

Şikayet yöntemleri yöntem kuralları

Ethics & Compliance

UEE Holding SE & Co. KG

Doküman bilgisi

Doküman kimliği	EC_E&C_Şikayet yöntemleri yöntem kuralları_rev000.docx
Gizlilik	HERKESE AÇIK

Tarih	Dil	DCC	Fabrika/departman
2022-12-15	tr		Ethics & Compliance

Revizyon çizelgesi

Revizyon	Tarih	Bölüm	Değişiklik
000	2022-12-15	-	Yöntem kurallarının hazırlanması

İçindekiler

1	Temel bilgiler.....	- 1 -
2	Şikayette bulunma kanalları	- 2 -
3	Şikayet yöntemlerinin işlem akışı.....	- 4 -
4	Anlaşmazlıkların dostane bir şekilde çözümü	- 5 -
5	Bilgi veren kişinin kimliğinin gizliliği.....	- 5 -
6	Bilgi veren kişinin korunması	- 5 -
7	ENERCON içindeki sorumluluklar	- 6 -
8	İrtibat yetkilisi.....	- 7 -
	Ek 1: İnsan hakları ve çevreyle ilgili görev ihlallerine örnek niteliğinde genel bakış.....	I
	Ek 2: Sözleşme	II

1 Temel bilgiler

Bu belgenin amacı, UEE Holding SE & Co. şirketinin şikayet yöntemini açıklamaktır. KG ve bağlı ortaklıkları (= ENERCON). Kurumsal sorumluluğun bir ifadesi olarak ve Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri doğrultusunda, şikayet yöntemi potansiyel olarak etkilenen paydaşlara telafi erişimi sağlar.

Şikayet terimi aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır:

Şikayet: bir durum, faaliyet, davranış veya taciz, ayrımcılık veya diğer suistimallere (örn. çatışma, yolsuzluk, insan hakları ihlali vb.) ilgili daha spesifik ve ciddi bir yanlışlık duygusundan duyulan memnuniyetsizliğin genel ifadesi.

Buna özellikle ENERCON veya iş ortakları tarafından insan hakları ile ilgili veya çevresel spesifikasyonlar belgelerini ihlal edilmesi dahildir. İnsan hakları ve çevreyle ilgili örnek görev ihlallerine genel bir bakış Ek 1'de sunulmaktadır.

Şikayet prosedürü sadece ENERCON'un tüm çalışanlarına (yasal temsilcileri de dahil olmak üzere) değil, aynı zamanda iş ortaklarına (çalışanları ve yasal temsilcileri de dahil olmak üzere) ve diğer şekilde etkilenen kişilere (örneğin bir ENERCON üretim tesisinin çevresinde yaşayanlar) veya kuruluşlara (örneğin medya temsilcileri, sivil toplum kuruluşları) açıktır.

ENERCON, usule ilişkin nedenlerden ötürü, halihazırda uygulanmakta olan ihbar sistemini bir şikayet yöntemi olarak kullanmaktadır. "Not" ve "şikayet" terimleri arasındaki olası farklılıklara bakılmaksızın, "şikayet yöntemi" terimi "ihbar sistemi" terimine eşdeğer olarak anlaşılmaktadır.

2 Şikayette bulunma kanalları

Şikayetler ENERCON'a anonim olarak veya anonim olmayan şekilde bildirilebilir. Aşağıdaki genel bakış mevcut şikayet kanallarını göstermektedir. Tüm şikayet kanalları ücretsiz olarak ihbarcıların kullanımına açıktır.

	ENERCON Corporate Governance Ethics & Compliance	Kamu denetleyicisi
İrtibat yetkilisi	Global Head of Corporate Governance Juliane Kanitz	Dr. Tobias Rudolph
Telefon	+351 258 803 118	+49 (0) 911 / 999 396 0
E-posta	compliance@enercon.de	rudolph@rudolph-recht.de
Kısa bilgi	UEE Holding SE & Co. KG z. Hd. Frau Juliane Kanitz - persönlich - Borsigstraße 26 26603 Aurich Almanya	Rudolph Rechtsanwälte Partnerschaft mbB Westtorgraben 1 90429 Nürnberg Almanya
Mobil	+351 (911) 912 739	+49 (0) 179 / 537 40 94

Dijital şikayet yöntemleri: enercon.integrityline.com

Telefonla şikayet kanallarına hafta içi Almanya saatiyle (UTC+1) 8 ile 18 arasında ulaşılabilir. Şikayetler Almanca veya İngilizce olarak dile getirilebilir. Mesaj bırakmak mümkündür.

