

Koçtaş

İhbar Politikası

İÇİNDEKİLER

1. AMAÇ VE KAPSAM.....	2
2. TANIMLAR.....	3
3. GENEL İLKELER	4
4. POLİTİKANIN UYGULANMASI	4
4.1. İhbar Konuları.....	4
4.2. İhbar Yöntemleri	5
4.3. Global İhbar Takip Sistemi	6
4.4. Gizlilik, Anonimlik ve Dürüstlük	6
4.5. Misillemeye Karşı Sıfır Tolerans	7
4.6. Soruşturma Süreci.....	8
4.6.1. Koçtaş İç Denetim ve Risk Müdürlüğü ile Koçtaş Hukuk ve Uyum Müşavirliği Yetkisindeki Konular	Error! Bookmark not defined.
4.6.2. Koçtaş'ın Fonksiyonların Yetkisindeki Konular	Error! Bookmark not defined.
4.6.3. İnsan Kaynakları ("İK") Tarafından Gerçekleştirilen Soruşturmalar	8
4.6.4. Soruşturmalarda Tarafsızlığın Korunması ve İşlem Yetkisi	9
4.6.5. Soruşturma Raporları ve Disiplin Kararları	9
4.7. İhbarcılardan Beklenenler	9
5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR.....	10
6. REVİZYON GEÇMİŞİ.....	10

1. AMAÇ VE KAPSAM

İşbu İhbar Politikası'nın ("**Politika**") amacı, Koçtaş Yapı Marketleri Ticaret A.Ş. ("**Koçtaş**") çalışanları ve paydaşlarının Koçtaş Etik İlkeleri ve ilgili politikalara veya mevzuata aykırı olduğundan şüphelendikleri eylemleri Koçtaş'a bildirmeye teşvik etmektir. Ayrıca, iyi niyetle bildirimde bulunan Koçtaş çalışanlarının ve gerçekleştirilen soruşturma çalışmalarına katkı sağlayan kişilerin maruz kalabilecekleri misilleme eylemlerine karşı korunduklarının açık ve net bir şekilde ifade edilmesi amaçlamaktadır¹.

Koçtaş'ın tüm çalışanları ve yöneticileri, Koçtaş Etik İlkeleri'nin ayrılmaz bir parçası olan bu Politika'ya ve ilgili diğer Koçtaş politikalarına uygun hareket etmekle yükümlüdür.

Bu Politika Koçtaş'ın Ana Ortakları'nın² etik ilkeleri de gözetilerek hazırlanmıştır.

¹ Detaylar için lütfen Koçtaş Misillemenin Engellenmesi Politikası'na bakınız.

² Kingfisher PLC ve Koç Holding A.Ş.

2. TANIMLAR

“Bağı Olunan Yönetici” çalışanın doğrudan bağı olduğu ilk yöneticiyi ifade eder.

“BM Küresel İlkeler Sözleşmesi”³, insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında iş dünyasının 10 temel sorumluluk alanını ele alan, sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik uygulamalarına yönelik olarak evrensel olarak kabul edilen BM bildirgelerine dayanan sözleşmeyi ifade eder.

“Disiplin Cezası” iş sözleşmesine ve/veya yürürlükteki mevzuata ve/veya Koçtaş Etik İlkeleri’ne, ilgili politikalara, prosedürlere, yönetmeliklere, tamimlere vb. şirket içi düzenlemelere aykırı davranışlar nedeniyle uygulanan yaptırımı ifade eder⁴.

“İhbar Konuları ” Madde 4.1’de tanımlanan terimi ifade eder.

“İhbar” mevzuata, Koçtaş Etik İlkeleri’ne, ilgili şirket içi politika, prosedür, yönetmelik veya sair iç düzenlemelere aykırılık teşkil ettiğinden/edeceğinden şüphelenilen eylemlere ilişkin gözlem ve endişelerin işbu Politika’ya uygun şekilde paylaşılmasını ifade eder.

