

	ETİK VE İHBAR POLİTİKASI	İlk Yayın Tarihi	12.09.2024
		Rev.No/Tarih	0 / 12.09.2024
Doküman No:	ORT.POL.016	Sf.No	1/5

ERMETAL GROUP ETİK VE İHBAR POLİTİKASI

1. AMAÇ VE KAPSAM

İşbu Etik ve İhbar Politikası'nın ("**Politika**") amacı, Ermetal Group'un etik ilkelere ve yasalara uygun iş uygulamaları geliştirmek ve sürdürmektir. Bu politika, çalışanlar ve paydaşlar tarafından etik ve yasal kurallara aykırı davranışların ihbar edilmesini teşvik eder. İyi niyetle ihbarda bulunanların misillemeye karşı korunmasını sağlar.

Ermetal Group'un tüm çalışanları, yöneticileri ve iş ortakları bu Politika'ya uygun hareket etmekte yükümlüdür. Şirket, paydaşlarının da bu kurallara riayet etmesini bekler ve bunun için gerekli adımları atar.

2. TANIMLAR

- İhbar:** Ermetal Group'un çalışma ilkelerine, etik kurallarına, ilgili politikalara, prosedürlere, talimatlara, yönetmelik ve yasalara aykırılık teşkil ettiğinden/edeceğinden süphelenilen eylemlere ilişkin gözlem ve endişelerin Politika'ya uygun şekilde bildirilmesidir.
- İhbarcı:** Etik ve yasal ihlalleri ihbar eden kişiyi ifade eder. Bu kişi, Ermetal Group çalışanı, daha önce çalışmış kişileri, iş ortağı veya diğer bir paydaları ifade eder.
- Disiplin Cezası:** İş sözleşmesine ve/veya yürürlükteki mevzuata ve/veya Ermetal Group Çalışma İlkeleri ve Etik Kuralları'na, ilgili politikalara, prosedürlere, talimatlara, yönetmeliklere vb. şirket içi düzenlemelere aykırı davranışlar nedeniyle uygulanan yaptırım ifade eder
- İK:** İnsan Kaynakları Müdürlüğü
- İş Ortakları:** Tedarikçi, bayi, iş ilişkisi içinde bulunulan diğer üçüncü taraflar ile, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron, danışman vb. ile yukarıdakilerin çalışan ve temsilcilerini kapsar.
- Misilleme:** Bir çalışanın ihbarda bulunduğu için cezalandırılması amacıyla unvan düşürülmesi, işten çıkarma, maaş indirim, görev yeri veya vardiya değişikliği gibi cezai uygulamalar dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere karşılaştığı olumsuz eylemler.
- Soruşturma:** İhbarda belirtilen konuların, gerçekliğinin ilgili birimlerce detaylı ve tarafsız bir şekilde incelenmesi sürecidir.

3. GENEL İLKELER

Ermetal Group, tüm iş süreçlerinde yürürlükteki yasalara, ulusal ve uluslararası düzenlemelere, etik kurallara ve şirket politikalarına uymayı taahhüt eder. Şirket, açık iletişim ve hesap verebilirlik kültürünü teşvik eder.

Ermetal Group çalışanlarından ve iş ortaklarından, şüphe duydukları veya tanık oldukları etik dışı ve yasadışı davranışları bildirmeleri beklenir.

Ermetal Group'un etik politikası doğrultusunda:

- Tüm çalışanlar, görevlerini yerine getirirken etik ilkelere sadık kalmalı ve Ermetal Group'a zarar verebilecek her türlü yasa dışı ya da etik dışı faaliyetlerden kaçınmalıdır.
- Etik dışı davranışlar, çalışanların kıdemine veya pozisyonuna bakılmaksızın kesinlikle tolere edilmez.

HAZIRLAYAN	ONAY
İnsan Kaynakları Müdürü	CEO

	ETİK VE İHBAR POLİTİKASI	İlk Yayın Tarihi	12.09.2024
		Rev.No/Tarih	0 / 12.09.2024
Doküman No:	ORT.POL.016	Sf.No	2/5

Ermetal Group, kendisine raporlanan tüm İhbarları dikkatle değerlendirmekte ve iddiaların aşağıdaki şekilde soruşturulmasını amaçlamaktadır. Bu doğrultuda tüm soruşturmalar, İhbarın alınmasını müteakip en kısa süre içerisinde, ön değerlendirme sonuçları da gözetilerek gerçekleştirilmektedir.

4. POLİTİKANIN UYGULANMASI

4.1. İhbar Konuları

Aşağıda sıralanan durumlar ihbar konusu olabilir, ancak bunlarla sınırlı değildir:

- Çalışan Aleyhine Eylemler:** Taciz, cinsel taciz, bezdiri (mobbing), ayrımcılık veya çalışma koşullarını olumsuz etkileyen diğer davranışlar.
- Şirket Aleyhine Eylemler:** Şirket kaynaklarının kötüye kullanımı, sahtecilik, hırsızlık, fikri mülkiyet haklarının ihlali, güvenlik ve emniyet kurallarının ihlali.
- İş Ortaklarının Etik İhlalleri:** Tedarik zincirinde yer alan üçüncü tarafların etik kurallara aykırı davranışları.
- Yasalara Aykırı Davranışlar:** Rüşvet, yolsuzluk, rekabet yasalarının ihlali, kişisel verilerin korunmasına ilişkin ihlaller, ihracat kontrolleri gibi hukuki düzenlemelere aykırılıklar.

