

uyum programı

Opet Fuchs Madeni Yağ Sanayi ve Ticaret A.Ş.

Disiplin Politikası

İçindekiler

1. Amaç ve Kapsam.....	3
2.Tanımlar	3
3. Genel İlkeler	4
4. Politikanın Uygulanması.....	5
4.1. Soruşturmalar	5
4.2. Disiplin Kararları	6
4.3. Disiplin Kurulu	6
4.3. Temyiz Hakkı	7
5. Yetki ve Sorumluluklar.....	8
6. Revizyon Geçmişi.....	8

1. Amaç ve Kapsam

İşbu Disiplin Politikası'nın ("Politika") amacı, Opet Fuchs tarafından disiplin suçu 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.

Bu Politika, en iyi çalışma ortamını yaratmak amacıyla, beklenen performansı göstermek ve davranışı sergilemek, katılımcı olmak ve bunların sürekliliğini sağlamayı teşvik etmek için hazırlanmıştır.

Opet Fuchs'un tüm çalışanları ve yöneticileri, Opet Fuchs Etik İlkeleri'nin ayrılmaz bir parçası olan bu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür.

Bu Politika Opet Fuchs'un ve Ana Hissedarlarının etik ilkeleri de gözetilerek hazırlanmıştır.

2. Tanımlar

"Ana Hissedarlar" Opet Fuchs'un ana hissedarları olan OPET Petrolcülük A.Ş ve Fuchs SE'yi ifade eder.

"Bağlı Olunan Yönetici" çalışanın doğrudan bağlı olduğu ilk yöneticiyi ifade eder.

"Çalışan" Opet Fuchs Çalışan Yönetmeliği'ne tabi tüm çalışanları ifade eder.

"Disiplin Cezası", burada tanımlanan bir Disiplin Suçu için uygulanan yaptırımın türünü ifade eder.

"Disiplin Suçu", Opet Fuchs'un itibarını zedeleyebilecek, çalışma huzurunu bozabilecek, yürürlükteki mevzuata ve/veya Opet Fuchs Etik İlkeleri'ne, ilgili politikalara, prosedürlere, yönetmeliklere, tamimlere vb. şirket içi düzenlemelere aykırı davranışları ve ilgili iş sözleşmesinin ihlalini ifade eder.

"Disiplin Kurulu", bir çalışanın/çalışanların ihlalini ve buna bağlı olarak uğradığı zararları kanıtlara göre tespit etmek ve uygun eylemlere karar vermekle sorumlu olan komiteyi ifade eder.

"İK" Opet Fuchs İnsan Kaynakları Direktörlüğü'nü ifade eder.

“Çalışan Yönetmeliği”, Opet Fuchs çalışanlarının uyması beklenen tüm kuralları ve çalışanlara uygulanacak tüm faydaları açıklayan yönetmeliği ifade eder. Tüm iş sözleşmelerinin ayrılmaz bir parçasını oluşturur.

“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.

“Opet Fuchs” Opet Fuchs Madeni Yağ Sanayi ve Ticaret A.Ş. anlamına gelir.

“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.

Bu Politika kapsamında kullanılan ancak tanımlanmayan kelimeler, terimler ve ifadeler, anlamlarını yürürlükteki güncel kanunlardan alacaktır

3. Genel İlkeler

Çalışanları için pozitif ve profesyonel bir çalışma ortamı yaratmak ve sürdürmek Opet Fuchs’un ana ilkesidir. Bu nedenle Opet Fuchs, tüm çalışanlarına dürüst, adil, insan onuruna saygılı, ayrımcılıktan kaçınan bir şekilde davranmayı taahhüt eder ve bu doğrultuda aşağıdaki ilkeleri uygular:

- Hiçbir çalışan sadece cinsiyeti, dili, dini, rengi, yaşı, uyruğu, düşüncesi ve mal varlığı farklılığından dolayı Disiplin Cezasına tabi tutulamaz.
- Disiplin Cezaları, ancak işlenen Disiplin Suçuna göre orantılı ise uygulanabilir.
- Hiçbir çalışan aynı Disiplin Suçu nedeniyle birden fazla Disiplin Cezasına tabi tutulamaz. Daha önce bir Disiplin Cezası almış bir kişinin, tekrar bir Disiplin Suçu işlemesi halinde, bu durum ağırlaştırıcı sebep olarak dikkate alınır.
- Opet Fuchs bünyesinde çeşitli hizmetler veren (temizlik, güvenlik vb.) alt yüklenicilerle yapılan sözleşmelerin, gerekli ve uygulanabilir olduğu ölçüde bu Politika’daki prensiplere uygun olması beklenir.
- Disiplin Suçunun işlenip işlenmediğini belirlemek için yürütülen soruşturmalar gizlidir ve yerel ve uluslararası düzenlemelere ve İhbar Politikası’na uygun olarak yürütülür¹.

¹ Detaylar için lütfen Opet Fuchs İhbar Politikası'na bakınız.

4. Politikanın Uygulanması

Disiplin Kurulu veya ilgili duruma göre İK, bir Disiplin Cezası uygulamadan önce, ilgili mevzuatı, bu Politikayı, ilgili diğer Opet Fuchs politikalarını ve Opet Fuchs Çalışan Yönetmeliği'ni dikkate alır. İşbu Politika ve Opet Fuchs Çalışan Yönetmeliği'ne göre yapılan değerlendirilme neticesinde gerekli görüldüğü takdirde, orantılı bir Disiplin Cezası uygulanabilir.

4.1. Soruşturmalar

Opet Fuchs İhbar Politikası'nda yer verilen yöntemler aracılığıyla raporlanan mevzuat ve/veya Etik İlkeler veya şirket politikalarına aykırılık veya ihlal iddialarını dikkatle değerlendirir, gerekliyse şüphelenilen ihlalin soruşturulmasını sağlar.

Opet Fuchs Ana Hissedarları'nın İhbar Politikaları'nda özel olarak düzenlenen haller dışında Opet Fuchs İhbar Politikası'na uygun olarak, bildirimlerin konusuna bağlı olarak, (aşağıda tanımlandığı haliyle konu bir İK Konusu değilse) Mali İşler ve Uyum Genel Müdür Yardımcısı ve/veya Yönetim Sistemleri, Risk ve Uyum Müdürlüğü tarafından Soruşturma yapılır. Opet Fuchs Uyum Programı bileşenleri ve etkileşimine Opet Fuchs Uyum Politikası'nda yer verilmiş olup erişime açık halde Opet Fuchs web sitesinde yer almaktadır.

İhbar konusundaki taraflar ile Soruşturmayı yürüten arasında çıkar çatışması ihtimaline karşılık gerekli önlemler alınır. Soruşturma konusunun Mali İşler ve Uyum Genel Müdür Yardımcısı hakkında olması durumunda, Soruşturma sürecine Opet Fuchs Genel Müdürü karar verir. Soruşturma sorumlusu olan taraf, soruşturma çalışmalarına dayanarak raporunu ve herhangi bir Disiplin Suçu işlendiği yönünde bir kanaate varırsa Disiplin Cezası önerisini Disiplin Kurulu'na sunar. Soruşturma kapsamında, bir çalışan hakkında Disiplin Cezası önerisinde bulunulabilmesi için yazılı savunmasının alınması esastır.

Mali İşler ve Uyum Genel Müdür Yardımcısı ve/veya Yönetim Sistemleri, Risk ve Uyum Müdürlüğü gerekli gördüğü takdirde mevcut yetki ve sorumlulukları çerçevesinde hazırladığı raporu ayrıca olağan rapor dağıtım akışına göre Opet Fuchs Yönetim Kurulu üyeleri ve diğer ilgili Üst Düzey Yöneticilere dağıtabilir.