“İhbarcı” ihbarda bulunan kişiyi ifade eder. Bu tanım, Koçtaş’ta çalışan veya daha önce çalışmış kişileri, Koçtaş müşterilerini, İş Ortaklarını ve diğer tüm paydaşlarını kapsar.

“İK”, İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Genel Müdür Yardımcılığı’nı ifade eder.

“İK Konuları”, Madde 4.6’da tanımlanan terimi ifade eder.

“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 bu sayılanların çalışan ve temsilcilerini kapsar.

“Koç Topluluğu” Koç Holding A.Ş. ve Koç Holding A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Koç Holding A.Ş.’nin konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını (*Joint Ventures*) ifade eder.

“Misilleme” İhbar veya re’sen gerçekleştirilen herhangi bir Soruşturma esnasında, İhbarcı veya Soruşturma süreçlerine katkıda bulunan diğer ilgili kişilerin (Örn. Bilgi-belge sağlayan, tanıklık eden kişiler, vb.) bir ihbarda bulunduğu veya Soruşturma çalışmasına destek olduğu için cezalandırılması amacıyla kendisi veya bir yakınının unvanının düşürülmesi, disiplin cezasına çarptırılması, işten çıkarılması, maaşında indirim yapılması, görevinde veya vardiyasında değişiklik yapılması dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere karşılaştığı herhangi bir olumsuz eylem anlamına gelir.**“Sistem ”** Madde 4.3’de tanımlanan terimi ifade eder.

“Sistem Kullanıcıları” Madde 4.3’de tanımlanan terimi ifade eder.

“Soruşturma”, bir Disiplin Suçu iddiasının bulunması hali dahil, bir olayla ilgili gerçeğin tespit edilmesi için ilgili eylem ve davranışlar hakkında ayrıntılı ve dikkatli bir şekilde gerçekleştirilen inceleme çalışmalarını ifade eder.

³ <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

⁴ Detaylar için lütfen Koçtaş Disiplin Politikasına bakınız.

“Yetkili Kişi(ler)” Madde 4.3’te tanımlanan terimi ifade eder.

3. GENEL İLKELER

Koçtaş, yürürlükteki mevzuata, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeleri’ne (Global Compact) uymaya büyük önem verir; faaliyetlerini en yüksek etik standartlarda, dürüst bir şekilde yürütür; etik dışı veya hukuka aykırı eylemleri önlemek için “açık iletişim” ve “hesap verebilirlik” kültürünü destekler.

Bu nedenle Koçtaş, bir çalışan veya bir İş Ortağı ile ilgili herhangi bir hukuka aykırı faaliyete veya etik dışı olaya doğrudan veya dolaylı olarak tanık olan, böyle bir durum hakkında hukuki yollardan bilgi sahibi olan veya bu gibi bir durumdan şüphelenen çalışanlarından endişelerini dile getirmelerini beklemekte ve paydaşlarını da bu yönde teşvik etmektedir.

Koçtaş, kendisine raporlanan tüm İhbarları dikkatle değerlendirmekte ve iddiaların aşağıdaki şekilde soruşturulmasını amaçlamaktadır. Bu doğrultuda tüm soruşturmalar, İhbarın alınmasını müteakip en kısa süre içerisinde, ön değerlendirme sonuçları da gözetilerek gerçekleştirilmektedir.