Dijital şikayet yöntemleri sürekli olarak kullanılabilir ve ihbarcılara anonimliklerini koruyarak şikayetlerini iletme fırsatı sunar. Aynı zamanda, şikayete ilgili sorular korumalı bir posta kutusu aracılığıyla yanıtlanabilir ve böylece gerçeklerin açıklığa kavuşturulmasına katkıda bulunabilir. Dijital şikayet yöntemleri toplam altı dilde (Almanca, İngilizce, İspanyolca, Portekizce, Fransızca, Türkçe) mevcuttur. Ancak, şikayetler prensip olarak ulusal dilde yapılabilir. Dijital şikayet yöntemleri harici bir platformda yer almaktadır ve bu nedenle ENERCON BT altyapısının bir parçası değildir. Platform işletmecisinin / sahibinin şikayet yöntemlerinin içeriğine erişimi yoktur. Sisteme erişimin ve

arkasındaki iletişimin korunması ve şikayetlerin - istenirse - anonim olarak yapılması teknik ve organizasyonel olarak sağlanır.

Kamu denetleyicisi, Alman yasalarına göre şirket dışında bir avukat olarak konumu nedeniyle mesleki gizlilikle bağlıdır. Bu yükümlülük ancak bildirimde bulunan kişinin şahsi rızası ile kaldırılabilir. Ancak, ihbarcı bu kanalı seçerse, kamu denetleyicisinin anonimleştirilmiş vaka bilgilerini ifşa etmesine izin vermekle yükümlüdür. Bilgi paylaşımının türü ve içeriği, anonimlik riskine ilişkin değerlendirmelerini dikkate almak amacıyla ihbarda bulunan kişi ile kararlaştırılacaktır.

ENERCON, tüm ihbarcıları şikayet yöntemleri aracılığıyla resmi bir şikayette bulunmadan önce yerel düzlemde (örneğin etkilenen üretim tesisi ile) çözüm aramaya teşvik eder.

3 Şikayet yöntemlerinin işlem akışı

Aşağıdaki şekil şikayet yöntemlerinin işlem akışını göstermektedir. Tüm yöntemler boyunca, geçmiş ve ilerleme hakkında bilgi veren kişi ile düzenli ve şeffaf bir iletişim kurulur. Şikâyetten en geç üç ay sonra, bilgi veren kişiler yöntemin durumu hakkında geri bildirim alacaktır.



4 Anlaşmazlıkların dostane bir şekilde çözümü

ENERCON, bilgi sağlayan kişilere anlaşmazlıkların dostane bir şekilde çözülmesini teklif etme hakkını saklı tutar. Bu durumda, ilgili taraflar resmi şikayet yöntemleri yoluyla bir karara varmak yerine tarafsız ve ara bulucu bir üçüncü tarafın yardımıyla birlikte dostane bir çözüm bulmaya çalışırlar. Odak noktası, tüm taraflarca desteklenen iyileştirici veya önleyici önlemlerin geliştirilmesi için çözüm odaklı işbirliğidir. Şirket ile ihbarcılar arasındaki olası yapısal güç dengesizlikleri dikkate alınır. ENERCON, örneğin bilgi sağlayan kişileri desteklemek için bağımsız kuruluşların katılımını sağlayarak, organizasyonlarda bunları mümkün olduğunca telafi etmeye çalışmaktadır.

Anlaşmazlıkların dostane bir şekilde çözüme kavuşturulmasına yönelik bir hak bulunmamaktadır.

5 Bilgi veren kişinin kimliğinin gizliliği

Bilgi veren kişinin kimliğini korumak ENERCON için en önemli önceliktir. Bildirilen şikayetlerin işlenmesi sırasında bilgi alan tüm ilgili taraflar, bu bilgileri kesinlikle gizli tutmalı ve sözleşmeye bağlı olarak gizliliğe bağlı kalmalıdır. Gizli bilgi ve verilerin uygunsuz şekilde ifşa edilmesi veya kötüye kullanılması yasaktır ve iş kanunu kapsamında sonuçlara yol açabilir.

