

İHBAR POLİTİKASI

İÇİNDEKİLER

İhbar nedir?

Gizlilik

Endişe nasıl bildirilir?

İhbar Komitesi Üyeleri

Açıklamalarla başa çıkma

İHBAR POLİTİKASI

HP Pelzer Pimsa Otomotiv A.Ş." nin tüm Lokasyonları, "Pimsa Adler Otomotiv A.Ş." ve "Pimsa Otomotiv Tekstilleri Sanayi Tic. A.Ş." firmaları kısaca GRUP FİRMALARI olarak tanımlanmıştır.

İhbar Nedir?

İhbar, bir çalışanın bir yanlış davranışla ilgili bilgi iletmesi durumunda kullanılan terimdir. İhbar yasaları kapsamında korunabilmek için, bilgi veren çalışanın makul şekilde iki şeye inanması gerekir:

1. Kamu yararına hareket ettiğine,
2. Açıklamanın geçmişte, şu anda ya da gelecekte gerçekleşen veya gerçekleşmesi muhtemel bir yanlış davranışa işaret ettiğine.

Bu tür yanlış davranışlar (ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere) aşağıdaki kategorilerden birine girebilir:

- Suç teşkil eden fiiller (örneğin mali usulsüzlük türleri gibi),
- Yasal bir yükümlülüğe uyulmaması,
- Adaletin yerini bulmaması (adaletsizlik),
- Birinin sağlığı ve güvenliğinin tehlikeye atılması,
- Çevreye zarar verilmesi,
- Yukarıdaki kategorilerdeki yanlışların örtbas edilmesi.

Politika

Bu politika, araştırma süreci ile çalışanlarımızın korunmasına yönelik önlemleri tanımlar. Grup firmaları, bütünlük (dürüstlük) kültürü oluşturmak amacıyla, çalışanlarına doğru seçimler yapma ve kuruluş içinde herhangi bir yanlış davranışa açıklama yetisi kazandırmanın önemini kabul eder.

Tüm çalışanlar her zaman saygı ve onur bir şekilde muamele görmeyi hak eder. Eğer bu şekilde muamele görmüyorlarsa, ihbar mekanizması bu kötü uygulamaların ele alınmasını sağlar.

Grup firmalarına, bildirilen her türlü endişeyi ciddiyle ele alacak ve değerleri ile ilkelerine uygun şekilde kapsamlı bir araştırma yürütecektir.

İHBAR POLİTİKASI

Değerlerimiz ve İlkelerimiz

TUTKU

Girişimci Ruhumuz

Yaptığımız işin sorumluluğunu alırız. Her sorunu, şirket bizimmiş gibi ele alırız.

Yaptığımız işi tutkuyla yaparız, çünkü keyif alırız. Geleceğe yönelik vizyonumuzun proaktif bir parçasıyız

PRADİGMA

Yenilikçi Düşünce

Alanımızda lider olmayı hedefleriz. Trend yaratmaya eğilimindeyiz.

Paradigmayı değiştirmek için çabalıyoruz, vizyon oluşturmak bu yolda attığımız ilk adımdır.

Biz inovasyonu geleceğe açılan kapı olarak görüyoruz.

Başkalarının "imkansız" olarak nitelendirdiği şeyleri başarma yolumuz bu olduğundan, kendimize inanmayı isteriz.

Başkaları bize güvendiği için asla pes etmiyiz ve bunu mümkün kılmak için çabalarız.

Bu deneyimlerden öğrendiklerimize dayanarak büyümenin tek yolu bu olduğundan, kendimize hata yapma izni veriyoruz.

İş sonuçlarımız açısından önemli olduğu için aldığımız kararları hızla uygulamaya koyuyoruz.

Enerjik bir yapımız var. Bu bizim DNA'mızın bir parçasıdır. Söylediklerimizi harfiyen yerine getiriyoruz.

Teknolojik mükemmelliğe ulaşmayı hedefliyoruz. Süreç odaklı düşünüyoruz ve ürünlerimize tutkuyla bağlıyız.

Çözüm üretiyoruz.

Müşterilerimizi kendimizden bir parça olarak görüyoruz, çünkü onlar bizim büyümemizin ortaklarıdır. Ürünlerimizle değer zincirimizi hem kendimiz hem de müşterilerimiz için optimize etmek amacıyla maksimum düzeyde kullanıyoruz.

Hedeflerimize ulaşma konusunda güveniliriz. Kendi performansımızı sürekli olarak zorlamayı kendimize görev ediniyoruz.

Hayal etmek ve hayata geçirmek bizim erdemli döngümüzdür.

