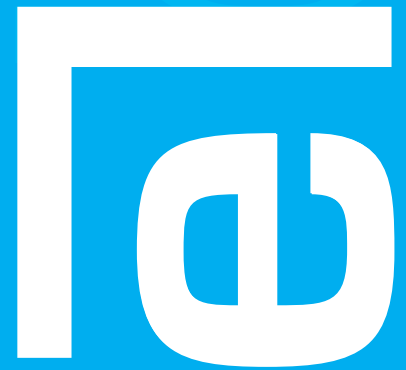


KONFORMITÄT

RICHTLINIE ZUR
PRÄVENTION VON
DISKRIMINIERUNG
UND BELÄSTIGUNG



RICHTLINIE ZUR PRÄVENTION VON DISKRIMINIERUNG UND BELÄSTIGUNG

1. ZWECK UND ANWENDUNGSBEREICH

Zweck und Anwendungsbereich der Richtlinie zur Prävention von Diskriminierung und Belästigung („Richtlinie“) ist es, die von Egebant einzuhaltenden Regeln festzulegen, um einen Arbeitsplatz zu gewährleisten, der frei von jeglicher Form von Diskriminierung und Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung, ist. Alle Mitarbeiter, Führungskräfte und leitenden Angestellten von Egebant haben diese Richtlinie einzuhalten, die einen integralen Bestandteil des Kodex für Geschäftsethik bildet. Egebant erwartet zudem von allen Geschäftspartnern, diese Richtlinie einzuhalten und/oder sich danach zu richten, und trifft die erforderlichen Maßnahmen, um eine solche Einhaltung sicherzustellen.

2. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

„**Diskriminierung**“ bezeichnet die ungerechte Behandlung oder willkürliche Benachteiligung einer Person aufgrund von Rasse, Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft), Hautfarbe, Staatsangehörigkeit oder sozialem Status, ethnischer Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität, Familienstand, sensiblen medizinischen Erkrankungen, Gewerkschaftszugehörigkeit oder -tätigkeit, politischer Meinung oder jedem anderen gesetzlich geschützten Status.

„**Sexuelle Belästigung**“ bezeichnet jede unerwünschte sexuelle Annäherung, Aufforderung zu sexuellen Gefälligkeiten, verbales oder körperliches Verhalten sexueller Natur oder jedes andere Verhalten sexueller Natur, von dem vernünftigerweise anzunehmen ist, dass es eine andere Person beleidigt oder erniedrigt oder als solches wahrgenommen wird.

„**Menschenrechte**“ bezeichnen die angeborenen Rechte aller Menschen, ohne Unterscheidung nach Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, Religion, Sprache, Alter, Staatsangehörigkeit, Meinung, nationaler oder sozialer Herkunft oder Vermögensstatus, einschließlich, neben weiteren Menschenrechten, des Rechts auf ein gleichberechtigtes, freies und würdevolles Leben.

„**Allgemeine Erklärung der Menschenrechte**“ ist ein Meilenstein in der Geschichte der Menschenrechte. Die von Vertretern unterschiedlicher rechtlicher und kultureller Hintergründe aus allen Regionen der Welt ausgearbeitete Erklärung wurde von der Generalversammlung der Vereinten Nationen am 10. Dezember 1948 in Paris als gemeinsamer, von allen Völkern und Nationen zu erreichender Standard verkündet und legt erstmals grundlegende, weltweit zu schützende Menschenrechte fest.

<https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

„**Geschäftspartner**“ umfasst Lieferanten, Vertriebspartner, alle Arten von im Namen des Unternehmens handelnden Vertretern, Subunternehmer und Berater.

„**Arbeitsplatz**“ bezeichnet jeden Ort, an dem Mitarbeiter von Egebant ihre Arbeit verrichten. Dies umfasst physische Standorte wie Büros und Fabriken sowie virtuelle Arbeitsplätze, die nicht an eine physische Adresse gebunden sind.

„**Belästigung**“ bezeichnet jedes unangemessene und unerwünschte Verhalten, das eine andere Person beleidigen oder erniedrigen kann oder als erniedrigend wahrgenommen werden kann.

3. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

Egebant ist weltweit tätig und orientiert sich an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, wobei gegenüber allen Stakeholdern ein menschenrechtsachtender Ansatz verfolgt wird. Die Schaffung und Aufrechterhaltung eines positiven und professionellen Arbeitsumfelds für seine Mitarbeiter ist ein grundlegendes Prinzip von Egebant. Jegliche Form von Diskriminierung und Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung, ist am Arbeitsplatz strengstens untersagt.

Eines der Ziele von Egebant ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das der Würde des Menschen entspricht, frei von Diskriminierung und Ungerechtigkeit ist und Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund, unterschiedlicher Kultur, beruflicher Erfahrung und Perspektive zusammenbringt, die neue Ideen und Lösungen entwickeln möchten. Dementsprechend beruhen Einstellungsentscheidungen auf geschäftlichen Erfordernissen, Anforderungen der Stelle und persönlicher Qualifikation, unabhängig von Rasse, Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft), Hautfarbe, Staatsangehörigkeit oder sozialem Status, ethnischer Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität, Familienstand, sensiblen medizinischen Erkrankungen, Gewerkschaftszugehörigkeit oder -tätigkeit, politischer Meinung oder jedem anderen gesetzlich geschützten Status.

4. VERPFLICHTUNGEN

Egebant verpflichtet sich, ein Arbeitsumfeld frei von Diskriminierung und Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung, zu schaffen und aufrechtzuerhalten, in dem jede Person mit Respekt und Würde behandelt wird, sich uneingeschränkt einbringen kann und über gleiche Chancen verfügt.

Kernelement des Engagements von Egebant für Chancengleichheit ist die Nulltoleranz gegenüber jeglicher Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Rasse, Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft), Hautfarbe, Staatsangehörigkeit oder sozialem Status, ethnischer Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität, Familienstand, sensiblen medizinischen Erkrankungen, Gewerkschaftszugehörigkeit oder -tätigkeit, politischer Meinung oder jedem anderen gesetzlich geschützten Status. Jede derartige Belästigung von Mitarbeitern, Führungskräften oder leitenden Angestellten von Egebant oder seiner Geschäftspartner ist rechtswidrig und wird unter keinen Umständen toleriert.

Verhinderung von Diskriminierung

Egebant ist bestrebt, Mitarbeiter gleich zu behandeln, indem gleicher Lohn für gleiche Arbeit sowie gleiche Rechte und Chancen gewährt werden. Keine Form der Diskriminierung oder Respektlosigkeit aufgrund der oben genannten geschützten Merkmale ist zulässig.

Die Nulltoleranz gegenüber Diskriminierung gilt für alle Phasen des Beschäftigungsverhältnisses, einschließlich Einstellung, Beförderung, Versetzung, Vergütung, Transfer, Disziplinarmaßnahmen, Rückstufung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie Zugang zu Leistungen und Schulungen. Egebant erwartet von seinen Mitarbeitern, einander gemäß diesem Nulltoleranz-Ansatz zu behandeln und sich dieser Verantwortung bewusst zu sein.

Gegenüber Mitarbeitern, bei denen eine Diskriminierung festgestellt wird, werden Korrekturmaßnahmen ergriffen; anhaltende Verstöße können gemäß den gesetzlichen Bestimmungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen. Wird bei einem Geschäftspartner eine rechtswidrige Diskriminierung festgestellt, können die vertraglichen Beziehungen beendet werden.

Verbot von Gewalt und Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung

Ein wichtiger Weg, die persönliche Würde der Mitarbeiter zu schützen, besteht darin, die erforderlichen Maßnahmen zur Verhinderung jeglicher Form von Belästigung oder Gewalt zu ergreifen und im Falle entsprechender Vorfälle angemessene Sanktionen zu verhängen. Egebant verpflichtet sich, ein Arbeitsumfeld frei von Gewalt, Diskriminierung und Belästigung zu bieten, die aus geschützten Merkmalen resultiert oder darauf beruht.

Dementsprechend verfolgt Egebant eine Nulltoleranzpolitik gegenüber jeder Form von körperlicher, verbaler, sexueller oder psychischer Belästigung, Gewalt, Mobbing, Missbrauch oder Drohungen.