Veri koruma gerekliliklerine, özellikle de kişisel verilerin işlenmesine ilişkin olarak bireylerin korunmasına, bu tür verilerin serbest dolaşımına ve 95/46/AT sayılı Direktifin (kısaca GVKY) yürürlükten kaldırılmasına ilişkin 27 Nisan 2016 tarihli Avrupa Parlamentosu'nun (AB) 2016/679 sayılı düzenlemesine uygunluk, tüm ENERCON için garanti edilmektedir. Hem bilgi veren kişinin kişisel verileri hem de şikayetin içeriği sadece yasal olarak izin verilen gereklilikler çerçevesinde kullanılacaktır. Üçüncü taraflar bu bilgilere erişemez.

6 Bilgi veren kişinin korunması

ENERCON bünyesinde iyi niyetle şikayette bulunan çalışanlara karşı hiçbir ayrımcılığa müsamaha gösterilmeyecektir. İyi niyetle yapılan şikayetlere herhangi bir şekilde yaptırım uygulanması yasaktır. İhbarcılara karşı ayrımcılığın iş hukuku kapsamında işten çıkarmaya kadar varan sonuçları olabilir.

Ancak, şikayet prosedürünün kötüye kullanılmasına müsamaha gösterilmeyecektir. Bu nedenle, kasıtlı olarak yanlış bilgi içeren veya ENERCON, çalışanlarına veya harici üçüncü taraflara zarar vermek için kötü niyetle yapılan şikayetler gibi iyi niyetle yapılmayan hiçbir şikayet kabul edilmeyecektir.

Ancak, ENERCON kontrolü dışındaki nedenlerle resmi soruşturmalar başlatılabileceğinden, hiç kimseye daha sonraki cezai takiplerden korunma garantisi verilemez.

ENERCON dışında, iyi niyetle şikayette bulunan iş ortaklarının çalışanlarına veya diğer harici kişilere karşı ayrımcılık yapılmasına müsamaha gösterilmeyecektir. ENERCON, iş ortaklarının ihbarcılarını ayrımcılığa karşı korumasını bekler. İş ortakları tarafından ihbarcılara karşı ayrımcılık yapılması, iş ilişkisinin sona erdirilmesiyle sonuçlanabilir.

7 ENERCON içindeki sorumluluklar

Şikayet yöntemleri - ihbar sistemine eşdeğer olarak - ENERCON şirket genelindeki uyumluluk yönetim sisteminin bir parçasıdır. Şikayet yöntemlerinin operasyonel sorumluluğu veya denetimi ENERCON bünyesinde Ethics & Compliance (Etik ve Uyumluluk) departmanı tarafından yürütülmektedir. Gerekirse, İç Denetim departmanı konuların açıklığa kavuşturulmasına dahil olur.

Gerçeklerin açıklığa kavuşturulmasından sonra, ENERCON çalışanlarının bir uyumluluk ihlali yaptığını dair makul bir şüphe varsa, ENERCON İcra Kurulu Başkanı bilgilendirilecektir. Gerçeklerin açıklığa kavuşturulmasından sonra, bir iş ortağının uyum ihlali yaptığını dair makul bir şüphe varsa, ENERCON İcra Kurulu'nun diğer ilgili üyeleri bilgilendirilecektir (örneğin, bir tedarikçinin uyumluluk ihlali yapması durumunda Operasyon Direktörü).

Bir çözüm bulunmasına yardımcı olacaksa ve gizlilik korunabilecekse, diğer şirket departmanları da şikayet prosedürüne dahil edilebilir.

8 İrtibat yetkilisi

Yöntemlerin Kuralları hakkında herhangi bir sorunuz varsa, lütfen compliance@enercon.de adresinden Ethics & Compliance (Etik ve Uyumluluk) Departmanı ile iletişime geçin.

