

# Opella.

## Davranış Kuralları.

---



**İtibar, sizin  
ellerinizde.**



# İçindekiler.

## 1. Giriş.

---

Taahhüdümüz – ceo'dan bir mesaj.	→ 04
Vaadimiz – başkan yardımcısından bir mesaj, etik ve iş dürüstlüğü.	→ 05
Dört davranışımız.	→ 06
Bu kodu nasıl kullanırız.	→ 07
Endişeleri rapor ediyoruz.	→ 08

## 2. İşimizi etik bir şekilde yürütürüz.

---

Yolsuzluğu ve rüşveti reddetme.	→ 11
İş ortaklarımızla sorumlu bir şekilde etkileşim kurmak.	→ 12
Finansal dürüstlikle faaliyet göstermek.	→ 14
İhracat kontrollerine ve yaptırım kısıtlamalarına uymak.	→ 16
Adil rekabete bağlılık.	→ 17
Gizliliğe saygı göstermek.	→ 18
Ürün güvenliğini ve kalitesini korumak.	→ 19
Sorumlu bir şekilde pazarlama, tanıtım ve eğitim.	→ 21
Düşünceli bir şekilde iletişim kurmak.	→ 23
Teknolojinin ve yapay zekanın sorumlu kullanımını teşvik etmek.	→ 25

## 3. Şirketimizi ve çalışanlarımızı önemsiyoruz.

---

Çıkar çatışmalarını yönetme.	→ 28
Varlıklarımızı korumak.	→ 29
Kapsayıcı bir çalışma kültürü geliştirmek.	→ 31
Profesyonel davranışları sürdürmek.	→ 33
İnsan haklarına saygı duymak.	→ 35
Sağlıklı ve güvenli bir çalışma alanını teşvik etmek.	→ 37

## 4. Dünyamıza özen gösteriyoruz.

---

Sağlıklı toplumlara bağlıyız.	→ 40
Sağlıklı bir gezegeni taahhüt etmek.	→ 42

# 1. Giriş.

# Taahhüdümüz – ceo'dan bir mesaj.

Opella'da hedefimiz, insanların kendi sağlıklarını yönetme şekillerinde devrim yaratabilmek için kişisel bakımı kökten basitleştirmektir. Bu Davranış Kuralları, her zaman gözüpek, cesur, yaratıcı olmamızı ve en yüksek etik ve dürüstlük standartlarını korumamızı sağlayarak günlük etkileşimlerimizi ve kararlarımızı yönlendirmemize yardımcı olacak bir kılavuz işlevi görür. Meydan Okuyan Düşünce Yapımızı benimseyerek, herkesin gelişebileceği destekleyici ve iş birliğine dayalı bir kültür oluşturur ve sürdürürüz. Uzun vadeli başarının sadece kolay olduğu zaman değil, özellikle olmadığı zaman, doğru olanı yapmaktan geldiği bir kültürdür.

Güvenilir ve etik bir ortak olmak, hem iş yapış biçimimizin hem de sürdürülebilir büyümemizin vazgeçilmez unsurudur. Tüketiciler, hastalar, müşteriler ve topluluklar bizden bunu beklerler ve en önemlisi de kendimizden beklediğimiz şey de budur.

Doğru olanı yapmak, hiç kimse izlemediğinde bile sorular sorarak, açıkça konuşarak ve sorumluluk alarak birbirinizi dürüst tutmak anlamına gelir. Biz kimiz ve kim olmayı seçiyoruz — Hep birlikte.

Kurallarımız sadece bir belge değildir; birbirimize ve bize güvenenlere karşı ortak bir taahhüttür. Bu nedenle, bir şey doğru gelmiyorsa veya emin değilseniz,

bize ulaşın. Sesiniz duyulacak, destekleneceksiniz ve birlikte, dürüstlüğün öncülük ettiği bir iş yeri oluşturmaya devam edeceğiz. Sadece sözlerle değil, davranışlarımızla da bu kurallara göre liderlik ediyorum ve her birinizin de bana katılarak aynı şekilde hareket etmesini istiyorum. Ben hazırım ve sizin de katılacağınıza güveniyorum.

Yolculuğumuzun ayrılmaz bir parçası olduğunuz için teşekkür ederiz. Birlikte, hizmet verdiğimiz kişilerin sağlığı ve refahı üzerinde sürdürülebilir bir etki yaratarak kişisel bakımda devrim yaratmada öncülük edeceğiz. Olması gerektiği kadar basit.

Julie

**Julie Van-Ongevalle,**  
Opella Başkanı ve CEO'su.



# Vaadimiz – başkan yardımcısından bir mesaj, etik ve iş dürüstlüğü.

Opella'nın Davranış Kurallarını tanıtmaktan inanılmaz gurur duyuyorum.

Kişisel bakımda devrim yaratma yolculuğumuza başlarken, Opella'nın pazarda ve paydaşlarımız tarafından nasıl davranmayı ve algılanmayı hedeflediğini anlamak çok önemlidir. Bu Kurallar, etik ve dürüstlük standartlarımıza ve Meydan Okuyan Düşünce Yapımıza uygun olarak nasıl çalışacağınızı anlamana yardımcı olmak için tasarlanmıştır.

Herhangi bir karar vermeden veya paydaşlarla etkileşime girmeden önce, lütfen durun ve eylemlerinizin kurallarıyla uyumlu olup olmadığını düşünün. Herhangi bir şüpheniz varsa, yöneticiniz ile konuşmanızı, kurallara başvurmanızı veya bir Etik ve İş Dürüstlüğü (Ethics and Business Integrity, EBI) iş arkadaşınızla iletişime geçmenizi tavsiye ederim. Bu kaynaklar, ilkelerimize sadık kalmanızda sizi desteklemek için buradadır.

Kuralları, etik ve iş dürüstlüğüne olan bağlılığımızın bir kanıtıdır. Bu, kendimize ve ilişki kurduğumuz tüketicilere, hastalara, müşterilere ve topluluklara verdiğimiz bir vaattir. Bu taahhüt itibarımızı artırır, tüketici güvenini güçlendirir ve topluma olumlu katkıda bulunur.

Bu ilkeleri benimseyerek, sadece etik ilkelerimizi korumakla kalmıyoruz, aynı zamanda çevremizdekilere de aynısını yapmaları için ilham veriyoruz. Bu yaklaşımın hem kısa vadeli değer hem de uzun vadeli sürdürülebilirlik yarattığından eminim, bu da kişisel bakımda güvenilir bir lider olarak kalmamızı sağlıyor.

Bu Kurallara bağlıyım ve herkesin de aynısını yapmasını bekliyorum.

Opella'ya olan bağlılığınız ve temsil ettiklerimiz için teşekkür ederiz.

*Giota Papamarkou*

**Giota Papamarkou,**  
Başkan Yardımcısı,  
Etik ve İş Dürüstlüğü



# Dört davranışımız.

Opella'da, kişisel bakımı olması gerektiği kadar basit hale getirmeye kararlıyız.

Bu, kültürümüz olan Meydan Okuyan Düşünce Yapımızla başlar. Statükoya meydan okuruz ve sınırları zorlarız, her şeye girerken, dürüstlikle önemli olana odaklanırken ve işleri basit tutarken.

**Herkes dahil.  
Hep birlikte.**

Birbirine karşı dürüst olmak.  
Birbirinin arkasını kollamak.

**Sonuç odaklı.**

Kişisel olarak sorumluluk almak.  
Dürüstlikle sürdürülebilir etki ve sonuçlar elde etmek.

**Cesaretli.**

Sınırları aşmak.  
Yaratıcılıkla düşünceli riskler almak.

**Son Derece  
Basit.**

Bizim için basit. Tüketiciler için basit.  
Olmaması gerektiği gibi.

# Bu kodu nasıl kullanırız.

Bu Kurallar, etik ilkelerimizi ve elimizdeki dürüstlük standartlarını içerir. Dünyanın neresinde olursanız olun ve rolünüz veya kıdeminiz ne olursa olsun, ister yönetimde, ister bir ekibin parçası olun, ister geçici işçiler veya yükleniciler olarak Opella ile birlikte çalışın, hepimiz için geçerlidir. Bu, değer zincirimizin her aşamasında geçerlidir.

Bu Kuralları, özellikle zorluklarla karşılaştığınızda, doğru kararları vermek için başvuracağınız kılavuz olarak düşünebilirsiniz. Olası her senaryoyu kapsamasa da, Opella'nın standartları, prosedürleri ve eğitim materyallerinde ek rehberlik bulacaksınız. Ne olursa olsun, dürüstlük ve doğrulukla hareket etmeyi taahhüt edin. Bir kararla karşı karşıya kaldığınızda, durup kendinize şunları sormanıza yardımcı olur:

- ❓ Bu karar Kurallarımızın lafzı ve ruhu ile uyumlu mu?
- ❓ Meydan Okuyan Düşünce Yapımızı kucaklıyor mu?
- ❓ Kamuya açıklansaydı rahat hissediyor muydum?
- ❓ Tüketicilere, hastalara veya diğer paydaşlara zarar verebilir mi?
- ❓ Opella'ya veya itibarımıza zarar verebilir mi?
- ❓ Net bir amaç ile hareket ediyor ve sorumluluk almaya hazır mıyım?
- ❓ Endişeleri, fikirleri ve farklı bakış açılarını aktif olarak dinliyorum muyum?
- ❓ Bir şey doğru gelmediğinde sesimi çıkarıyorum muyum?



Emin olmadığımında yöneticime, Etik ve İş Dürüstlüğü (EBİ) veya bu Kurallarda belirtilen diğer ilgili uzmanlara ulaşmalıyım. Rehberlik istemek, zayıflığın değil, gücün bir işaretidir.

Bu Kurallara uymayı ve özenli ve tutarlı bir şekilde uygulamayı taahhüt ediyoruz. Adil bir incelemeden sonra birisinin bilerek Kurallara uymadığı ortaya çıkarsa, bunu geçerli iş yasalarına uygun olarak ele almak için uygun adımları atacağız. Bu, sözlü veya yazılı uyarıları veya gerekirse istihdamın sona erdirilmesini içerebilir. Bu önlemler asla hedef değildir, ancak gerçek bir dürüstlük kültürü için sorumluluk esastır.

Son olarak, yerel yasalar, düzenlemeler veya sektör kuralları burada belirtilenden daha yüksek standartlar gerektirdiğinde, geçerli en sıkı kurallara uyacağız.

Bu Kuralların hem ruhunun hem de lafzının arkasında dururuz. Ona göre yaşamak bizi Opella'da biz yapan şeyin bir parçasıdır ve topluluğumuzun her üyesinin aynı bağlılığı göstermesini bekleriz.

# Endişeleri rapor ediyoruz.

Opella, her bireyin misilleme korkusu olmadan güvenle konuşmasını sağlayarak açıklık ve şeffaflık kültürünü benimser. Endişeleri dile getirerek ve ele alarak dürüstlüğü savunuruz, tüketicilerin, hastaların, müşterilerin, iş ortaklarının, çalışanların ve daha geniş kamuoyunun güvenini korur ve Opella'nın itibarını muhafaza ederiz. Doğru ve gerçeğe dayalı raporlamanın önemini koruruz. Opella'da, etik davranış ve hesap verebilirliğe olan ortak bağlılığımızı korumak için sesiniz önemlidir..

