

Policy:	Against Violence & Harassment at Work		Code No:	05.001
Version:	Date:	Pages	Approval:	ELTON Group CEO
1 st Language: Turkish	27/09/2021	3		

İŞYERİNDE ŞİDDET VE TACİZLE MÜCADELE POLİTİKASI

1. Politikanın amacı

ELTON Group, şiddet ve tacizi önlemede karşılıklı saygı ve insan onuruna dayalı bir çalışma kültürünün öneminin farkında olup çalışma ortamındaki bu tür davranışların eşit fırsatlara tehdit oluşturduğunun, kabul edilemez olduğunun ve insan onuruna uygun bir çalışma ortamına uygun olmadığını bilinciyle, herkesin cinsel taciz de dahil olmak üzere şiddet ve tacizden uzak bir çalışma dünyasına sahip olma hakkını aktif olarak destekler.

ELTON Group, cinsel taciz de dahil olmak üzere her türlü şiddet ve tacizin, sürdürülebilir işletmelerin hedefleriyle bağdaşmadığını ve iş organizasyonu, çalışan ilişkileri, üretkenlik, çalışan motivasyonu ve genel olarak şirketin itibarı üzerinde olumsuz sonuçları olduğunun bilincindedir.

ELTON Group, işyerinde şiddete ve tacize karşı sıfır toleransı teşvik eden, işyerinde meydana gelen cinsel taciz de dahil olmak üzere her türlü şiddet ve tacizi yasaklayan, bu tür davranışlara ilişkin bilgilendirme, önleme ve bunlarla mücadele etme konusunda koruyucu önlemler alan, insana saygılı, modern bir çalışma ortamı yaratmıştır.

2. Tanımlar

Bu politikanın amaçları doğrultusunda:

- "Şiddet ve taciz", gerek münferit gerek tekrarlanan biçimde, fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zarara yol açmayı amaçlayan, bununla sonuçlanan veya yol açması muhtemel olan sözlü ve fiziksel eylem, uygulama veya tehdit biçimleri anlamına gelir.
- "Taciz", gerek münferit gerek tekrarlanan biçimde, kişinin onurunu ihlal etmeyi amaçlayan veya bununla sonuçlanan ve korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratan davranış biçimleri anlamına gelen ve cinsiyete veya etnik köken, din, köken, eğitim düzeyi, fiziksel özellikler vb. dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere diğer ayrımcılık gerekçelerine dayalı tacizi içerir.
- "Cinsiyete dayalı taciz", gerek münferit gerek tekrarlanan biçimde, bir kişinin onurunu ihlal etme amacı veya etkisi olan ve korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratan, kişinin cinsiyetiyle ilgili davranış biçimleri anlamına gelen ve cinsel tacizi veya kişinin cinsel yönelimi, cinsel kimliği veya cinsiyet özellikleri vb. dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere cinsiyete dayalı diğer ayrımcılık nedenlerini içerir.

3. Politikanın uygulama kapsamı ve uygulama sorumlulukları

Politikanın uygulanmasından sorumlu olanlar şunlardır:

- Grup CEO'su
- Grup Genel Müdürü
- Grup Mali Direktörü
- Grup Ticari Direktörü
- Grup İnsan Kaynakları Müdürü
- Grup kuruluşlarının Genel Müdürleri
- Grup iştiraklerinin tüm Direktörleri
- Grup kuruluşlarının tüm Yöneticileri
- İç Denetim Müdürü
- Grup iştiraklerinin her düzeydeki ve her türlü istihdam statüsündeki çalışanları

Politikanın geçerli olduğu kişiler aşağıda sayılmıştır:

- Her düzeydeki ve her türlü istihdam statüsündeki tüm Grup çalışanları.
- Stajyer veya gönüllü statüsündeki stajyerler veya çıkarlar.
- İş arayan kişiler ve çalışan adayları.
- Yönetim Kurulu ve/veya Grup Komiteleri üyeleri.

