

uyum programı

Opet Fuchs Madeni Yağ Sanayi ve Ticaret A.Ş.
İhbar Politikası

İçindekiler

1. Amaç ve Kapsam	3
2. Tanımlar	3
3. Genel İlkeler	4
4. Politikanın Uygulanması	5
4.1. İhbar Konuları	5
4.2. İhbar Yöntemleri	6
4.3. Global İhbar Takip Sistemi	7
4.4. Gizlilik, Anonimlik ve Dürüstlük	8
4.5. Misillemeye Karşı Sıfır Tolerans	9
4.6. Soruşturma Süreci	9
4.6.1. Koç Holding Denetim Grubu Başkanlığı ile Hukuk ve Uyum Müşavirliği Yetkisindeki Konular	10
4.6.2. Opet Fuchs Fonksiyonlarının Yetkisindeki Konular	11
4.6.3. İnsan Kaynakları (“İK”) Tarafından Gerçekleştirilen Soruşturmalar	11
4.6.4. Soruşturmalarda Tarafsızlığın Korunması ve İşlem Yetkisi	11
4.6.5. Soruşturma Raporları ve Disiplin Kararları	12
4.7. İhbarcılardan Beklenenler	12
5. Yetki ve Sorumluluklar	13
6. Revizyon Geçmişi	13

1. Amaç ve Kapsam

İşbu İhbar Politikası'nın ("Politika") amacı, Opet Fuchs çalışanları ve paydaşlarının Opet Fuchs Etik İlkeleri ve ilgili politikalara veya mevzuata aykırı olduğundan şüphelendikleri eylemleri politikada anılan yöntemler ile bildirmeye teşvik etmektir. Ayrıca, iyi niyetle bildirimde bulunan Opet Fuchs çalışanlarının ve gerçekleştirilen soruşturma çalışmalarına katkı sağlayan kişilerin maruz kalabilecekleri misilleme eylemlerine karşı korunduklarının açık ve net bir şekilde ifade edilmesi amaçlamaktadır¹.

Opet Fuchs'un tüm çalışanları ve yöneticileri, Opet Fuchs Etik İlkeleri'nin ayrılmaz bir parçası olan bu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür. Ayrıca Opet Fuchs'un tüm iş ortaklarının, ilgili taraf ve/veya işleme uygulanabilir olduğu ölçüde bu Politika'ya uygun hareket etmelerini bekler ve bunu sağlamak için gerekli adımları atar.

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.

"BM Küresel İlkeler Sözleşmesi", 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 Opet Fuchs Etik İlkeleri'ne, ilgili politikalara, prosedürlere, yönetmeliklere, tamimlere vb. şirket içi düzenlemelere aykırı davranışlar nedeniyle uygulanan yaptırımı ifade eder².

"Fuchs", Fuchs SE anlamına gelir.

"İhbar Konuları" Madde 4.1'de tanımlanan terimi ifade eder.

"İhbar" mevzuata, Opet Fuchs Etik İlkeleri'ne, şirket içi politika, prosedür, yönetmelik veya sair iç düzenlemelere aykırılık teşkil ettiğinden/edeceğinden şüphelenilen eylemlere ilişkin gözlem ve endişelerin İşbu Politika'ya uygun şekilde paylaşılmasını ifade eder.

¹ Detaylar için lütfen Opet Fuchs Misillemenin Engellenmesi Politikası'na bakınız.

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

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

“İK”, Opet Fuchs İnsan Kaynakları Direktörlüğü’nü ifade eder.

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

“İş Ortakları” tedarikçi, distribütör, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron, danışmanları ve 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.

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

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

3. Genel İlkeler

Opet Fuchs, , yürürlükteki mevzuata, ilgili Topluluk şirketlerinin kurulu bulunduğu ülkelerin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere, 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 Opet Fuchs, 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.

Opet Fuchs, 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. Politikanın Uygulanması

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.³

i. Çalışan Aleyhine Eylemler:

Opet Fuchs, çalışanları için güvenli, huzurlu ve profesyonel bir çalışma ortamı sağlar. Bu nedenle Opet Fuchs çalışanlarına karşı mevzuata, Opet Fuchs 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 Opet Fuchs çalışanları, görevlerini yerine getirirken temel değerlerimize, Etik İlkelere bağlı hareket ederek, şirkete madden ve/veya manen zarar verebilecek davranış ve faaliyetlerden kaçınırlar. Bu da ancak Opet Fuchs'un temel değerleri olan cesaret, şeffaflık, sürdürülebilirlik, insan odaklılık ve sürekli gelişim ile mümkün olabilir. Bu değerlerle birlikte Koç Topluluğu değerleri; doğruluk, dürüstlük, sorumluluk da karar ve eylemlerimizde bize rehberlik eder. Opet Fuchs çalışanları ve yönetimi olarak, bu değerler çerçevesinde kültür bütünlüğünü sağlayacak tavır ve davranışlar sergileriz. Bu nedenle Opet Fuchs çalışanlarının kıdemleri veya rolleri ne olursa olsun temel değerlerimize aykırı davranışlarına müsamaha gösterilmez.

