

1. AMAÇ

Batisöke, Misillemenin Önlenmesi Politikası ("Politika")'nın amacı, Batisöke Söke Çimento Sanayii T.A.Ş. tarafından "misilleme" olarak kabul edilen eylemleri tanımlamak, değerlendirmek ve bir yaptırım uygulamak için kullanılan standartlar, ilkeler ve kuralları belirlemek ve tüm bu süreçlerde çalışanlara adil, gereğine uygun ve tutarlı bir şekilde davranılmasını sağlamaktır.

Bir ihbarda bulunan, Şirket'in bir Soruşturma veya disiplin sürecine katkı sağlayan veya yasal hakkını kullanan bir çalışanın kendisini rahat ve güvende hissetmesi, dürüst ve iyi niyet çerçevesinde hareket ettiği müddetçe mesleki yaşamının olumsuz etkileneceğinden endişe duymaması çok önemlidir. Bu çerçevede işbu Politika, çalışanların kendilerini güvende hissetmesi ve sağlıklı çalışma ortamını yaratmak için hazırlanmıştır.

2. KAPSAM

İşbu Politika, Batisöke içindeki tüm birimleri, departmanları ve iş süreçlerini kapsar. Aynı zamanda, Politika'nın kapsamı, Batisöke'nin etik, hukuki ve iş alanındaki güncellemelere uyumunu güvence altına almak amacıyla sürekli ve yılda en az bir kez olmak üzere gözden geçirilir ve güncellenir.

Batisöke; tedarikçileri, yüklenicileri ve iş ve çözüm ortaklarının da Politika'ya uymalarını ve incelenen unsurlara özen göstermesini bekler. Bu amaçla Batisöke; tedarikçiler, yükleniciler ve iş ortakları ile yapacağı sözleşmelere bu Politika'ya uyulacağına dair bir düzenleme eklemektedir.

3. TANIMLAR

Kısaltma/Tanım	Açıklaması
Bağlı Olunan Yönetici	Çalışan'ın doğrudan bağlı olduğu ilk Yönetici'yi ifade eder.
Çalışan	Batisöke'de iş sözleşmesi ile çalışan tüm Batisöke çalışanlarını ifade eder.
Disiplin Cezası	İş sözleşmesine ve/veya yürürlükteki mevzuata ve/veya Batisöke İş Etiği Kuralları ve Çalışma Esasları'na, ilgili politikalara, prosedürlere, talimatlara, yönetmeliklere, tamimlere vb. şirket içi düzenlemelere aykırı davranışlar nedeniyle uygulanan yaptırımı ifade eder.
Disiplin Suçu	Batisöke'nin itibarını zedeleyebilecek, çalışma huzurunu bozabilecek, yürürlükteki mevzuata ve/veya Batisöke İş Etiği Kuralları ve Çalışma Esasları'na, Batisöke politikalarına, prosedürlerine, yönetmeliklerine, tamimlere vb. şirket içi düzenlemelere aykırı davranışları ve ilgili iş sözleşmesinin ihlalini ifade eder.
Etik Kurulu	İcra Kurulu'na bağlı olarak çalışan Etik Kurulu, Batı Anadolu Şirketler Topluluğu İş Etiği Kuralları ve Çalışma Esasları ve Batı Anadolu Şirketler Topluluğu'nun iş ve işleyişi ile ilgili konularda düzenlenmiş Etik Kurulu'nun denetim alanına giren diğer politika ve prosedürler kapsamında, etik Kuralların ihlal edildiğine dair kendisine iletilen bildirimleri değerlendirmek ve Batı Anadolu Şirketler Topluluğu'nun yönetimlerine etik kural ihlallerinde takip edilmesi gereken yol, yöntem ve uygulamalarla ilgili tavsiyelerde bulunmak amacıyla kurulmuştur.
İhbar	Mevzuata, Batisöke İş Etiği Kuralları ve Çalışma Esasları'na, ilgili şirket içi politika, prosedür, yönetmelik veya sair iç düzenlemelere aykırılık teşkil ettiğinden/edeceğinden şüphelenilen eylemlere ilişkin gözlem ve endişelerin Batisöke İş Etiği Kuralları ve Çalışma Esasları'na uygun şekilde paylaşılmasını ifade eder.