4. POLİTİKANIN UYGULANMASI

4.1. İhbar Konuları

Aşağıdaki başlıklarda yer verilen (fakat bunlarla sınırlı olmayan) ve geçmiş bir tarihte meydana gelmiş ya da İhbar anında süregelen veya gelecekte oluşması beklenen her türlü yasa dışı veya etik dışı davranış veya faaliyet, bir İhbarın konusu olabilir.⁵

i. Çalışan Aleyhine Eylemler:

Koçtaş, çalışanları için güvenli, huzurlu ve profesyonel bir çalışma ortamı sağlar. Bu nedenle Koçtaş çalışanlarına karşı mevzuata, Koçtaş Etik İlkelerine veya ilgili politikalara aykırı olabilecek, çalışma ortamının güvenli ve huzurlu olmasını tehlikeye düşürebilecek hiçbir bir eyleme müsamaha gösterilmez.

ii. Şirket Aleyhine Eylemler:

Tüm Koçtaş çalışanları, görevlerini yerine getirirken temel değerlerimize, Etik İlkelere bağlı hareket ederek, Koçtaş’a madden ve/veya manen zarar verebilecek davranış ve faaliyetlerden kaçınırlar. Bu da ancak Koçtaş’ın temel değerleri olan doğruluk, dürüstlük, sorumluluk, güven ve saygının tüm çalışanlar tarafından içselleştirilmesi ve sürdürülmesi ile mümkün olabilir. Bu nedenle Koçtaş çalışanlarının kıdemleri veya rolleri ne olursa olsun temel değerlerimize aykırı davranışlarına müsamaha gösterilmez.

iii. İş Ortakları Kaynaklı İhlaller:

Koçtaş, Tedarik Zinciri Uyum Politikası başta olmak üzere, Koçtaş Etik İlkelerinde belirtilen hususlara ve ilgili politikalara uyumu sağlamak için İş Ortakları ile ilişkili riskleri izlemekte ve

⁵ Koçtaş’ın ürün ve hizmetlerine ilişkin müşteri şikayetleri, aynı zamanda bir İhbar konusu değilse, işbu Politikanın kapsamında değildir.

değerlendirmektedir. İş Ortaklarımızın Etik İlkelerimize ve ilgili politikalara aykırı herhangi bir davranışına müsamaha gösterilmez.

iv. Özel Kanun İhlalleri:

Koçtaş, faaliyet gösterdiği ülkelerdeki düzenlemelere uyar ve düzenlemelerin belirsiz olduğu durumlarda, konunun uzmanlarından bilgi edinmelerini teşvik eder ve her durumda çalışanlarından Koçtaş Etik İlkeleri'ne uygun hareket etmelerini beklemektedir. Yaptırımlar ve ihracat kontrolleri, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele, suç gelirlerinin aklanmasının ve terörizmin finansmanının engellenmesi, rekabet ve kişisel verilerin korunması, Sermaye Piyasası mevzuatı dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere yerel veya geçerli uluslararası mevzuatın ihlaline müsamaha gösterilmez.

Yukarıda (i), (ii), (iii) ve (iv) no.lu alt başlıklarda açıklanan tüm hususların her biri “İhbar Konusu” ve birlikte “İhbar Konuları” olarak anılacaktır.

4.2. İhbar Yöntemleri

Bağımsız hizmet sağlayıcılar tarafından yönetilmekte olan Koç Topluluğu Etik Hattı 7 gün 24 saat hizmet vermekte olup İhbar Konularının bildirilmesinde kullanılan ana yöntemdir. Koç Topluluğu Etik Hattı'na şu şekilde ulaşılabilir:

- Ulusal ve ücretsiz bir telefon numarası⁶;
- www.koc.com.tr/ihbarbildirim üzerinden web tabanlı bir raporlama sistemi.
- koc.com.tr/hotline üzerinden web tabanlı bir raporlama sistemi

-Diğer ana ortağımız Kingfisher Plc. tarafından temin edilen bağımsız hizmet sağlayıcılar tarafından yönetilmekte olan <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/tr/gui/107825/index.html> linki üzerinden

Bu kanallara ek olarak, İhbarcılar, endişelerini dile getirmek için, aşağıdaki alternatif yolları kullanabilir:

- İhbarcı, İhbarda bulunulan tarihte bir Koçtaş çalışanı ise Bağlı Olunan Yönetici ile iletişime geçebilir,
- Endişesini doğrudan Koçtaş İç Denetim ve Risk Müdürlüğü'ne veya Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne bildirebilir⁷.