## Biz/Ben .

- ✔ Yasaların, düzenlemelerin, sektör kurallarının, Opella politikalarının, standartlarının ve prosedürlerinin veya bu Kurallarda yer alan ilkelerin herhangi birinin (şüpheli) ihlaline ilişkin tüm endişeleri derhal bildiririz.
- ✔ Endişelerimizi yöneticilerimiz, Çalışan ve Kültür (People & Culture, P&C), Etik ve İş Dürüstlüğü (EBI) veya geçerli yasalar kapsamında mevcut olan diğer yerel kanallar aracılığıyla dile getiririz. Endişeler ayrıca Açıkça Konuş Yardım Hattı ([Speak-Up Helpline](#)). aracılığıyla da bildirilebilir. Yılın her günü 24 saat çalışır.
- ✔ Yerel yasaların izin verdiği durumlarda anonim raporlamayı mümkün kılarız. Yine de kendimizi tanıtmamız teşvik edilir. Bu, konuyu adil ve eksiksiz bir şekilde araştırmak ve ele almak için gerekli tüm bilgilerin mevcut olmasını sağlamaya yardımcı olur. Kimliğimizi paylaşmayı tercih edersek, daha fazla açıklamayı kabul etmediğimiz sürece endişenin işlenmesine doğrudan dahil olanlar dışında hiç kimseye açıklanmayacaktır. Açıklamanın kanunen gerekli olması durumunda bir istisna yapılabilir.
- ✔ Tüm soruşturmanın gizlilik, tarafsızlık, objektiflik, orantınlık, dürüstlük ve adalet ilkeleri uygulanarak yürütülmesini sağlarız.
- ✔ Bir endişenin anlamsız veya kötü niyetli bir şekilde dile getirilmesi durumunda işten çıkarma dahil olmak üzere düzeltici ve/veya disiplin işlemi uygularız.

## Biz/Ben .

- ✘ Potansiyel yanlış davranış, ihlal veya etik dışı davranış ile ilgili endişeleri göz ardı etmez, yoksaymaz, raporlanmasını engellememez veya gizlemeyiz.
- ✘ Tam zamanlı veya yarı zamanlı, geçici (ör. yüklenici) veya kursiyer, Opella'nın herhangi bir çalışanı, makul olarak doğru olduğuna inandıkları bir görevi suistimali belirten bir endişeyi bildirdiğinde, her türlü korkutma veya misillemeyi hoş görmeyiz. Bu konuda sıfır tolerans gösteriyoruz.
- ✘ Gerçeklere dayalı bir temel olmadan veya yanlış yönlendirme veya zarar verme niyetiyle bildirimde bulunuruz.

## Soru ve Yanıt.

**S:** Bildirmem gereken ciddi bir endişem var. Toplantı odasında asistanına bağırarak bir yönetici gördüm. Şahit olmak çok üzücüydü! Ancak, bu yönetici şirket içinde son derece etkilidir ve markaları için sürekli olarak güçlü sonuçlar ortaya koyuyor. Açıkça konuşsam adımın açıklanacağından ve hayatımı zorlaştıracaklarından endişeleniyorum. Bu durumu bildirsem gerçekten korunuyor muyum?

**Y:** Evet, rapor verirken koruma altındasınız. Kimliğiniz, daha fazla açıklamayı kabul etmediğiniz veya yasalar gerektirmediği sürece, endişenin işlenmesine doğrudan dahil olanlar dışında hiç kimseye açıklanmayacaktır. İlgili kişinin etkili olması, bir soruşturma yürütürken gizlilik, tarafsızlık, objektiflik, orantılılık, dürüstlük ve adalet ilkelerini tutarlı bir şekilde uygulama taahhüdümüzü herhangi bir biçimde ve yönde değiştirmez. Hâlâ rahatsız hissediyorsanız, isimsiz olarak bildirme seçeneğiniz vardır. Görüşünüz önemlidir ve herkes için güvenli ve saygılı bir iş yeri taahhüt ediyoruz.

---

### → Daha fazla bilgi.

Küresel İhbar Standardı.

---

### → İletişim.

Etik ve İş Dürüstlüğü (EBİ).  
Çalışan ve Kültür (P&C).

**Speak Up Helpline**  
aracılığıyla bir  
rapor yapmak için:



**2.İşimizi etik  
bir şekilde  
yürütürüz.**

# Yolsuzluğu ve rüşveti reddetme.

Opella, her türlü yolsuzluğa ve rüşvete karşı kararlı bir şekilde itiraz eder ve proaktif olarak bunları önlemeye çalışır. Yolsuzluk ve rüşvet, adil ticaret, yenilik ve toplumsal güvenin temellerini aşındırır. Kamu ve özel kaynakları kötüye kullanır, kamu sağlığını tehlikeye atar, insan haklarını ihlal eder, topluluklara zarar verir ve çevreyi bozarlar.

## Biz/Ben.

- ✓ Herhangi bir şekilde yolsuzluğu ve rüşveti yasaklayan geçerli tüm ulusal ve uluslararası yasalara, düzenlemelere ve kurallara sıkı sıkıya bağlı kalırız.
- ✓ İşi etik bir şekilde yürütmeyi, ürünlerimizin ve uygulamalarımızın kendi özelliklerine göre takdir kazanmasını sağlamayı taahhüt ederiz.

## Biz/Ben.

- ✗ Kolaylaştırma ödemeleri de dahil olmak üzere, kararları etkilemeyi veya uygunsuz bir iş avantajını güvence altına almayı amaçlayan herhangi bir değer transferini doğrudan veya dolaylı olarak teklif etmeyiz, vadetmeyiz, yetkilendirmeyiz, talep ve kabul etmeyiz veya almayı kabul etmeyiz.
- ✗ Uygunsuz iş avantajları elde etmek için kullanıldığında nakit ödemeler, aşırı ağırlama, müsrif eğlence, hediyeler, iyilikler, hizmetler, ücretsiz ürünler, krediler, indirimler, sponsorluklar, hibeler veya bağışlar gibi herhangi bir uygulamaya girişmeyiz.
- ✗ Yanlış beyan, ihmal, sahtecilik, yanlış bilgi verme, bilgi saklama, belge tahrif etme veya başkalarını aldatmak için kasıtlı olarak yanlış veya yanıltıcı bilgi verme, önemli bilgileri atlama veya gizleme, başkalarını eksik veya yanlış verilere dayalı kararlar almaya yönlendirme, dolandırıcılık amacıyla belge, imza veya kayıt oluşturma veya değiştirme gibi sahtekarlık eylemlerinde bulunmayız.

## Soru ve Yanıt.

**S:** Bir satış müdürü olarak, ürünlerimiz için önemli bir perakendeci olan bir eczacıdan, kendisini ve tüm ekibini uluslararası bir sağlık ve zindelik kongresine davet etmesini istedim. Gelecek yıl için ürünlerimizi rafta tutmalarını istiyorsak, bu davetin çok önemli olduğunu belirttiler. Şimdi ne yapmalıyım?

**Y:** Talebi saygılı bir şekilde reddetmeli ve Etik ve İş Dürüstlüğü (EBİ) ekibimizi derhal bilgilendirmelisiniz. Opella'da, işimizi dürüstlikle yürütmeye kararlıyız ve hiçbir eylemin ürün kararlarını etkilemek veya işi elde tutmak için değerli herhangi bir şey teklif etmek olarak görülmemesini sağlamalıyız. Geçerli yasaların izin verdiği durumlarda, kongrelere yönelik bireysel sponsorluklar yalnızca eğitim ve bilgilendirme amacıyla sağlanır ve adil olmayan veya etik olmayan iş avantajlarıyla bağlantılı olmamalıdır.

## → Referanslar.

Yolsuzlukla Mücadele Standardı  
Üçüncü Taraf hakkında Rüşvetle Mücadele Durum Tespiti Yapmaya İlişkin Küresel Standartlar  
Sağlık Hizmetleri Topluluğu Bağlılık Standartları

## → İletişim.

Etik ve İş Dürüstlüğü (EBİ)



# İş ortaklarımızla sorumlu bir şekilde etkileşim kurmak.

Opella, distribütörler, tedarikçiler, danışmanlar, ticari ortaklar, acenteler ve diğer stratejik üçüncü taraflar dahil olmak üzere dünya genelinde çok çeşitli ortaklarla iş birliği yapmaktadır. Kişisel bakım ve dürüstlük taahhüdümüzü yerine getirmeye devam edebilmemiz için, yalnızca etik uygulamalara olan tutkumuzu ve bağlılığımızı paylaşımlarla çalışmamız çok önemlidir. Adil bir tedarik süreci yoluyla bu Kurallardaki etik ilkelerle uyumlu ortakları dikkatle seçerek, itibarımızı güçlendirir, insanlara güven verir ve uzun vadeli başarıyı destekleyen kalıcı değer yaratırız.

## Biz/Ben .

- ✓ Bizim adımıza hareket eden üçüncü taraflarımızın etik iş uygulamalarına tutarlı bir şekilde bağlı kalmasını ve geçerli yasalara, düzenlemelere ve kurallara uymasını bekleriz. Bu, örneğin, yolsuzlukla mücadele, antitröst, gizlilik ve veri koruma, kalite, insan hakları, çalışma hakları ve çevresel yönetim gibi alanları içerir.
- ✓ Üçüncü taraflarımızdan Tedarikçi Davranış Kurallarımıza uymalarını bekleriz.
- ✓ Üçüncü taraflarımızdan Opella ile faaliyetleriyle ilgili uygun politika ve prosedürleri sürdürmelerini bekleriz.
- ✓ Herhangi bir iş ilişkisi kurmadan önce daha yüksek düzeyde risk teşkil eden üçüncü taraflar hakkında durum tespiti yaparız. Bu süreç onların yeteneklerini, uzmanlığını, dürüstlüğü, itibarını ve etik beklentilerimizle uyumunu değerlendirir.
- ✓ Mal veya hizmetlere gerçek bir ihtiyaca dayalı olarak üçüncü taraflarla sözleşme yaparız ve yolsuzlukla mücadele yasalarına ve diğer yasal ve etik standartlara uyumu gerektiren yazılı anlaşmaları zorunlu kılarız.
- ✓ Üçüncü tarafları, bu Kurallarda belirtilen raporlama kanalları aracılığıyla Opella ile etkileşimleriyle ilgili endişeleri veya potansiyel uyumsuzluk sorunlarını bildirmeye teşvik ederiz.

## Biz/Ben .

- ✗ Yasal standartları karşılamayan ve bu Kurallar ve Tedarikçi Davranış Kurallarımızdaki etik ilkelere uymayan veya bunlara uymayan üçüncü taraflarla çalışmayız.
- ✗ Ödemelerin, geri ödemelerin ve harcamaların verilen hizmetler, sağlanan mallar veya yüklenen maliyetlerle makul ve orantılı olmasını sağlamadan üçüncü taraflara ödeme yaparız.

## Soru ve Yanıt.

**S:** Pazarlama ajansımızdan gelen faturayı incelerken, bir tanıtım materyali kampanyası için 15.000 ABD Doları tutarında bir ücret fark ettim, ancak onlar tarafından yapılan işin açıklaması oldukça belirsiz. Bu insanlarla altı yıldır çalışıyoruz ve her zaman çok ciddiydiler. Ödemeyi onaylayayım mı?

**Y:** Hayır. Faturalar ve ödemeler, kapsamlı bir inceleme yapılmadan asla rutin olarak onaylanmamalıdır. Bu tür talepleri dikkatle incelemeli, açıklama istemeli ve herhangi bir belirsizlik ortaya çıkarsa üçüncü tarafla ilişki kurmalısınız. Belirsiz ödeme talepleri, harcamanın meşruluğunu kanıtlayamadıkları için potansiyel bir yolsuzluk riski teşkil eder. Bu nedenle, standartlarımızı karşılamıyorlar ve işlenmemeleri gerekiyor.

---

### → Referanslar.

Tedarikçi Davranış Kuralları  
Yolsuzlukla Mücadele Standardı  
Üçüncü Taraflar hakkında Rüşvetle  
Mücadele Durum Tespiti Yapmaya İlişkin  
Küresel Standartlar  
Küresel Tedarik Standardı  
Tedarik Küresel İşletme Standardı

---

### → İletişim.

Etik ve İş Dürüstlüğü (EBI)  
Satın Alma

# Finansal dürüstlikle faaliyet göstermek.

Opella, yatırımcılarımızın, çalışanlarımızın ve tüm paydaşlarımızın çıkarlarını koruyarak başarımızın anahtarı olarak finansal dürüstlüğe bağlıdır. Finansal bütünlüğü koruyarak, uzun vadeli istikrar sağlarız, sorumlu bir şekilde faaliyet göstermemize ve taahhütlerimize sadık kalmamıza olanak tanıyarak gelecek yıllar için kalıcı değer yaratırız.

