

JACOBS DOUWE EGBERTS

# ETİK ÇALIŞMA KURALLARI

TEMMUZ 2021



 JDE

# OUR STORY



## OUR VISION

**A COFFEE & TEA  
FOR EVERY CUP**

## OUR PURPOSE

**WE UNLEASH THE POSSIBILITIES OF  
COFFEE & TEA TO CREATE A BETTER FUTURE**

**DISCIPLINE**

**SIMPLICITY**

**ACCOUNTABILITY**

**SOLIDARITY**

**ENTREPRENEURSHIP**

## OUR VALUES

**WE PLAY OUR PART**

## OUR BELIEF

**IT'S AMAZING WHAT  
CAN HAPPEN OVER A  
CUP OF COFFEE OR TEA**



# YÖNETİM KURULU'MUZDAN MEKTUP

Sevgili meslektaşımız,

JACOBS DOUWE EGBERTS (JDE) - Etik Çalışma Kuralları'nı (Kurallarımız) sunmaktan çok mutluyuz.

Kurallarımız tüm çalışanlar ve danışmanlar/geçici işçiler için eşit değerinde geçerlidir. Bu kararlar, kim olduğumuzun merkezinde yer aldığından, tedarikçi, acente, danışman ve lisans sahipleri gibi çalışma ortaklarımızın da bizim adımıza hareket ederken benzer ilkeleri takip etmesini beklemekteyiz. Pozisyon veya görev süresi ne olursa olsun hiç kimse Kurallarımız'dan muaf tutulmayacaktır.

Dünyanın önde gelen ve sadece kahve alanında hizmet sunan şirketini kurarken, temel inancımız, vizyonumuz, inandığımız değerler ve vaatlerimiz değişmeden kalmıştır.

Kurallarımız ile Değerlerimiz, yasal ve düzenleyici yükümlülüklerimizin ötesine geçmekte ve bunlara göre hareket etmemizi gerektirmektedir. Doğru olan şekilde hareket etmeli ve birbirimize doğru olan şeyleri yapmada yardımcı olmalıyız. Herhangi birimiz, Kurallarımızı

veya uymamız gereken yasa ile düzenlemeleri ihlal eden bir şey gördüğünde -veya gördüğümüzü düşündüğümüzde-, bunu açıkça belirtmekle yükümlüdür.

Endişelerinizi farklı kanallar aracılığı ile dile getirebilirsiniz. [Speak Up Policy](#) (Sesini Yükselt Politikası) endişelerinizi nasıl rapor etmeniz gerektiğini açıklamaktadır. Konuyu iyi niyetle bildirdiğiniz için asla herhangi bir misillemeye maruz kalmayacağınızdan da emin olabilirsiniz. Bildikleriniz ya da şüphelendikleriniz konusunda sadece dürüst ve şeffaf olun.

Kurallarımıza her zaman bağlı kaldığınız için teşekkür ederiz.

**JDE Yönetim Kurulu**



# İÇİNDEKİLER

Hikayemiz	1
Yönetim Kurulumuz'dan mektup	2
Global Kurallarımız'a Giriş	4
Neden bir Kural'ımız Var?	4
Kurallarımız'a Kimler Uymalıdır?	6
Kurallar Kapsamındaki Sorumluluklarımız Nelerdir?	6
Yöneticilerin Paylaştığı Ek Sorumluluklar Nelerdir?	6
Yardım İsteme ve Endişeleri Dile Getirme	7
Nasıl Yardım İster veya Rapor Ederiz?	7
Misillemeyi Önleme Konusunda Şirket Politikamız Nedir?	9
Bir Şeyi Rapor Ettiğimde Ne Olur?	9
Kurallarımız İhlal Edildiğinde Ne Gibi Sonuçlar Doğar?	9
Birbirimize Dürüst ve Etik Davranmak	10
Birbirimize Saygılı ve Onurlu Davranırız	10
İş Yerimizde Sağlık ve Güvenliği Savunuyoruz	11
Bilgileri Korur ve İçeriden Bilgi Ticareti Yapmayız	12
Müşterilerimize ve Çalışma Ortaklarımıza Dürüst ve Etik Davranmak	14
Ürünlerimizde yüksek kaliteyi garanti ederiz	14
Başkalarına Adil Davranırız	15
Şirketimize ve Sahiplerine Dürüst ve Etik Davranmak	16
Şirketimizin Çıkarına En Uygun Şekilde Hareket Ederiz	16
Hediyeler, Eğlence ve Kurumsal Ağırlama	17
İşlerimizi yolsuzluktan uzak yürütürüz	18
İşlerimizi Kara Para Aklamalarından Uzak Yürütürüz	18
Uluslararası Ticaret Yasalarına Uyarız	19
Şirket Varlıklarını Koruruz	19
Sosyal medyada ve network (ağ) oluşturmada örnek davranış sergileriz	19
Medyada iletişim kurarken İtibarımızı koruruz	20
Dürüst, Doğru Defter ve Kayıt Tutarız	20
Global Topluluklarımıza Dürüst ve Etik Davranmak	21
Sorumlu Tüzel Kişileriz	21
Yerel Topluları Destekleriz	22
Çevresel Bilince Sahip Kişileriz	22
Kaynaklar ve Feragat	23
Bizimle her zaman iletişim kurabilirsiniz	24

# GLOBAL KURALLARIMIZ'A GİRİŞ



**YARDIM İSTEME VE  
ENDİŞELERİ DİLE  
GETİRME**



**BİRBİRİMİZE DÜRÜST VE  
ETİK DAVRANMAK**



**MÜŞTERİLERİMİZE VE  
ÇALIŞMA ORTAKLARIMIZA  
DÜRÜST VE ETİK  
DAVRANMAK**



**ŞİRKETİMİZE VE  
SAHİPLERİNE DÜRÜST VE  
ETİK DAVRANMAK**



**GLOBAL  
TOPLULUKLARIMIZA  
DÜRÜST VE ETİK  
DAVRANMAK**

## NEDEN BİR KURAL'IMIZ VAR?

Etik Çalışma Kural'ına sahip olmak, etik bir şekilde çalışmayı önemseydiğimiz hissedarlarımıza ve birbirimize göstermenin mükemmel bir yoludur. Ayrıca günlük faaliyetlerimiz ile profesyonel ilişkilerimizde akıllıca ve doğru kararlar vermemiz için bize rehberlik eder. Basitçe ifade etmek gerekirse, Kurallarımız uyum kültürümüzü temsil eder.

Doğal olarak Kurallarımız etik karar verme sürecimiz için tek kılavuz değildir. Uyumluluk politikalarımızda

belirtilen esaslara ve global olarak işimiz için uygulanabilir olan çeşitli yasa ile düzenlemelere eşit derecede önem verilmelidir - ki tümü, bu Kurallar'ın omurgasını oluşturur. Kuralları dikkatli bir şekilde okuyun. Kendiniz ve JACOBS DOUWE EGBERTS'te yaptığınız görev için uygulanabilecek usulleri düşünün. Sorularınız veya endişeleriniz olduğunu - ve büyük ihtimalle olabileceğini - fark ederseniz, bu Kurallar, size rehberlik edecek yararlı raporlama kaynakları ve diğer Şirket politikalarını referans olarak gösterir.

