

FAMICORD AG CAPITAL GRUBUN ÇEŞİTLİLİK, EŞİTLİK VE KAPSAYICILIK POLİTİKASI

Bu Politika, FamiCord AG Grubun Yönetim Kurulu tarafından 28 Mart 2025

tarihinde kabul edilmiş olup 1 Nisan 2025 tarihinden itibaren geçerlidir.

AMAÇ

Bu Politika'nın amacı, işyerini çeşitliliğin her boyutunun yer bulabileceği ve değer yaratabileceği eşitlikçi ve kapsayıcı bir ortam haline getirerek, her türlü ayrımcılık ve önyargının aşılabacağı bir kurumsal kültürü teşvik etmektir. Burada amaç, herkesin kendisi olabileceği, çekinmeden açıkça konuşabileceği ve kendi yeteneğiyle katkıda bulunabileceği özgür bir ortam yaratmaktır.

1. GİRİŞ

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık, insan haklarına saygıyla birlikte, FamiCord AG Capital Grubun kurumsal kültürünün temel unsurları ve aynı zamanda değer sistemimizin dayanak noktalarıdır. Çeşitlilik içeren, adil ve kapsayıcı ekipler daha yaratıcı ve yenilikçi olurlar. Çünkü ekip üyeleri birbirlerini yeni şekillerde düşünüp hareket etmeye teşvik eder, ayrıca eşitlik herkesin kaynaklara ve fırsatlara adil şekilde ulaşmasını sağlar. Bu sayede ekip üyeleri kendilerinin tam potansiyeline ulaşma imkânı bulur.

Tüm Capital Grup şirketlerinde insanlara kendilerinin en iyi versiyonu olma şansı ve tüm potansiyellerini ortaya çıkarma fırsatı vermek arzusundayız. Herkes kendisi olma, çekinmeden açıkça konuşma ve elinden gelenin en iyisini yapma konusunda özgür hissetmelidir. Bunu başarmak için ise her bir kişinin değerini artırmayı ve saygılı, işbirlikçi ve kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmayı taahhüt ediyoruz.

Tüm insanların onuruna ve çeşitliliğine saygı duyan bir ortam yaratmaktır amacımız.

Capital Grup şirketlerimizde insan haklarının korunması ve teşvik edilmesinin ne kadar önemli olduğunu farkındayız.

İşyerinde cinsiyet, yaş, etnik köken/ırksal köken, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, fiziksel yetenek ve nörolojik çeşitlilik, milliyet, kültürel köken, din, aile durumu veya sosyoekonomik duruma dayalı hiçbir ayrımcılığın olmayacağını garanti etmeyi taahhüt ediyoruz.

Yönetimimiz, kuruluşumuz bünyesinde örnek teşkil etmekten ve çeşitliliği, eşitliği ve kapsayıcılığı teşvik etmekten sorumludur. Yönetimimizden çeşitliliği güçlendirmesi, sistemler ve süreçler genelinde eşitlik yaratması, kapsayıcı bir ortam oluşturması, hukuk dışı ayrımcı davranışlara karşı önlem alması ve çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık girişimlerinin işimizin tüm yönlerine entegre edilmesini sağlaması beklenmektedir.

Bu Politika temel insan haklarına ilişkin standartlar ve kılavuzları temel alarak hazırlanmış olup, bunlara Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerinde belirtilen insana yakışır iş standartları dâhildir.

Her bir kişinin değerini tanımayı ve saygı, işbirliği ve kapsayıcılığı ön planda tutan bir iş yeri yaratmayı taahhüt ediyoruz.

2. KAPSAM

Bu Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık (DE&I) Politikası, FamiCord AG Capital Grubun tüm çalışanlarını kapsamakta olup, Grubun kuruluş genelinde Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılığı geliştirmek için uygulayacağı ilkeleri ve yükümlülükleri belirler.

3. TANIMLAR

Çeşitlilik, her bireyi benzersiz kılan farklı kişisel nitelikleri ve özellikleri ifade eder. Bunlara cinsiyet, yaş, etnik köken/ırksal köken, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, fiziksel yetenek ve nörolojik çeşitlilik, milliyet, kültürel köken, din, aile durumu veya sosyoekonomik durum dâhildir.