## Finansal Dürüstlük ve Kara Para Aklama ile Mücadele.

### Biz/Ben .

- ✓ Geçerli tüm kara para aklamayı önleme yasalarına, düzenlemelerine ve kurallarına uyarız.
- ✓ Tüm finansal faaliyetlerimiz için geçerli yasa ve düzenlemelere uyararak en yüksek finansal dürüstlük standartlarını sürdürürüz.
- ✓ Yürürlükteki tüm yasa ve düzenlemelere uyararak bir kurumsal vatandaş olarak vergi harçlarımızı yerine getiririz.

### Biz/Ben .

- ✗ Kara para aklamaya karışmayız veya bunu kolaylaştırmayız.
- ✗ Şeffaflığı ve meşruluğu sağlamak için geçerli durum tespiti incelemeleri yapmadan işlemlere girişmeyiz.

## Finansal Dolandırıcılık.

### Biz/Ben .

- ✓ Nakit varlıklarımızın, menkul kıymetlerimizin, banka hesaplarımızın, kredi durumumuzun ve mali kayıtlarımızın bütünlüğünü koruyarak bunların sorumlu ve güvenli bir şekilde yönetilmesini sağlarız.
- ✓ Şirket fonlarını kesinlikle meşru iş amaçları için kullanır ve geçerli onay süreçlerini izleriz.
- ✓ Dürüst varsayımlara ve makul kanıtlara dayalı olarak tahminleri, bütçeleri ve finansal tahminleri rapor ederiz.
- ✓ Mali kayıtlarımızda sahtekarlığı veya yanıltıcı girişleri önlemek ve tespit etmek için sağlam iç kontroller uygularız.

### Biz/Ben .

- ✗ Denetçileri veya başka bir paydaşı hileli bir şekilde teşvik etmeyi, zorlamayı, manipüle etmeyi veya yanıltmayı amaçlayan herhangi bir eyleme girişmeyiz.
- ✗ Varlıklarımızı, verilerimizi veya itibarımızı tehlikeye atabilecek hiçbir dolandırıcılığa karışmayız. Bu, üçüncü taraflarla gizli anlaşmayı, belge veya faturalarda sahtecilik yapmayı, hileli banka havalelerini ve mevcut olmayan veya uygun olmayan harcamalar için geri ödeme talep etmeyi içerir.

## Mali Tablolar.

### Biz/Ben.

- ✓ Geçerli tüm finansal ve satın alma standartlarına bağlı kalırız.
- ✓ Opella'nın finansal durumunu ve işlemlerini finansal raporlama standartlarına uygun olarak adil bir şekilde yansıtan eksiksiz, doğru ve zamanında defterler, kayıtlar ve hesaplar tutarız.
- ✓ Dahili ve harici denetimlere eksiksiz, doğru ve zamanında yanıtlar sağlarız.

## Soru ve Yanıt.

**S:** Uzak bir yargı bölgesinde bulunan yabancı bir şirketten, orijinal olarak sözleşme yaptığımız kuruluştan farklı bir ödeme talebi aldım. Bu şirketin aldığımız hizmetlerle açık bir bağlantısı yok ve faturanın para birimi satıcıyla yaptığımız anlaşmayla eşleşmiyor. Ayrıca faturadaki adres kayıtlarımızda bulunan adresten farklı. Şimdi ne yapmalıyım?

**Y:** Bu talebi derhal Finans, Etik ve İş Dürüstlüğü (EBİ) departmanına bildirmelisiniz. Opella'da, potansiyel olarak hileli her türlü faaliyeti çok ciddiye alırız. Açık bir iş amacı olmayan veya sağlanan hizmetlerle bağlantısı olmayan yabancı şirketlere ödeme talepleri olası kara para aklama, hileli uygulamalar veya vergi kaçırmaya ilişkin tehlike işaretlerine neden olur. Bu sorunu derhal ele alarak, Opella'nın finansal bütünlüğünü koruruz ve şeffaflık, güven ve etik iş uygulamalarına olan bağlılığımızı sürdürmeye devam ederiz.

### Biz/Ben.

- ✗ Kaydedilmemiş veya "kayıt dışı" fonları, varlıkları veya yükümlülükleri hiçbir koşulda muhafaza etmeyiz.

Finansal bütünlük hakkında ek rehberlik için, "Dikkatli bir şekilde iletişim kurarız" ve "Varlıklarımızı koruruz" başlıklı bölümlere bakın.

## → Referanslar.

Opella Uluslararası Finansal Raporlama (IFRS) Operasyonel Navigasyon Standartları Kuralları  
Yolsuzlukla Mücadele Standardı

## → İletişim.

Finans  
Etik ve İş Dürüstlüğü (EBİ)



# İhracat kontrollerine ve yaptırım kısıtlamalarına uymak.

Opella, ürünlerimizin ve çözümlerimizin zamanında ve uyumlu bir şekilde teslim edilmesini sağlarken ihracat kontrollerine ve yaptırım kısıtlamalarına sıkı sıkıya bağlı kalmayı taahhüt eder. Bu, ciddi yasal sonuçları önlemek, iş operasyonlarımızı korumak ve uluslararası ve geçerli ulusal insan hakları ve güvenlik standartlarını korumak için çok önemlidir.

## Biz/Ben.

- ✓ Mal, hizmet, yazılım ve teknolojinin ithalatı, ihracatı ve yeniden ihracatı ile ilgili düzenlemeler dahil olmak üzere geçerli tüm ticari uyum ve ekonomik yaptırım yasalarına bağlı kalırız.
- ✓ Herhangi bir işlem yapmadan önce, emsallerimizin risk profillerine bağlı olarak kapsamlı geçmiş kontrolleri dahil olmak üzere geçerli yaptırım listeleri (ör. OFAC, AB ve diğerleri) kapsamında kısıtlanıp kısıtlanmadığını doğrularız.

## Biz/Ben.

- ✗ Uygun muafiyetlere dayanmadan veya yetkili makamlardan önceden izin almadan kısıtlanmış ülkeleri, bireyleri, şirketleri veya kuruluşları içeren yasaklanmış faaliyetlerde bulunmayız.

## Soru ve Yanıt.

**S:** ABD’de üretilen yeni bir ürünün lansmanına adanmış bir proje ekibi toplantısına katılmak üzere davet edildiğim Fransa’daki genel merkezimize seyahat eden ABD merkezli bir çalışmam. Ürün, çeşitli ABD yaptırımlarına ve ihracat kontrollerine tâbi olan bir ülkeye yöneliktir. Bu ürünün ABD’de ticarileştirilmesinden sorumlu Marka ve İnovasyon Başkanı olarak, lansman stratejisi hakkında tavsiyede bulunmam istendi. Opella’nın üçüncü taraf distribütörünün temsilcileri ve yerel medya ajansları aramaya bağlanacaktır. Toplantıyı ve projedeki rolümü kabul etmeden önce neleri kontrol etmeliyim?

**Y:** Toplantıya veya proje ekibine katılmadan önce, proje yöneticisinden hem AB hem de ABD düzenlemelerine dayalı olarak projenin ihracat kontrollerini ve yaptırım değerlendirmesini paylaşmasını istemelisiniz. Danışmanlık faaliyetinizin ve projenizin yaptırımlara tâbi olmadığından emin olun veya varsa muafiyetleri veya istisnaları teyit edin.

İlgili üçüncü tarafların, özellikle AB veya ABD yaptırım listelerinde olmadığını doğrulayın. Şüphenez varsa, Hukuk departmanına danışın. ABD’de üretilen ürünlerin hedef ülke için ABD ihracat kontrol kurallarına göre kontrol edilmesi gerektiğini vurgulayın. Değerlendirme eksikse veya bir yaptırım ihlalden şüpheleniyorsanız, affınızı isteyin, geri çekilin ve Hukuk, Etik ve İş Dürüstlüğü (EBI) departmanına bildirin.

### → Referanslar.

Ticari Kısıtlamalar ve Ekonomik Yaptırımlar Standardı

### → İletişim.

Hukuk  
Finans (Muhasebe, Global İş Hizmetleri [GBS])

# Adil rekabete bağlılık.

Opella, adil rekabeti sürdürmenin inovasyonu teşvik etmek ve ürünlerimizin kalitesini iyileştirmek için gerekli olduğuna inanmaktadır. Rekabetçi bir pazarı teşvik ederek, insanlar için daha fazla seçenek sunarız, sonuçta sağlık sistemi ve topluma fayda sağlarız, bireylerin sağlıklarının kontrolünü güvenle ve basitlikle ele almalarını sağlarız.

## Biz/Ben .

- ✓ Geçerli tüm antitröst ve rekabet yasalarına, düzenlemelerine ve kurallarına uyarız.
- ✓ Yalnızca ürünlerimizin özellikleri ve profesyonel becerilerimizin etkinliği konusunda rekabet ederiz.
- ✓ Özellikle ticaret birliği toplantıları, kongreler, konferanslar veya onlarla diğer herhangi bir etkileşim sırasında rakiplerle olan iletişimimize özellikle dikkat ederiz.
- ✓ Tüm müşterilere, tedarikçilere, ticari ortaklara ve distribütörlere yasa dışı kısıtlamalar uygulamaktan kaçınarak adil davranırız.

## Biz/Ben .

- ✗ Fiyatlandırma, indirimler, pazar paylaşımı, pazarlama veya bilimsel stratejiler, müşteri verileri, araştırma veya rekabet açısından hassas diğer bilgiler hakkında ticari kararlarımızı rakiplerle tartışmayız veya bu konularda onlarla uyumlu hareket etmeyiz.
- ✗ Rakipleri karalamayız veya onlara karşı hiçbir olumsuz kampanyaya girişmeyiz.
- ✗ Sahip olabileceğimiz hiçbir hakim pazar konumunu kötüye kullanmayız.
- ✗ Boykotlara veya diğer zorlayıcı uygulamalara katılarak rakipleri pazardan çıkarmaya çalışmayız.

## Soru ve Yanıt.

**S:** Bir ticaret birliği toplantısına katıldım ve birkaç üyenin eczacı müşteri listelerini ve bu müşterilere sundukları indirimleri tartıştıklarını duydum. Şimdi ne yapmalıyım?

**Y:** Tartışmaya katılmayın. Hemen itiraz edin ve itirazınızın toplantı tutanaklarına kaydedilmesini isteyin. İtirazınıza rağmen konuşma devam ederse, toplantıdan derhal ayrılın ve olayı Hukuk departmanına bildirin. Müşteri listeleri veya ticari koşullar gibi rekabet açısından hassas bilgilerin rakiplerle paylaşılmasının rekabet ve antitröst yasalarının ihlal edilmesine yol açabileceğini ve bunun da ilgili kişiler için önemli para cezaları, itibar kaybı ve hapis cezası ile sonuçlanabileceğini unutmayın.

## → İletişim.

Hukuk.



# Gizliliğe saygı göstermek.

Opella, tüketiciler, hastalar, çalışanlar, müşteriler, sağlık uzmanları, ortaklar, tedarikçiler veya diğer paydaşlar dahil olmak üzere etkileşimde bulunduğumuz herkesin gizlilik haklarına saygı duyar. Kişisel bilgileri korumayı ve tüm ilgili veri koruma yasaları, düzenlemeleri ve kurallarına uyumu sağlamayı tamamen taahhüt ederiz. Basitçe söylemek gerekirse, gizliliğe öncelik vererek, güven oluşturur ve sorumlu ve sürdürülebilir iş uygulamaları için bir temel oluştururuz.