Bir çalışan, yönetici, koordinatör veya direktör (Yönetim Kurulu üyeleri dahil), bir İhbar Konusundan doğrudan haberdar olursa ve/veya İhbar Konusu kendisine başka biri tarafından bildirilirse, İhbarın bu Politikaya göre ele alınmasını ve tüm bilgilerin konsolide edilmesini sağlamak amacıyla Koçtaş İç Denetim ve Risk Müdürlüğü'ne, Özel Kanunlara aykırılıklarda/İhlalleri'nde ise Koçtaş Hukuk ve Uyum Müşavirliğine vakit kaybetmeden bilgi vermesi beklenmektedir.

⁶ Telefon numaraları, kapsamdaki ülkeler ve hizmet verilen dil bilgisi “koc.com.tr/ihbarbildirim” adresinde yer almaktadır.

⁷ Bir İhbarın İç Denetim ve Risk Müdürlüğüne veya Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne bildirilmesi durumunda, söz konusu bildirimler Global İhbar Takip Sistemi'ne kaydedilecektir

4.3. Global İhbar Takip Sistemi

Kullanılan İhbar yönteminden bağımsız olarak, tüm İhbarlar, Sistem Kullanıcıları (*Aşağıda tanımlanmıştır*) tarafından Global İhbar Takip Sistemi'nde (*dashboard*) ("**Sistem**") konsolide edilir. Global İhbar Takip Sistemi'ndeki ihbarcı tarafından iletilen veriler kullanıcılar tarafından değiştirilemez ve silinemez. Sistem Kullanıcıları, bu yöntemle bildirimleri inceleyebilir, düzenleyebilir ve/veya izleyebilir. Ayrıca Sistem, aşağıdaki bilgileri kullanarak, bildirimleri otomatik olarak konsolide eder ve ön incelemeye hazır hale getirir:

- Bildirim tarihi ve saati,
- İhbarcı bilgileri (*Paylaşıldıysa*),
- İlgili Koç Topluluğu şirketinin adı, yeri, bölüm ve çalışan ismi,
- Olay tarihi, saati ve yeri,
- İhbarcının ilettiği detaylı açıklama.

Gizliliğin sağlanması ve İhbarcılarının korunması amacıyla, Ana Ortaklar'ın İhbar Politikalarında özel olarak düzenlenen haller dışında, Sisteme erişim sadece bu konuda yetkilendirilen, veya Koçtaş İç Denetim ve Risk Müdürlüğü veya Hukuk ve Uyum Müşavirliğinde çalışan yetkililere ("**Sistem Kullanıcıları**") sağlanmaktadır. Sistem Kullanıcıları bağımsız bir görev icra etmekte olup ihbarların, çıkar çatışması yaratmayacak kişiler tarafından incelenmesi gerekir.

Koçtaş Hukuk ve Uyum Müşavirliği Sistemde yer alan verileri (örneğin. olayların türü veya sıklığı, düzenli olarak raporlara konu olan departmanlar vb.) periyodik olarak analiz eder ve ilgili diğer departmanlar ile birlikte çalışarak tespit edilen uyum risklerinin giderilmesi amacıyla gerekli aksiyonların alındığından emin olur. Bu kapsamda, Soruşturma neticesinde tespit edilen hususlar ve (varsa) süreç iyileştirme önerileri, uygun şekilde değerlendirilebilmeleri amacıyla ilgili Sistem Kullanıcıları tarafından Global İhbar Takip Sistemi'ne kaydedilir.

Koçtaş Hukuk ve Uyum Müşavirliği, bu kapsamda gerçekleştirilen işlem ve disiplin kurulu kararları dahil yapılan çalışmaları altı ayda bir Yönetim Kurulu'na ve talep edilmesi halinde Ana Ortaklar'a raporlar.