Eşitlik, adil ve tarafsız olmak, süreçleri, sistemleri ve ortamları her bireyin kendine özgü ihtiyaçlarına göre uyarlayıp değiştirmek, engelleri kaldırmak, herkesin kişisel hedeflerini başarmasını ve tüm potansiyeline ulaşmasını mümkün kılmak anlamına gelir.

Kapsayıcılık, herkesin kendine özgü nitelikleri ve çeşitli yetenekleri bakımından hoş karşılandığını, saygı duyulduğunu, desteklendiğini ve değer verildiğini hissettiği bir çalışma ortamı yaratmayı içerir. Kapsayıcılık, işbirlikçi çalışma yöntemleri geliştirmeyi amaçlar ve insanları işyerinde kendileri gibi hareket etmeye teşvik eden kapsayıcı davranışları sürekli olarak uygulamayı vurgular.

FamiCord AG Capital Grup: (bu belgede aynı zamanda “**Capital Grup**” veya “**Grup**” olarak anılabilir) ana şirket yani FamiCord AG ve FamiCord AG'nin gerek doğrudan gerekse dolaylı aynı ortak kontrolü altındaki tüzel kişiler grubunu ifade eder.

Çalışan, akdi ilişkileri veya işe alınma biçimleri ne olursa olsun, Grup tarafından işe alınan herhangi bir kişi anlamına gelir. Buna doğrudan veya bir acente aracılığıyla kalıcı, geçici, tam zamanlı veya yarı zamanlı olarak istihdam edilen kişiler, ayrıca yöneticiler, yükleniciler, kursiyerler, çıraklar, stajyerler, serbest meslek sahipleri, danışmanlar ve Yönetim Kurulu üyeleri dâhildir.

İşyeri, Çalışanların görevlerini yerine getirdiği, etkileşimde bulunduğu veya Grup bünyesinde işleriyle ilgili faaliyetlere katıldığı herhangi bir fiziksel ortam, uzak ortam veya sanal ortam anlamına gelir. Buna sınırlı olmamakla birlikte ofisler, şubeler, tesisler ve işle ilgili diğer yerler dâhildir. Aynı zamanda coğrafi konum veya yasal yetki alanından bağımsız olarak, Grubun faaliyetleriyle ilişkili iş gezileri, toplantılar, eğitim oturumları ve etkinlikleri de kapsamaktadır.

Üçüncü Taraf, tedarikçiler, müşteriler, danışmanlar, ortaklar, hissedarlar ve diğer dış paydaşlar dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere Grup tarafından istihdam edilmeyen ancak İşyerinde Grup Çalışanlarıyla etkileşimde bulunan herhangi bir kişi veya kuruluş anlamına gelir.

Ayrımcılık, bir kişiye veya gruba liyakatle veya işin temel koşullarıyla ilgisi olmayan özelliklere dayanarak farklı veya daha kötü davranmak ya da fırsatlara eşit erişimi engelleyen sistemsel engelleri ortadan kaldırmamak anlamına gelir. Bu tür özellikler ulusal ve uluslararası yasalarda yaygın olarak tanımlanmakta olup bunlara, sınırlı olmamakla birlikte cinsiyet, yaş, etnik veya ırksal köken, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, fiziksel yetenek, nörolojik çeşitlilik, milliyet, kültürel geçmiş, din, aile durumu, hamilelik, annelik ve sosyoekonomik durum gibi özellikleri dâhildir.

Ayrımcılığın yaşanabileceği işle ilgili faaliyetlere örnek olarak işe alım, ücretlendirme, terfi, performans değerlendirmeleri, eğitime ve gelişime erişim, iş sağlığı ve güvenliği, istihdamla ilgili diğer kararlar verilebilir.

Taciz, ahlaki boyutta, cinsel açıdan veya başka bir açıdan istenmeyen sözlü, fiziksel veya sözlü olmayan herhangi bir davranış olarak tanımlanmakta olup, bu davranışın amacı bir kişinin onurunu zedelemektir veya bu kişi açısından korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratmaktır.

Taciz örnekleri arasında bir kişinin aşağılayıcı şekilde taklit edilmesi, cinsel yaklaşımlar veya uygunsuz yorumlar yapmak, engellilik haliyle alay etmek, saygısız veya aşağılayıcı ifadeler kullanmak, ırkçı, saldırgan veya aşağılayıcı jestler sergilemek, homofobik, transfobik veya bifobik dil kullanmak, bir kişinin dinini veya inançlarını alaya almak, fiziksel veya dijital alanlarda saldırgan materyaller paylaşp göstermek yer alır.