## Biz/Ben .

- ✓ İnsanların tercihlerine saygı göstererek ve gizlilik haklarını kullanmalarına izin vererek kişisel verileri açık ve adil bir şekilde toplarız ve kullanırız.
- ✓ Yalnızca belirli ve meşru amaçlar için gerekli olan kişisel verileri toplarız, bunları yalnızca gerekli olduğu sürece saklarız ve gerekli izni almadığımız sürece başka amaçlar için tekrar kullanmayacağız.
- ✓ Kişisel verilerin kullanımıyla ilgili sorumlulukları anlarız ve benimseriz. İster inovasyon yapıyor ister günlük operasyonları yürütüyor olalım, her girişimde gizlilik, güvenlik ve veri bütünlüğü endişelerini ele alırız.
- ✓ Kişisel verilerin ortaklar, satıcılar ile paylaşılması veya Opella bağlı kuruluşları içinde paylaşılması, sınır ötesine aktarılması veya farklı konumlardan erişilmesi fark etmeksizin bireylerin verileri ve haklarına eşdeğer düzeyde koruma sağlamak için uygun koruma önlemlerini benimseriz.

## Biz/Ben .

- ✗ Kişisel verileri etik olmayan, gayrimeşru veya bireyler veya toplum için hiçbir şekilde zararlı olan şekillerde veya amaçlar için toplamamız, saklamamız veya kullanmamız.

## Soru ve Yanıt.

**S:** Tüketiciler bize ürün sorunlarıyla ilgili mesajlar gönderdiğinde, bu mesajları bu sorunları ele almak ve yanıt vermek için kullanırız. Ayrıca bu mesajları, bunları yazanların ifadelerini ve ses tonunu analiz ederek, tüketici memnuniyeti eğilimlerini ortaya çıkarmak ve izlemek için işleyebilir miyiz?

**Y:** Gizlilik sonuçlarını değerlendirmeden ve kullanımın orijinal amaç ile uyumlu olmasını sağlamadan olmaz. Her mesaj, gönderenler bilgilendirilmediği sürece duyguyu izlemek için değil, sorunları çözmek için kullanılması amaçlanan kişisel bilgiler içerir. Bu verilerin analiz veya trend raporlama için sistematik olarak yeniden kullanılması, gizlilik bildiriminde güncellemeler ve bazı yargı bölgelerinde açık bir onay gerektirebilir. Gizlilik riski değerlendirmesi yapacak ve bu tür bir faaliyet uygulanmadan önce gerekli önlemleri almanıza yardımcı olacak Gizlilik Ofisi ile iletişime geçmelisiniz.

## → Referanslar.

Veri Gizliliği Standardı.

## → İletişim.

Etik ve İş Dürüstlüğü (EBI) – Gizlilik Ofisi.



# Ürün güvenliğini ve kalitesini korumak.

Opella, yaptığımız her şeyde güvenlik, kalite ve mevzuata uygunluk kültürüne kendini adanmıştır. Önceliğimiz, hastalarımızın ve tüketicilerimizin sağlığı ve güvenliğidir ve ürünlerimize ve uygulamalarımıza olan güvenin kazanılmasını ve sürdürülmesini sağlar. Sağlıklarının kontrolünü güvenle ve gönül rahatlığıyla ele almaları ve güvenilir bilimsel verilere dayanarak bilinçli kararlar almaları için onları yetkilendiriyoruz.

## Biz/Ben .

- ✓ Yaşam döngüleri boyunca ürünlerimizin en yüksek kalite ve güvenliğini sağlamak için farmakovijilans, tıbbi cihaz vijilansı, kozmetovijilans ve beslenme vijilansını kapsayan kalite, vijilans, advers olay bildirim ve ürün şikayetleri ile ilgili geçerli düzenlemelerin ve yasaların yanı sıra iyi üretim, dağıtım ve klinik uygulamalar dahil olmak üzere geçerli tüm İyi Uygulama (Good Practice, GxP) standartlarına uyarız.
- ✓ Harici ve dahili süreçlere uyumu sağlamak için tüm GxP işlevlerinin faaliyetlerinin (Klinik, Farmakovijilans, Tıbbi Bilgiler, Üretim ve Tedarik) düzenli denetimlerini yürütürüz. Ek olarak, çalışma merkezleri, tedarikçiler, nakliyeciler ve ticari ortaklar da dahil olmak üzere tedarik zincirimizi yalnızca sıkı standartlarımızı karşılayan ürünlerin hastalara ve tüketicilere teslim edilmesini sağlamak için denetleriz.
- ✓ Hastaların ve tüketicilerin güvenliğini korumak için ürünle ilgili riskleri proaktif olarak tespit eder, değerlendirir, yönetir ve endişeleri zamanında ele alırız.
- ✓ Açık ve etkili iç yönetim ve karar verme süreçlerini izleyerek advers olayları, ürün şikayetlerini derhal rapor eder, izler ve değerlendiririz ve geçerli yasa, düzenleme ve kuralların gerektirdiği şekilde risk azaltma önlemlerini uyguluyoruz.
- ✓ Ürünlerimiz ile ilgili tüm geri bildirimleri ve iddiaları ciddiye alır, bunları kalite ve güvenlik standartlarımızı sürekli olarak geliştirmek için kullanırız.
- ✓ İletişimlerimizin açık, dengeli, kanıtlanmış olmasını ve bilinçli karar vermeyi ve ürünlerimizin sorumlu kullanımını desteklemesini sağlayarak tüketicilerden, hastalardan ve sağlık uzmanlarından gelen bilgi taleplerine zamanında, doğru ve kanıta dayalı yanıtlar vermeye öncelik veririz.

✓ Veriye dayalı ürün güvenliği ve kalite kararları alırız.

✓ Marka bütünlüğümüzü koruyarak sahte ürünlerin dağıtımını önlemek için önlemleri dikkatli bir şekilde izler ve uygularız.

## Biz/Ben .

✗ Ticari çıkarılara dayalı olarak güvenlik ve kalite kararları almayız.

✗ Yaşam döngüleri boyunca ürün kalitesi ve güvenliği ile ilgili riskleri değerlendirmeyi ihmal etmeyiz.

✗ Advers olaylar, ürün şikayetleri veya geri bildirim hakkında bilgileri göz ardı etmeyiz.

✗ Ürün bilgilerinin şeffaflığından veya sorumlu bir şekilde iletilmesinden taviz vermeyiz.



## Soru ve Yanıt.

**S:** Süpermarketteki komşıma rastladım ve Opella ürünlerinden birini kullandıktan sonra baş ağrısı ve baş dönmesi yaşadığından bahsetti. Belirtilerin ürünle bağlantılı olup olmadığından emin değil. Bunu bildirmeli miyim?

**Y:** Evet, ürünlerimizle bağlantılı olası advers olaylar veya sağlık sorunları, koşullar ne olursa olsun derhal bildirilmelidir. Sorunun uygun şekilde değerlendirildiğinden emin olmak için yerleşik raporlama prosedürlerini izlemek önemlidir. Opella’da, her endişenin ciddiye alındığı ve azami özenle ele alındığı bir güvenlik kültürünü benimsiyoruz.

---

### → Referanslar.

Vijilans Standart(lar)  
Kalite Standardı

---

### → İletişim.

Farmakovijilans, Tıbbi Cihaz Vijilansı,  
Beslenme Ürünü Vijilansı, Kozmetovijilans  
M&S/Kalite  
Bilim/Düzenleyici

# Sorumlu bir şekilde pazarlama, tanıtım ve eğitim.

Opella, tüketiciler, hastalar, bakıcılar, doktorlar, eczacılar, ticari ortaklar, sağlık kuruluşları, ticaret birlikleri ve kamu görevlileri dahil olmak üzere ürünlerimizin bilimsel eğitimini ve tanıtımını desteklemek için çeşitli paydaşlarla ilişki kurar. Bu tür ilişkileri, tümünün herkes için daha iyi sağlık sonuçları elde etme hedefiyle dürüstlük, adalet ve ortak sorumluluğa dayalı olarak kurmaya kararlıyız.

## Biz/Ben .

- ✔ Yalnızca tüketici veya hasta sağlığını destekleyen açık ve meşru bir bilimsel veya iş nedeni olduğunda paydaşlarla etkileşime geçerez.
- ✔ Paydaşların bağımsızlığına saygı gösteririz ve olası çıkar çatışmalarını önlemek veya çözmek için adımlar atarız.
- ✔ İşimizi geliştirmek ve ihtiyaçlarıyla uyumlu kalmak için geri bildirimlerini kullanarak paydaşlarımızı dinleriz ve içgörülerine değer veririz.
- ✔ Paydaşların sağlık, esenlik ve ürünlerimizin güvenli ve etkili kullanımı hakkındaki eğitimini destekleriz.
- ✔ Güvenli ve etkili kullanımlarını desteklemek için ürünlerimiz hakkında gerçeklere dayalı, bilime dayalı, adil, dengeli, kanıtlanmış ve güncel bilgiler sağlarız.
- ✔ Şeffaf fon ve promosyon sağlamak için tüm sponsorlukları ve finansal veya maddi desteği açıklarız. Bu finansmanın alıcılarının aynı şeffaflık seviyesini korumasını bekleriz.
- ✔ Kullanmadan önce tüm tanıtım materyallerini ve bilimsel bilgileri kurum içi prosedürlerimize göre gözden geçirir ve onaylarız.
- ✔ Tüm hastalara ve tüketicilere ve hasta ve tüketici destek gruplarına adil davranın ve onlarla etkileşimlerimizin karşılıklı saygıya dayanmasını sağlarız.
- ✔ Paydaşlarla etkileşimlerimizin yazılı olarak belgelendirilmesini ve geçerli şeffaflık yasaları, düzenlemeleri ve tüzükleri tarafından zorunlu kılındığında ve onlara uygun şekilde açıklanmasını sağlarız.

## Biz/Ben .

- ✘ Kararları yanlış bilgilendirebilecek veya uygunsuz şekilde etkileyebilecek yanıltıcı iddialara veya iletişimlere izin vermeyiz.
- ✘ Gizli tanıtıma katılmayız, ürünlerimizi onaylanan endikasyonları veya kullanımları dışında tanıtmayız veya gerekli pazarlama izinleri verilmeden önce tanıtmayız.
- ✘ Ürün tavsiyeleri, reçeteler, anahtarlama veya kılavuzlar gibi kararları uygunsuz şekilde etkilemek için hediyeler, bağışlar, hibeler, hizmetler, ağırlama, eğlence veya başka değer aktarım araçları kullanmayız.



## Soru ve Yanıt.

**S:** Satış temsilcisi olarak yeni alerji ürünümüzden heyecan duyuyorum ve ilçemdeki eczacılarla paylaşmak için sabırsızlanıyorum. İnternette bulduğum bir derginin yeniden baskılarını paylaşarak bunu hemen tanıtmaya başlayabilir miyim yoksa onaylanmış materyalleri beklemem gerekir mi?

**Y:** Eczacıları bilgilendirmek için gösterdiğiniz tutkuyu duymak harika! Ancak, sadece Opella tarafından resmi olarak onaylanmış materyalleri paylaşmamız önemlidir. Bu, sağladığımız tüm bilgilerin doğru, uyumlu ve düzenlemelere uygun olmasını sağlar. Dergi makaleleri gibi üçüncü tarafların materyalleri de dahil olmak üzere ürünle ilgili tüm materyaller, paylaşılmadan önce şirket içi onay sürecimizden geçmelidir. Bu adımları izleyerek güveni koruruz ve eczacıların hasta ve tüketici bakımındaki rollerini desteklemek için en güvenilir ve uyumlu bilgileri almasını sağlarız.