Belästigung kann in Form von Worten, Verhaltensweisen oder Handlungen auftreten, die beleidigen, veringärtigen, ausnutzen, erniedrigen, bedrohen, herabwürdigen, in Verlegenheit bringen oder ein einschüchterndes, aggressives oder feindseliges Arbeitsumfeld schaffen. Belästigung beruht häufig auf einem wiederholten Verhaltensmuster, kann aber auch als Einzelfall auftreten. Sie umfasst unter anderem unangemessene Bemerkungen sexueller, geschlechtsbezogener, ethnischer, religiöser, rassistischer oder altersbezogener Art, Witze, Spitznamen, beleidigende oder herabwürdigende Äußerungen, E-Mails, Sprachnachrichten oder schriftliche oder visuelle Inhalte, die eine Person oder Gruppe aufgrund geschützter Merkmale verspotten oder beleidigen.

Meinungsverschiedenheiten hinsichtlich der Arbeitsleistung oder arbeitsbezogener Angelegenheiten gelten in der Regel nicht als Belästigung.

Zusätzlich zu den oben genannten Formen der Belästigung verfolgt Egebant eine Nulltoleranzpolitik gegenüber sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Sexuelle Belästigung kann Teil eines wiederholten Verhaltensmusters oder ein Einzelfall sein und zwischen Personen desselben oder unterschiedlichen Geschlechts auftreten. Sowohl Männer als auch Frauen können Opfer oder Täter sexueller Belästigung sein.

Mitarbeiter, bei denen ein Verstoß gegen diese Regeln festgestellt wird, unterliegen Korrekturmaßnahmen, einschließlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Verstößt ein Geschäftspartner gegen diese Richtlinie, können vertragliche Vereinbarungen beendet werden.

5. ZUSTÄNDIGKEITEN UND VERANTWORTLICHKEITEN

Alle Mitarbeiter und Führungskräfte von Egebant sind für die Einhaltung dieser Richtlinie sowie für die Umsetzung und Unterstützung der entsprechenden Verfahren und Kontrollen gemäß ihren Anforderungen verantwortlich. Egebant erwartet zudem von allen Geschäftspartnern, diese Richtlinie einzuhalten und/oder sich danach zu richten, und trifft die erforderlichen Maßnahmen, um eine solche Einhaltung sicherzustellen. Diese Richtlinie wurde im Einklang mit der Menschenrechtsrichtlinie von Egebant erstellt. Bei einem Widerspruch zwischen dieser Richtlinie und den geltenden lokalen Rechtsvorschriften in den Ländern, in denen Egebant tätig ist, gilt die strengere Bestimmung, sofern sie nicht im Widerspruch zum lokalen Recht steht.

Wenn Sie von einer Handlung Kenntnis erlangen, die Ihrer Ansicht nach gegen diese Richtlinie, geltendes Recht oder den Kodex für Geschäftsethik von Egebant verstößt, müssen Sie dies über die nachstehend aufgeführten Ethik-Kanäle des Unternehmens melden:

•Ethik-WhatsApp-Line

•Über das Ethikformular unter: <https://www.egebant.com.tr/tr/kurumsal/etik-form>

Alle mutmaßlichen Verstöße gegen diese Richtlinie werden umgehend und gründlich gemäß den im Kodex für Geschäftsethik festgelegten Verfahren untersucht. Vergeltungsmaßnahmen, Belästigung oder jede Form der Viktimisierung gegenüber Personen, die Bedenken äußern, werden nicht toleriert, und die Identität der meldenden Personen wird nicht offengelegt, es sei denn, es liegt eine anderslautende Einwilligung vor, wie in der Hinweisgeberrichtlinie festgelegt.

Verstöße gegen diese Richtlinie können schwerwiegende disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen, einschließlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Verträge mit Dritten können gekündigt werden, wenn diese gegen diese Richtlinie verstoßen.

Egebant ist verantwortlich für die Erstellung, regelmäßige Überprüfung und, falls erforderlich, Überarbeitung dieser Richtlinie sowie für die Schulung der Mitarbeiter zum Kodex für Geschäftsethik und damit zusammenhängenden Richtlinien, einschließlich der Prävention von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung und Menschenrechtsverletzungen am Arbeitsplatz. Die Personalabteilung ist für die Umsetzung dieser Richtlinie verantwortlich. Mitarbeiter von Egebant können sich bei Fragen zur Anwendung dieser Richtlinie an die Personalabteilung wenden.