



Amaç

Bu İhbarcı ve Misillemenin Önlenmesi Politikası, çalışanların iyi niyet koşulları altında uygunsuz, zararlı ya da hukuka aykırı buldukları tüm faaliyetleri bildirmelerini teşvik eden bir çalışma ortamı sağlamayı amaçlamaktadır.

Kapsam

Bu politika, dünya çapında L&L Products bünyesinde bulunan tüm iş adayları, daimi ve geçici çalışanlar ve de eski çalışanlara uygulanmaktadır.

Açıklama

L&L Products, bireylerin, L&L Products politikası veya Etik Kuralları ya da sağlık veya güvenlik tehlikeleri, ciddi ölçüde kötü performans sergileyen yönetim, şirket varlıklarının israfı, yetkinin kötüye kullanımı ve/veya diğer etik dışı davranışlar da dahil ancak bunlarla sınırlı olmaksızın, çeşitli yasa, kural, düzenleme ihlallerine dair endişelerini ("Bildirilmesi Gereken İhlal") misilleme korkusuna maruz kalmaksızın özgürce paylaşabilecekleri bir ortam yaratmayı taahhüt etmektedir. L&L Products, çalışanların endişelerini bildirebilmelerini sağlamak üzere birden fazla sayıda kanal sunmakta; endişesini iyi niyet kapsamında dile getiren kimselerin misillemeye maruz kalmasını önlemektedir.

İhbar Prosedürü

Bu belgede ele alınan prosedürün amaçları doğrultusunda ihbarcı kelimesi; iş adayları, stajyerler ya da kursiyerler dahil olmak üzere L&L Products adına çalışan ya da şirket bünyesinde bulunan mevcut veya eski tüm çalışanlardan bizzat bilgi sahibi oldukları hususları tarafsız şekilde ve iyi niyet kapsamında bildiren ve bunların Bildirilmesi Gereken İhlaller teşkil ettiğine makul surette inanan kişileri ("İhbar") ifade etmektedir.

İhbarcıların, söz konusu bu endişelerini müdürlerine, İK Departmanına veya Hukuk Departmanına bildirmesi tavsiye edilmektedir. İhbarlar, alternatif bir yol olarak endişelerini Bildiri Hattı (Speak Up Line) intranet sayfası üzerinden bildirmeyi ya da speakup@llproducts.com adresine e-posta göndererek konunun ele alınması için bir inceleme başlatmayı da tercih edebilirler. Bazı ülkelerde ilave ihbar bildirim kanalları da mevcut olabilir.

İhbar e-postası aşağıdakileri içermelidir:

- İhbarı yapan bireyin kimliği, görevleri ve iletişim bilgileri;
- Hakkında ihbar yapılan bireyin ya da bireylerin kimliği ve görevleri;
- Bildirilen olaylara dair açıklama;
- İhbarı desteklemeye yönelik bilgi ve belgeler (herhangi bir biçimde ya da ortamda sunulabilir).

İhbarı takiben 3 iş günü içerisinde ihbara ilgili bildirim alındığına dair onay gönderilir. İhbarın yeterince temellendirilmemiş olması halinde, ilgili ihbardan ilave bilgi istenebilir. Söz konusu bu prosedür, bahsi geçen ihbarın Bildirilmesi Gereken İhlal niteliği taşıyıp taşımadığının makul bir şekilde değerlendirilebilmesini amaçlamaktadır.

İhbarı alan taraf, bildirilen hususun Bildirilmesi Gereken İhlal teşkil edip etmediğini tespit etmek üzere ilk değerlendirmeyi yapar. İlgili ihbarın Bildirilmesi Gereken İhlal düzeyinde olması durumunda, çıkar çatışmasını önlemek amacıyla daha detaylı bir inceleme yürütmek üzere uygun niteliğe sahip inceleme sorumluları görevlendirilir. Görevlendirilen çalışanlar, bildirilen hususların ciddiyet seviyesini doğrulamak üzere tüm işlemleri yerine getirir ve gizlilik ilkesi saklı kalmak kaydıyla gerektiğinde ya da yerel mevzuatın öngördüğü şekilde (avukatlar, denetçiler, uzmanlar, ilgili kamu ya da düzenleyici makamlar yoluyla) dışarıdan destek talep edebilir. Ayrıca, İhbarcının kimliğinin saklı kalmasına yönelik gizlilik esasına mümkün olduğunca riayet ederek İhbarcıyla, tanıklarla, hakkında ihbar yapılan kişiyle ve gerekli bulunan diğer kişilerle görüşme yapabilirler. Bu işlem mümkün olan en kısa sürede tamamlanmakla birlikte, soruşturmacının kontrolü dışındaki koşulların geciktirmemesi kaydıyla üç ay içinde tamamlanmasının amaçlandığı bulunmaktadır.

