

Otokoç Otomotiv

Disiplin Politikası

İçindekiler

1. AMAÇ VE KAPSAM.....	3
2. TANIMLAR.....	3
3. GENEL İLKELER.....	4
4. POLİTİKANIN UYGULANMASI	4
4.1. Soruşturmalar.....	4
4.2. Disiplin Kararları	5
4.3. Disiplin Kurulu	6
4.4. Temyiz Hakkı.....	6
5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR.....	7
6. REVİZYON GEÇMİŞİ.....	7

1. AMAÇ VE KAPSAM

İşbu Disiplin Politikası'nın ("**Politika**") amacı, Otokoç Otomotiv 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.

Otokoç Otomotiv'in tüm çalışanları ve yöneticileri Koç Topluluğu ve Otokoç Otomotiv Etik İlkeleri'nin ayrılmaz bir parçası olan bu Politika'ya ve ilgili diğer politikalara uygun hareket etmekle yükümlüdür.

2. TANIMLAR

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

"Çalışan" Otokoç Otomotiv Personel Yönetmeliği'ne tabi tüm çalışanları ifade eder.

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

"Disiplin Suçu", Otokoç Otomotiv'in itibarını zedeleyebilecek, çalışma huzurunu bozabilecek, yürürlükteki mevzuata ve/veya Koç Topluluğu ve Otokoç Otomotiv 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" Otokoç Otomotiv İnsan Kaynakları Departmanı'nı ifade eder.

"Personel Yönetmeliği", Otokoç Otomotiv 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. 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.

"Otokoç Otomotiv" Otokoç Otomotiv Tic. ve San. A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Otokoç Otomotiv Tic. ve San. A.Ş.'nin konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını (*Joint Ventures*) 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.

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 Otokoç Otomotiv'in ana ilkesidir. Bu nedenle Otokoç Otomotiv, 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, uyuşu, düşüncesi ve malvarlığı 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.
- Otokoç Otomotiv 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.

4. POLİTİKANIN UYGULANMASI

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

4.1. Soruşturmalar

Otokoç Otomotiv, Etik Hattı veya diğer alternatif kanallar aracılığıyla raporlanan mevzuat ve/veya Etik İlkeler veya şirket politikalarına aykırılık veya ihlal iddialarını dikkatle değerlendirir, gerekliyse şüphelenilen ihlalin soruşturulmasını sağlar.

Koç Topluluğu İhbar Politikası'nda özel olarak düzenlenen haller dışında Otokoç Otomotiv İhbar Politikası'na uygun olarak, bildirimlerin konusuna bağlı olarak, *(aşağıda tanımlandığı haliyle konu bir İK Konusu değilse)* İç Denetim Departmanı veya Otokoç Otomotiv İhbar

¹ Detaylar için lütfen Koç Topluluğu ve Otokoç Otomotiv İhbar Politikası'na bakınız.

Politikası'nda tarif edilen Özel Kanun İhlallerinin söz konusu olması durumunda ise Hukuk ve Uyum Müşavirliği tarafından Soruşturma yapılır.

Otokoç Otomotiv Uyum Programı bileşenleri ve etkileşimine Otokoç Otomotiv Uyum Politikası'nda yer verilmiş olup erişime açık halde Otokoç Otomotiv web sitesinde yer almaktadır.

İhbar konusundaki taraflar ile Soruşturmayı yürüten arasında çıkar çatışması ihtimaline karşılık gerekli önlemler alınır.

Soruşturma konusunun İç Denetim Müdürü veya Baş Hukuk ve Uyum Müşaviri hakkında olması durumunda, Soruşturma sürecine Otokoç Otomotiv 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.

İç Denetim Departmanı, gerekli gördüğü takdirde mevcut yetki ve sorumlulukları çerçevesinde hazırladığı raporu ayrıca olağan rapor dağıtım akışına göre Otokoç Otomotiv 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 yapıp yapılmayacağına ve bir Disiplin Cezası verip 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 Otokoç Otomotiv İhbar Politikası uyarınca soruşturulması için İç Denetim Departmanı veya Özel Kanun İhlali ise Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne iletmelidir².

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

4.2. Disiplin Kararları

Otokoç Otomotiv Personel Yönetmeliği, Disiplin Cezası türlerini açıklamakta ve uygulanmasını gerektiren durumları tanımlamaktadır.

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

² Detaylar için lütfen Koç Topluluğu İhbar Politikası'na bakınız.

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.

Disiplin Kurulu'nun üyelerine aşağıda yer verilmiştir:

- Genel Müdür,
- CFO,
- Baş Hukuk ve Uyum Müşaviri,
- İnsan Kaynakları Müdürü,
- İç Denetim Müdürü,
- CEO'nun daveti üzerine ilgili Bölüm Direktörleri/Genel Müdür Yardımcıları.

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. Her üyenin bir oy hakkı vardır ve kararlar basit çoğunluk esasına göre alınır. Oylamada eşitlik olması durumunda CEO'nun oyu çift oy sayılır. CEO'nun katılmadığı toplantılarda, üyelere 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 departman Başkanı toplantılara davet edilebilir, ancak bu kişi aynı toplantıda oy kullanamaz.

Hukuk ve Uyum Müşavirliği, Disiplin Kurulu'nun karar ve tavsiyelerini periyodik olarak Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği ile Otokoç Otomotiv Denetim ve Risk Komitesi'ne raporlamaktan sorumludur ve raporun bir kopyasını İç Denetim Müdürü'ne iletir.

4.4. 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.

İtirazın değerlendirilmesi sürecinde CEO'nun Disiplin Kurulu toplantılarına katılımı şart olup Disiplin Kurulu'nun nihai kararı bağlayıcıdır.

5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Otokoç Otomotiv'in 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, Koç Topluluğu veya Otokoç Otomotiv Etik İlkeleri'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu bir üst yöneticinize danışabilir veya raporlayabilirsiniz. Alternatif olarak Etik Hattı'na "koc.com.tr/ihbarbildirim" adresinden bildirimde bulunabilirsiniz.³

Otokoç Otomotiv çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında İK'ya başvurabilirler.

6. REVİZYON GEÇMİŞİ

İşbu Politika 29.11.2021 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden İnsan Kaynakları Departmanı sorumludur.

³ Detaylar için lütfen Otokoç Otomotiv İhbar Politikası'na bakınız.