Ayrıca raporlama kaynaklarımız ve politikalarımızın yanı sıra, her birimiz hem günlük bazda hem de zor bir durumla karşılaştığımızda iyi karar verme becerilerine sahip olmalıyız. Belirli bir durumda en uygun kararı nasıl vereceğiniz konusunda endişeleriniz varsa, mevcut seçenekler hakkında aşağıdaki soruları göz önünde bulundurun:

- En yüksek doğruluk ve dürüstlük düzeyini temsil eden/yansıtan şey nedir?
- Yapılacak "en doğru şey" nedir?
- Kararım haberlerde yer alsaydı ne olurdu?
- Sonuç şirketimizin itibarını ve markalarımızın imajını nasıl etkileyecek?

Bu sorular üzerinde değerlendirme yaptıktan sonra hala emin değilseniz, hiçbir eylemde bulunmayın ama umarsızlık da yapmayın. Bunun yerine herhangi bir belirsizliğin olduğu her durumda, bu Kurallarda listelenen kaynakların birinden yardım isteyin. Kararlarımızı Temel Değerlerimiz, Misyon Beyanımız, Kurallarımız ve en yüksek etik standartlarımız şekillendirmelidir - bir iş hedefine ulaşmak için bu ilkelerin herhangi birinden sapmak asla kabul edilemez.

**DİSİPLİN**

**SADELİK**

**SORUMLULUK**

**DAYANIŞMA**

**GİRİŞİMCİLİK**

# KURALLARIMIZ'A KİMLER UYMALIDIR?

Kurallarımız, tüm çalışanlar ve danışmanlar/geçici işçiler için eşit değerinde geçerlidir. Bu kararlar, kim olduğumuzun merkezinde yer aldığından, tedarikçi, acente, danışman ve lisans sahipleri gibi çalışma ortaklarımızın da bizim adımıza hareket ederken benzer ilkeleri takip etmesini beklemekteyiz. Pozisyon veya görev süresi ne olursa olsun hiç kimse Kurallarımız'dan muaf tutulmayacaktır. Tedarikçiler için kim olduğumuz [Tedarikçi Etik Çalışma Kurallarımız'da](#) net bir şekilde belirtilmiştir.

# KURALLAR KAPSAMINDAKİ SORUMLULUKLARIMIZ NELERDİR?

İstikrarlı Kurallar'a sahip olmak, bu kurallara sıkı sıkıya bağlı olmak istemiyorsak hiçbir şey ifade etmez. Hepimiz Kurallarımız'ı okuma, ardındaki değerleri anlama ve kuralların rehberliğine uyma sorumluluğuna sahibiz. Bunu yaparken sağduyu, dürüstlük ve şeffaflığın olduğu şartları desteklemekteyiz. Uyguladığımız çalışmalar ile iş ilişkilerimizin olduğu ülkeler için geçerli olan yasa ve yönetmelikleri bilmeli, bunlara uymalıyız. Bizden nelerin beklendiğinden emin olmadığımız durumlarda, uygun kaynaktan tavsiye almalı ve kendimizi doğru protokol ile karar alma konusunda eğitmek için zaman ayırmalıyız.

# YÖNETİCİLERİN PAYLAŞTIĞI EK SORUMLULUKLAR NELERDİR?

Davranışlarla örnek olmak gereğine inanıyoruz. Bu nedenle yöneticilerimiz ve diğer liderlerimiz, etik kurallara her zaman tam bir bağlılık gösterme sorumluluğu taşır. Bulduğunuz pozisyonda başkaları size rapor veriyorsa, yaptığınız her şeye etik ve dürüstlüğü entegre ederek pozitif bir rol model olarak hareket etme sorumluluğunuz vardır. Bir rol model olarak, size rapor sunan çalışanlar üzerinde Etik Çalışma Kurallarını desteklemekle yükümlüsünüz. Bir yönetici ya da başka tür bir lider olarak Kuralları desteklemenize yardımcı olmak için şirket, periyodik eğitimler sağlamaktadır.

Kapınızı daima soru, yorum, görüş ve raporlar için açık tutarak, size rapor veren kişiler için erişilebilir durumda olun. Bilinen veya şüphelenilen bir suistimal raporu alırsanız, konuyu daha üst seviyeye taşımak için [Speak Up Policy](#) (Sesini Yükselt Potikamıza) uygun adımlar atın. Ayrıca asla misilleme yapmayın ya da kanıtlanmamış bir suistimali iyi niyetli bir raporla bildiren çalışma arkadaşınıza karşı yapılan misillemeleri hoş görmeyin.



# YARDIM İSTEME VE ENDİŞELERİ DİLE GETİRME



YARDIM İSTEME VE  
ENDİŞELERİ DİLE  
GETİRME



BİRBİRİMİZE DÜRÜST VE  
ETİK DAVRANMAK



MÜŞTERİLERİMİZE VE  
ÇALIŞMA ORTAKLARIMIZA  
DÜRÜST VE ETİK  
DAVRANMAK



ŞİRKETİMİZE VE  
SAHİPLERİNE DÜRÜST VE  
ETİK DAVRANMAK



GLOBAL  
TOPLULUKLARIMIZA  
DÜRÜST VE ETİK  
DAVRANMAK

## NASIL YARDIM İSTER VEYA RAPOR EDERİZ?

Bir şirket olarak ancak birbirimize karşı açık ve dürüst olursak büyüebilir ve geliştirebiliriz. Bu nedenle Kurallar'ın veya işimiz için geçerli olan yasaların ihlali, herhangi bir fiili ya da şüpheli suistimali durumunda (örneğin, dolandırıcılık veya usulsüzlük) konuyu rapor etmeniz beklenir. Böylece şirketin şeffaflık ve dürüstlük kültürünün

korunmasına yardımcı olunabilir. Ayrıca şirketimiz, bu şekilde muhtemel sorunları bizi ya da değerli hissedarlarımızı olumsuz şekilde etkilemeden önce ele alabilir.





**Speak Up Policy** (Sesini Yükselt Politikası'nda) bir soru sorarken veya olası bir sorun hakkında düşüncelerinizi söylerken size sunulan kaynaklar açıklanmaktadır; bunlar:

- Sorunu Yöneticinize (daha sonra durumu bir üst seviyeye taşımakla yükümlü olan) bildirin;
- Sorunun Raporlama Yöneticinizle ilgili olması durumunda, lokal uyum müdürünüz ile iletişime geçin (lokal uyum müdürünüzün kim olduğunu İK sorumlusu ile iletişime geçerek öğrenin);
- Sorunu doğrudan merkezi Uyum bölümüne [ethics.compliance@jdecoffee.com](mailto:ethics.compliance@jdecoffee.com) rapor edin; ya da
- Sorunu Şirket Alarm Hattı'na <http://speakup.jdepeets.com> üzerinden bildirin.