---

### → Referanslar.

Yolsuzlukla Mücadele Standardı  
Hizmet Standardı  
Ağırlama Standardı  
Hibe Standardı  
Bağış Standardı  
Opella Toplantıları Standardı  
Kongre Standardı  
Hasta Standardı  
Üçüncü Taraf Etkinlikleri Standardı  
Malzeme Standardı  
Etkileyen Kişilerle Etkileşim Standart  
Operasyon Prosedürü (SOP)  
Tanıtım Amaçlı ve Tanıtım Amaçlı  
Olmayan Malzemeler Prosedürü

---

### → İletişim.

Büyüme Merkezi/Marka ve İnovasyon  
Tıbbi  
Düzenleyici  
Halkla İlişkiler  
Etik ve İş Dürüstlüğü (EBI)  
Hukuk

# Düşünceli bir şekilde iletişim kurmak.

Opella, her birimizin dünyanın şirketimizi görme şeklini şekillendirmede hayati bir rol oynadığına inanmaktadır. Söylediklerimiz ve paylaştığımız şeyler, özellikle de halka açık yerlerde veya çevrimiçi ortamda, kalıcı bir izlenim bırakabilir. Bu nedenle, tüketicilerden ve hastalardan sağlık uzmanlarına, medyaya ve politika yapıcılara kadar paydaşlarla sorumlu ve düşünceli bir şekilde iletişim kurmak hepimiz için önemlidir. Bunu yaparak yalnızca itibarımızı korumakla kalmıyoruz, aynı zamanda güven inşa ediyor ve kişisel bakım dünyasında olumlu bir etki yaratmaya katkıda bulunuyoruz.

## Biz/Ben .

- ✔ Bilgileri dürüst, saygılı ve zamanında olan paydaşlarla paylaşır ve ayrıca ilgili yasalara, düzenlemelere ve Opella standartlarına ve prosedürlerine uyarız.
- ✔ E-posta, sosyal medya ve resmi olarak onaylanmış mesajlaşma uygulamaları gibi iletişim kanallarını, Opella'nın itibarına zarar verebilecek veya hassas bilgileri ifşa edebilecek herhangi bir kötüye kullanımdan kaçınarak sorumlu ve profesyonel bir şekilde kullanırız.
- ✔ Şirketi yanlış tanıtmaktan veya itibarını riske atmaktan kaçınmak için ton ve içerik bakımından sağlıklı davranırız.
- ✔ Tüm raporlarımızın, basın bültenlerimizin ve kamu iletişimlerimizin operasyonlarımız, portföyümüz, mali durumumuz ve işletme sonuçlarımız hakkında gerekli olan adil, doğru, zamanında ve net açıklamaları sağladığından emin oluruz.
- ✔ Gizli finansal bilgileri korur ve bunları yalnızca meşru amaçlar için yetkili kişilerle paylaşırız.
- ✔ Opella adına ancak resmi olarak yetkimiz varsa konuşuruz. Bu, medya, sosyal medya paylaşımları, halkla konuşma veya yayınlarla etkileşimleri içerir. Kamu sağlığını geliştiren ve sağlık sektörünün meşru çıkarlarını yansıtan bilgilendirilmiş politika oluşturmaya katkıda bulunmak için şeffaf ve sorumlu bir şekilde lobicilik faaliyetlerine katılırız.

- ✔ Yalnızca Halkla İlişkiler, diğer atanmış yetkili çalışanlar ve onaylı lobicilik danışmanlarının Opella adına lobicilik faaliyetlerinde bulunmasını sağlarız. Tüm lobicilik faaliyetlerinin geçerli yasalara, düzenlemelere, kurumsal kurallara ve iç standartlara uygun olmasını şart koşarız. Bu, kayıt ve açıklama gereklilikleri gibi şeffaflık yükümlülüklerini içerir.

## Biz/Ben .

- ✘ Şirketimiz, ürünlerimiz, uygulamalarımız, çalışanlarımız, tüketicilerimiz veya paydaşlarımız hakkında dijital platformlar dahil olmak üzere hiçbir hassas veya gizli bilgiyi kamuya paylaşmayız.
- ✘ Yetkili olmadığımız sürece ve bunu yapmak uygun olmadığı sürece ürünlerimizi tartışmayız.
- ✘ Politika yapıcılara kararlarını etkilemeleri için veya medyaya Opella ve ürünleri hakkında olumlu yazmaları için herhangi bir kişisel fayda, örneğin hediyeler, ağırlama, eğlence veya hizmetler teklif etmeyiz veya vadetmeyiz.

## Soru ve Yanıt.

**S:** Kişisel LinkedIn hesabımda son resmi Opella ekibi yıl sonu akşam yemeğinden bir grup fotoğrafı paylaşabilir miyim? Çok eğlenceli bir andı ve şirketin bir parçası olmaktan gurur duyuyorum.

**Y:** Evet, Opella etkinliklerinden fotoğrafları kişisel sosyal medya hesabınızda paylaşabilirsiniz. Ancak, Opella'nın gizli veya hassas bilgilerinin görünür olmadığından ve fotoğrafta yer alan herkesin resmin sosyal medyada yayınlanabileceğinin farkında olduğundan ve kadrajdan ayrılma veya itiraz etme fırsatının verildiğinden emin olmanız gerekir. Bu kontrolleri uygulayarak, gizlilik, iletişim ve mahremiyet standartlarımıza saygı gösterirken ekibinizin anlarını kutlayabilirsiniz.

---

### → Referanslar.

Sosyal Medya Rehberi

---

### → İletişim.

İletişimler  
Halkla İlişkiler  
Hukuk

# Teknolojinin ve yapay zekanın sorumlu kullanımını teşvik etmek.

Opella, dijital teknolojileri ve araçları sorumlu, şeffaf ve Kurallarda ifade edilen etik ilkelerimize uygun şekilde kullanmaya kendini adanmıştır. İster yapay zeka (AI) ister diğer dijital sistemler olsun, dürüstlüğe öncelik veriyor, kullanıcı haklarına saygı duyuyor ve yeniliklerimizin misyonumuzu desteklemesini sağlıyor. Gelişmekte olan dijital teknolojilerle ilişkili risklere dikkat ederek kuruluşumuzu ve bize güvenen insanları koruruz. Bu yaklaşım, Opella'yı tanımlayan yüksek standartları korurken sorumlu bir şekilde gelişmemizi sağlar.

## Biz/Ben .

- ✓ Tüm dijital teknolojileri, araçları ve sistemleri özenle ve sorumlulukla ele alırız.
- ✓ Resmi olarak onaylanmış dijital araçları ve teknolojileri şeffaf, etik ve yasal bir şekilde kullanırız.
- ✓ Önyargı, ayrımcılık, yanlışlık, kara kutu opaklığı ve adaletsizlikten aktif olarak kaçınarak kararların anlaşılabilir ve sonuçların güvenilir olmasını sağlayarak şeffaf, anlaşılır ve açıklanabilir dahili yapay zeka çözümleri geliştirmeye çalışırız.
- ✓ Etik, uyum, güvenlik ve kalite standartlarımızı karşılarken hedeflerimizi desteklemelerini sağlamak için kullandığımız dijital teknolojilerle bağlantılı potansiyel riskleri değerlendirmek ve azaltmak için yürürlükte olan dahili süreçleri izleriz.
- ✓ Yapay zeka çıktılarını, özellikle iletişim, iş kararları veya tüketicileri ve hastaları etkileyen kararlar gibi hassas veya yüksek etkili kararlarda doğruluk, uygunluk ve kapsayıcılık açısından inceleyerek ve doğrulayarak uygun insan gözetiminin uygulanmasını sağlarız.
- ✓ Herhangi bir harici içerik veya iletişim öncelikle AI tarafından oluşturulduğunda açıkça açıklarız.
- ✓ Dahili operasyonlar için dijital teknolojiyi kullanırken, yanlış kullanımı veya ihlalleri tespit etmek için güvenli erişim, şifrelenmiş veriler ve sürekli izleme sağlayarak uygun kontrolleri uygularız.

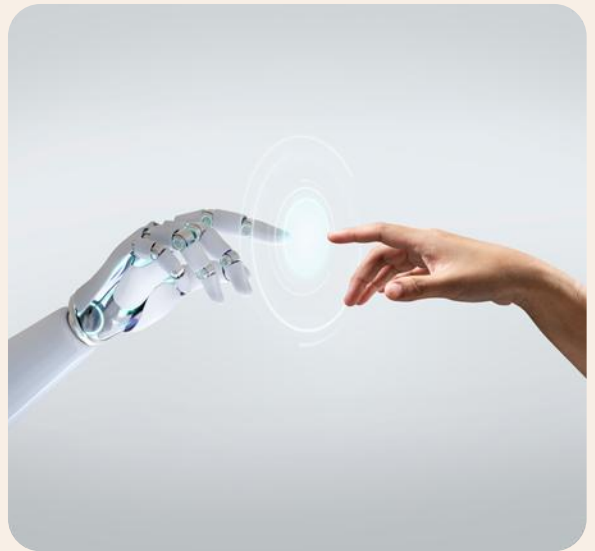
✓ Teknoloji kullanımımızın inovasyonla birlikte sorumlu bir şekilde gelişmesini sağlayarak, ortaya çıkan dijital ve yapay zeka riskleri konusunda bilgi edinir ve eğitim alırız.

✓ Telif hakkı, lisans koşulları veya başkalarının haklarının ihlal edilmesini önlemek için uygun önlemleri alırız.

## Biz/Ben .

✗ Meslektaşları veya paydaşları yanlış yönlendirmek veya manipüle etmek için dijital teknolojiyi (AI tarafından oluşturulan içerik dahil) kullanmayız.

✗ Gizli, kişisel veya hassas şirket bilgilerini kamuya açık veya onaylanmamış yapay zeka platformlarına girmeyiz.



## Soru ve Yanıt.

**S:** Yapay zekayı Enterogermina için Instagram reklamı oluşturmama yardımcı olması için kullanılabilir miyim? Bu sadece bir ilk taslak ve bunu ekiple paylaşmadan önce gözden geçireceğim. Bu kabul edilebilir mi?

**Y:** Evet, sorumlu yapay zeka kullanımı konusundaki standartlarımızı izlediğiniz sürece, oluşturma veya taslak hazırlamaya yardımcı olması için resmi olarak onaylanmış üretken yapay zeka araçlarını kullanabilirsiniz. Yapay zeka çıktıları yanlış veya yanıltıcı olabileceğinden, içeriği her zaman kendiniz gözden geçirin, gerçeklere dayalı olarak kontrol edin ve doğrulayın. Yapay zeka yardımı kullanımınız herkese şeffaf bir şekilde açıklanmalıdır. Şüpheye düştüğünüzde, başkalarıyla paylaşmadan önce yöneticinize veya Hukuk departmanına danışın.

---

### → Referanslar.

Sorumlu Yapay Zeka Çerçevesi

---

### → İletişim.

Dijital Veriler

# 3. Şirketimizi ve çalışanlarımızı önemsiyoruz.

# Çıkar çatışmalarını yönetme.

Opella çalışanları, şirketin, tüketicilerin, hastaların ve diğer paydaşların çıkarlarına en uygun kararları alır. Mesleki rollerimizin asla kişisel kazanç veya arkadaşlara veya aileye fayda sağlamak için kullanılmamasını sağlayarak çıkar çatışmalarından kaçınırız. Bu ilkelere sadık kalarak güven oluşturur, itibarımızı korur ve kişisel bakım için sürdürülebilir bir geleceğe katkıda bulunuruz.

