

## Muhbir Koruma Politikası

İşbu Muhbir Koruma Politikası (“Politika”) kapsamında;

“*Muhbir*”; hukuka aykırı, aldatıcı, ahlaka aykırı veya farklı bir sebep ile uygunsuz nitelikteki davranışlar dahil olmak üzere, yürürlükteki mevzuatı veya Pak Yatırım’ın etik ilkelerini ihlal ettiği hakkında makul bir gerekçeye varılan uygulamaları iyiniyetle işbu Politika’da belirtilen bir veya birden fazla tarafa bildiren kişi anlamına gelmektedir.

“*Çalışan*”, açık ya da zımni, sözlü ya da yazılı olarak üzerinde mutabık kalınan bir sözleşme uyarınca, ücret ya da diğer ödeme biçimlerini içeren bir karşılık mukabilinde hizmet sunan kişi anlamına gelmektedir.

İşbu Prosedür yürürlükteki mevzuat, diğer hukuki gereklilikler, herhangi bir ahlaki ilke veya geçerli sektör standardı ile ilgili olası veya fiili uyumsuzluklar hakkında bildirimde bulunan Muhbir’i korur.

Çalışan, hukuka aykırı veya aldatıcı/hileli bir uygulamadan haberdar olması veya böyle bir uygulamaya ilişkin makul bir şüpheye sahip olması hâlinde söz konusu uygulamayı derhal amirine veya İnsan Kaynakları Müdürü’ne bildirecektir. Bildirimde bulunulan amir, hukuka aykırı veya aldatıcı uygulamalara dair tüm bildirimleri ve şüpheleri, soruşturmayı yürütme ve gerekli telafi edici faaliyetleri koordine etme sorumluluğunu haiz olan İnsan Kaynakları Müdürü’ne derhal ileticektir. İddia edilen ihlalin İnsan Kaynakları Müdürü’nü içermesi hâlinde, iddia, İcra Kurulu Başkanı’na iletilecektir.

Muhbir, iddia konusu hukuka aykırı veya aldatıcı uygulamaların soruşturulmasında hiçbir sorumluluk taşımadığı gibi, ihlali veya ihlali telafi edici önlemleri tespit etme yetkisine de sahip değildir. Bu vazifeler yalnızca yetkilendirilmiş yönetim görevlilerinin sorumlulukları dahilindedir.

Muhbir tüm bildirimleri iyi niyet çerçevesinde gerçekleştirecek ve Muhbir’in gizliliği Pak Yatırım tarafından özenle korunacaktır.

Pak Yatırım, Muhbir’e karşı herhangi bir misillemeye bulunmaktan kaçınacaktır. İşbu kural; iş akdinin feshi, ücrette kesinti yapılması, istenmeyen işler ile görevlendirilme gibi iş hukuku kapsamındaki menfi uygulamaları ve fiziki zarar verme tehditleri gibi misillemelere karşı korumayı kapsamakla beraber, sayılan uygulamalar ile sınırlı değildir. Misillemeye maruz kaldığı kanısına varan Muhbir, derhal İnsan Kaynakları Müdürü ile irtibata geçmelidir. Önemle belirtmek gerekir ki, Muhbir’e misillemeye karşı sağlanan koruma, herhangi bir kişisel yanlışlık iddiasında bulunulduğu ve daha sonra soruşturulduğu durumlarda dokunulmazlığı kapsamamaktadır.