İhbarcı	Batisöke İş Etiği Kuralları ve Çalışma Esasları kapsamında ihbarda bulunan kişiyi ifade eder.
İş Ortakları	İş Ortakları" tedarikçi, distribütör, bayi, yetkili servis ve iş ilişkisi içinde bulunan diğer üçüncü taraflar ile, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron, danışman vb. ile yukarıdakilerin çalışan ve temsilcilerini kapsar.
Misilleme	Misilleme sayılanlarla sınırlı olmamak kaydıyla; bir çalışanın bir ihbarda veya şikayette bulunması, yasal bir hakkını kullanması veya kullanmak istemesi, bir Soruşturma veya denetim çalışmasında görüşüne/bilgisine başvurulması, örgütlenme özgürlüğünü kullanması nedeni ile dışlama, taciz, ayrımcılık, tehdit, psikolojik taciz, mobbing (bezdiri), kariyer fırsatlarının sınırlandırılması, görev ve görev yeri değişikliği, performansı ile ilgili olumsuz performans değerlendirmesi yapılması, disiplin cezası verilmesi, iş akdi feshi, bazı haklardan mahrum bırakılma gibi doğrudan veya dolaylı olarak karşılaştığı herhangi bir olumsuz eylem anlamına gelir.
Soruşturma	Bir Disiplin Suçu iddiasının bulunması hali dâhil, bir olayla ilgili gerçeğin tespit edilmesi için ilgili eylem ve davranışlar hakkında ayrıntılı ve dikkatli bir şekilde gerçekleştirilen inceleme çalışmalarını ifade eder.

4. SORUMLULAR

Batisöke'nin Yönetim Kurulu ve Üst Yönetim de dahil olmak üzere her düzeyden çalışanları ve yöneticileri işbu Politika'ya uymaktan, uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. Batisöke tüm tedarikçi, yüklenici, iş ve çözüm ortaklarının Politika'ya uyumlu davranmasını bekler ve destekler.

Yönetim Kurulu ve Üst Yönetim

- Politika'yı onaylanarak yürürlüğe koymak ve gerektiğinde güncellenen Politika'yı onaylamak,
- Politika'nın düzenli olarak ve her halükârda yılda en az bir kez gözden geçirilmesini ve gerektiğinde güncellenmesini sağlamak,
- Politika tahtındaki temel uygulama prensiplerinin yerine getirilmesini sağlamak,
- Politika'nın Yöneticiliğini üstlenmek ve etkin bir şekilde uygulanmasını teşvik etmek,
- Politika'nın Batisöke içerisinde dağıtımını yapmak,
- Etik değerleri desteklemek ve Batisöke kültüründe yaygınlaştırmak,
- Politika'nın Batisöke birim ve departmanlarında uygulanmasını koordine etmek ve denetlemek,
- Politika'ya ve Politika tahtındaki rüşvet ve yolsuzluğa ilişkin söz konusu olan yasal mevzuatlar tahtındaki kural ve düzenlemelere uyulmaması durumunda bildirim, inceleme ve yaptırım mekanizmalarını belirlemek ve
- İş süreçleri ve kararlarında adalet, tarafsızlık ve açıklık prensiplerine uygun davranmasını sağlamak

Yönetim Kurulu ve Üst Yönetim'in öncelikli görevlerindendir. Bu kapsamda; Yönetim Kurulu ve Üst Yönetim "Adalet, Tarafsızlık ve Açıklık" İlkesini benimser.