4.2. İhbar Yöntemleri

Ermetal Group çalışanları ve diğer tüm paydaşları, yukarıda belirtilen ihbar konularıyla ilgili ihbarlarını aşağıdaki kanallar aracılığıyla yapabilir:

- Etik Hattı:** 0507 980 20 00 üzerinden bildirim yapılabilir.
- E-posta:** etik@ermetal.com adresine ihbar gönderilebilir.
- Posta Yoluyla Bildirim:** DOSAB 1.Nilüfer Sk. No:5 Osmangazi/BURSA adresine yazılı olarak
- Yöneticilere Bildirim:** İnsan Kaynakları Departmanı'na, Etik Kurul üyelerine veya ilgili yöneticilere doğrudan bildirim yapılabilir.

İhbarda bulunan kişiler, ihbarlarını anonim olarak yapma hakkına sahiptir. Tüm bildirimler gizli tutulur ve yalnızca ilgili kişilerin erişimine sunulur.

4.3. Gizlilik, Anonimlik ve Dürüstlük

Ermetal Group, ihbarcılarının anonim kalma taleplerine saygı gösterir. İhbarda bulunan kişilerin kimlikleri, yasal düzenlemelerin izin verdiği ölçüde gizli tutulur. İhbar edilen konular ve soruşturma süresince elde edilen bilgiler, yalnızca bilmesi gereken yetkililerle paylaşılır.

İhbarcılar, isim ve iletişim bilgilerini vermeden de ihbarda bulunabilirler. Bununla birlikte, soruşturmanın sağlıklı bir şekilde yürütülmesi için gerekli bilgilerin sağlanması önemlidir.

HAZIRLAYAN	ONAY
İnsan Kaynakları Müdürü	CEO

	ETİK VE İHBAR POLİTİKASI	İlk Yayın Tarihi	12.09.2024
		Rev.No/Tarih	0 / 12.09.2024
Doküman No:	ORT.POL.016	Sf.No	3/5

Bir İhbarcı, bir olayı bildirirken aşağıdaki seçeneklere sahiptir:

- Anonim kalmak için isim ve iletişim bilgilerini paylaşmamak,
- İsim ve iletişim bilgilerini paylaşarak bu bilgileri sadece yetkilendirilen kişilere iletilmesine izin vermek. Bu durumda bir Soruşturma sırasında ihtiyaç duyulan bilgileri talep etmek için doğrudan İhbarcı ile iletişime geçilebilecektir.

4.4. Misillemeye Karşı Koruma

Ermetal Group, ihbarcılarının dürüst ve iyi niyetle yapacakları bildirimler sonucunda maruz kalabilecekleri her türlü misillemeye karşı sıfır tolerans politikası uygular. İhbarda bulunan çalışanların iş akdi feshedilemez, işten uzaklaştırılmaz, unvanı düşürülemez, maaşı azaltılamaz veya çalışma koşulları ağırlaştırılamaz.

Misilleme yapan kişiler, Ermetal Group disiplin politikalarına tabi tutulur ve gerekli görüldüğü takdirde iş akitleri feshedilebilir.

4.5. Soruşturma Süreci

Etik Bildirim kanallarıyla veya alternatif diğer yöntemlerle ihbarda bulunan kişilerce yapılan bildirimler, Etik Başkanı, Etik Yöneticisi, Hukuk Danışmanları ile Etik Kurul tarafından değerlendirilir. Tüm soruşturmalar hızlı, tarafsız ve adil bir şekilde yürütülür.

İhbar alındıktan sonra, Etik Yöneticisi tarafından ihbarın ön değerlendirmesi yapılır. İhbarın ciddiyeti, kapsamı ve tarafların durumu değerlendirilir. İhbarın konusu ciddi ise derhal bir soruşturma başlatılır.

İhlal iddialarına ilişkin soruşturmada görev alanlar, aşağıdaki temel prensipleri gözetirler.

- Dürüstlük
 - Nesnellik
 - Tarafsızlık
 - Gizlilik
 - Profesyonellik
 - Yetkinlik (Ehil Olma)
- İhbarın İncelenmesi:** İhbarın alınmasını takiben, Etik Kurul veya görevlendirilmiş birim tarafından olayın ciddiyeti ve kapsamı değerlendirilir. Soruşturmanın başlatılmasına karar verildiğinde, ilgili kişilerden yazılı veya sözlü savunma istenebilir.
 - Soruşturma Yürütülmesi:** Gerekli görüldüğü takdirde bağımsız dış denetim veya hukuk firmalarından destek alınabilir. Soruşturmanın tarafsızlığına gölge düşürecek bir durum ortaya çıkarsa, soruşturmayı yürüten kişilerin yetkisi sonlandırılır ve dış birimlerden destek alınır.
 - Soruşturma Sonucunda Alınacak Önlemler:** Soruşturma sonucunda, ihbarın doğruluğu ispatlanırsa, ilgili çalışanlara veya iş ortaklarına yönelik disiplin cezaları, iş akdinin feshi, dava açılması gibi gerekli adımlar atılır.