Zorbalık, bir kişi veya grup tarafından sergilenen istenmeyen, saldırgan, korkutucu, kötü niyetli veya hakaret içeren herhangi bir davranış anlamına gelir. Ayrıca başka bir kişiyi küçük düşürmek, aşağılamak ya da fiziksel veya duygusal zarara uğratmak amacıyla gücün suiistimal edilmesi veya kötüye kullanılması da buna dâhildir.

İşyerinde zorbalığa verilebilecek örnekler arasında bir kişinin işini sürekli olarak asılsız bir şekilde eleştirmek, kötü niyetli söylentiler yaymak, toplantılar sırasında birini tekrar tekrar küçük düşürmek, kasıtlı olarak mantığa aykırı ağır iş yükü altına sokmak, sosyal medyada veya diğer dijital platformlarda küçük düşürücü, saldırgan veya tehdit edici yorumlar veya fotoğraflar yayınlamak vardır.

4. TEMEL İLKELER

Bu Politika, Grup bünyesinde tüm süreç ve prosedürlere uygulanacak olan aşağıdaki temel ilkelere dayanmaktadır.

Bu ilkeler İK süreçleri için özellikle önemli olup işe alım, gelişim, performans değerlendirmesi ve ilerlemesi, terfi olanakları, yedekleme planlaması, ücretlendirme, eğitim fırsatları, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma saatleri ve dinlenme süreleri dâhildir.

Çeşitliliğe Saygı Duymak

Grup, her türlü Ayrımcılığa karşı sıfır tolerans taahhüdünde bulunmaktadır.

Grup, yürürlükteki ulusal ve uluslararası yasalara, bu düzenlemelerin izin verdiği her türlü yasal istisnaya uyarak, tüm kişiler için eşit fırsatlar ve adil muamele sağlama taahhüdü vermiştir.

Her türlü Taciz, Zorbalık, Zulüm, Suç ve Uygunsuz Davranışa Karşı Sıfır Müsamaha

Grup, her türlü taciz, zorbalık, şiddet, tehdit, ayrımcılık, yetki suiistimali ve kriz durumlarının istismarına karşı sıfır tolerans yaklaşımı taahhüdünde bulunmuştur. Buna zorbalık, kötü niyetli davranış, onuru zedeleyen, düşmanca veya saldırgan bir ortam yaratan diğer davranışlar dâhildir.

Grup bu tür davranışları eğitim, farkındalık ve raporlama mekanizmaları yoluyla önlenmesini sağlamakta olup, herhangi bir olayın adil bir şekilde ve gizliliğe tam saygı gösterilerek derhal ele alındığından emin olmaktadır.

Farklılıklara Değer Vermek

Herkesin kendini güvende ve kapsanmış hissettiği, kendi özgün bakış açısını ve fikrini çekinmeden söyleyebileceği bir ortamın yaratılması yoluyla, Çeşitliliğin ne kadar değerli olduğu anlaşılıp benimsenmelidir.

Grup özellikle sıra dışı, yaratıcı veya yenilikçi fikirlerin özgürce ifade edilmesini teşvik ederek, sürekli olarak işbirliği, saygı ve açık olma kültürü inşa etmeye çalışmaktadır. Her bir fikrin veya bakış açısının daima geçerli olmayacağını bilincindeyiz, ancak büyüebilmek ve yenilikler getirmek için açık diyalog ve farklı görüşleri sorgulamak şarttır.

Adil muamele ve fırsat eşitliğinin sağlanıp teşvik edilmesi

Grup; işe alım, gelişim, terfi ve tazminat dâhil olmak üzere istihdamla ilgili tüm kararların adil şekilde, ayrımcılık veya önyargı olmaksızın alınmasını sağlamakta olup, fırsat eşitliği tanıyan bir işveren konumundadır. Tüm çalışanlara, kişisel özellikleri ve nitelikleri ne olursa olsun adil davranılmalı ve eşit fırsatlar tanınmalıdır.

Başarı kolektif bir çaba neticesinde gelir. Herkes elinden gelenin en iyisini yapmalı ve tüm Grubun yararına olan ortak hedeflere ulaşmada sorumluluk almalıdır.

Bilinçsiz önyargıya ilişkin farkındalığın artırılması

İşyerinde bir veya daha fazla insan grubuna ya da bireye karşı bilinçsiz önyargıların tespit edilip en aza indirilmesine yönelik yollar teşvik edilmelidir.