Ayrıca, Koçtaş Misillemenin Engellenmesi Politikası kapsamında yapılan çalışmaların etkinliğine yönelik olarak, soruşturmayı gerçekleştiren Koçtaş İç Denetim ve Risk Müdürlüğü veya Hukuk ve Uyum Müşavirliği tarafından İhbarcı ve diğer ilgili kişilerin listesi tutulur, misillemeye karşı alınan tedbirler ve yapılan değerlendirme çalışmaları düzenli olarak Yönetim Kurulu'na ve talep edilmesi halinde Ana Ortaklar'a raporlanır.

4.4. Gizlilik, Anonimlik ve Dürüstlük

Koçtaş, İhbarcılarının ve gerçekleştirilen soruşturma çalışmalarına katkı sağlayan diğer ilgili kişilerin anonim kalma tercihinə saygı duymaktadır. Bu kapsamda, Koçtaş Etik Hattı ve diğer alternatif yöntemler ile raporlanan her türlü bilgi ve gerçekleştirilen Soruşturma çalışmaları, mevzuatın izin verdiği ölçüde gizli tutulmaktadır⁸.

⁸ Alternatif ihbar kanalları için lütfen "4.2. İhbar Yöntemleri"ne bakınız.

Buna göre, mevzuatın izin verdiği ölçüde, bir İhbarın ayrıntıları ve bir Soruşturma süreci boyunca elde edilen diğer tüm bilgiler, İhbar konusu eylemde adı geçmemesi şartıyla, yalnızca bilmesi gereken bir konuda (i) soruşturma, (ii) konuyu değerlendirme ve (iii) harekete geçme yetkisine sahip olan kişilerle paylaşılır. Şüpheye mahal vermemek için, bir raporda/bildirimde adı geçen herhangi bir kişinin, değerlendirme veya Soruşturma sürecine erişme veya dahil olma yetkisi yoktur.

Soruşturmayı yürüten departmanın, İhbarcıya soruşturmanın seyri ve neticesi hakkında bilgi vermesi önerilmekle birlikte gerekli görülmesi halinde sürecin tamamen gizli yürütülmesi kararı alınabilir.

Soruşturma sırasında bilgi veren tüm kişiler hem sağladıkları bilgileri hem de soruşturma sırasında öğrenebilecekleri bilgileri gizli tutmakla ve soruşturmanın varlığını, gizliliğini, sürece dahil olan bireyleri korumakla ve onlara saygı duymakla yükümlüdür.

Bir İhbarcı, bir olayı bildirirken aşağıdaki seçeneklere sahiptir:

- i. Anonim kalmak için isim ve iletişim bilgilerini paylaşmamak,
- ii. İsim ve iletişim bilgilerini paylaşarak bu bilgilerin sadece yetkilendirilen kişilere iletilmesine izin vermek. Bu durumda bir Soruşturma sırasında ihtiyaç duyulan bilgileri talep etmek için doğrudan İhbarcı ile iletişime geçilebilecektir.

4.5. Misillemeye Karşı Sıfır Tolerans

Koçtaş, endişelerin dile getirilmesini teşvik etmekte ve desteklemektedir. İhbarcı ve gerçekleştirilen Soruşturma çalışmalarına katkı sağlayan diğer ilgili kişilerin kendilerini rahat ve güvende hissetmeleri ve dürüst ve iyi niyet çerçevesinde hareket ettikleri müddetçe mesleki yaşamlarının olumsuz etkileneceğinden endişe duymamaları çok önemlidir. Bu doğrultuda,