İNSAN

İnan, mümkündür

ADIM

Hızlı Uygulama

PROSES

Mühendislik odaklı

PROSES

Müşteri odaklı

PERFORMANS

Hedeflere ulaşmak,
geleceği teslim etmek.

İHBAR POLİTİKASI

Çalışanlarımızın değerli kulaklar ve gözler olduğunun farkındayız:

Çalışanlarımızın, kuruluşumuzun itibarına ve/veya performansına zarar verebilecek her türlü suistimale ilk tanık olan kişiler olduğunu tespit ettik.

Doğru kültürü oluşturmak:

Çalışanlarımızın kendilerini rahat hissedebilecekleri, açık ve destekleyici bir kültür sürdürmek istiyoruz. Bu, tüm liderlik kademelerinde görünür olmalıdır.

Yanıt verebilmek:

Bir çalışandan gelen bir bildirim ilk olarak ele almanın bizim için en doğru yaklaşım olduğunu anlıyoruz. Uygun olduğunda geri bildirim verilecektir.

Daha İyi Kontrol:

İhbar Politikasının kurumumuza sağladığı bilgi kaynağının ne kadar önemli olduğunun farkındayız.

Usulsüzlüğü hızla çözmek:

Kurum içinde yapılan bir bildirimin kurum dışında yapılan bir bildirimden daha fazla fayda sağladığının farkındayız ve bu bilgiler doğrultusunda derhal harekete geçmeyi ve tespit edilen usulsüzlüğü düzeltmeyi taahhüt ediyoruz.

Gizlilik:

Bir çalışanın kimliğinin gizli kalmasını istemesinin geçerli bir nedeni olabilir. Kanunlar, bir kuruluşun ihbarcının gizliliğini korumasını zorunlu kılmaz; ancak Grup firmaları, kişisel bilgileri korumak ve bildirimin nasıl ele alındığı konusunda hassas davranmak için elinden geleni yapacaktır.

Çalışan anonim kaldığında, bildirimin doğruluğunu teyit etmek daha zor olabilir. Bunun nedeni, çalışanın bildirimle ilişkilendirilmesine yönelik belgelenmiş herhangi bir kanıt olmamasıdır.

Endişeler nasıl bildirilir:

Etik bildiriminiz, kendi bölümünüz ve diğer konularla ilgiliyse doğrudan İnsan Kaynakları Direktörün bizzat okuyacağı aşağıdaki email adresine gönderebilirsiniz. ik.etikhat@pelzerpimsa.com.tr

Etik bildiriminiz, İnsan Kaynakları ile ilgiliyse, sadece Genel Müdür tarafından okunacak etik hat email adresine gönderebilirsiniz. gm.etikhat@pelzerpimsa.com.tr

İHBAR POLİTİKASI

İhbar Komitesi Üyeleri:

Genel Müdür, İnsan Kaynakları Direktörü, Genel Müdür Yardımcıları, konusuna göre ilgili departmanlardan yetkili kişiler ve Hukuk Danışmanları/Avukatlardan oluşmaktadır.

Açık endişeleri takip edip izleyecekler ve uygun eylemler üzerinde anlaşacaklar. Yeni bir endişenin işletme için yüksek risk oluşturduğu veya çalışanlarımız için Sağlık ve Güvenlik açısından acil bir tehdit oluşturduğu tespit edilirse, herhangi bir zamanda acil toplantılar düzenlenebilir.

İhbar Komitesi üyeleri aşağıdaki kurallara uygun davranacaktır:

- Dürüstlük: Çalışmalarını dürüstlük, özen ve sorumlulukla yürütecekler.
- Tarafsızlık: Dengeli değerlendirmeler yapacaklar.
- Gizlilik: Bilginin değerine ve mülkiyetine saygı gösterecekler ve yasal bir zorunluluk olmadığı sürece, yetkisiz kişilerle yada kurumlarla paylaşmayacaklar.

Bildirimlerle İlgili Süreç:

Bir bildirimde bulunulduğunda, durumu anlamak için gerekli tüm bilgileri toplamak adına bir toplantı yapılacaktır.

Bazı durumlarda, bir Yönetici ile yapılacak ilk görüşmede uygun bir sonuca varılabilir. Daha ciddi durumlarda ise resmi bir soruşturma gerekebilir.

Hangi eylemin en uygun olduğuna karar verme yetkisi komite üyelerine aittir.

Eğer bir soruşturma sonucunda yapılan bildirimin doğru olmadığı tespit edilirse, bu durum bildirimin çalışan tarafından kötü niyetle yapıldığı anlamına gelmediğini belirtmek önemlidir.

Tüm bildirimlerin kayıtları İnsan Kaynakları Direktöründe tutulacaktır.

Ali ŞAFAK

Genel Müdür