Policy:	Against Violence & Harassment at Work	Code No:	05.001
----------------	---------------------------------------	-----------------	--------

- Grubun Müşterileri ve/veya Tedarikçileri ile onların çalışanları.
- Sözleşme statülerinden bağımsız olarak iş ortakları.
- Hissedarlar ve Grup iştiraklerinin tesislerini ziyaret eden kişiler.

Politika aşağıdaki durumlarda uygulama alanı bulur:

- Grup şirketlerinin tüm işyerlerinde ve mola, dinlenme veya yemek için kullanılan tüm alanlarda, kişisel hijyen ve bakım alanlarında, soyunma odalarında, Grup şirketleri tarafından sağlanan konaklama yerleri vb. işyeri alanlarında.
- İşe gidiş-dönüş seyahatlerinde ve işle ilgili diğer seyahatler, eğitimler, etkinlikler veya sosyal faaliyetler vb. aktivitelerde.
- Bilgi teknolojileri, mobil telefon veya diğer dijital iletişim yoluyla gerçekleştirilenler de dahil olmak üzere iş ile ilgili her türlü iletişim sırasında.

4. Politika Açıklaması

4.1 Önleme

ELTON Group, kaydedilen olayların ve şikayetlerin değerlendirilmesi yoluyla işyerinde şiddet ve taciz risklerini değerlendirmek ve bu riskleri önlemek, kontrol etmek, sınırlamak ve ele almak için önlemler oluşturmak ve ayrıca bu tür olayları veya davranış biçimlerini izlemek için uygun önlemleri alır.

ELTON Group, uygun herhangi bir yolla, çalışanlarına şiddet ve tacizle mücadele için yürürlükteki mevzuat ile ilgili çalışanların ve yöneticilerin hak ve yükümlülükleri, şirket düzeyinde uygulanan prosedürler ve yetkili makamların iletişim bilgileri hakkında bilgi sağlar.

Bir İşyeri Hekiminin hizmetlerinin aktif olduğu Grup kuruluşlarında, İşyeri Hekimi, cinsel ve psikolojik taciz de dahil olmak üzere işyerinde şiddet ve tacizle mücadele riskleri ve önlemleri de dahil olmak üzere güvenlik ve sağlık riskleriyle ilgili koruma ve önleme önlemleri ve faaliyetleri konusunda tavsiyelerde bulunmaktan sorumludur. İşyeri Hekimi, işyerlerini düzenli olarak denetler ve herhangi bir ihmali bildirir, ihmalleri gidermek için önlemler önerir ve bunların uygulanmasını denetler, çalışanların çalışanlar için sağlık ve güvenlik kurallarına uymasını denetler, çalışanları işlerinden kaynaklanan riskler ve bunların önlenmesi yolları, cinsel taciz de dahil olmak üzere şiddet ve taciz riskleri hakkında bilgilendirir ve bir şiddet olayı durumunda acil tedavi sağlar.

Tüm Grup kuruluşlarında, politikayı uygulamaktan sorumlu olanlar, her türlü uygun araç veya makul düzenleme ile işyerinde şiddet ve taciz olaylarının önlenmesini ve bunlara zamanında ve etkili bir şekilde müdahale edilmesini sağlamak için uygun önlemleri almaya kararlıdır.

4.2 Dahili Şikayet Yönetimi

ELTON Group, işyerinde cinsel taciz de dahil olmak üzere şiddet ve taciz olaylarıyla ilgili her türlü şikayeti veya ilgili raporu, gizlilik içinde ve insan onuruna saygılı bir şekilde şiddet ve tacize karşı sıfır tolerans göstererek alır, araştırır, yönetir ve misilleme ve daha fazla mağduriyete karşı önlemleri sağlar.