Çalışanlar

- Mevcut olarak incelenen Politika'ya uymak,
 - Politika'nın anlaşılması ve içselleştirilmesi için atanan eğitimleri tamamlamak,
 - Politika'yı ihlal ettiği düşünülen olayları Politika kapsamında öngörülen şekillerde Etik Kurulu'na bildirmek ve
 - İş ortakları, yükleniciler ve tedarikçilerle ilişkilerde şeffaflığı ve etik standartları benimsemek
- her çalışanın sorumluluğudur. Bu kapsamda; Çalışanlar "İlişkilerde Şeffaflık" ilkesini benimser.

Etik Kurulu

- Politika ihlallerini bildiren kişilerin gizliliğini ve güvenliğini sağlamaya yönelik tedbirleri de alarak, başvuruların zamanında, adil ve duyarlı bir şekilde incelenmesini/ soruşturulmasını sağlamak,
 - Şüpheli gördüğü durumlarda re'sen inceleme yürütmek,
 - Yönetim Kurulu ve Üst Yönetim tarafından gerekli direktifin verilmesi durumunda ilgili inceleme ve raporlama çalışmalarını tamamlamak ve
 - İhlalin tespiti halinde, düzeltilmesi ve Politika'ya uygunluğun sağlanması için gerekli tedbirleri aldirmek
- Etik Kurulu'nun temel sorumluluğudur.

5. UYGULAMA

5.1. Genel İlkeler

Batisöke, çalışanların düşüncelerini, misilleme korkusu olmadan rahatlıkla söyleyebilecekleri bir ortam yaratmayı önemser. Bu nedenle Batisöke, yasal bir hakkını kullanan veya bir çalışan veya bir İş Ortağı ile ilgili herhangi bir hukuka aykırı faaliyete veya etik dışı olaya doğrudan veya dolaylı olarak tanık olan, bu gibi bir durumdan şüphelenen veya böyle bir durumu dile getirdiği için misillemeye maruz kalan veya misilleme riski altında olan çalışanlarını endişelerini dile getirmek hususunda teşvik etmekte ve desteklemektedir.

Batisöke, "Misilleme'ye karşı sıfır tolerans!" ilkesini benimser. Bu kapsamda;

- Batisöke, bir İhbarcıya veya çalışana Karşı Misilleme yapılmasına hiçbir şekilde müsamaha göstermez.
- Misillemeler Batisöke İş Etiği Kuralları ve Çalışma Esasları'nın açık bir ihlali olarak kabul edilir ve Disiplin Cezasına tabidir.
- Misillemeye uğrayan veya misilleme tehdidi altında olan çalışanların korunması için Şirket gerekli tedbirleri alır.
- Misilleme iddiasını araştırmak için yürütülen soruşturmalar gizlidir. Adli ve idari makamlarca usulüne uygun şekilde talep edilmediği sürece, gerek İhbarda bulunan çalışanın gerekse hakkında İhbarda bulunulan kişinin isminin veya kimliğinin tespit edilmesini sağlayacak detayların (çalıştığı lokasyon, bölüm proje, görev vb.) gizliliğinin sağlanması esastır.
- Batisöke'nin İhbarda bulunan çalışana ve hakkında ihbarda bulunulan kişiye karşı önyargısız ve tarafsız davranması esastır.

Batisöke bünyesinde çeşitli hizmetler veren (temizlik, güvenlik vb.) alt yüklenicilerle yapılan sözleşmelerin, gerekli ve uygulanabilir olduğu ölçüde bu Politika'daki prensiplere uygun olması beklenir.

Batisöke, olayın doğruluğu bir Soruşturma ile ispat edilemese dahi tüm İhbarcıları korumaktadır. Ancak, bir soruşturma sürecinde İhbarcının kasten ve kötü niyetle yanlış bildirimde bulunduğunun ortaya çıkması halinde bu çalışan Disiplin sürecine ve Disiplin Cezalarına tabi tutulabilir. Bu nedenle, bildirimlerin gözlemlere dayalı olması ve mümkünse kanıtlanabilir olması son derece önemlidir.