- Misillemeler, Koçtaş Etik İlkeleri, Koçtaş Misillemenin Engellenmesi Politikası ile işbu Politika'nın açık ihlali olarak kabul edilir ve Disiplin Cezasına⁹ tabidir.
- Koçtaş, bildirimden iyi niyetle, makul gerekçelerle yapılması ve mağduriyet yaratma, zarar verme veya şahsi menfaat sağlama maksadıyla yapılmaması şartıyla, olayın doğruluğu bir Soruşturma ile ispat edilemese dahi İhbarcıları ve Soruşturma süreçlerine katkıda bulunan diğer ilgili kişileri misillemeden korumak için proaktif bir yaklaşımla sürekli çaba gösterir.
- Misillemeye uğrayan veya Misilleme tehdidi altında olan ihbarcı ve herhangi bir şekilde Soruşturma süreçlerine katkıda bulunan diğer ilgili kişilerin (Örn. Tanık, vb.) tespiti ve korunmaları için gerekli tedbirler alınır.
- Adli ve idari makamlarca usulüne uygun şekilde talep edilmediği sürece gerek İhbarda bulunan Çalışan'ın gerekse hakkında İhbarda bulunulan kişinin ve Soruşturma çalışmalarına katkıda bulunan diğer ilgili kişilerin (Örn. Tanıklar) kimliğinin tespit edilmesini sağlayacak detayların (çalıştığı lokasyon, bölüm proje, görev vb.) gizliliğinin sağlanması esastır.
- İş Ortakları ile imzalanan sözleşmelerin, gerekli ve uygulanabilir olduğu ölçüde işbu Politika'daki prensiplere uygun olması beklenir.

⁹ Detaylar için lütfen Koçtaş Disiplin Politikalarına bakınız.

Ancak, bir soruşturma sürecinde İhbarcının veya ilgili kişilerin kasten ve kötü niyetle yanlış bilgi verdiğinin ortaya çıkması halinde bu çalışan ve ilgili kişiler, Disiplin sürecine ve Disiplin Cezalarına tabi tutulabilir. Bu nedenle, bildirimlerin gözlemlere dayalı olması ve mümkünse kanıtlanabilir olması son derece önemlidir.

Detaylar için lütfen Koçtaş Misillemenin Engellenmesi Politikası'na bakınız.

4.6. Soruşturma Süreci

Etik Hat veya diğer alternatif yöntemler aracılığıyla iletilen tüm bildirimler, konusuna göre öncelikle Koçtaş'ın denetim ve risk müdürlüğü ve/veya Hukuk ve Uyum müşavirliği görevlilerinden oluşan Sistem Kullanıcıları tarafından mümkün olan en kısa süre içerisinde değerlendirilir. Bu değerlendirmenin amacı, ilgili İhbarın konusunu teyit etmek ve raporlanan bilgilerin güvenilir olup olmadığını belirlemektir.

Ana Ortaklar'ın İhbar Politikaları'na uygun olarak ön değerlendirmeye istinaden ilgili konu Koçtaş yetkisindeki bir konuya, Sistem Kullanıcısı konuyu derinlemesine incelemeye, yani bir Soruşturma yürütme veya davayı kapatma ihtiyacına karar vermeye yetkilidir. Soruşturma yapılmasının gerekli olması halinde süreç, Koçtaş iç prosedürleri doğrultusunda yürütülür. İlgili konu Koçtaş'ın yetkisinde olmayan bir konu ise Ana Ortaklar'ın İhbar Politikaları'na uygun şekilde hareket edilir.

Soruşturmaların gerekli yetkinliğe sahip departmanlar/kişiler tarafından en kısa ve makul süre içerisinde gerçekleştirilip gerekli aksiyonların alındığından emin olunması sağlanır. Bu süreçte bir İhbarcının ve Soruşturma süreçlerine katkıda bulunan diğer ilgili kişilerin gayrihukuki yollardan elde ettiği bilgiler (var ise) Soruşturma sürecinde dikkate alınmaz.