Grup düzeyinde ilgili kişi ("irtibat kişisi") olarak atanan Grup İnsan Kaynakları Müdürü, mağduru koruyan ve insan onuruna saygı gösterilmesini temin eden bir şekilde şikayetleri alır ve şikayetçileri güvenli bir şekilde bilgilendirir. Cinsel ve psikolojik taciz de dahil olmak üzere işyerinde şiddet ve taciz olaylarıyla ilgili raporların ele alınması sorumluluğu, iştirakin Hukuk Müşaviri, Genel Müdürü ve Grup İnsan Kaynakları Müdüründen oluşan Dahili Şikayet Yönetimi Komitesine aittir. Politika kapsamında, Dahili Şikayet Yönetimi Komitesi üyeleri, anlaşmazlığı çözme bağlamında haberdar oldukları bilgi ve/veya belgeler için gizlilik yükümlülüklerini sürdürürler. Dahili Şikayet Yönetim Komitesi, sonuçtan bağımsız olarak her şikayeti değerlendirir ve yazılı bir rapor düzenler. Şiddet ve Taciz.

Olayları için Dahili Şikayet Yönetim Komitesi'nin bulgularına ve şikayetlerin içeriğine, mevzuatta belirtilen koşullara uygun olarak Dahili Denetçi, Veri Koruma Görevlisi, Yönetim Kurulu ve varsa çeşitli Denetçiler ve Hukuk Danışmanları



Policy:	Against Violence & Harassment at Work	Code No:	05.001
----------------	---------------------------------------	-----------------	--------

vb. erişebilir.

İşyerinde şiddet ve taciz olayı şikayeti, Dahili Şikayet Yönetim Komitesi tarafından asılsız olarak değerlendirilirse, kişisel veriler üç (3) ay içinde iştirakin ve Grubun kayıtlarından silinir. Şikayet hakkında yasal süreçler izlenirse veya bir çalışan hakkında belgelere dayanan bulgular elde edilirse, kişisel veriler istihdam süresi boyunca saklanır ve ilişkinin herhangi bir şekilde sona ermesinden beş (5) yıl sonra silinir.

ELTON Group, talep etmeleri halinde, böyle bir olay veya davranışın araştırılması için yetkili herhangi bir kamu, idari veya adli makama yardım ve erişim sağlar.

4.3 Disiplin Cezaları

İşyerinde cinsel ve psikolojik taciz de dahil olmak üzere şiddet ve taciz şikayetleri üzerine ihlallerin tespit edilmesi üzerine ELTON Group, benzer bir olayın veya davranışın tekrarlanmasını önlemek için vaka bazında gerekli uygun önlemleri alır.

Yönetim Kurulu tarafından atanan ve iştirakin Hukuk Müşavirinin de dahil olduğu yetkili bir disiplin kurulu (Dahili Şikayet Disiplin Kurulu), kapsamlı bir rapor alır, verileri inceler, uygun disiplin tedbirlerine karar verir ve bunların uygulanmasını sağlar.

Disiplin cezaları, sayılanlarla sınırlı olmamak üzere uyum için yazılı tavsiye, yazılı uyarı, program veya vardiya değişikliği, işyeri değişikliği veya çalışma şekli değişikliği, başka bir departmana transfer, pozisyon değişikliği, işin askıya alınması, iş ilişkisinin sonlandırılması vb. yaptırımları içerebilir.

Policy:	Non-Discrimination and Equal Opportunities Policy		Code No:	05.002
Version:	Date:	Pages	Approval:	ELTON Group CEO
1 st Language: Turkish	27/09/2021	1		

AYRIMCILIK YAPMAMA VE EŞİT FIRSATLAR POLİTİKASI

1. Politikanın amacı

ELTON Group için, kuruluş içinde ayrımcılık olmaksızın eşit muamele ve eşit fırsatlar kültürünün aktif olarak desteklenmesi, kuruluşundan bu yana bir prensip ve felsefesinin bir parçası olmuştur.