iii. İş Ortakları Kaynaklı İhlaller:

Opet Fuchs, Tedarik Zinciri Uyum Politikası başta olmak üzere, Opet Fuchs Etik İlkelerinde belirtilen hususlara ve ilgili politikalara uyumu sağlamak için İş Ortakları ile ilişkili riskleri izlemekte ve değerlendirmektedir. İş Ortaklarımızın Etik İlkelerimize ve ilgili politikalara aykırı herhangi bir davranışına müsamaha gösterilmez.

³ Opet Fuchs'un ürün ve hizmetlerine ilişkin müşteri şikayetleri, aynı zamanda bir İhbar konusu değilse, işbu Politikanın kapsamında değildir.

iv. Özel Kanun İhlalleri:

Opet Fuchs, faaliyet gösterdiği ülkelerdeki düzenlemelere uyar ve düzenlemelerin belirsiz olduğu durumlarda, çalışanlarının konunun uzmanlarından bilgi edinmelerini teşvik eder ve her durumda Opet Fuchs 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**

Tüm Opet Fuchs paydaşları, Opet Fuchs İhbar ve Bilgi Alma Hattı ve/veya ana hissedar İhbar Hattı aracılığıyla bildirimde bulunabilir. Ayrıca bağımsız hizmet sağlayıcılar tarafından yönetilmekte olan Opet Fuchs Etik Hattı 7 gün 24 saat hizmet vermekte olup İhbar Konularının bildirilmesinde kullanılan yöntemlerden biridir.

Koç Topluluğu Etik Hattı'na şu şekilde ulaşılabilir:

- Ulusal ve ücretsiz bir telefon numarası⁴;
- koc.com.tr/ihbarbildirim web tabanlı bir raporlama sistemi.

Opet Fuchs İhbar ve Bilgi Alma Hattı⁵'na şu şekilde ulaşılabilir:

- “<https://ihbar.opetfuchs.com.tr>” üzerinden web tabanlı bir raporlama sistemi ve “uyum@opetfuchs.com.tr” eposta adresi

Fuchs İhbar Hattı'na şu şekilde ulaşılabilir:

- “<https://www.bkms-system.net/FUCHS-Compliance-Communication>” üzerinden web tabanlı bir raporlama sistemi.

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

- İhbarcı, İhbarda bulunulan tarihte Opet Fuchs çalışanı ise Bağlı Olunan Yönetici ile iletişime geçebilir, Endişesini doğrudan Opet Fuchs Mali İşler ve Uyum Genel Müdür Yardımcısı ve Yönetim Sistemleri, Risk ve Uyum Müdürlüğü'ne bildirebilirler.⁶

⁴ Telefon numaraları, kapsamdaki ülkeler ve hizmet verilen dil bilgisi “koc.com.tr/ihbarbildirim” adresinde yer almaktadır.

⁵Bir İhbarın Opet Fuchs uyumdan sorumlu yetkiliye veya departmana bildirilmesi durumunda, söz konusu bildirimlerin 4.2. Madde’de belirtilen takip sistemlerine kaydedilmesi sağlanmalıdır.

⁶ Bir İhbarın Opet Fuchs uyumdan sorumlu yetkiliye veya departmana bildirilmesi durumunda, söz konusu bildirimlerin 4.2. Madde’de belirtilen takip sistemlerine kaydedilmesi sağlanmalıdır.

Bir çalışan, lider, müdür, direktör, genel müdür yardımcısı veya genel müdür(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 Mali İşler ve Uyum Genel Müdür Yardımcısı'na ve/veya Yönetim Sistemleri, Risk ve Uyum Müdürlüğü'ne bilgi vermesi beklenmektedir.

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*),
- Şirketinin adı, yeri, bölüm ve çalışan ismi,
- Olay tarihi, saati ve yeri,
- İhbarcının ilettiği detaylı açıklama.