Çeşitliliğin, Eşitliğin ve Kapsayıcılığın değerini biliyor ve bunları benimsiyoruz; sürekli olarak güvenli, adil ve kapsayıcı bir kültür yaratma çabası içindeyiz.

5. POLİTİKA KURALLARI

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Stratejisi

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık konusundaki küresel yaklaşımımız, hem iç hem de dış bakış açılarıyla şekillenmekte, küresel kıstaslarla yönlendirilmekte ve Çalışanlarımızdan sürekli gelen geri bildirimlerle zenginleşmektedir.

Stratejimiz, anlamlı bir etki yaratmak için uyum içinde çalışan, birbirine bağlı üç temel nokta üzerine kuruludur.

FamiCord AG Capital Grupta bizler:

1. Çalışanların gerçek benliklerini ifade etmelerini sağlayan, ekiplerin ise yaratıcı potansiyellerinin tamamına ulaşmalarını sağlayan kapsayıcı bir ortam yaratmaya gayret ediyoruz.
2. Çeşitliliğin günlük uygulamalara ve karar alma süreçlerine kusursuz bir şekilde entegre edildiği bir işyeri kültürü inşa ediyoruz.
3. Daha geniş topluluklarla etkileşimde bulunmak ve onları olumlu yönde etkilemek için sürekli olarak yenilikçi yaklaşımları araştırıyoruz.

Amacımız, yerel özellikleri ve ulusal öncelikleri kabul edip bunlara saygı duyan uyarlanabilir bir kapsayıcılık çerçevesi uygulayarak, Çeşitliliği benimsemek ve Kapsayıcı bir kültür geliştirmektir.

Grubun Kapsayıcılık Modeli, kapsayıcılığı teşvik etmek ve çalışanların gelişimlerini desteklemek için kapsamlı bir çerçeve oluşturan beş temel bileşenden oluşmaktadır:

1. **Kurumsal Kültür:** Kapsayıcılığın ve çeşitliliğin günlük değerlerin ve işlerin ayrılmaz bir parçası olduğu bir ortam oluşturmak;
2. **Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılığın Bireysel Farkındalığı ve Beceriler:** Çeşitliliği ve kapsayıcılığı pekiştirmek için çalışanların bilgi ve yetkinliklerle güçlendirilmesi;
3. **Duygusal Zekâ:** Daha güçlü, daha kapsayıcı ilişkiler kurmak için empati ve öz farkındalığın geliştirilmesi;
4. **Kapsayıcı Liderlik:** Farklı farklı ekiplere ilham vermek için liderlerin kapsayıcılıkla ve örnek davranışlarla donanımlı olması;
5. **Destekleyici Sistemler:** Fırsat eşitliği sağlayan ve her kademede kapsayıcılığı olanaklı kılan politika, süreç ve yolların uygulamaya konması.

Ayrımcılığın, İşyerinin çeşitli boyutlarında ortaya çıkabileceğinin bilincindeyiz. Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Stratejimiz ve özellikle Kapsayıcılık Modelimiz yardımıyla bu riski proaktif bir şekilde ele almaya kararlıyız.

Amacımız, Çeşitlilik ve Kapsayıcılığı iş faaliyetlerimize sağlam bir şekilde yerleştirmek ve Grup bünyesinde bir Çalışanın mesleki yolculuğunun her aşamasına entegre etmektir. Bu yolculuk ise işe alım, çalışma saatlerine göre ücretlendirme, izin politikaları, gebelik, iş güvenliği, görevlendirme, eğitimler, performans değerlendirmesi, kariyerde ilerleme, maaşın revize edilmesi, hatta işe son verilmesi adımlarını içerir.

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık Vizyonu

Grupta çeşitliliği kucaklıyor ve herkesin katkıda bulunmaya özgüvenli hissettiği kapsayıcı bir kültür geliştiriyoruz. Çalışanlarımızın özgün geçmişlerine ve bakış açılarına değer veriyoruz, her adil sesin duyulmasını, her mantıklı anlayışın paylaşılmasını ve her bireyin kolektif büyümemizin sorumluluğunu almasını temin ediyoruz.

Farklı deneyimlere ve bakış açılarına sahip kişiler arasındaki işbirliğinin yenilikleri teşvik ettiğine ve olağanüstü sonuçlar getirdiğine inanıyoruz. Biliyoruz ki birlikte daha güçlüyüz.