Çeşitliliğe ve eşit fırsatlara saygı, Grubun iş başarısının temel bir unsuru olup yenilikçilik ve yaratıcılığın geliştirilmesine, müşterilerine yüksek katma değerli hizmetler sunulmasına, tedarikçileriyle uzun vadeli kaliteli ortaklıkların geliştirilmesine ve ekiplerin yeni dinamik ve yetenekli yöneticilerle güçlendirilmesine önemli ölçüde katkıda bulunur.

ELTON Group, insanlara oldukları gibi saygı duyan, gerek birey gerekse ekip üyesi olarak bilgi, beceri ve deneyimlerine saygı gösteren modern bir çalışma ortamı yaratmış, eşit ve adil fırsatlar felsefesini oluşturan davranışlara ve programlara yatırım yapmıştır. Bu bağlamda, Grup 2020 yılında üye devletler için Avrupa Komisyonu'nun bir girişimi olan Çeşitlilik Sözleşmesi'ni imzalamıştır. Çeşitlilik Sözleşmesi'nin imzalanması, çalışanlar, i ortakları, tedarikçiler ve Grubun faaliyet gösterdiği topluluklara, her düzeyde çeşitliliğe saygı gösterme ve çeşitliliğe katkı sağlama taahhüdünü oluşturmaktadır.

2. Politikanın uygulama kapsamı ve uygulama sorumlulukları

İşbu Politika, işe alım, eğitim, personel değerlendirmesi ve Grubun insan kaynaklarıyla ilgili her türlü karar, eylem, prosedür ve politikasında öncelikli olarak uygulanır.

Politikanın uygulanmasından sorumlu olanlar şunlardır:

- Grup CEO'su
- Grup Genel Müdürü
- Grup Mali Direktörü
- Grup Ticari Direktörü
- Grup İnsan Kaynakları Müdürü
- Grup iştiraklerinin Genel Müdürleri
- Grup kuruluşlarının tüm Direktörleri
- Grup kuruluşlarının tüm Yöneticileri

3. Politika Açıklaması

Politikayı uygulamaktan sorumlu olanlar şunlardan sorumludur:

- Şirketin insan kaynaklarıyla ilgili tüm kararların, eylemlerin, işlemlerin, prosedürlerin ve politikaların kadın ve erkek çalışanlar için eşit muamele ve eşit fırsatları garanti altına almasını ve dil, ırk, renk, milliyet, cinsiyet, din, mezhep, cinsel yönelim, fiziksel yetenek, engellilik, yaş, medeni durum, siyasal düşünce ve felsefi inanç vb. temelinde ayrımcılıktan uzak olmasını ve eşit fırsatlar ilkesine dayanarak uygulanmasını sağlamak.
- Şirket çalışanlarının işe alınması, seçilmesi, eğitilmesi ve geliştirilmesi için adil ve şeffaf süreçler sağlamak.
- Çalışanların seçimi, işe alınması, eğitimi, geliştirilmesi ve ücretlerinin yalnızca adayların veya çalışanların söz konusu işe ilişkin bilgi ve deneyimlerine dayanarak, pozisyonun özelliklerine ve ihtiyaçlarına uygun olarak, objektif ve tarafsız bir şekilde, kanıtlara dayanarak yürütülmesini ve hiçbir durumda başka ayrımcı kriterlere dayanmamasını sağlamak için gerekli tüm önlemleri almak.
- Eşit değerdeki iş için eşit ücret sağlanmasını, böylece erkek ve kadın çalışanlar arasında ücret ayrımcılığı olmamasını ve ücret düzeyinin yalnızca pozisyonun özelliklerine, çalışanların niteliklerine ve deneyimlerine göre belirlenmesini sağlamak.
- Kadınların ve erkeklerin yönetici pozisyonlarında veya organizasyonda oluşturulan mesleki ve bilimsel gruplarda dengeli katılımını ve mesleki gelişimde önemli ölçüde cinsiyet eşitliğini sağlamak.
- Ekip üyeleri arasında ve genel olarak organizasyon içinde çeşitliliğe, eşit muameleye ve eşit fırsatlara saygı kültürünü geliştirmek ve güçlendirmek