Soruşturma sorumluluğunun hangi departmanda olduğuna bağlı olarak, İç Denetim ve Risk Müdürlüğü ile Hukuk ve Uyum Müşavirliği, gerektiğinde ve Soruşturma süreci boyunca (i) birbirlerinin desteğini/katkısını ister ve (ii) profesyonel uzmanlık için diğer departmanlara danışabilir. İK özellikle ilgili olayın bir çalışan aleyhine ihlal iddia edildiğinde, Soruşturma aşamasında görüş verir. Hukuk ve Uyum Müşavirliği'nde görevli bir avukat ise özellikle ilgili olayın yürürlükteki yasaların ihlali olduğu iddia edildiğinde (ceza hukuku, iş hukuku vb.) Soruşturmaya destek vermek ve yürürlükteki yasalara uygun olarak ilgili makamlara gerekli görülen başvuru/bildirimlerin yapılmasından da sorumludur.

Soruşturmadan birinci derecede sorumlu olan birim, Soruşturmayı sonuçlandırmadan ve nihai raporu yayınlamadan önce diğer ilgili departman(lar)ı bilgilendirir ve (varsa) önerilerini alır. Bu durumda görüşüne başvurulmuş departmanlar, önerilerini en kısa sürede ve her halükarda süreçte herhangi bir gecikmeye mahal vermeyecek şekilde paylaşır.

4.6.1. İnsan Kaynakları (“İK”) Tarafından Gerçekleştirilen Soruşturmalar

Koçtaş Disiplin Politikası uyarınca, çalışanla ilgili olumsuzluğun, çalışanın yetersizliğinden kaynaklı olması (düşük performans, düşük verim, verilen görevin gereklerini karşılayamama) (“İK Konuları”) durumunda, ilgili iş birimindeki yöneticileri veya Bağlı Olunan Yönetici

durumu İK'ya yönlendirerek, soruşturulmasını talep edebilir. İK, bu tür durumlarda herhangi bir işlem yapıp yapılmayacağına ve bir Disiplin Cezası verilip verilmeyeceğine, verilecekse Disiplin Cezasının türüne karar vermeye veya gerektiğinde Disiplin Kurulu'na taşımaya yetkilidir. Çalışanları ilgilendiren diğer tüm ihbar ve soruşturmalar, konusuna göre İç Denetim ve Risk Müdürlüğü ile Hukuk ve Uyum Müşavirliği tarafından yürütülür

İK tarafından verilen Disiplin Cezaları vaka sıklığına bağlı olarak üç ayda bir veya daha sık periyotlar dahilinde Disiplin Kurulu'na bildirilir.

4.6.2. Soruşturmalarda Tarafsızlığın Korunması ve İşlem Yetkisi

Soruşturmanın sıhhati ve etkinliği dikkate alınarak gerekli görülmesi halinde ihbara konu çalışanlar ve soruşturma çalışmalarına katkıda bulunan diğer ilgili kişilerin korunması için Koçtaş Misillemenin Engellenmesi Politikası kapsamındaki tedbirler alınabilir.

Soruşturmalarda, tarafsızlığı ve bağımsız karar vermeyi etkileyebilecek herhangi bir hiyerarşik veya işlevsel çıkar çatışmasının olması ve/veya yetkili departmanın adının bildirimde yer alması, kapsamlı bir inceleme yapılması gerekliliği veya soruşturmanın Koçtaş'ın merkezinin bulunduğu ülkeden farklı bir lokasyonda gerçekleştirilmesi gibi diğer geçerli sebeplerin bulunması halinde (Örn. Soruşturmanın hızlı ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesi, özel uzmanlık gereksinimi, dil engelleri, vb.) Soruşturmalar bağımsız üçüncü taraf hizmet sağlayıcılar tarafından gerçekleştirilebilir. Böyle bir durumda, dışarıdan hizmet alınması kararında İhbar Konusuna göre Koçtaş İç Denetim ve Risk Müdürlüğü'nün veya Özel Kanun İhlali Konusu ise Koçtaş Hukuk ve Uyum Müşavirliği'nin görüşü alınır ve Ana Ortaklara bilgi verilir.

4.6.3. Soruşturma Raporları ve Disiplin Kararları

Soruşturma esnasında, bir Disiplin Cezası verilmesi yönünde kanaat oluşması halinde, nihai Soruşturma raporu hazırlanmadan önce, ilgili çalışanın yazılı savunmasının alınması esastır.