Çeşitliliği ve kapsayıcılığı benimseyen bir işyeri yalnızca çalışanlarımıza değil aynı zamanda işimize de fayda sağlar. Böyle bir işyeri, herkesin anlamlı bir etki yaratabileceği ve gelişebileceği, amaç odaklı, güvenilir bir kuruluş ve tercih edilen bir işveren olarak konumumuzu güçlendirir.

Sizin Özgünlüğünüz Bizim Gücümüzdür

Çalışanların Sorumlulukları

Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık, kuruluştaki herkesin paylaştığı kolektif bir sorumluluktur.

Tüm Çalışanların, hem iş yerinde hem de işle ilgili etkinliklerde (işyerinde veya işyeri dışında) ve Grup şirketleri tarafından desteklenen tüm faaliyetlerde, tüm ilişkilerinde onur ve saygı ilkelerine uymaları beklenmektedir.

Her Çalışan özellikle aşağıdakilerden sorumludur:

1. Tüm bireylerin onuruna saygı göstermek ve çeşitliliğe değer vermek;
2. Ayrımcılık, Taciz ve Zorbalıktan uzak, kapsayıcı bir ortama katkıda bulunmak;
3. Bilinçsiz önyargılara ilişkin farkındalığı aktif olarak artırmak ve bunların İşyerindeki etkisini en aza indirmek için gerekeni yapmak.

Uygun olmayan davranışlarda bulunan veya bu türden tutum takınan çalışanlar, Bölüm 8 “Sonuçlar” kısmında belirtildiği gibi disiplin cezalarıyla karşı karşıya kalabilir.

Bir Çalışan, herhangi bir ayrımcılığa maruz kaldığını düşünüyorsa, “Uygunsuz Davranışın Bildirilmesi” bölümünde açıklandığı gibi destek almaya teşvik edilir.

Lider sorumlulukları

Tüm liderler, eşitliğin önündeki engelleri tespit edip en aza indirmekten sorumludur. Liderlerin sorumlulukları sınırlı olmamakla birlikte şunları içerir:

1. Ayrımcılık, Taciz ve Zorbalıktan uzak olan, Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılığı destekleyen kapsayıcı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratmak;
2. Kapsayıcı ve saygılı davranışlara örnek olmak, tüm bakış açılarına değer vermek ve farklı görüşleri dinlemek;
3. Çalışma ortamındaki tüm Çalışanlara ve diğer paydaşlara saygıyı teşvik eden bir kültür geliştirmek;
4. Tüm çalışanların işbirliği yapmasını, çekinmeden açık şekilde konuşmasını, birbirlerine saygı duymasını ve farklı görüşleri aktif olarak dinlemesini sağlamak;
5. Bu Politikayla veya diğer Grup Politikaları/Prosedürleriyle veya fırsat eşitliği, çeşitlilik veya kapsayıcılıkla ilgili geçerli yasalarla çelişen diğer tüm davranışları uygun şekilde ele almak.
6. Sistemlerin ve süreçlerin adil olmasını sağlamak, bireysel ihtiyaçları karşılamak ve başarıya giden engelleri ortadan kaldırmak için proaktif adımlar atmak.

6. AYRIMCILIK, TACİZ VE ZORBALIK

FamiCord AG Capital Grubun, istihdamda adil muamele ve fırsat eşitliği konularında taahhüdü bulunmaktadır.

Tüm işe alım kararlarında liyakat, yeterlilik, beceri, performans ve başarı göz önünde bulundurulmaktadır. Herhangi bir Çalışana veya iş başvurusunda bulunan kişiye, iş dışı kişisel özellikler temelinde ayrımcılık yapılmasını kesinlikle yasaklıyoruz. Bunlara sınırlı olmamakla birlikte cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya ifadesi, ulusal köken, yaş, fiziksel veya zihinsel yetenek, ırk, etnik köken, siyasi inançlar veya dini bağlılık dâhildir.

Tüm Çalışanların her zaman profesyonel ve kapsayıcı bir şekilde davranmasını bekliyoruz. Sıfır tolerans politikamız, İşyerinde her türlü Ayrımcılık, Taciz veya Zorbalık için geçerlidir.