Prosedürün sonunda İhbarcıya soruşturmanın sonuçlandırıldığı bildirilmiş bulunmaktadır.

Misillemenin Önlenmesi

Misilleme, bir kişinin iyi niyetle yaptığı ihbar nedeniyle ona karşı çeşitli olumsuz eylemlerin uygulanmasını ifade etmektedir. Misilleme eylemi çeşitli eylemleri kapsamaktadır. Bunlar arasında tehditlerde bulunmak, sindirme eylemleri gerçekleştirmek, taciz etmek, ayrımcılık yapmak, kariyer fırsatlarını sınırlamak, rütbe düşürmek, zorbalık faaliyetleri yürütmek, gerçek performans eksikliklerinden bağımsız olarak olumsuz performans geri bildirimini vermek veya zorunlu fesihlerde bulunmak görülmektedir.

L&L Products, kanunlara, yönetmeliklere veya Şirket kuralları ile politikalarına uyulmaması hususunda makul bir şekilde iyi niyetle yapılan ihbarlara karşı misillemeyi tolere etmemektedir.

İhbarcılar, bir konuyu ihbar ettikten sonra misillemeye maruz kaldıklarını düşünmeleri halinde veya çalışanlar, başka bir L&L Products çalışanına yönelik misillemenin tanığı olması halinde, ilgili durumu derhal müdürüne, İK departmanına, Hukuk departmanına, Bildirim Hattına veya speakup@llproducts.com elektronik posta adresine bildirmelidir. L&L Products, bahsi geçen konuyu incelemek ve misillemede bulunan kişi hakkında işten çıkarma da dahil olmak üzere gerektiği takdirde düzeltici işlemlerde bulunmak suretiyle disiplin cezaları uygulayabilecektir.

Bu Politika, iyi niyetle yapılan ihbarları korumayı amaçlamaktadır. İyi niyetle yapılan ihbar, bildirim anında potansiyel bir sorunun var olduğuna dair gerçek bir inançla yapılan bildirimleri ifade eder. Buna karşın kötü niyet ise İhbarcı prosedürünün, bireylerin yanlış olduğunu bildikleri gerçekleri ihbar etmek veya üçüncü bir kişi aleyhine zarar verme amacıyla ya da haksız çıkar elde etme gayesiyle karalayıcı iddialarda bulunmak üzere kullanılmasını ifade eder. L&L Products, kötü niyetli veya suistimal amaçlı yapılan ihbarın sahibine karşı işten çıkarma da dahil olmak üzere çeşitli yaptırımlar uygulayabilir.

Bildirim, kanunlara ve yönetmeliklere, iç politika veya prosedüre ya da Çalışan Etik Kurallarına uyulmamasıyla ilgili olabilir. Bunlara örnek olarak ise dolandırıcılık, hırsızlık, rüşvet, yolsuzluk, şantaj, rekabet ihlali, kara para aklama, ayrımcılık, taciz, zorbalık, insan hakları ihlali, çıkar çatışması, bilgi ihlalleri, gizlilik ihlali, bildirilmesi gereken durumların örtbas edilmesi, emniyet kurallarına uyulmaması ve diğer etik olmayan veya yasa dışı davranışlar verilebilir.

Sorular

Bu Politika ile ilgili sorularınızı İnsan Kaynakları Departmanı veya Hukuk Departmanına yönlendirebilirsiniz.



İlk yürürlük tarihi: 30 Mayıs 2018
Son inceleme tarihi: 5 Haziran 2025
Sonraki inceleme tarihi: 5 Haziran 2027



Christophe Carré
CEO