Soruşturma Raporu, yetkili departman tarafından, karar için Disiplin Kurulu'na iletilir. İK tarafından uygulanan, madde 4.6.3. uyarınca uygulanan Disiplin Cezaları ise düzenli olarak Disiplin Kurulu'nun bilgisine sunulur.

Bununla birlikte, Koçtaş Misillemenin Engellenmesi Politikası kapsamında gerçekleştirilen çalışmaların etkinliğine yönelik olarak, Soruşturmayı gerçekleştiren denetim ve/veya uyumdan sorumlu departman tarafından İhbarcı ve diğer ilgili kişilerin listesi tutulur, misillemeye karşı alınan tedbirler ve yapılan değerlendirme çalışmaları düzenli olarak Yönetim Kurulu'na raporlanır.

4.7. İhbarcılardan Beklenenler

İhbar konusu olayın net bir şekilde anlaşılabilmesini, doğru ve adil bir şekilde değerlendirilebilmesini sağlamak için bir İhbarcıdan mümkün olduğunca yeterli ve ayrıntılı bilgi sağlanması beklenmektedir. Bu nedenle, İhbarcılar tarafından yapılacak bildirimlerin mümkün olduğu ölçüde aşağıdaki soruların cevaplarını içermesi beklenir:

- Şüpheli kişi(ler)in isimleri,

- Konuya ilişkin detaylı bilgiler;
 - o Konu ne zaman/nerede/kimler arasında meydana geldi?
 - o Kaç kez meydana geldi? Tekrarlıyor mu? İlk kez ne zaman ortaya çıktı?
 - o Henüz gerçekleşmediyse, ne zaman gerçekleşmesi bekleniyor?
 - o İhbarcı konunun ne zaman farkına varmıştır?
 - o Konudan başka kim haberdar? Yöneticiler konuyu biliyorlarsa, bunu önlemek için herhangi bir önlem aldılar mı?
 - o İhbarcı olaya doğrudan tanık oldu mu yoksa başka birinden mi duydu?
 - o İhbarcı, yöneticilerine haber verdi mi? Vermediyse, neden?
 - o Bildirilen konu hakkında herhangi bir kanıt var mı?

5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Koçtaş'ın tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politika'ya uymaktan ve Koçtaş prosedürlerini ve kontrollerini bu Politika'daki gereklilikler doğrultusunda uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. Koçtaş, tüm İş Ortaklarının bu Politika hakkında bilgilendirildiklerinden emin olmak için gerekli adımları atar.

Bu Politika ile mevzuat arasında bir farklılık olması durumunda, ilgili uygulama yerel mevzuata aykırılık teşkil etmediği ölçüde, Politika veya mevzuattan, daha kısıtlayıcı olan geçerli olacaktır.

Koçtaş çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları için Koçtaş Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne danışabilirler. Bu Politika'nın bir çalışan tarafından ihlali, işten çıkarılma dahil olmak üzere önemli disiplin cezalarına neden olabilir. Bu Politika'ya uyumlu hareket etmesi beklenen herhangi bir üçüncü şahsın işbu Politika'ya aykırı hareket etmesi halinde, ilgili sözleşmeler feshedilebilir.

6. REVİZYON GEÇMİŞİ

İşbu Politika 11.01.2022 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden Koçtaş Hukuk ve Uyum Müşavirliği sorumludur.

Revizyon	Tarih	Açıklama
No:1	03.10.2025	Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler sözleşmesine atıf yapılmış, Soruşturmanın süresi ve gizliliğine ilişkin muğlak ifadeler daha anlaşılır hale getirilmiştir. Tanımlar, Misillemenin Engellenmesi Politikası ile uyumlu hale getirilmiş, ayrıca soruşturma sürecine yönelik uygulama, daha anlaşılır şekilde düzenlenmiştir.