Misilleme tek bir Çalışan'a karşı gerçekleştirilebileceği gibi birden çok Çalışan da grup olarak veya birbirinden bağımsız bir şekilde Misilleme'ye maruz kalabilir. Birden fazla Çalışan'ın Misilleme'ye uğraması veya Misilleme tehdidine maruz kalması halinde bu Çalışanlar'dan birinin ihbarı dahi işbu Politika'da tanımlanan Soruşturma sürecinin değerlendirmeye alınması için yeterlidir.

İş Ortakları, Tedarikçi ve Yükleniciler Kaynaklı Misilleme İhlalleri: Batisöke, Batisöke İş Etiği Kuralları ve Çalışma Esasları'nda belirtilen hususlara ve ilgili tüm politikalara uyumu sağlamak için İş Ortakları, tedarikçi ve yükleniciler ile ilişkili riskleri izlemekte ve değerlendirmektedir.

İş Ortakları'nın işbu Politika'ya riayeti, Batisöke tarafından ilgili İş Ortağı, tedarikçi ve yüklenici ile olan iş ilişkisinin devamı ve gelecekte kurulabilecek yeni iş ilişkileri bakımından değerlendirmeye alınır.

5.2. Misillemeye Karşı Şirket'in Alabileceği Tedbirler

Bir Çalışan tarafından Batisöke'ye, Batisöke İş Etiği Kuralları ve Çalışma Esasları ve Batisöke Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası kapsamında bir ihbarda bulunulması halinde, Batisöke İhbar'ın niteliği sebebiyle bir Misilleme riski içerip içermediğini inceler ve çalışanı korumak için gerekli tedbirleri alır.

Bir çalışanın yasal bir hakkını kullanması, resmi bir makama veya Batisöke'ye başvuruda bulunması, bir Soruşturma, disiplin süreci veya denetim çalışmasına bilgi/belge sağlaması, tanıklık etmesi, örgütlenme özgürlüğünü kullanması veya benzeri bir sebeple Misillemeye uğradığı veya Misilleme tehdidi altında olduğunu Şirket'e bildirmesi de İhbar niteliğinde değerlendirilir.

Bir Misilleme riski söz konusu olması veya açıkça bir Misilleme ihbarı karşısında iddialar Batisöke İş Etiği Kuralları ve Çalışma Esasları ve Batisöke Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası ile ilgili diğer politika ve prosedürler kapsamında ivedilikle incelemeye alınır, soruşturulur ve gerekli hallerde konu Disiplin Kurulu'na sevk edilir. Soruşturma sırasında çalışanın herhangi bir Misilleme eylemine maruz kalmaması amacıyla Batisöke aşağıdaki tedbirleri ("Tedbir(ler)") uygulayabilir:

- İhbara konu çalışanların, soruşturma tamamlanana kadar idari izne ayrılması,
- İhbara konu çalışanların görev yeri ve çalıştığı operasyonun değiştirilmesi,
- İhbara konu çalışanların vardiya ve çalışma düzeninin değiştirilmesi,
- Misilleme yaptığı ileri sürülen çalışanın Şirket kaynaklarına ve tesislerine erişiminin kısıtlanması,
- Misilleme yaptığı ileri sürülen çalışanın Şirket araç ve bilgisayarına el koyulması,
- İhbarcı'nın psikolojik desteğe ihtiyaç duyması halinde Şirket Sağlık Birimi'ne yönlendirilmesi,
- Çalışana halihazırda Misilleme olarak uygulanan bir eylemin, kararın ifasının durdurulması.

Yukarıda sayılan tedbirler bir arada veya ayrı ayrı uygulanabilir. Hangi tedbirin hangi ölçekte uygulanacağı her vakanın niteliğine göre ayrı ayrı değerlendirilecektir.

Bu konularda karar almak hususunda Etik Kurulu yetkilidir. Bu Politika'da belirtilen durumların dışında meydana gelen vakalarda, Etik Kurulu, Birleşmiş Milletler Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmesi, ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü'nün) temel çalışan haklarını koruyan konu ile ilgili Konvensiyonları ve "İyi Uygulama" Kılavuzundan yararlanır.