Şirket Alarm Hattı hizmeti bağımsız, üçüncü taraf bir sağlayıcı tarafından sunulur. Dünya genelindeki tüm çalışanlarımız ve tedarikçilerimiz için online <http://speakup.jdepeets.com> erişilebilir durumdadır. Aynı zamanda faaliyet gösterdiğimiz çoğu yerde de telefonla erişilebilir. Bulduğunuz ülkeden Alarm Hattı'nı aradığınızda, kendi ana dilinizi konuşan bir tercümana bağlanacaksınız. Bu kişiler, raporunuzu verirken size yardımcı olacaktır. Ülkeye göre iletişim bilgilerinin yer aldığı tam listeyi bu Kurallar'ın "Kaynaklar-Alarm hattı numaraları" bölümünde bulabilirsiniz.

# MİSİLLEMİYİ ÖNLEME KONUSUNDA ŞİRKET POLİTİKAMIZ NEDİR?

Şirket, görev suistimali şüphesi olan bir durumu iyi niyetle rapor eden hiç kimseye karşı ayrımcılık veya misilleme yapılmasına müsamaha göstermez. Endişelerimizi dürüstçe ve doğru bir şekilde dile getirdiğimizde olumsuz sonuçlardan korkmamız gerekmez. -Size, başka bir çalışma arkadaşınıza veya bir tedarikçiye karşı- misilleme yapıldığını biliyor veya bundan şüpheleniyorsanız, durumu yukarıda listelenen kaynaklara rapor etmeniz beklenir. Daha fazla ayrıntı için [Speak Up Policy](#) (Sesini Yükselt Politikası'na) göz atınız.

# BİR ŞEYİ RAPOR ETTİĞİMDE NE OLUR?

Her şeyden önce bir bildirimde bulunduğunuzda, lokal yasalara uygun olarak bunun gizli tutulacağını bilin. Sorunların hiç biri önemsiz değildir - tüm raporlar ciddiye alınacak ve derhal kapsamlı bir şekilde araştırılacaktır. Yerel yasaların gerektirdiği yerlerde görev suistimali ile suçlanan herkes, rapor edilen bilgilere erişme ve bir hata durumunda düzeltme yapma hakkına sahip olacaktır. Gerekli olan durumlarda JACOBS DOUWE EGBERTS adil ve uygun düzeltici ya da disiplin tedbirleri alacaktır. Tabii ki şirket ortakları, dış denetçiler veya hükümet yetkilileri tarafından yapılan bir soruşturma veya incelemede herkesten tam bir işbirliği beklenmektedir.

# KURALLARIMIZ İHLAL EDİLDİĞİNDE NE GİBİ SONUÇLAR DOĞAR?

Kural ihlallerinin en hızlı görünen ve kalıcı sonucu, birbirimize, şirketimize, markamıza ve hissedarlarımıza verdiğimiz zararlardır. Kurallarımızı ihlal etmek, müşterilerimiz, iş ortaklarımız, şirket sahiplerimiz, çalışma arkadaşlarımız ve yaşadığımız-çalıştığımız toplulukları geliştirmek için çok emek verdiğimiz güveni çiğnediğimiz anlamına gelir. Dürüstlük taahhüdümüzün de ötesinde, Kurallarımızın dayandığı yasaların lafzı ve ruhunu destekleme görevimiz bulunmaktadır. Bu nedenle

Kurallarımızın, şirket politikamızın ve yasaların ihlalleri disiplin cezası - işten çıkarılmaya kadar ve dahil-, bireysel para cezaları ve bazı durumlarda hapis şeklinde ciddi sonuçlar doğurabilir.

# BİRBİRİMİZE DÜRÜST VE ETİK DAVRANMAK



YARDIM İSTEME VE  
ENDİŞELERİ DİLE  
GETİRME



BİRBİRİMİZE DÜRÜST VE  
ETİK DAVRANMAK



MÜŞTERİLERİMİZE VE  
ÇALIŞMA ORTAKLARIMIZA  
DÜRÜST VE ETİK  
DAVRANMAK



ŞİRKETİMİZE VE  
SAHİPLERİNE DÜRÜST VE  
ETİK DAVRANMAK



GLOBAL  
TOPLULUKLARIMIZA  
DÜRÜST VE ETİK  
DAVRANMAK

## BİRBİRİMİZE SAYGILI VE ONURLU DAVRANIRIZ

Sektörümüzde önemli bir oyuncu olmak, birbirimizin farklılıklarına saygı duyan ve sağladığımız katkılara değer veren bir ekip olarak birlikte çalışabilmemizi gerektirir. Tüm fikirlerin, bakış açılarının ve geçmiş deneyimlerin dikkate alındığı çeşitli, kapsayıcı bir çalışma ortamını teşvik etmeye önem veriyoruz. Hiçbirimiz ırk, renk,

cinsiyet, cinsel eğilim, medeni durum, din, siyasi bağlantı, uyruk, etnik geçmiş, sosyal köken, yaş, sahip olunan engel, iş konseyi üyeliği veya yasa ile korunan diğer özellikler temelinde ayrımcılığa maruz kalmamalıyız.

Benzer şekilde Şirketimiz hiçbir şekilde yasa dışı taciz veya zorbalığa tolerans göstermez. Genel anlamda "taciz", bir kişinin özellikleri nedeniyle söz konusu kişiye yapılan tatsız davranışlardır. Taciz edici davranışlar çeşitli olabilir, ancak tipik olarak tümü göz korkutucu, düşmanca veya saldırgan bir çalışma ortamı yaratma amaçlıdır. Taciz örnekleri arasında istenmeyen cinsel yaklaşımlar, şiddet tehditleri ve saldırgan yorumlar yer alır - JACOBS DOUWE EGBERTS'te bunların hiçbiri kabul edilemez.

Aynı durum aşağılama, göz korkutma veya başka kişileri izole etme dahil olmak üzere genel olarak saygısız davranışlar içinde geçerlidir.

Her durumda inceleme yapılacağını ve iyi niyetli bir bildirim yaparken misilleme sorunu ile asla karşılaşmayacağınızı unutmayın.