Gizliliğin sağlanması ve İhbarcılarının korunması amacıyla, Ana Hissedarların İhbar Politikaları'nda özel olarak düzenlenen haller dışında, Sisteme erişim sadece bu konuda yetkilendirilen ve Opet Fuchs'un uyumdan sorumlu yetkililerine yani Opet Fuchs Mali İşler ve Uyum Genel Müdür Yardımcısı ve Yönetim Sistemleri, Risk ve Uyum Müdürlüğü'ne ("**Sistem Kullanıcıları**") sağlanmaktadır. Sistem Kullanıcıları bağımsız bir görev icra etmekte olup ihbarlar, çıkar çatışması yaratmayacak kişiler tarafından incelenir.

Opet Fuchs Mali İşler ve Uyum Genel Müdür Yardımcısı ve Yönetim Sistemleri, Risk ve Uyum Müdürlüğü, 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.

Opet Fuchs Mali İşler ve Uyum Genel Müdür Yardımcısı ve Yönetim Sistemleri, Risk ve Uyum Müdürlüğü, bu kapsamda gerçekleştirilen işlem ve disiplin kurulu kararları dahil yapılan çalışmaları altı ayda bir Opet Fuchs Yönetim Kurulu'na ve talep edilmesi halinde Ana Hissedarlar'a raporlar. Ayrıca, Opet Fuchs Misillemenin Engellenmesi Politikası kapsamında yapılan çalışmaların etkinliğine yönelik olarak, soruşturmayı gerçekleştiren Mali İşler ve Uyum Genel Müdür Yardımcısı ve Yönetim Sistemleri, Risk ve Uyum Müdürü tarafından İhbarcı ve diğer ilgili kişilerin listesi tutulur, misillemeye karşı alınan tedbirler ve yapılan değerlendirme çalışmaları düzenli olarak Disiplin Komitesi'ne raporlanır.

4.4. Gizlilik, Anonimlik ve Dürüstlük

Opet Fuchs, İhbarcılarının ve gerçekleştirilen soruşturma çalışmalarına katkı sağlayan diğer ilgili kişilerin anonim kalma tercihine saygı duymaktadır. Bu kapsamda, Etik Hattı ve diğer alternatif yöntemler ile raporlanan her türlü bilgi ve gerçekleştirilen Soruşturma çalışmaları, mevzuatın izin verdiği ölçüde gizli tutulmaktadır⁷.

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. Şüpheyi mahal vermemek için, bir raporda/bildirimde adı geçen herhangi bir kişinin, değerlendirme veya Soruşturma sürecine erişme veya dahil olma yetkisi yoktur.

Soruşturmaya 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.

⁷ Alternatif ihbar kanalları için lütfen "4.2. İhbar Yöntemleri'ne bakınız.

4.5. Misillemeye Karşı Sıfır Tolerans

Opet Fuchs, 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, Opet Fuchs Etik İlkeleri, Opet Fuchs Misillemenin Engellenmesi Politikası ile işbu Politika'nın açık ihlali olarak kabul edilir ve Disiplin Cezasına⁸ tabidir.
- Opet Fuchs, bildirimin 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.

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 Opet Fuchs Misillemenin Engellenmesi Politikası'na bakınız.

4.6. Soruşturma Süreci

Etik Hat veya diğer alternatif yöntemler aracılığıyla iletilen tüm bildirimler, konusuna ve kaynağına göre öncelikle Mali İşler veya Uyum Genel Müdür Yardımcısı ve Yönetim Sistemleri, Risk ve Uyum Müdürlüğü'nden 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.

Ön değerlendirmeye istinaden ilgili konu;

⁸ Detaylar için lütfen Opet Fuchs Disiplin Politikasına ve Çalışan Yönetmeliği'ne bakınız.

- Koç Holding yetkisindeki bir konuysa, Sistem Kullanıcısı konuyu Koç Holding'e yönlendirir. Bu durumda çalışanlar ve şirket aleyhine eylemler ile iş ortakları kaynaklı ihlaller Koç Holding Denetim Grubu Başkanlığı tarafından soruşturulur. Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği ise özel kanun ihlallerinin soruşturulmasından sorumludur.
- Ana Hissedarlar'ın İhbar Politikaları'na uygun olarak gerçekleştirilen ön değerlendirmeye istinaden ilgili konu Opet Fuchs yetkisindeki bir konuysa, Opet Fuchs'un Sistem Kullanıcısı konuyu derinlemesine incelemeye, yani bir Soruşturma yürütme veya davayı kapatma ihtiyacına karar vermeye yetkilidir. Soruşturma yapılmasının gerekli olması halinde süreç, Opet Fuchs'un iç prosedürleri doğrultusunda yürütülür. İlgili konu Opet Fuchs'un yetkisinde olmayan bir konu ise Ana Hissedarlar'ın İhbar Politikaları'na göre hareket edilir.