5.3. Çalışanların Hak ve Yükümlülükleri

Batisöke, İhbarcılarının ve bu kapsamda yapılan tüm iletişimlerin ve soruşturmanın gizliliğini, yasaların izin verdiği en yüksek ölçüde sağlayacaktır. İhbara ilişkin bilgi, belge ve açıklamalar, yalnızca bildirilen hususun uygun şekilde araştırılması ve ele alınması için bilmesi gereken kişilerle sınırlı olarak paylaşılacaktır.

Misillemeye uğradığını veya misilleme tehdidi ile karşılaştığını düşünen çalışan, bu durumu aşağıda sayılan Bildirim Kanalları aracılığıyla bildirebilir ve Misillemeye karşı gerekli Tedbirler'in alınmasını talep edebilir.

Bildirimde bulundukları için misillemeye maruz kaldığını düşünen çalışanlar bildirimde bulunurken (mevcut ise) iddialarını destekleyici bilgi ve belgeleri temin etmek, konuyu soruşturan Batisöke birim ve yetkililerle iş birliği yapmak, talep edilen bilgi ve belgeleri doğru bir şekilde sağlamakla yükümlüdür.

Söz konusu Bildirim, Misilleme veya Misilleme tehdidinin gerçekleşmesinden veya tehdidin ortadan kalkmasından itibaren 6 ay içinde yapılmalıdır.

5.4. Bildirim Kanalları

Batisöke Çalışanları ve İş Ortakları, tedarikçi ve yükleniciler, Misilleme'nin Engellenmesi Politikası'nın ihlalini teşkil ettiğini düşündükleri her türlü durumu aşağıdaki Bildirim Kanalları ile Batisöke'ye bildirebilirler. Bildirim Kanalları bunlarla da sınırlı olmayıp çalışan dilerse bağlı olduğu Yöneticilerine veya Soruşturma/disiplin süreci veya denetim çalışması esnasında irtibatta olduğu Soruşturma yetkililerine de bildirimde bulunabilir.

Çalışanlar Bildirim öncesinde tereddüt etmeleri durumunda Etik Kurulu ile irtibata geçip süreç ile ilgili bilgi alabilir.

Batisöke İş Etiği Kuralları ve Çalışma Esasları'nda detaylı açıklandığı üzere İhbarcı bir vakayı bildirirken anonim kalmak için isim ve iletişim bilgilerini paylaşmama hakkına sahiptir.

Yöneticiler bağlı çalışanlarından kendilerine ulaşan Misilleme ihbarlarını derhal Etik Kurulu'na bildirmekle yükümlüdür.

Etik E-Posta Adresi - etik@batianadolu.com

Adres :Ankara Caddesi No: 335- Bornova/İZMİR / Etik Kurulu dikkatine

Batisöke Batı Anadolu Çimento Sanayi A.Ş.

5.5. Soruşturma ve Disiplin Süreci

Misilleme iddiasına dair Soruşturmalar Etik Kurulu tarafından yürütülür.

Soruşturma'nın (30) işgünü içinde tamamlanması esastır. Bu sürenin uzaması halinde çalışana bilgi verilir.

Soruşturma sonucunda, iddia edilen hususun Misilleme eylemi teşkil ettiği kanaatine varılması halinde Misilleme eylemini gerçekleştirdiği ileri sürülen Çalışan hakkında Batisöke Disiplin Politikası uyarınca disiplin sürecinin yürütülmesi amacıyla İnsan Kaynakları Müdürlüğü'ne bilgi verilir. Gerekli disiplin süreci halin icabına göre, Batı Anadolu İnsan Kaynakları El Kitabı uyarınca, Disiplin Kurulu tarafından yürütülür.