## İŞ YERİMİZDE SAĞLIK VE GÜVENLİĞİ SAVUNUYORUZ

JACOBS DOUWE EGBERTS olarak sağlık ve güvenliğimizin yaptığımız iş için çok önemli olduğunu hissediyoruz. Şirketimiz, fikirlerimiz ile performansımızın uygun şartlar içinde büyüyebileceği güvenli, keyifli bir çalışma ortamı sunmalıdır. İş yeri güvenliği için bu yüksek standartları korumak, eylem ve davranışlarımızdan birbirimizi sorumlu tutmak bizim için önemlidir. Performans uğruna güvenliği asla feda etmemeli ve başkalarını da bu konuda asla desteklememeliyiz. Bulduğunuz yerdeki güvenlik protokol ve prosedürlerini tanıyarak güvenli bir iş yeri sunmak için üzerinize düşeni yapın. Eğer çalışma ortamınızın herhangi bir şekilde güvensiz olduğunu düşünüyorsanız, müdürünüz, amiriniz veya mevcut başka bir kaynağa konu hakkında hemen bilgi veriniz. Bunu yapmak bir olayın önlenmesinde atılacak en önemli ilk adım olabilir.

İş yerimizin güvenliğini daha da artırmak için alkol, yasa dışı uyuşturucu veya kötüye kullanılan reçeteli ya da reçetesiz satılan ilaçların olumsuz etkileri altında asla çalışmamalıyız. Şirketimiz bu alandaki sorumluluklarımızı detaylandıran çeşitli yerel politikalar uygulamaktadır.

Durumunuz için geçerli olan politikalar hakkında bilgili olmak sizin sorumluluğunuzdadır. Sizin (ve bölgeniz) için geçerli olan politikalar, İtranet (kurum içi ağ) aracılığıyla erişilebilen uyumluluk çerçevesinde açıklanmaktadır. Uygulanabilir politikalar hakkında sorularınız olursa, müdürünüz ile iletişim kurunuz. Eğer İtranet erişiminiz yoksa, müdürünüz veya İK'dan bölgenizde uygulanan politikalara erişim talep ediniz.

# BİLGİLERİ KORUR VE İÇERİDEN BİLGİ TİCARETİ YAPMAYIZ

JACOBS DOUWE EGBERTS'deki çalışmalarımızın bir parçası olarak şirketimize kendimize ilgili gizli bilgileri sunarız. Bu bilgiler aşağıdaki konuları içerebilir:

- Çalışma geçmişi
- Kişisel iletişim bilgileri
- Medeni durum

Hepimizin mahremiyet hakkı vardır. Bu nedenle işimizde geçerli olan çeşitli gizlilik yasalarına uygun olarak bu bilgileri korumak için meslektaşlarımıza karşı sorumluluğumuz vardır. Şirketimiz, [Çalışan Verileri Gizlilik Yönetmeliği](#) ile [Tüketici, Tedarikçi ve İş Ortağı Verileri Gizlilik Yönetmeliği](#)'ni içeren Bağlayıcı Şirket Kuralları benimsemektedir. İşinizin parçası olarak çalışma arkadaşınız hakkında herhangi kişisel bir bilgi alırsanız, söz konusu bilgiyi [Çalışan Verileri Gizlilik Yönetmeliği](#)'ne uygun olarak güvenli bir şekilde saklamak için özel bir itina gösteriniz. Bu tür verileri yalnızca işinizle ilgili sorumlulukları yerine getirmek için gerektiğinde kullanınız. Ayrıca kişisel bilgileri menşe ülke dışına elektronik yolla veya başka bir şekilde göndermeden önce müdürünüz, Lokal Uyum Müdürü, denetmen veya Hukuk Departmanı'ndan tavsiye alınız.

Müşteri ve iş ortaklarımız tarafından bize sağlanan bilgiler için aynı tedbirleri uygulamaktayız. Daha fazla bilgi için [Tüketici, Tedarikçi ve İş Ortağı Verileri Gizlilik Yönetmeliği](#)'ne göz atınız.

Kişisel bilgilerimizin yanı sıra JACOBS DOUWE EGBERTS için yaptığımız çalışmalar da Şirketimiz hakkındaki gizli bilgilerle temas halinde olmamızı sağlamaktadır. "Gizli bilgiler" genellikle rakiplerimizin kullanabileceği veya ifşa edilmesi halinde şirketimize zarar verebilecek kamuya açık olmayan tüm bilgileri kapsar.

Şirketimizin önemli gizli bilgilerinin uygun şekilde korunduğundan emin olmak için, bu tür verileri -izin

verilmedikçe veya yasal olarak gerekli olmadıkça- JACOBS DOUWE EGBERTS dışındaki hiç kimse ile paylaşamayız. Bu bilgileri edinmek için açık bir ticari amacı olmayan iş arkadaşlarımızla tartışmaktan kaçınmalı ve gizli bilgileri (veya bu tür bilgileri içeren teknolojileri) asla kaybetmemeli, yanlış yere koymamalı ya da gözetimsiz bırakmamalıyız. Daha ileri bir önlem olarak hava alanı terminalleri, trenler, restoranlar ve şirket mülkü içindeki ortak alanlar gibi başkalarının kulak misafiri olabileceği yerlerde bu bilgileri asla tartışmayınız.

JACOBS DOUWE EGBERTS'deki çalışmalarımız sırasında kamu ile paylaşılmamış ve bir yatırımcının JDE Peet veya başka bir şirketin hisseleri veya diğer menkul kıymetlerini satın alma ya da satma kararında önemli olabilecek bilgilerden de haberdar olabiliriz. Bu tür bilgiler genellikle "içeriden alınan bilgi" olarak adlandırılır ve örneğin büyük bir şirket alımı, hukuki davalarda önemli gelişmeler, mali sonuçlar konularını içerebilir.

İçeriden alınan bilgilerden haberdar olursak, JDE Peet hisseleri veya menkul kıymetlerini satamayız. İçeriden alınan bilgiler ışığında alım-satım yapmak sadece şirket politikasının ihlali değil, aynı zamanda yasa dışı bir eylemdir.

Ayrıca diğer şirketlerin hisseleri veya menkul kıymetlerini alıp satmak için içeriden alınan bilgileri kullanmayız ve bu bilgileri aile üyeleri ile arkadaş çevresi de dahil olmak üzere hiç kimseye açıklamayız. Ayrıca bu tür bilgiler kamuya açıklanana kadar kesinlikle gizli tutulur.

Daha fazla yardım almak veya soru sormak isterseniz, [corporate.governance@jdepeets.com](mailto:corporate.governance@jdepeets.com) üzerinden Şirket Sekreterliği ile iletişime geçiniz.

Erişebildiğimiz bazı gizli bilgiler "ticari sırları" -şirketimize rekabet avantajı sağlayan veriler- ve fikri mülkiyeti (veya "IP") kapsar. Fikri mülkiyetimiz özellikle değerli bir varlıktır. Yenilik getirmeye devam etmek için çalışmalarımız

boyunca fikri mülkiyet haklarımızı korumaya ve uygulamaya özen göstermeliyiz. Fikri mülkiyet telif hakları, patent, ticari marka, tasarım hakları, logo ve markalar gibi maddi olmayan sermayeyi içermektedir. Kanun, bu sermayeye ilişkin haklarımızı -tıpkı maddi mallarımızda olduğu gibi- korumaktadır. Yasaların izin verdiği ölçüde şirket materyalleri ile yaratılan tüm fikri mülkiyet haklarının, şirketin faal olduğu süre içinde, masrafları şirketimize ait olmak üzere veya görevlerimiz kapsamında JACOBS DOUWE EGBERTS'e ait olduğunu belirtmek önemlidir.

Gizli bilgi olarak nitelendirilen konulara ilişkin sorularınız veya fikri mülkiyet haklarıyla ilgili endişeleriniz varsa, lütfen bulunduğunuz bölgenin Hukuk Departmanı veya Uyum Müdürü ile iletişime geçiniz. Uyum Müdürünüzün kim olduğunu bilmiyorsanız, amirinize danışınız.

# MÜŞTERİLERİMİZE VE ÇALIŞMA ORTAKLARIMIZA DÜRÜST VE ETİK DAVRANMAK



YARDIM İSTEME VE  
ENDİŞELERİ DİLE  
GETİRME



BİRBİRİMİZE DÜRÜST VE  
ETİK DAVRANMAK



MÜŞTERİLERİMİZE VE  
ÇALIŞMA ORTAKLARIMIZA  
DÜRÜST VE ETİK  
DAVRANMAK



ŞİRKETİMİZE VE  
SAHİPLERİNE DÜRÜST VE  
ETİK DAVRANMAK



GLOBAL  
TOPLULUKLARIMIZA  
DÜRÜST VE ETİK  
DAVRANMAK

## ÜRÜNLERİMİZDE YÜKSEK KALİTEYİ GARANTİ EDERİZ

Kahve ve çay pazarındaki öncüler olarak ürünlerimizin üstün kalitesiyle gurur duyuyoruz. Kalite ve güvenlik taahhüdümüzü devam ettirmek ürünlerimizi tüketen kişilerin mümkün olan en iyi deneyimi yaşamasını sağlarken, bizimle çalışanlar üretim, pazarlama ve dağıtımda güvenle hizmet veriyorlar. Bu amaçla geliştirme ve üretim süreci boyunca uygulanabilir yasal ve düzenleyici zorunluluklara uymaktayız. Olumsuz

bir gelişme ile karşılaşınca da hızlı bir şekilde hareket ediyoruz. Ürün güvenliği veya kalite kontrolü hakkında sorularınız varsa, Güvenlik veya Kalite Koordinatörü'nüz ile hemen iletişime geçebilirsiniz.

# BAŞKALARINA ADİL DAVRANIRIZ

Kahve ve çay pazarını yönlendiren bir firma olarak, etik, profesyonel davranış biçimi konusunda yüksek bir standart belirleme sorumluluğumuz bulunmaktadır. Ürünlerimizin kalitesi ve bulunabilirliğini yansıtırken hatasız ve dürüst olmalıyız; tüm iş ortaklarımıza karşılıklı saygı çerçevesinde davranmamız gerekir. Dürüst ve etik satış ile pazarlama uygulamaları yaparak ve sağlıklı iş ilişkilerini koruyarak, başkalarının da takip edebileceği iyi bir örnek oluşturmaktayız.

Rakiplerimize de iş ortaklarımıza gösterdiğimiz aynı saygı ve nezaket çerçevesinde davranmaktayız. Başkalarına adil davranır ve rakiplerimiz hakkında asla yasa dışı veya etik olmayan yollarla bilgi edinmeye çalışmayız. Rekabetçi veriler toplama çabasıyla kendimizi veya şirketimizi yanlış şekilde tanıtmayız. Bunun yerine önemli rekabetçi bilgiler toplamak için yasal ve kamuya açık kanallara güveniriz. Rakip bir şirketten bize yeni bir çalışan katıldığında, eski işverenleri hakkında gizli bilgileri paylaşmalarını teşvik etmez veya bu şekilde bir paylaşımı kabul etmeyiz.

Ayrıca "Rekabet yasaları" şirketlerin adil ve etik bir şekilde rekabet ettiği, verimlilik ve yeniliğin teşvik edildiği serbest bir pazarı korumayı amaçlamaktadır. Bu rekabet yasalarını ihlal eden bazı konular:

- Fiyat sabitleme
- Hassas ve gizli (ticari) bilgi alışverişi
- İhaleye fesat karıştırma
- Müşteriler veya bölgelerin bölümü
- Hakim piyasa konumunun kötüye kullanılması (örneğin müşteriler veya tedarikçiler arasında ayrımcılık, ürünlerin bağlanma ve paketlenmesi, hedef indirimlerin kullanılması)

İş ortakları veya rakiplerle etkileşim halindeyken, bunları veya rekabeti engelleyici diğer konuları tartışmamaya veya herhangi biri ile bu yönde bir anlaşmaya girmemeye dikkat etmeliyiz. Bir ticaret birliğine ya da rakiplerin bulunduğu veya rekabet konularının tartışılacağı başka bir toplantıya katılırsanız, gerekli prosedürlerin uygulandığından emin olmak için lütfen lokal hukuk departmanınıza danışınız. Ticareti kısıtlamak amacı ile bir rakiple resmi veya gayri resmi bir anlaşmaya girmiş gibi görünmemiz bile, müdahil bireyler ve Şirketimiz için ciddi sonuçlar yaratabilir. Bu tür bir sohbete katılırsanız, tartışmayı derhal sonlandırın ve rekabet yasalarını ihlal etme konusundaki isteksizliğinizi netleştirin, toplantıdan ayrılacağınızın tutanağa geçirilmesini rica edin. Daha sonra durumu [Rekabet Hukuku ve Politikası'na](#) uygun olarak rapor edin.

Rekabet Hukuku açısından hassas olabilecek konuların nasıl ele alınması gerektiğine ilişkin ayrıntılar için [Rekabet Hukuku ve Politikası'na](#) başvurabilirsiniz.





# ŞİRKETİMİZE VE SAHİPLERİNE DÜRÜST VE ETİK DAVRANMAK



YARDIM İSTEME VE  
ENDİŞELERİ DİLE  
GETİRME



BİRBİRİMİZE DÜRÜST VE  
ETİK DAVRANMAK



MÜŞTERİLERİMİZE VE  
ÇALIŞMA ORTAKLARIMIZA  
DÜRÜST VE ETİK  
DAVRANMAK



ŞİRKETİMİZE VE  
SAHİPLERİNE DÜRÜST VE  
ETİK DAVRANMAK



GLOBAL  
TOPLULUKLARIMIZA  
DÜRÜST VE ETİK  
DAVRANMAK

## ŞİRKETİMİZİN ÇIKARINA EN UYGUN ŞEKİLDE HAREKET EDERİZ

Pazardaki konumumuzu ve markamızın bütünlüğünü korumak için, her zaman şirketimizin çıkarına en uygun şekilde hareket etmekle yükümlüyük. Bu, çıkar çatışması durumlarından aktif olarak kaçınmayı -veya önceden var olan çatışmaları açıklamayı kapsar. Kişisel çıkarlarımız ve faaliyetlerimiz şirketimizinkilerle çatıştığı zaman bir "çıkara çatışması" durumu oluşur. Bu tür çatışmalar yalnızca müşteri ve tedarikçiler gibi diğer kişilerle olan ilişkilerimizden değil, aynı zamanda iş arkadaşlarımızla paylaştığımız yakınlıktan da kaynaklanabilir.