Bu Politika aynı zamanda Grup Çalışanlarıyla etkileşimde bulunan veya Capital Grup şirketlerinden biri adına iş yürüten Üçüncü Taraflarla olan etkileşimleri de kapsar.

İşyerinde her türlü Ayrımcılık, Taciz veya Zorbalığa karşı sıfır tolerans politikası benimsiyoruz.

7. UYGUNSUZ DAVRANIŞLARIN BİLDİRİLMESİ

Grup, iç iletişimi güçlü bir şekilde teşvik eden “açık kapı politikasını” teşvik etmektedir.

Dolayısıyla şayet bir Çalışan bu Politikanın ihlal edildiğini düşünüyorsa, bu Çalışan bu türden olayları doğrudan kendi amirlerine veya alternatif olarak, ilgili ülkedeki FamiCord AG Capital Grubun Uluslararası Uyumluluk Ekibi üyesi olan atanmış kişiye veya yerel İnsan Kaynakları Bölümüne tam bir şeffaflık içinde bildirebilirler.

Bununla birlikte FamiCord AG Grubu, bazı sorunların ele alınmasının zor olabileceğini kabul etmektedir. İhbar etme sürecinin şeffaf olmasını kolaylaştırmak için Grup, hem Çalışanların hem de dış paydaşların (örneğin müşteriler, işbirliği yapılanlar, acenteler, ticari ortaklar, tedarikçiler, hissedarlar, vb.) erişebildiği birden fazla iletişim kanalı sunmaktadır. Grubun bazı bağlı kuruluşlarında, kanunen zorunlu olması halinde ihbarda bulunan kişilerin kendi kimliklerini açıklama veya anonim tutma seçenekleri bulunmaktadır.

İyi niyetle yapılan ihbarlar, daha sonra asılsız bulunsa bile, disiplin cezasına tabi tutulmayacaktır. Buna karşılık kasıtlı şekilde yanlış bir ihbar veya bilgilendirme, mevcut Politikanın ihlali olarak kabul edilecek ve uygun şekilde disiplin yaptırımları uygulanacaktır.

Bir ihbar nasıl yapılır – İletişim kanalları:

1. Bazı Grup şirketlerinde erişilebilen çevrimiçi İhbar portalının adresine şirketin internet sayfasından ulaşılabilir.
2. Şu adrese e-posta gönderilebilir: compliance@pbkm.pl
3. Aşağıdaki adrese normal posta gönderilebilir:
Polski Bank Komórek Macierzystych sp. zo.o.
Dobrosława Waleczek-Gaudnik- Leader Compliance Expertise Centre
Al. Jana Pawła II 29
00-867 Varşova
Polonya

Misilleme yasağı

FamiCord AG Grubu, bu Politikayı ihlal ettiğine makul ölçüde inanılan bir davranışı bildirmeleri veya böyle bir davranışa ilişkin bir bildirim veya soruşturmayla bağlantılı olarak iyi niyetle bilgi sağlamaları nedeniyle, bir kişiye karşı herhangi türde bir tehdit veya misilleme yapılmasını kesinlikle yasaklar. Bu Politikanın ihlaliyle ilgili bir soruşturmaya katılan kişilere karşı baskı yapmak veya şikâyet sahibini tehdit etmek de dâhil olmak üzere, misilleme yapan veya misilleme yapmaya teşebbüs eden herhangi bir kişi, Bölüm 8 “Sonuçlar” kısmında açıklandığı şekilde disiplin cezasına tabi tutulacaktır.

8. SONUÇLAR

Ayrımcılık, Taciz, Zorbalık veya herhangi bir yasaklı davranışta bulunarak bu Politikayı ihlal eden herhangi bir Çalışan, ilgili Grup kuruluşlarının tabi olduğu yerel yasalara ve geçerli olduğu durumlarda ilgili uluslararası düzenlemelere uygun olarak, iş akdinin feshedilmesi de dâhil olmak üzere uygun disiplin cezalarıyla karşı karşıya kalacaktır.

Ayrıca Ayrımcılık, Taciz, şiddet, tehdit, yetki suiistimali veya benzeri herhangi bir uygunsuz davranışla ilgili hükümlerin Üçüncü Taraflarca ihlali, akdi yükümlülüklerin ağır ihlalini teşkil edebilir. Bu tür ihlaller, akdi ilişkinin sonlanmasına neden olabilir, ayrıca yasaların izin verdiği ölçüde Grup tarafından tazminat istenmesine de yol açabilir.