## Biz/Ben .

- ✓ Çıkar çatışmalarını, ister gerçek, ister potansiyel veya sadece algılanan olsun, ciddiye alır ve bunları rutin olarak ve zamanında açıklarız. Bir durumu kamuya açıklama konusunda rahat hissetmiyorsak, bu muhtemelen açıklamamız gereken bir çıkar çatışmasına işaret eder.
- ✓ Kişisel çıkarlarımızın veya yakın akrabalarımızın çıkarlarının Opella'nın meşru iş çıkarlarına müdahale ettiği, müdahale edebileceği veya müdahale ediyor gibi algılanabileceği durumlardan kaçınırız.
- ✓ Opella'nın ortakları, tedarikçileri, rakipleri veya sağlık hizmetleriyle ilgili herhangi bir kuruluşla dış rolleri, danışmanlığı, yönetim kurulu üyeliklerini, iş çıkarlarını veya kişisel ilişkileri açıklarız.
- ✓ Opella pozisyonları için adaylar ve yeni işe alınanlar tarafından açıklanan potansiyel çıkar çatışmalarını değerlendiririz.

## Biz/Ben .

- ✗ Kişisel çıkarların veya kişisel çıkar görünümünün, kararlarımızı etkileyebilecek mali çıkarlara sahip olmak da dahil olmak üzere Opella'nın meşru iş çıkarlarına müdahale etmesine izin vermeyiz.
- ✗ Akrabaları veya arkadaşları gözetmeyiz veya onlara iyilik yapmayız.
- ✗ Romantik ya da kişisel bağlantılar nedeniyle taraflı ya da taraflı olarak algılanabilecek kararlar almamız.
- ✗ Bir yükümlülük hissi yaratabilecek hediyeleri veya davetleri kabul etmeyiz.

## Soru ve Yanıt.

**S:** Kız arkadaşım kısa süre önce yeni bir Opella markasını desteklemesi düşünülen bir dijital ajansın liderlik ekibine katıldı. Bu spesifik ticari ekibin bir parçası değilim veya genel olarak tedarikçi kararlarına dahil değilim. Bunu yine de bildirmem gerekiyor mu?

**Y:** Evet. Bu potansiyel çatışmayı rapor etmelisiniz. Karara doğrudan dahil olmasanız bile, bağlantınız sorular doğurabilir veya önyargı görünümü yaratabilir. Şeffaf olmak itibarınızı korur ve Opella'nın kararlarına duyulan güvenin korunmasına yardımcı olur. Opella sürecine göre durumu açıklayın.

## → Referanslar.

Çıkar Çatışmaları SOP

## → İletişim.

Etik ve İş Dürüstlüğü (EBI)

# Varlıklarımızı korumak.

Opella, kaynakları sorumlu bir şekilde kullanarak, güçlü iç denetimleri sürdürerek ve Opella'nın özel gizli bilgilerini koruyarak varlıklarını korumaya kendini adanmıştır. Ayrıca, hem kendi fikri mülkiyetimize hem de başkalarının fikri mülkiyetine saygı duyarız, dürüstlikle faaliyet gösterdiğimizden ve yaptığımız her şeyde en yüksek standartları koruduğumuzdan emin oluruz.

## Biz/Ben.

- ✔ Opella'nın fiziksel, finansal, dijital veya fikri mülkiyet haklarını kayıp, hasar, kötüye kullanım, hırsızlık, kötüye kullanım ve israftan koruruz. Bu, ekipmanın güvenliğini sağlamayı, uygun depolamayı sürdürmeyi ve sorunları derhal bildirmeyi içerir.
- ✔ Tüm gizli ve hassas bilgilere en üst düzeyde özen gösteririz. Bu, mali verileri, iş stratejilerini, çalışan veya müşteri kayıtlarını ve diğer özel bilgileri içerir.
- ✔ Opella'nın fikri mülkiyetine saygı gösterir ve koruruz. Buna ürün ve ambalaj tasarımları, araştırma ve geliştirme verileri, ticari markalar, marka adları ve logoları, süreçler ve müşteri veya çalışan bilgileri dahildir. Fikri mülkiyet haklarımızı kaydetmek, savunmak ve uygulamak için gerekli tüm adımları atarız.
- ✔ Başkalarının fikri mülkiyetine ve gizli bilgilerine saygı gösteririz.
- ✔ Ekipman ve veri sistemleri dahil olmak üzere şirket kaynaklarını sorumlu bir şekilde ve yalnızca meşru iş amaçları için kullanırız.
- ✔ Kayıtları sorumlu bir şekilde yönetiriz. Şirket belgeleri ve verileri, veri saklama standartlarımıza ve geçerli yasal gerekliliklere uygun olarak saklanmalı, erişilmeli, aktarılmalı ve silinmelidir.
- ✔ Siber saldırılar ve kişisel veri ihlalleri dahil olmak üzere siber güvenlik tehditlerini izler ve bunlara yanıt veririz. Bir olay durumunda, zararı en aza indirmek, ilgili paydaşları bilgilendirmek ve güvenliği hızlı ve etkili bir şekilde eski haline getirmek için yerleşik ihlal prosedürlerimizi izleriz.

## Biz/Ben.

- ✘ Sahte ödemeler de dahil olmak üzere Opella'nın varlıklarını kişisel kazanç için kötüye kullanmayız veya istismar etmeyiz.
- ✘ Uygun yetkilendirme veya koruma olmadan gizli bilgileri üçüncü taraflarla paylaşmayız. Üçüncü taraflarla paylaşmadan önce imzalı bir gizlilik sözleşmesi gereklidir.
- ✘ Korunan materyalleri izinsiz olarak kopyalamaz, kullanmaz veya paylaşmayız.

## Soru ve Yanıt.

**S:** İnternette geziniyordum ve bir tüketici sağlık reklamı ödülüyle karşılaştım. Şaşırtıcı bir şekilde, kampanyamız henüz başlatılmamış olmasına rağmen, kreatif ajansımızın gelecek ürünümüz için yeni kampanyayı gönderdiğini gördüm. Şimdi ne yapmalıyım?

**Y:** Bunu derhal yöneticime bildiririm. Bir kampanyanın resmi olarak başlatılmasından önce paylaşılması, kurum tarafından bir gizlilik ihlali teşkil edebilir. Güvenilir bir ortak tarafından bile olsa bu tür bir yetkisiz ifşa Opella'yı riske atabilir ve lansmanın etkisini baltalayabilir. Opella, gizli materyallerin korunmasına yardımcı olmak ve üçüncü taraflarımızın da davranışlarından sorumlu olduğumuz gibi aynısını yapmasını sağlamak için tüm çalışanlara güvenmektedir.

---

### → Referanslar.

Bilgi Teknolojisi ve Çözümleri Kullanım Standardı

---

### → İletişim.

LEX/Hukuk/Kurumsal Güvenlik ve İstihbarat  
Dijital/Siber Güvenlik

# Kapsayıcı bir çalışma kültürünü geliştirmek.

Opella'nın "kendi kendine bakımı olması gerektiği gibi basitleştirerek sağlığı ellerine bırakıyoruz" misyonu, hizmet verdiğimiz çeşitli tüketici topluluklarını otantik olarak temsil eden ve herkesin değer gördüğünü ve dahil edildiğini hissettiği bir kültürü teşvik eden anlamlı, yenilikçi bir sağlık hizmetleri şirketi kurmaya yönelik doğal bir bağlılığı içerir. Çalışanlarımız en büyük varlığımızdır ve geçmişlerinden bağımsız olarak mükemmelleşmeleri ve liderlik etmeleri için fırsatlar yaratmalarından kaynaklanan değere sarsılmaz bir şekilde inanırız. Bu nedenle, aşağıdaki temel ilkeler altında faaliyet gösteririz:

## Biz/Ben .

- ✓ Dünya genelindeki tüketiciler için yenilikçiliği ve daha iyi kişisel bakımı destekleyen farklı bakış açılarını teşvik ederiz.
- ✓ İşe alım ve terfi uygulamalarımızı eşit istihdam fırsatı ve performans ve potansiyelin liyakate dayalı olarak takdir edilmesi üzerine temellendiririz.
- ✓ Kapsayıcılık yeniliği teşvik ettiği için çalışanların özgün benliklerini işe getirebilecekleri bir ortam oluştururuz.
- ✓ Kapsayıcılık girişimlerimizi iş ihtiyaçlarını karşılamak ve yerel bağlamlara saygı göstererek geçerli yasalara uymak için sürekli olarak uyarlarız.
- ✓ Makul konaklamalar (ör. rampalar, asansörler ve sessiz bölgeler), esnek çalışma düzenlemeleri ve tüm yeteneklere sahip çalışanları tam olarak katkıda bulunmaları ve başarılı olmaları için güçlendiren araçlar sağlayarak erişilebilir bir çalışma alanı yaratmayı taahhüt ederiz.

## Biz/Ben .

- ✗ Tüm bireylerin kendilerine değer verildiğini ve katkıda bulunmaya yetkili olduklarını hissettikleri güvenli, kapsayıcı ve saygılı bir ortamı baltalayan davranışları veya uygulamaları kabul etmeyiz.
- ✗ Konaklama talep eden, olayları rapor eden veya erişilebilirlik iyileştirmelerini savunan kişilere karşı ayrımcılık yapmayız, onları küçük düşürmez veya misilleme yapmayız.

## Soru ve Yanıt.

**S:** Bir iş arkadaşı sıklıkla cinsiyet rolleri hakkında “espriler” yapıyor ve erkekler ve kadınlar için “uygun” görevler olduğunu düşündükleri şeyler hakkında tekrar tekrar yorumlarda bulunuyor. Örneğin, yakın zamanda “çalışanların doğum günleri için pasta satın almak bir kadın işidir” dedi. Bu beni rahatsız ediyor, ancak taciz olarak nitelendirilip nitelendirilmeyeceğinden emin değilim. Şimdi ne yapmalıyım?

**Y:** ICinsel kalıp yargıları güçlendiren yorumlar, şaka olsalar bile, düşmanca veya dışlayıcı bir çalışma ortamı yaratabilir ve şakayı yapan kişinin samimi niyetine rağmen, bu tür mesajları alan kişiler tarafından taciz olarak algılanabilir. İster kendimize, ister şahit olduğumuza yönelik olsun, bunları ele almak önemlidir. “Bu yorumun kapsayıcılık taahhüdümüz ve Meydan Okuyan Düşünce Yapımız ile uyumlu olduğunu düşünmüyorum” diyerek doğrudan yanıt verebiliriz. Müttefik olmak, bu tür bir davranışa tanık olduğunuzda sadece kendiniz için değil, aynı zamanda kendini marjinal hissedebilecek başkalarını desteklemek için de açıkça konuşmak anlamına gelir. Davranış devam ederse veya doğrudan ele almamayı tercih ederseniz, bunu Çalışan ve Kültür (P&C), Etik ve İş Dürüstlüğü (EBI) veya Açıkça Konuş Yardım Hattı'ndaki ([Speak-Up Helpline](#)), bir iş arkadaşınıza bildirebilirsiniz. İş yeri kültürümüz saygı üzerine kuruludur ve herkesin bunu destekleme sorumluluğu vardır.

---

### → Referanslar.

İnsan Hakları Politikası

---

### → İletişim.

Çalışan ve Kültür (P&C)  
Sürdürülebilirlik

# Profesyonel davranışları sürdürmek.

Opella, taciz ve ayrımcılık dahil her türlü suistimalin kesinlikle reddedildiği güvenli ve saygılı bir çalışma ortamı geliştirir. Her etkileşimde herkesin kendisine değer verildiğini ve saygı duyulduğunu hissetmesini sağlayarak, bir kişinin onurunu zedeleyen herhangi bir davranışı hoş görmeyiz.