Bir çıkar çatışmanız olduğuna inanıyorsanız veya bir çıkar çatışmasına girme potansiyeliniz bulunduğunu düşünüyorsanız, konuyu [Speak Up Policy](#) (Sesini Yükselt Politikası) uyarınca derhal açıklamalısınız.

# HEDİYELER, EĞLENCE VE KURUMSAL AĞIRLAMA

Tüm iş ortaklarımızla sağlıklı ve kalıcı ilişkiler kurmaya çalışıyoruz - sonuç olarak birlikte daha iyi çalışmamız, daha iyi sonuçlar üretecektir. İyi iş ilişkileri geliştirmenin en yaygın yollarından biri hediye alışverişi, eğlence ve kurumsal ağırlamadır. Ancak bu uygulamada hediye, iyilik, eğlence ya da ağırlama verirken veya kabul ederken çok önemli esaslara uyulmazsa kolayca bir çıkar çatışması oluşabilir. Üçüncü bir tarafa sağladığımız veya üçüncü taraflardan kabul ettiğimiz her şey aşağıdaki gibi olmalıdır:

- Aynı üçüncü taraftan bir takvim yılı için makul değer 80 eurodan fazla olmamalıdır (veya yerel para birimindeki eşiti ve [Sıfır Esaslı Bütçe Politikalarında](#) tanımlanan Günlük Yemek Bedeli'nin % 200'ünden fazla olmamak üzere)
- Nadir
- Uygun
- İstenmeden verilen
- Benzer bir ilişkiye sahip olan kişilere geleneksel olarak sunulan türden
- Nakit veya nakit eşdeğerleri değil, hediye kartları gibi
- İşle ilişkili
- Geçerli yasa ve yönetmeliklere uygun

Bu kriterlere uygun hediye veya eğlence teklifleri verirken veya alırken bile, her zaman yanlılık görüntüsü yaratacak hiçbir şey yapmamaya dikkat etmeliyiz. Hiçbir koşulda devlet görevlilerine hediye, eğlence ve kurumsal ağırlama teklif edilemez.

Daha fazla bilgi için Hediye, Eğlence ve Kurumsal Ağırlama Politikası'na başvurunuz.



# İŞLERİMİZİ YOLSUZLUKTAN UZAK YÜRÜTÜRÜZ

Yapılan işlerin adil ve herhangi bir yolsuzluk etkisinden uzak olması gerektiğine inanıyoruz. Rüşvet almak veya diğer yolsuzluk türlerinde faaliyet göstermek, şirketimize uzun vadeli fayda sağlamaz. Aslında bir rüşvet teklif ederek veya kabul ederek, JACOBS DOUWE EGBERTS'in dürüstlüğünden ödün verir, hem Şirketimizi hem de kendimizi riske atarız. Açık olmak gerekirse bir "rüşvet" değerli herhangi bir şey (örneğin para, hediye, eğlence veya özel iyilikler gibi) olabilir. Pek çok ülkede yasalar, devlet görevlileri dahil üçüncü şahıslara rüşvet vermeyi yasaklamaktadır.

Rüşvet ve yolsuzlukla mücadele yasalarına uymak için şunları yapmalıyız:

- Bir işin sonucunu etkilemek için bir kamu görevlisi veya devlet personeli de dahil olmak üzere üçüncü bir tarafa rüşvet vermeyin, rüşvet teklif veya vadedinde bulunmayın (teşvik, ödül vb.)
- Bir "avanta" teklif etmeyin ya da kabul etmeyin veya ödenen/ödenmesi gereken bir tutarın iadesini iş anlaşmaları yapmak için ödül olarak teklif etmeyin
- Bizim adımıza doğrudan veya dolaylı olarak rüşvet veya avanta ödemesi için asla üçüncü bir tarafı parayla tutmayın veya birinin bunu yapmasına bilerek izin vermeyin

- "İşlem hızlandırma ödemeleri" yapmaktan veya rutin resmi işlemleri hızlandırmak için yapılan ödemelerden kaçınin (izin vermek gibi)

Rüşvet ve yolsuzluk riskleri genellikle aşağıdaki alanlarda ortaya çıkar:

- Sözleşmenin üçüncü tarafları
- Hediyeler, Eğlence ve Kurumsal Ağırılama
- İşe alım
- Kara para aklama

Her alanda yolsuzluğu önlemek için hepimizin uyması gereken belli ilke ve prosedürler vardır. Bu ilke ve prosedürleri bilmek ve bunlara göre hareket etmek sizin sorumluluğunuzdadır. Rüşvetle mücadele ve yolsuzluk yasalarını ihlal etmenin sonuçları ciddidir. Bu nedenle ilk önce müdür, denetmen veya Hukuk Departmanı'ndan bir kişiye danışmadan asla bir kamu görevlisine değerli bir şey teklif etmeyin veya kabul etmeyin. Daha fazla bilgi için [Rüşvetle Mücadele, Yaptırımlar ve AML Politikası'na](#) başvurunuz.

# İŞLERİMİZİ KARA PARA AKLAMALARINDAN UZAK YÜRÜTÜRÜZ

Kara para aklama bir yolsuzluk biçimidir ve yasa dışı yollardan elde edilen fonları meşru gibi görünen fonlara dönüştürmek için yasalara uygun mali ve ekonomik sistemi kullanma sürecidir. Bu süreç, yasa dışı yollardan elde edilen fonların kaynağını gizlemeyi gerektirir.

JACOBS DOUWE EGBERTS'in politikası, yasa dışı bir faaliyetin niteliğini, yerini, kaynağını, sahipliğini veya gelirin kontrolünü gizleyecek herhangi bir formda ödeme kabul etmemek veya raporlama gereğinden kaçınmamaktır. Şirket, mal veya hizmetler için sözleşme yaptığımız kişi dışında bir kuruluşa veya bireye ödeme yapmamalıdır.

Kara para aklamanın önlenmesine ilişkin daha fazla bilgi için [Rüşvetle Mücadele, Yaptırımlar ve AML Politikası'na](#) göz atınız.