Bu süreçte bir İhbarcının (var ise) gayrihukuki yollardan elde ettiği bilgiler, Soruşturma sürecinde dikkate alınmaz.

4.6.1. Koç Holding Denetim Grubu Başkanlığı ile Hukuk ve Uyum Müşavirliği Yetkisindeki Konular

Yapılan ön değerlendirme sonucunda aşağıdaki kriterlerden herhangi birinin tespit edilmesi, söz konusu süreç hakkındaki ek değerlendirme ve Soruşturma yetkisinin sadece Koç Holding'te olduğu sonucunu doğurur:

- *İlişkili Kişiler:* İhbar, Koç Holding A.Ş. veya ilgili Koç Topluluğu şirketinin Genel Müdürü, Genel Müdür Yardımcıları veya Yönetim Kurulu'na ilişkinse veya
- *Finansal Risk:* Olası finansal kayıp 100.000 USD ve eşdeğerine eşit veya bu tutardan yüksek ise veya
- *İtibar Riski:* Bir bütün olarak Koç Topluluğu'nun itibarını olumsuz bir şekilde etkileme riski varsa veya
- *Mevzuata Aykırılık Riski:* Düzenleyici makamların uygulayacağı yaptırım veya yazılı uyarıların, bir bütün olarak Koç Topluluğu'nun itibarını olumsuz bir şekilde etkileme riskinin bulunması.

Koç Holding Denetim Grubu Başkanlığı ile Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği, Koç Topluluğu genelinde yürütülen Soruşturmanın verimliliğini izlemek ve çıktıların kalitesini yükseltmek amacıyla danışma fonksiyonu görevini yerine getirmektedirler. Bu doğrultuda, Koç Topluluğu şirketlerinde yürütülecek Soruşturmanın gerekli yetkinliğe sahip departmanlar/kişiler tarafından en kısa ve makul süre içerisinde gerçekleştirilip gerekli aksiyonların alındığından emin olunması amaçlanmaktadır.

Koç Holding yetkisindeki konular özelinde Soruşturma sorumluluğunun hangi departmanda olduğuna bağlı olarak, Denetim Grubu Başkanlığı veya Hukuk ve Uyum Müşavirliği, gerektiğinde ve Soruşturma süreci boyunca (i) birbirlerinin desteğini/katkısını ister ve (ii) profesyonel uzmanlık için diğer departmanlara danışabilir. Koç Holding 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.

4.6.2. Opet Fuchs Fonksiyonlarının Yetkisindeki Konular

Soruşturma Opet Fuchs'taki yetkili fonksiyonlar tarafından yürütülüyorsa, Soruşturmada 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.

4.6.3. İnsan Kaynakları ("İK") Tarafından Gerçekleştirilen Soruşturmalar

Opet Fuchs 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 iç denetim birimi veya uyumdan sorumlu departman veya görevli tarafından yürütülür

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

4.6.4. 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 Opet Fuchs Misillemenin Engellenmesi Politikası kapsamındaki tedbirler alınabilir.

Opet Fuchs'ta gerçekleştirilen 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 Opet Fuchs'un 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 Ana Hissedarlar'ın görüşü alınır.

4.6.5. Soruşturma Raporları ve Disiplin Kararları

Soruşturma esnasında bir Disiplin Cezası verilmesi yönünde bir 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, Opet Fuchs 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 Disiplin Komitesi'ne 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 sağlaması 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. 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 bildirimlerinizi "ihbar.opetfuchs.com.tr" üzerinden Uyum Görevlisi ile paylaşabilirsiniz. Alternatif olarak ihbar ve bildirimlerinizi Koç Holding Etik Hattı "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 Yönetim Sistemleri, Risk ve Uyum Müdürlüğü'ne başvurabilirler.

6. Revizyon Geçmişi

İşbu Politika 03.04.2022 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden Yönetim Sistemleri, Risk ve Uyum Müdürlüğü sorumludur.

Revizyon	Tarih	Açıklama
No:1	01.04.2024	Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler sözleşmesine atıf yapılmış, Soruşturmaların süresi ve gizliliğine ilişkin muğlak ifadeler daha anlaşılır hale getirilmiştir.
No:2	15.04.2025	Tanımlar, Misillemenin Engellenmesi Politikası ile uyumlu hale getirilmiş, ayrıca soruşturma sürecine yönelik uygulama, daha anlaşılır şekilde düzenlenmiştir.