## Biz/Ben .

- ✓ Irk, renk, din, milliyet, yaş, cinsiyet, cinsel kimlik ve ifade, cinsel yönelim, engellilik, görünüm, genetik, tıbbi geçmiş, medeni durum, hamilelik, ebeveynlik, siyasi ilişki, sendika üyeliği, sosyoekonomik durum veya yasal olarak korunan diğer herhangi bir özelliğe dayalı olarak - sözlü, yazılı, dijital veya fiziksel - her türlü taciz veya ayrımcılığı ve hatta taciz veya ayrımcılık görünümünü bile kesin bir şekilde yasaklarız. Bu, işe alım, istihdam koşulları, mesleki gelişim, kariyer ilerlemesi veya diğer tüm etkileşimler için geçerlidir.
- ✓ Taciz veya ayrımcılığa işaret eden basmakalıp düşüncelerin, şakaların, mikro saldırıların, korkutmanın, zorbalığın ve diğer davranış ve iletişim biçimlerinin kullanımını kategorik olarak reddederiz. Bu tür durumları aktif olarak tanır ve derhal ele alırız.
- ✓ Cinsel tacizi ve ayrımcılığı, örneğin cinsel içerikli yaklaşımları, yorumları, şakaları, soruları veya jestleri, vücut bölümlerini taklit etmeyi, rızasız iletişimi, kişisel alana cinsel bir şekilde girmeyi, romantik tarihler için davetlerde ısrar etmeyi, cinsel iyilikler karşılığında terfi vadetmeyi veya fesihden kaçınmayı veya azalan davetlere yanıt olarak kariyer ilerlemesini durdurmaya güçlü biçimde reddeder ve ciddi bir şekilde ele alırız.
- ✓ Şirket tesislerindeyken, çalışma saatlerinde veya şirket işlerini yürütürken yasa dışı uyuşturucuların veya yetkisiz kontrole tabi maddelerin kullanılmasını, bulundurulmasını, dağıtılmasını veya bunların etkisi altında olmasını kesinlikle yasaklarız.
- ✓ Yerel yasaların izin verdiği durumlarda bile, bir çalışanın görevlerini güvenli ve etkili bir şekilde yerine getirme yeteneğini bozan veya başkalarının sağlığı ve güvenliği için risk oluşturan herhangi bir maddenin kullanılmasına iş yerinde izin verilmez.

- ✓ Kültürel olarak kabul edilen ve yerel olarak izin verilen işle ilgili etkinliklerde, kişinin veya başkalarının sağlık ve güvenliğini tehlikeye atmaması ve tüm katılımcıların profesyonel ve saygılı bir şekilde davranması koşuluyla orta düzeyde alkol tüketimine izin veririz.

## Biz/Ben .

- ✗ Örneğin, belirli bir etnik grubun algılanan özelliklerine (örneğin kıvrırcık saç, aksan, inançlar, giyim) ilişkin yorumları, ırkçı hakaretleri, şakaları veya stereotipleri, giyim farklılıklarına karşı hoşgörüsüzlüğü, yaygın olmayan dini bayramlara, geleneklere veya göreneklere karşı hoşgörüsüzlüğü hoş görmeyiz ve ciddi bir şekilde ele alırız.
- ✗ Cinsiyet, cinsel kimlik, ifade ve cinsel yönelime dayalı taciz ve ayrımcılığı kabul etmeyiz ve ciddi bir şekilde ele alırız. Bu, bireylerin nasıl davranması veya davranması gerektiğini empoze eden cinsiyet klişeleriyle yüzleşmeyi ve kadın veya LGBTQAI+ çalışanlarını hedef alan aşağılayıcı materyallerin (ör. sosyal medya gönderileri, çizgi romanlar, posterler, e-postalar, memler, metin mesajları) gösterilmesini veya paylaşılmasını önlemeyi içerir. Ayrıca, cinsiyet normlarına sürekli atıfların, hamilelik ve cinsiyetçi yorumlarla ilgili olarak terfi veya proje verilmeyen çalışanların (ör. kadınlar... konusunda iyi değildir) ele alınmasını da içerir.
- ✗ İş yerinde veya şirket etkinlikleri gibi iş yeri dışındaki diğer profesyonel ortamlarda her türlü suistimale tolerans gösteririz. Bu, kötü niyetli veya tehdit edici dil, bağırma, saldırganlık gösterme veya başkaları için düşmanca, güvensiz veya saygısız bir ortam yaratacak şekilde davranmayı içerir.

## Soru ve Yanıt.

**S:** Bir ofis partisine iki iş arkadaşı Alex ve Aisha katılmaktadır. Akşam ilerledikçe Alex'in Aisha ile flört etmeye başladığını fark ediyorsunuz. Başlangıçta görüşme zararsız görünüyor, ancak yakında Alex'in yorumları daha kişisel ve müstehcen hale geliyor. Aisha'nın beden dili değişir: göz temasından ve koltuğunda kaymaktan kaçınarak rahatsız görünmeye başlar. Alex'in şöyle dediğini duyuyorsunuz: "Bu gece harika görünüyorsun, Aisha. Seni düşünmeyi bırakamıyorum" ve "Daha sık, belki de daha özel bir yerde takılmamız." Aisha kibar ama tedirgin bir kahkaha ile yanıt verir ve konuyu değiştirmeye çalışır. Görgü tanığı olarak Alex'in Aisha'ya rahatsız edici yorumlarda bulunduğunu duyduğumda ne yapmalıyım?

**Y:** Duruma sakin ve saygılı bir şekilde yaklaşın. "Hey Alex, sohbeti profesyonel tutalım" gibi bir şey söyleyebilir veya Aisha'ya "Aisha, bana biraz temiz hava için katılmak ister misin?" diyerek durumdan uzaklaşma fırsatı sunabilirsiniz. Ek olarak, durumu Çalışan ve Kültür (P&C), Etik ve İş Dürüstlüğü (EBI) veya Açıkça Konuş Yardım Hattına ([Speak-Up Helpline](#)). bildirmek önemlidir. İyi olduğundan ve desteklendiğini hissettiğinden emin olmak için daha sonra Aisha ile görüşün.

---

### → İletişim.

Çalışan ve Kültür (P&C)

# İnsan haklarına saygı duymak.

İnsan hakları, tüm insanların hak sahibi olduğu temel hak ve özgürlüklerdir. Opella, işçi işgücü hakları, işçi sağlığı ve güvenliği, çalışma katılımcısı ve hasta/tüketici sağlığı ve güvenliği, gizlilik ve temiz, sağlıklı ve sürdürülebilir bir ortam gibi insan haklarına saygı göstermeyi taahhüt eder. Bu, değer zincirimizle bağlantılı herkese adil davranmak, çalışanlar için saygılı ve destekleyici bir ortam geliştirmek, ortaklar ve tedarikçilerle ilişkilerimizde dürüstlük hareket etmek ve faaliyet gösterdiğimiz topluluklarla sorumlu bir şekilde ilişki kurmak anlamına gelir.

## Biz/Ben .

- ✓ Uluslararası İnsan Hakları Beyannamesi, Birleşmiş Milletler İş ve İnsan Hakları Kılavuz İlkeleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü Temel Sözleşmeleri gibi uluslararası insan hakları ve çalışma standartlarını korur ve ilgili tüm yasa ve düzenlemelere uyarız.
- ✓ Tüm işlerin özgürce seçildiğinden emin oluruz. Kimse tehdit, borç, zorlama veya aldatma yoluyla çalışmaya zorlanmamalıdır. Çalışanlar ceza ödemeden istihdamı kabul etmekte veya işten ayrılmakta serbesttir.
- ✓ Her çalışana anladıkları dilde, temel terimleri özetleyen yazılı bir iş sözleşmesi sunarız.
- ✓ Yasaların izin verdiği durumlarda örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkına saygı gösteririz ve çalışanların örgütlenme yeteneğine müdahale etmeyiz.
- ✓ Yasal asgarileri karşılayan veya aşan ve işçilerin ve ailelerinin onurlu bir şekilde yaşamasını sağlayan adil ve düzenli ücret sağlarız.
- ✓ Çalışma saatleri, uygun dinlenme süreleri ve ücretli izin dahil olmak üzere adil ve sağlıklı çalışma koşullarının geçerli yasalara ve uluslararası standartlara uygun olmasını sağlarız.
- ✓ Tedarik zincirimizin insan hakları ihlallerine katkıda bulunmadığından emin olmak için özellikle yüksek riskli tedarik kategorileri için kaynak kullanımında durum tespiti yaparız.
- ✓ Faaliyet gösterdiğimiz her yerde yerel topluluklara saygı gösteririz ve yerel topluluk üyeleri tarafından dile getirilen endişeleri ele almayı taahhüt ederiz.

- ✓ İnsan haklarına ve topluma yönelik taahhütlerimizin etkisini yürürlükteki yasal ve düzenleyici standartlara uygun olarak ölçer ve rapor ederiz.
- ✓ Ortaklarımızdan ve tedarikçilerimizden Tedarikçi Davranış Kurallarımıza uymalarını bekleriz.

## Biz/Ben .

- ✗ Hiçbir koşulda kölelik, borç karşılığı işçilik ve insan kaçakçılığı dahil olmak üzere hiçbir zorla çalıştırmayı kabul etmeyiz.
- ✗ Çocuk işçi kullanmayız ve asgari yasal çalışma yaşının altında kimseyi işe almazız.
- ✗ Beyan edilmemiş veya yasa dışı istihdama dahil oluruz ve faaliyetlerimiz genelinde gizli veya gayri resmi çalışma uygulamalarını aktif olarak önleriz.
- ✗ Pasaportları, lisansları veya göçmenlik belgelerini alkoymaz ve asla imha etmez veya değiştirmeyiz.

## Soru ve Yanıt.

**S:** Kahve alırken, makineyi ayarlayan temizlikçi ile biraz sohbet ettim. Okul tatili sezonu olduğu için, planladıkları zamanın olup olmadığını sordum. Şirketlerinin Pazar günleri bile izin almalarına izin vermediğini söyledi. Şok oldum. Bunu bildirmeli miyim?

**Y:** Evet, bu rapor edilmelidir. Bir hizmet sağlayıcı işçilerin izin almasını engelliyor veya hafta sonları da dahil olmak üzere uzun saatler çalışmasını istiyorsa, bu durum iş kanunlarını ve temel insan haklarını ihlal edebilir. Resmi olmayan görüşmeler bile ciddi endişeleri ortaya çıkarabilir. Durumu derhal yöneticinize, Etik ve İş Dürüstlüğü (EBİ) veya Çalışan ve Kültür'e (P&C) bildirin. İnsan haklarına saygı göstermek, dikkat göstermek ve açıkça konuşmakla başlar.

---

### → Referanslar.

İnsan Hakları Politikası

---

### → İletişim.

Sürdürülebilirlik/İnsan Hakları  
Satın Alma

# Sağlıklı ve güvenli bir çalışma alanını teşvik etmek.

Opella, çalışma ortamımızdaki herkesin güvenliğini, fiziksel ve zihinsel sağlığını destekleyen sağlıklı ve güvenli bir çalışma alanı yaratmaya kararlıdır. Doğru ortamı teşvik ederek, çalışanlarımızı gelişmeleri ve tam potansiyellerine ulaşmaları için güçlendirir ve her gün en iyi benliklerini işe getirebilmelerini sağlarız.

## Biz/Ben .

- ✓ Yürürlükteki tüm sağlık ve güvenlik yasalarına, düzenlemelerine ve tüzüklerine uyar ve bir önleme, özen ve sorumluluk kültürünü aktif olarak teşvik ederek uyumun ötesine geçeriz.
- ✓ Hayatı tehdit eden riskleri (ör. sürüş, yüksekte çalışma, inşaat işleri, enerjili sistemler) ele alan Opella Hayat Kurtaran Kurallarına özel olarak odaklanarak örnek olarak liderlik eder ve tüm sağlık ve güvenlik kurallarına uyarız.
- ✓ Tüm çalışanların sağlık, güvenlik, erişilebilirlik ve refahına öncelik veririz, bu ilkeleri iş için seyahat ederken de dahil olmak üzere operasyonlarımızın ve çalışma ortamımızın her yönüne yerleştiririz.
- ✓ En yüksek güvenlik ve refah standartlarını sağlamak için tesislerimizi tasarlar ve bakımını yaparız.
- ✓ Psikolojik güvenliği teşvik ederiz, böylece herkes, proaktif bir güvenlik kültürü oluşturarak, sağlık ve güvenlikle ilgili endişeler durumunda seslerini yükseltme konusunda özgür ve teşvik edilmiş hisseder.
- ✓ Birinin güvenli olmayan bir şekilde davrandığını görürken veya güvenli olmayan koşulları belirlerken geri bildirim sağlayarak herkesin birbirini önemseydiği birbirine bağımlı bir güvenlik kültürü geliştiririz.
- ✓ Riskleri belirlemek ve azaltmak için proaktif adımlar atar ve sıfır zararlı bir iş yerine giden yolculuğumuza katkıda bulunma sorumluluğunu üstleniriz.
- ✓ Herhangi bir fiili veya potansiyel sağlık, güvenlik, çevre veya güvenlik olayını derhal yöneticimize veya Sağlık ve Güvenlik yöneticisine bildiririz, böylece uygun önlemler alınır.