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

yapılıp yapılmayacağına ve bir Disiplin Cezası verilir verilmeyeceğine, verilecekse Disiplin Cezasının türüne karar vermeye veya gerektiğinde Disiplin Kurulu'na taşımaya yetkilidir. Ancak, çalışanla ilgili olumsuzluk iddiası, ilgili mevzuatın ve/veya Etik İlke ve/veya şirket politikalarının ihlalini içeriyorsa, yani bir İK Konusu değilse, İK veya durumu İK'ya bildiren kişi, konuyu Opet Fuchs İhbar Politikası uyarınca soruşturulması için Mali İşler, Risk ve Uyum Genel Müdür Yardımcısı ve Yönetim Sistemleri, Risk ve Uyum Müdürlüğü'ne iletmelidir².

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

Detaylar için lütfen Opet Fuchs İhbar Politikası ve Misillemenin Engellenmesi Politikası'na bakınız.

4.2. Disiplin Kararları

Opet Fuchs Çalışan Yönetmeliği, Disiplin Cezası türlerini açıklamakta ve uygulanmasını gerektiren durumları tanımlamaktadır.

İK, Disiplin Kurulu tarafından bu Politika gözetilerek önerilen Disiplin Cezası'nın uygulanmasından sorumludur.

İK Konuları dışında kalan diğer Disiplin Suçları için Soruşturmayı yürüten ilgili departman tarafından bir Disiplin Cezası önerilmişse, Disiplin Kurulu en kısa sürede toplanır. Bu durumda herhangi bir Disiplin Cezası uygulanabilmesi için Disiplin Kurulu kararının alınması şarttır.

İK veya Disiplin Kurulu, bir İK Konusu veya Disiplin Suçu hakkında adil ve objektif bir değerlendirme yapmak, Disiplin Cezası'nın uygulanması gerekiyorsa adil ve orantılı bir yaptırım uygulayabilmek için ilgili mevzuat, şirket politikaları, çalışanın görev tanımı, ilgili olayın boyutu ve şirkete etkisi, çalışanın açık niyeti, olayın tekrar edip etmediği gibi çeşitli hafifletici veya ağırlaştırıcı faktörleri dikkate alır.

4.3. Disiplin Kurulu

Disiplin Kurulu'nun temel görevi, eşitlik ilkesini gözetmek ve Disiplin Cezası ile sonuçlanabilecek durumlar hakkında objektif değerlendirmeler yapmaktır. Disiplin Kurulu, gerektiğinde önleyici ve düzeltici tedbirler almaya veya iş birimlerine ve İK'ya bu konuda önerilerde bulunmaya yetkilidir.

² Detaylar için lütfen Opet Fuchs İhbar Politikası ve Çalışan Yönetmeliği'ne bakınız.

Disiplin Kurulu'nun üyelerine aşağıda yer verilmiştir:

- Genel Müdür,
- Mali İşler ve Uyum Genel Müdür Yardımcısı,
- İnsan Kaynakları Direktörü,
- Genel Müdür'ün daveti üzerine ilgili Direktörler/Genel Müdür Yardımcıları³
- Gerekli durumlarda şirket avukatı.

Disiplin Kurulu, İK veya konuyu araştıran ilgili departmanın talebi üzerine en kısa sürede ve ayrıca davet edilen üye(ler) haricinde en az üç üye ile toplanır. Şirket avukatının dışarıdan danışmanlık vermesi halinde, avukat görüş vermek suretiyle kurula katılır fakat karara yönelik oy kullanmaz. Her üyenin bir oy hakkı vardır ve kararlar basit çoğunluk esasına⁴ göre alınır. Oylamada eşitlik olması durumunda Genel Müdür'ün oyu çift oy sayılır Genel Müdür'ün katılmadığı toplantılarda, üyelerden biri toplantıyı yönetir ancak bu kişinin oyu tek oy sayılır. Üyeler oy kullanmaktan imtina edemezler. Disiplin Kurulu toplantılarına soruşturmayı yapan birim tarafından soruşturmaya konu çalışanın yöneticileri davet edilebilir ancak bu kişiler oy kullanamazlar. Soruşturmayı gerçekleştiren departmanın, iddia makamı olması nedeniyle, ilgili Direktör/Genel Müdür Yardımcısı toplantılara davet edilebilir, ancak bu kişi aynı toplantıda oy kullanamaz.