# ULUSLARARASI TİCARET YASALARINA UYARIZ

Dünyanın her yerindeki müşteriler ürünlerimizden keyif almaktadır. Bu ürünlerin dünya çapında erişilebilir olmasını hedeflemekteyiz. Ürünlerimizi sevketmek -ve onları üretmeye yardımcı olacak mal ve hizmetleri elde etmek- için uluslararası ticaret yasalarına uymamız beklenmektedir. Bu, işimiz için geçerli olan çeşitli ihracat ve ithalat kontrollerine uymamız gerektiğine kadar uzanır. Bir ürün, hizmet, teknoloji veya bilgi parçası başka bir ülkedeki bir kişi veya kuruluşa gönderildiğinde "ihracat" meydana gelir. İthalat faaliyeti - veya başka bir ülkedeki dış bir kaynaktan satın aldığımız malları getirmek - genellikle çeşitli yasa ve düzenlemelere tabidir. Eğer ithalat veya ihracat faaliyetinde bulunuyorsanız, rolünüze uygun yasa ve yönetmelikleri bildiğinizden emin olunuz. Farklı ticari yaptırım türleri, aynı zamanda global olarak çalışmalarımız için de geçerli olabilir. Bu yaptırımlar genellikle karmaşıktır ve sık sık değişikliğe tabidir. Belirli bir ülke, kuruluş veya bireyin ticari yaptırımlara tabi olup olmadığından emin değilseniz, yardım için Hukuk Departmanı ile iletişime geçiniz. Daha kapsamlı yardım için lütfen [Gümrük ve Ticaret Yasaları Politikası'na başvurunuz.](#)

# ŞİRKET VARLIKLARINI KORURUZ

İşlerimizi verimli bir şekilde uygulayabilmemiz için her gün Şirketimizin fiziksel varlıklarının çoğuna güveniyoruz. Tüm ekipman, tesis, fon ve belgeler dahil olmak üzere, bu tür varlıkların korunmasından sorumluyuz ve bunların çalınmasını, hasar görmesini veya kötüye kullanılmasını engellemek için makul önlemler alıyoruz.

Ayrıca JACOBS DOUWE EGBERTS'in bilgisayarları, verileri ve telekomünikasyon kaynaklarını güvenli, etik ve yasal bir şekilde kullanmamız gerekir. Kullanımımız verimli olmalı ve günlük işlerimizi engellememelidir. Uygunsuz, yasa dışı, müstehcen veya saldırgan ifadeler veya materyaller içeren gönderim veya görüntüleme yapmak için Şirketimizin bilgisayarı ile bilgi sistemlerini asla kullanmamalıyız. Ayrıca elektronik mesajlar onayımız olmadan değiştirilebildiği -ve başka bir adrese yönlendirilebildiği- için, e-postaların taslağını oluştururken de dikkatli olmalısınız. Daha fazla yardım için lütfen [Bilgi Güvenliği Politikası'na başvurunuz.](#)

# SOSYAL MEDYADA VE NETWORK (AĞ) OLUŞTURMADA ÖRNEK DAVRANIŞ SERGİLERİZ

Dünyanın her yerinde tüketicilerimiz, müşterilerimiz ve iş ortaklarımızla her gün bağlantı kuruyor ve deneyimlerimizi paylaşıyoruz. Hissedarlarımızla diyalog kurarken sosyal medyanın bize sunduğu çeşitli fırsatları biliyor ve benimsiyoruz. "Sosyal medya" genel olarak blog, mikro blog, sosyal ağ siteleri, wiki'ler ile fotoğraf/video paylaşım siteleri, mesaj panoları ve sohbet odalarını kapsar. Sosyal medya ile ilgilenirken, elektronik mesajların iletişimimizin kalıcı, aktarılabilir kayıtları olduğunu ve bu nedenle hiçbir şekilde zarar vermek istemeyeceğimiz Şirketimizin itibarını büyük ölçüde etkileyebileceğini her zaman hatırlamalıyız. Özel olarak izin verilmediği sürece, sosyal medya aracılığıyla Şirketimiz adına konuştuğumuz veya hareket ettiğimiz izlenimi vermemeliyiz. Sosyal medyayı kişisel kapasitemiz dahilinde kullanırken, asla şirketimiz, müşterilerimiz, iş ortaklarımız veya iş arkadaşlarımız hakkındaki gizli bilgileri ifşa etmemeliyiz. Şirketimiz adına konuşma yetkisine sahip olduğumuzda ise, mevcut [İletişim Politikalarımıza](#) uymalıyız.

# MEDYADA İLETİŞİM KURARKEN İTİBARIMIZI KORURUZ

Görevinizin bir parçası olmadığı sürece şirket ile ilgili konularda kamuoyu ile iletişim kurmamanız gerekir. Şirketimiz hakkında kamuoyu ile görüşürken, işimiz konusunda doğru ve adil bir açıklama yapmaya çalışıyoruz. Bunu paylaştığımız bilgilerin türünü ve paylaşma şeklimizi dikkatlice kontrol ederek gerçekleştiriyoruz. Şirket bilgilerinizi isteyen bir medya mensubu veya bir finansal analist size ulaşırsa, bu kişileri Kurumsal İletişim'e veya ülkenizde belirlenmiş olan bir sözcüye yönlendirmelisiniz. Onay verilmedikçe ve doğru bilgiye sahip olmadığınız sürece asla kamuoyundan gelen sorulara yanıt vermeyiniz. Şirketimizi kasıt olmadan bile yanlış tanıtmak veya yanlış nitelendirmek, marka bütünlüğümüzü ve hiçbir şekilde hasar verilmemesi gereken itibarımızı etkileyebilir.



# DÜRÜST, DOĞRU DEFTER VE KAYIT TUTARIZ

Yaptığımız her şeyde dürüstlük ve şeffaflığa önem veriyoruz. Bu değerler, mali defterlerimiz ile kayıtlarımıza katkıda bulunmakta, şirket sahiplerine ve kamuya, şirketimizin mevcut piyasa konumu ile mali durumuna bir bakış sunmaktadır. Bu tablonun dürüst, doğru ve eksiksiz olduğundan emin olmak için her birimiz üzerimize düşeni yapmalıyız. Şirketimizin kayıtlarına sunduğumuz her veri parçası -personel, zaman, masraf veya güvenlik kayıtları- doğru, gerçekçi ve ayrıntılı olmalıdır. Bu bilginin kaydı sırasında geçerli tüm muhasebe gereklilikleri ve iç kontroller izlenmelidir. Ayrıca her zaman uygun sözleşme belgelerini sunmakla da yükümlüyük. Muhasebe şartlarının neler olduğu konusunda yardım için [Muhasebe El Kitabı](#) bulunmaktadır. Dürüstlük konusundaki sorumluluğumuz, yalnızca meşru ve yetkili ticari işlemlerde bulunmamızı gerektirir.

Herhangi bir muhasebe veya denetim usulsüzlüğü ya da muhasebe veya finansal raporlama sorumlulukları olan kişiler tarafından yapılan dolandırıcılık olaylarını fark ederseniz, bildiklerinizi [Speak Up Policy](#) (Sesini Yükselt Politikası'na) uygun olarak rapor etmelisiniz. Ayrıca etik olmayan veya yasa dışı bir davranışta bulunulduğuna inanmak için makul bir dayanağınız varsa, şüphelenilen faaliyetin [Speak Up Policy](#) (Sesini Yükselt Politikası'na) uygun olarak rapor edilmesi gerekir.