## Biz/Ben .

- ✗ Çalışanlar tarafından dile getirilen veya işyerinde gözlemlenen sağlık ve güvenlik endişelerini göz ardı etmeyiz veya en düşük seviyeye indirmeyiz.
- ✗ Çalışma ortamımızdaki herhangi bir kişinin fiziksel veya zihinsel güvenliğini ve refahını tehlikeye atabilecek güvenli olmayan davranışlara, uygulamalara veya koşullara tolerans göstermeyiz.

## Soru ve Yanıt.

**S:** Bir üretim sahasını ziyaret edip toplantıdan ayrılırken çatıda emniyet kemeri takmayan bir inşaat işçisi fark ettim. Bu faaliyetten ben sorumlu değilim; yine de bildirmeli miyim?

**Y:** Evet, bunu derhal bildirmelisiniz. Uygun düşme koruması olmadan yüksekte çalışmak ciddi bir güvenlik riskidir ve ciddi yaralanma veya ölümlerle sonuçlanabilir. Rolünüz veya sorumluluğunuz ne olursa olsun, herkesin güvenli olmayan koşullar hakkında sesini çıkarması gerekir. Güvenliyse, yüksekte çalışırken düşme koruması gerektiren Opella Hayat Kurtaran Kurallarına başvurarak işçiye derhal geri bildirimde bulunmalısınız. Ek olarak, olayı tesisin Sağlık ve Güvenlik Yöneticisine bildirmelisiniz.

---

### → Referanslar.

İSGÇ Politikası  
İSGÇ standartları ve kılavuzları  
Opella Hayat Kurtaran Kurallar

---

### → İletişim.

M&S/İSGÇ  
Çalışan ve Kültür/Gayrimenkul ve İşyeri  
Deneyimi

# 4. Dünyamıza özen gösteriyoruz.

# Sağlıklı toplumlara bağlıyız.

Opella'da, yaptığımız her şeyin merkezine tüketicilerin ve hastaların güvenliğini, refahını ve güvenini koyarız. Sağlığın temel bir insan hakkı olduğuna ve sağlıklı toplumlar kurmanın güvenilir ürünlere erişimle başladığına, bilimsel dürüstlük ve şeffaflığa dayandığına inanıyoruz. Güvenilir bilgi ve eğitim sağlayarak, insanları güçlendirmeyi ve kapsayıcı ve dayanıklı toplulukları teşvik etmeyi amaçlarız. Tüketicilerden ve hastalardan çalışanlara, ortaklara ve topluluklara kadar, sağlık ve refah üzerinde kalıcı, olumlu bir etki yaratmaya çalışırız.

## Biz/Ben.

- ✓ Ürün geliştirmeden pazar sonrası gözetime kadar aldığımız her kararda tüketicilerin ve hastaların güvenliğini, refahını ve haklarını önceliklendiririz.
- ✓ Ürünlerimizin sağlam bilimsel kanıtlarla desteklendiğinden, en yüksek kalite standartlarına göre üretildiğinden ve uygun şekilde kullanıldığından emin oluruz.
- ✓ Tüketicilerin ve hastaların seslerini dinler ve onlara saygı duyar, geri bildirimlerini yenilik yapma, iletişim kurma ve iyileştirme yöntemlerimize entegre ederiz.
- ✓ Tüketicileri ve hastaları korumak için ürünlerimizi tahrif edilmeye karşı koruruz.
- ✓ İnsanların sağlıkları hakkında bilinçli kararlar vermelerine yardımcı olmak için açık, doğru ve erişilebilir bilgiler sağlarız.
- ✓ Ürünlerimizi dünya genelinde çeşitli topluluklara erişilebilir ve kültürel olarak ilgili hale getirmeye çalışarak sağlık hizmetlerine ve kişisel bakıma erişimi teşvik ederiz.
- ✓ Topluluklarımıza olumlu katkıda bulunmak için çabalar ve topluluk kuruluşlarıyla saygılı ilişkiler kurup sürdürürüz.
- ✓ Hizmet verdiğimiz topluluklarda kişisel bakımı, halk sağlığını, refahı ve kapsayıcılığı savunuruz.
- ✓ Çalışanları amaca yönelik gönüllülük ve yerel toplum katılımına katılmaya teşvik ederiz.

## Biz/Ben.

- ✗ Ticari kazanç için ürün güvenliği, kalitesi veya bilimsel bütünlüğünden ödün vermeyiz.
- ✗ Ürünlerimiz veya kullanımları hakkında yanlış, eksik veya kafa karıştırıcı bilgiler yoluyla tüketicileri veya hastaları yanıltmayız.
- ✗ Tüketicilerden, hastalardan veya topluluklardan gelen ve güvenliği, erişilebilirliği veya güveni iyileştirmemize yardımcı olabilecek geri bildirimleri, endişeleri veya şikayetleri göz ardı etmeyiz.
- ✗ Markayla ilgili sosyal etki girişimlerini yalnızca ticari kazanç veya halkla ilişkiler için kullanırız.

## Soru ve Yanıt.

**S:** Mide enfeksiyonları konusunda farkındalığı artıran bir hasta kuruluşu yakın zamanda benimle iletişime geçti. Opella'dan, hastaları ve tüketicileri önleme stratejileri konusunda eğitecek kampanyalarından birini finanse etmek için bir hibe şeklinde destek istediler. Bu çok önemli bir girişim ve bunu düzgün bir şekilde ele aldığımdan emin olmak istiyorum. Nasıl yanıt vermeliyim?

**Y:** Opella'da, bireylerin sağlıklarının kontrolünü ele geçirmelerine yardımcı olan girişimleri desteklemekten gurur duyuyoruz. Talep Standartlarımızla uyumluysa ve ilgili süreçle onaylanırsa, kampanyayı desteklemekten mutluluk duyarız. Teklif uygun Opella inceleme ve onay sürecinden geçtikten sonra, sağlık sonuçlarını iyileştirmek için bu anlamlı çabayı desteklemede ilerleyebiliriz.

---

### → Referanslar.

Sağlık Hizmetleri Topluluğu Bağlılık Standartları

---

### → İletişim.

Sürdürülebilirlik  
Büyüme Merkezi  
Bilim Merkezi  
Halkla İlişkiler

# Sağlıklı bir gezegeni taahhüt etmek.

Opella'da, insan sağlığının sağlıklı bir gezegene bağlı olduğunun farkındayız. İklim değişikliği, kirlilik, biyoçeşitlilik kaybı ve kaynak kıtlığı yalnızca çevre sorunları değildir, aynı zamanda halk sağlığını ve insanlara bakım sağlama yeteneğimizi de doğrudan etkiler. Bu nedenle, yaptığımız her şeyde çevreyi korumaya kararlıyız. Çalışma ve yenilikten kaynak sağlama ve işbirliği yapma şeklimize kadar, doğal kaynakları korumak, ayak izimizi azaltmak ve işimiz, topluluklarımız ve gelecek nesiller için daha sürdürülebilir bir geleceği desteklemek için çabalarız.

## Biz/Ben .

- ✓ İlgili tüm çevre yasalarına, düzenlemelerine ve kurallarına uymak ve Çevre, Sosyal ve Yönetişim (Environmental, Social and Governance, ESG) ilkelerini operasyonlarımıza ve stratejimize dahil ederiz.
- ✓ Bilime dayalı hedefler doğrultusunda sera gazı emisyonlarını azaltarak ürünlerimizin, operasyonlarımızın ve değer zincirimizin karbondan arındırılması için çalışırız.
- ✓ Emisyonları azaltmak, su ve kaynakları korumak, biyoçeşitliliği korumak, kirliliği ortadan kaldırmak, atıkları sorumlu bir şekilde yönetmek ve döngüsellik için tasarım yapmak için çalışarak operasyonlarımız ve değer zincirimiz içindeki çevresel ayak izimizi azaltırız.
- ✓ Sürdürülebilirliği göz önünde bulundurarak, mümkün olan her yerde geri dönüştürülebilir ambalaj, kaynak verimliliğine sahip üretim ve çevreye duyarlı içerik ve malzemelere öncelik veren ürünler tasarlarız ve üretiriz.
- ✓ Sürdürülebilirliği tedarik kararlarına dahil ederiz, sağlam çevre uygulamaları sergileyen tedarikçilere ve satıcılara öncelik veririz.
- ✓ Hammadde tedarikinden dağıtım ve müşterilerimiz ve tüketicilerimiz tarafından kullanıma kadar değer zincirimiz boyunca çevresel riskleri değerlendirir ve yönetiriz.
- ✓ Mümkün olduğunda düşük etkili nakliye seçeneklerini teşvik ederek ve gereksiz hava yolculuğunu en aza indirerek daha sürdürülebilir seyahat ve lojistik çözümlerini teşvik ederiz.

✓ Dahili ve harici iletişim, eğitim ve katılım için dijital materyaller gibi kağıt israfını azaltmak için dijital öncelikli çözümler ararız.

✓ Çalışanları ve iş ortaklarını sürdürülebilir uygulamalara dahil ederek çevre bilinci ve yenilikçilik kültürünü teşvik ederiz.

✓ Çevresel performansımızı geçerli düzenlemelere ve paydaş beklentilerine uygun olarak şeffaf bir şekilde ölçer ve raporlarız.

✓ Çevre ve sürdürülebilirlik standartlarımızı karşılayan üçüncü taraflarla iş birliği yaparız.

## Biz/Ben .

✗ Çevresel sorumluluklarımızı ihmal etmeyiz veya operasyonlarımızın, ürünlerimizin, değer zincirimizin veya kararlarımızın gezegen üzerindeki etkisini göz ardı etmeyiz.

✗ Kısa vadeli kazançları uzun vadeli sürdürülebilirlik hedeflerine göre önceliklendirmeyiz veya kolaylık veya maliyet tasarrufu için çevresel taahhütlerimizden ödün vermeyiz.

✗ Belirsiz, asılsız veya yanıltıcı çevresel iddialarda bulunmayız.

## Soru ve Yanıt.

**S:** Durante la visita a uno dei nostri fornitori di packaging, ho notato che stavano utilizzando una grande quantità di pellicola in plastica monouso e sembravano non avere alcun sistema di riciclaggio attivo. Non sono sicuro che sia il mio ruolo sollevare la questione. Dovrei farlo?

**Y:** Sì, la responsabilità ambientale è un impegno condiviso, e ci aspettiamo che i nostri fornitori rispettino gli stessi standard elevati che Opella applica a sé stessa. Se noti pratiche contrarie ai nostri obiettivi di sostenibilità, anche se ti sembrano di poco conto, è importante segnalarle. Condividi le tue osservazioni con il tuo manager o con il referente di Procurement o Sustainability. Questo aiuta Opella a rispettare i propri obblighi legali, a collaborare in modo costruttivo con i partner e a garantire che l'intera catena del valore rifletta i nostri principi ambientali.

---

### → Referanslar.

Tedarik Standardı  
İSGÇ Politikası ve Standartları

---

### → İletişim.

Sürdürülebilirlik  
M&S/İSGÇ  
Satın Alma



**Opella.**