Mali İşler ve Uyum Genel Müdür Yardımcısı ve Yönetim Sistemleri, Risk ve Uyum Müdürlüğü, Disiplin Kurulu'nun karar ve tavsiyelerini periyodik olarak Yönetim Kurulu'na ve talep edilmesi halinde Ana Hissedarlar'a raporlamaktan sorumludur.

4.3. Temyiz Hakkı

Tüm çalışanlar, aşağıdakileri içeren ancak bunlarla sınırlı olmayan gerekçelerini yazılı olarak sunarak bir Disiplin Cezasına itiraz etme hakkına sahiptir:

- Yanıltıcı deliller,
- Orantısız yaptırım,
- Yeni kanıtların ortaya çıkması.

Bu durumda çalışanlar, Disiplin Cezası'nın resmi olarak tebliğinden veya yeni delillerin ortaya çıktığı tarihten itibaren on (10) iş günü içinde gerekçelerini ve kanıtlarını içeren bir başvuru mektubunu Disiplin Kurulu'na iletebilirler. Bu durumda Disiplin Kurulu, aşağıdakileri içeren ancak bunlarla sınırlı olmayan gerekli eylemleri kararlaştırmak için tekrar toplanır:

- Soruşturmanın derinleştirilmesi için yeni bir karar alınması,
- Disiplin Suçunun ve uygulanan Disiplin Cezasının tekrar değerlendirilmesi.

⁴ Disiplin Cezası türüne göre Opet Fuchs'ta farklı ağırlaştırılmış nisaplar uygulanabilir.

İtirazın değerlendirilmesi sürecinde Genel Müdür'ün Disiplin Kurulu toplantılarına katılımı şart olup Disiplin Kurulu'nun nihai kararı bağlayıcıdır.

5. Yetki ve Sorumluluklar

Opet Fuchs'un tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politikaya uymakla yükümlüdür. Bu Politika ve yerel mevzuat arasında bir tutarsızlık olması durumunda, ilgili uygulama yerel mevzuata aykırılık teşkil etmediği ölçüde, Politika veya mevzuattan, daha kısıtlayıcı olan geçerli olacaktır.

Bu Politika'ya, yürürlükteki mevzuata veya Opet Fuchs Etik İlkeleri'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu bir üst yöneticinize danışabilir veya raporlayabilirsiniz. İhbar ve bildirimlerinizi⁵ "[ihbar.opetfuchs.com.tr](https://www.opetfuchs.com.tr)" üzerinden Uyum Görevlisi ile paylaşabilirsiniz. Alternatif olarak ihbar ve bildirimlerinizi Koç Holding Etik Hattı "[koc.com.tr/ihbarbildirim](https://www.koc.com.tr/ihbarbildirim)" veya Fuchs İhbar Hattı "<https://www.bkms-system.net/FUCHS-Compliance-Communication>" adreslerinden de ulaştırabilirsiniz.

Opet Fuchs çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında İK'ya başvurabilirler.

6. Revizyon Geçmişi

İşbu Politika 03.04.2022 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden İnsan Kaynakları Departmanı sorumludur.

Revizyon	Tarih	Açıklama
No:1	07.07.2025	Politika içeriği, İhbar Politikası ve Misillemenin Engellenmesi Politikası ile uyumlu hale getirilmiştir.

⁵ Detaylar için lütfen Opet Fuchs İhbar Politikası'na bakınız.