Şirket kayıtlarının uygun şekilde nasıl tutulması ve saklanması gerektiği hakkında ek bilgi için lütfen [Belge Yönetim Politikası'na](#) göz atınız.

# GLOBAL TOPLULUKLARIMIZA DÜRÜST VE ETİK DAVRANMAK



YARDIM İSTEME VE  
ENDİŞELERİ DİLE  
GETİRME



BİRBİRİMİZE DÜRÜST VE  
ETİK DAVRANMAK



MÜŞTERİLERİMİZE VE  
ÇALIŞMA ORTAKLARIMIZA  
DÜRÜST VE ETİK  
DAVRANMAK



ŞİRKETİMİZE VE  
SAHİPLERİNE DÜRÜST VE  
ETİK DAVRANMAK



GLOBAL  
TOPLULUKLARIMIZA  
DÜRÜST VE ETİK  
DAVRANMAK

## SORUMLU TÜZEL KİŞİLERİZ

Yenilik zirvemiz, çalışma ortamımızın kalitesinden ileri gelir. Bu nedenle JACOBS DOUWE EGBERTS'i çalışılabilecek en iyi yer haline getirmeyi hedefliyoruz. İş arkadaşlarımızı önemsiyor ve her birimizin güvenli, sağlıklı bir iş yerine sahip olma hakkımızın bulunduğunu düşünüyoruz. Ayrıca faaliyet gösterdiğimiz yerlerdeki tüm ücret ve saat yasalarına bağlı kalarak, kurumumuz genelinde insan haklarını teşvik etmeye inanıyoruz. Yasa dışı çocuk işçi veya zorla çalıştırma istismarlarında

bulunmuyor veya bunlara göz yumuyor ve bu şekilde çalışanlarla iş yapmıyoruz. Ek olarak tedarikçilerimizin de JACOBS DOUWE EGBERTS için yaptıkları işlerde aynı standartları korumalarını bekliyoruz. Bu beklenti, [Tedarikçi Etik Çalışma Kurallarımız'da](#) açıkça belirtilmektedir.



# YEREL TOPLUMLARI DESTEKLERİZ

Yaptığımız işe olan tutkumuz, kendi ülkelerimizdeki müdahalelere kadar uzanır. Yerel toplumlara hayırsever bağışlar ve gönüllü çalışmalar yoluyla karşılık vermeye, yaşadığımız, çalıştığımız ve inovasyon yaptığımız alanları güçlendirip birleştirmeye inanıyoruz. JACOBS DOUWE EGBERTS, kişisel iştirak faaliyetlerini ve katkılarını destekler, ancak bunları asla talep etmez veya istemez.

Şirket, genel müdürlerin talebi üzerine ve Yönetim Kurulu'nun yetkilendirmesinden sonra [Hediyeler, Eğlence ve Kurumsal Ağırlandırma Politikamızdaki](#) Hayır Amaçlı Katkılar bölümüne göre, masrafları Şirket tarafından karşılanabilecek sınırlı sayıda hayır kurumu ile çalışacaktır. Hayır amaçlı katkılar siyasi odaklı ise her zaman yasaktır.

Hayır amaçlı bir işe katılmayı seçerseniz, bunu genellikle kendi zamanınızda ve masrafları size ait olmak üzere yapmalısınız. Müdürünüz veya amirinizden ön onay alınmadıkça, asla Şirket zamanını veya kaynaklarını kişisel etkinlikler için kullanmayınız. Ayrıca aynı davayı üstlenmeleri için iş arkadaşlarınıza asla baskı yapmayınız. Daha fazla yardım için lütfen [Hediye, Eğlence ve Kurumsal Ağırlandırma Politikamız'daki](#) Hayır Amaçlı Katkı Politikası bölümüne başvurunuz.

## ÇEVRESEL BİLİNCE SAHİP KİŞİLERİZ

Vicdani -çevremiz üzerindeki etkimizin farkında olan- bir lideriz ve etkimizi azaltmak için gerekli adımları atma konusunda istekliyiz. Bu amaçla çevre yasaları ve düzenlemelerine uymaya veya bunların ötesine geçmeye çalışarak dünya çapında sürdürülebilir uygulamalar gerçekleştiriyoruz. Kaynakları korumaya, atıkları en aza indirmeye ve su, enerji ve ham maddeleri verimli kullanmaya çalışıyoruz. Aynı zamanda tedarikçilerimizi benzer çevresel mükemmellik standartlarına tabi tutuyoruz. İşinizle ilgili çevre yasaları hakkında sorularınız varsa veya JACOBS DOUWE EGBERTS'teki koşullar ya da eylemlerin söz konusu yasaları ihlal ettiğinden şüpheleniyorsanız, durumu [Speak up Policy](#) (Sesini Yükselt Politikası'na) uygun olarak rapor etme sorumluluğunuz bulunmaktadır.

# KAYNAKLAR VE FERAGAT



Bir endişenizi dile getirirken veya ek bilgi ararken kullanabileceğiniz bir dizi seçenek bulunmaktadır.

Alarm Hattı, iş yönetimi sorunları ve uyumlulukla ilgili konulardaki sorularınızı yanıtlamaya yardımcı olmak için dünya genelinde tüm çalışanlar için 7/24 açıktır. Ayrıca JACOBS DOUWE EGBERTS'e araştırma veya yönetimle ilgili dikkat gerektirebilecek durumlar hakkında tavsiyede bulunmanıza olanak tanır.

Alarm Hattı, sorunlarınızı ve kimliğinizi gizli tutmayı taahhüt eder. Sizin için daha rahat olacaksa, anonim olarak Yardım Hattı ile iletişime geçebilirsiniz. Bilgileriniz, sorularınızı yanıtlamak veya ortaya çıkardığınız sorunları araştırmak ve düzeltmekle ilgilenen kişiler gibi yalnızca bilmesi gerekenlerle paylaşılacaktır.



# BİZİMLE HER ZAMAN İLETİŞİM KURABİLİRSİNİZ

001 (800) 461-9330

Uluslararası arama yapıyorsanız, [raporlama aracına](#) gidin ve ülkenize atanan uluslararası numara için listeden konumunuzu seçin.

Eğer bulunduğunuz ülke listede yer almıyorsa, ödemeli görüşme/arama için +1-720-514-4400 numarasını kullanın. Operatör yardımı gerekebilir ve yerel ücretler geçerli olabilir.

Raporlama aracı: <http://speakup.jdepeets.com>

E-posta: [Ethics.compliance@JDEcoffee.com](mailto:Ethics.compliance@JDEcoffee.com)

Şirketin internet sitesi: [www.jacobsdouweegberts.com](http://www.jacobsdouweegberts.com)



A COFFEE & TEA FOR EVERY CUP