HAZIRLAYAN	ONAY
İnsan Kaynakları Müdürü	CEO

	ETİK VE İHBAR POLİTİKASI	İlk Yayın Tarihi	12.09.2024
		Rev.No/Tarih	0 / 12.09.2024
Doküman No:	ORT.POL.016	Sf.No	4/5

4.6. Yönetişim Yapısı

Ermetal Group'un Etik ve İhbar Politikası'nın uygulanmasından sorumlu olan yapı şu şekilde düzenlenmiştir:

- **Etik Kurul:** Etik konularında danışma ve denetleme yetkisine sahip bir yönetim organıdır. Bu komite, soruşturma süreçlerini denetler ve sonuçları değerlendirir.
- **İç Denetim ve Hukuk Danışmanları:** İhbarların alınıp değerlendirilmesinden ve soruşturma süreçlerinin yönetilmesinden sorumludur. Gerekli durumlarda dış danışmanlık hizmeti alabilirler.

4.7. İhbarcıdan Beklenenler

İhbar konusu olayın net bir şekilde anlaşılabilmesini, doğru ve adil bir şekilde değerlendirilebilmesini sağlamak için bir İhbarcıdan mümkün olduğunca yeterli ve ayrıntılı bilgi sağlaması beklenmektedir. Bu nedenle, İhbarcılar tarafından yapılacak bildirimlerin mümkün olduğu ölçüde aşağıdaki soruların cevaplarını içermesi beklenir:

- Şüpheli kişi(ler)in isimleri,
- Konuya ilişkin detaylı bilgiler;
 - Konu ne zaman/nerede/kimler arasında meydana geldi?
 - Kaç kez meydana geldi? Tekrarlıyor mu? İlk kez ne zaman ortaya çıktı?
 - Henüz gerçekleşmediyse, ne zaman gerçekleşmesi bekleniyor?
 - İhbarcı konunun ne zaman farkına varmıştır?
 - Konudan başka kim haberdar? Yöneticiler konuyu biliyorlarsa, bunu önlemek için herhangi bir önlem aldılar mı?
 - İhbarcı olaya doğrudan tanık oldu mu yoksa başka birinden mi duydu?
 - İhbarcı, yöneticilerine haber verdi mi? Vermediyse, neden?
 - Bildirilen konu hakkında herhangi bir kanıt var mı?

Bu detaylar, ihbarın doğru ve etkili bir şekilde değerlendirilmesine yardımcı olur. İhbarcılarının, ihbarda buldukları olayları mümkün olduğunca objektif ve tarafsız bir şekilde aktarmaları beklenir.

5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Ermetal Group'un tüm çalışanları ve liderleri bu Politika'ya uymaktan ve Ermetal Group'un ilgili prosedürlerini ve kontrollerini bu Politika'daki gereklilikler doğrultusunda uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. Ermetal Group, tüm İş Ortaklarının bu Politika'ya uyumlu davranmasını bekler ve bunun için gerekli adımları atar.

Ermetal Group çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları için Etik Başkanı ve Etik Yöneticisine danışabilirler. Bu Politika'nın bir çalışan tarafından ihlali, işten çıkarılma dahil olmak üzere önemli disiplin cezalarına neden olabilir. Bu Politika'ya uyumlu hareket etmesi beklenen herhangi bir üçüncü şahsın işbu Politika'ya aykırı hareket etmesi halinde, ilgili sözleşmelerin feshedilmesi ve Ermetal Group'un uğradığı zararların, sorumlularından tahsili dahil gerekli tüm yasal aksiyonlar alınabilecektir.

HAZIRLAYAN	ONAY
İnsan Kaynakları Müdürü	CEO

	ETİK VE İHBAR POLİTİKASI	İlk Yayın Tarihi	12.09.2024
		Rev.No/Tarih	0 / 12.09.2024
Doküman No:	ORT.POL.016	Sf.No	5/5

6. REVİZYON GEÇMİŞİ

İşbu Politika 12/09/2024 tarihinde kurumsal dokümantasyon yönetim sistemi QDMS’de yayınlanarak yürürlüğe girmiş olup, işbu Politika’nın gözden geçirilmesi ve güncellenmesinden Etik Yöneticisi sorumludur. İlgili mevzuat değişiklikleri ve şirket içi gereksinimlere uygun olarak revizyonlar yapılır.

HAZIRLAYAN	ONAY
İnsan Kaynakları Müdürü	CEO