Ek 1: İnsan hakları ve çevreyle ilgili görev ihlallerine örnek niteliğinde genel bakış

İnsan hakları ile ilgili görev ihlalleri

- Çocuk işçiliğinin yasaklanmasına uyulmaması
- Zorla çalıştırma ve her türlü köleliğin yasaklanmasına uyulmaması
- İş sağlığı ve güvenliği ve işle ilgili sağlık tehlikelerinin önlemlerine uyulmaması
- Örgütlenme özgürlüğüne, dernek kurma özgürlüğüne ve/veya toplu pazarlık hakkına saygı gösterilmemesi
- İstihdamda eşit olmayan muamele yasağına uyulmaması
- Adil bir ücretin esirgenmesi yasağına uyulmaması
- Çevre kirliliği yoluyla yaşamın doğal temelini yok edilmesi
- Arazi haklarının hukuksuz ihlali
- Görevlendirme veya kontrol eksikliği nedeniyle müdahaleye yol açabilecek özel/kamu güvenlik güçlerinin işe alınması veya kullanılmasına ilişkin yasağa uyulmaması
- Korunan bir yasal konumu (Ek 2'deki insan hakları sözleşmelerinden kaynaklanan) özellikle ciddi bir şekilde zedeleyebilecek nitelikte olan ve söz konusu tüm koşulların makul bir değerlendirmesiyle hukuka aykırılığı açık olan, görevi ihlal eden bir eylem veya ihmal yasağına uyulmaması

Çevre ile ilgili görev ihlalleri

- Cıva üretimi, kullanımı ve/veya bertarafı yasaklanmıştır (Minamata Sözleşmesi)
- Stockholm Sözleşmesi kapsamındaki maddelerin (KOK'lar) yasaklanmış üretimi ve/veya kullanımı ve KOK içeren atıkların çevreye zarar vermeyecek şekilde işlenmesi
- Basel Sözleşmesi tarafından tanımlanan tehlikeli atıkların ithalatı/ihracatı yasaklanmıştır

Ek 2: Sözleşme

1. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Zorla veya Zorunlu Çalıştırmaya İlişkin 28 Haziran 1930 tarihli ve 29 sayılı Sözleşmesi (ILO sözleşmesi No. 29)
2. Zorla veya Zorunlu Çalıştırmaya ilişkin 28 Haziran 1930 tarihli ve 29 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi'ne Ek 11 Haziran 2014 tarihli kontrol raporu
3. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 26 Haziran 1961 tarihli sözleşme ile değiştirilen Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına ilişkin 9 Temmuz 1948 tarihli ve 87 sayılı sözleşmesi (87 sayılı ILO sözleşmesi)
4. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 26 Haziran 1961 tarihli sözleşme ile değiştirilen Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına ilişkin 1 Temmuz 1949 Cuma tarihli ve 98 sayılı sözleşmesi (98 sayılı ILO sözleşmesi)
5. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 29 Haziran 1951 tarihli ve 100 sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçilere Eşit Ücret Verilmesine ilişkin sözleşmesi (ILO sözleşmesi No. 100)
6. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Zorla veya Zorunlu Çalıştırmanın Kaldırılmasına ilişkin 25 Haziran 1957 Salı tarihli ve 105 sayılı sözleşmesi (ILO sözleşmesi No. 105)
7. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İstihdam ve Meslek Bakımından Ayrımcılığa ilişkin 25 Haziran 1958 Çarşamba tarihli ve 111 sayılı sözleşmesi (ILO sözleşmesi No. 111)
8. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İstihdama Kabulde Asgari Yaşa ilişkin 26 Haziran 1973 Salı tarihli ve 138 sayılı sözleşmesi (ILO sözleşmesi No. 138)
9. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına ilişkin Acil Eylem hakkında 17 Haziran 1999 tarihli ve 182 sayılı sözleşmesi (ILO sözleşmesi No. 182)
10. Medeni ve Siyasi Haklara ilişkin 19 Aralık 1966 tarihli Uluslararası Sözleşme
11. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara ilişkin 19 Aralık 1966 tarihli Uluslararası Sözleşme
12. Cıvaya ilişkin 10 Ekim 2013 tarihli Minamata Sözleşmesi (Minamata Sözleşmesi)
13. Kalıcı Organik Kirleticilere ilişkin 23 Mayıs 2001 tarihli Stockholm Sözleşmesi (KOK Sözleşmesi), son olarak 6 Mayıs 2005 tarihli karar ile değiştirilmiştir
14. En son 6 Mayıs 2014 tarihli 22 Mart 1989 tarihli Basel Sözleşmesi eklerini değiştiren üçüncü kararname ile tadil edilen 22 Mart 1989 tarihli Tehlikeli Atıkların Sınır Ötesi Taşınımının ve Bertarafının Kontrolüne İlişkin Basel Sözleşmesi (Basel Sözleşmesi)