Batisöke, olayın doğruluğu bir Soruşturma ile ispat edilemese dahi İhbarcıları korumaktadır. Ancak, bir Soruşturma sürecinde, İhbarcının kasten ve kötü niyetle yanlış bildirimde bulunduğu ortaya çıkması halinde bu Çalışan hakkında disiplin süreci işletilecektir. Bu nedenle, bildirimlerin gözlemlere dayalı olması ve mümkünse kanıtlarla desteklenmesi son derece önemlidir. İhbarcının kasten ve kötü niyetle yanlış bildirimde bulunduğu tespiti halinde dahi bu kişilere karşı Misilleme yapılması kabul edilemez.

Soruşturma veya disiplin sürecinin işletilmesi sonucunda verilen karar Çalışan'a bildirilir.

6. İHLALLER VE SONUÇLARI

Bir çalışan ya da Batisöke adına hareket eden herhangi bir kişinin işbu Politika'ya aykırı hareket ettiği yönünde görüş ya da şüphe varsa, bu husus, bu hususu tespit eden yönetici ve çalışanlar tarafından Etik Kurulu'na etik@batianadolu.com e-posta adresinden iletilmeli veya "İş Etiği Kuralları ve Çalışma Esasları"nda belirtildiği üzere dilekçe yolu ile bildirmelidir.

Batisöke, dürüst ve şeffaf bir yaklaşımı teşvik etmekte olup; iyi niyetle kaygılarını dile getiren herhangi bir çalışanını ya da üçüncü kişiyi desteklemektedir ve bu kapsamda Etik Kurulu'na yapılan bildirimleri gizli tutmaktadır. Hiçbir çalışan Etik Kurulu'na işbu Politika'yı ihlal ettiğini düşündüğü herhangi bir işlem kapsamında yapmış olduğu bir bildirim nedeniyle baskı veya cezalandırmaya tabi tutulamaz, Etik Kurulu'nun yazılı oluru alınmadan görev kapsamı veya yerinde bu nedenle bir değişiklik yapılamaz.

Bildirim yapan kişinin, bu tür bir muameleye maruz kalması durumunda bunu Etik Kurulu'na iletmesi gerekmektedir.

Politika'ya aykırı olan veya olma ihtimali olan durumlarda, konu resen veya bildirim üzerine Etik Kurulu'na incelenir ve uygunsuz davranışların tespiti halinde gerekli yaptırımlar belirlenerek uygulanır.

Etik Kurulu işbu Politika'nın eki mahiyetindeki "İş Etiği Kuralları ve Çalışma Esasları" çerçevesinde kurulur ve hareket eder.

Mal ve hizmet alınan ve satılan firmalar, tedarikçiler, yükleniciler, iş ve çözüm ortakları veya Batisöke adına görev yapan kişi ve kuruluşlar ile yapılan sözleşmelerde Politika'ya aykırı davranış, tutum ya da faaliyet bulunduğunun belirlenmesi durumunda çalışmaların / yürürlükteki sözleşmelerin Batisöke tarafından haklı sebep ile tek taraflı olarak sonlandırılacağına dair hükümlere yer verilir ve Politika ihlali durumunda da istisna yapılmaksızın bu hükümler uygulanır.

Bu politika, Batisöke Yönetim Kurulu ve Üst Yönetim'i tarafından desteklenir ve her çalışanın bu ilkelere bağlı kalmasını bekler. Rüşvet ve yolsuzlukla mücadelede başarı, her bir çalışanın bu politikayı benimsemesine, uygulamasına ve sürekli olarak gözden geçirmesine dayanır.

7. YÜRÜRLÜK

İşbu Politika, Yönetim Kurulu Üyelerinin onayı ile yürürlüğe girer.

8. YÜRÜTME

İşbu Politika, Yönetim Kurulu Üyelerinin onayı ile yürürlüğe girer.

İLİŞKİLİ DOKÜMANLAR

- Batisöke İş Etiği Kuralları ve Çalışma Esasları
- Batisöke İnsan Hakları Politikası
- İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi
- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi
- ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi
- BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri