KOÇ FİNANSMAN A.Ş.

İhbar Politikası

Ekim 2026

İçindekiler

1. AMAÇ VE KAPSAM 3
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 7
   4.5. Misillemeye Karşı Sıfır Tolerans 7
   4.6. Soruşturma Süreci 8
      4.6.1. Koç Holding Denetim Grubu Başkanlığı ile Hukuk ve Uyum Müşavirliği Yetkisindeki Konular 8
      4.6.2. Koç Topluluğu Şirketlerindeki Fonksiyonların Yetkisindeki Konular 9
      4.6.3. İnsan, Kültür ve Dönüşüm Müdürlüğü (“İK”) Tarafından Gerçekleştirilen Soruşturmalar 9
      4.6.4. Soruşturmalarda Tarafsızlığın Korunması ve İşlem Yetkisi 9
      4.6.5. Soruşturma Raporları ve Disiplin Kararları 10
   4.7. İhbarcılardan Beklenenler 10
5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR 10
6. REVİZYON GEÇMİŞİ 11

1. AMAÇ VE KAPSAM

İşbu İhbar Politikası'nın ("**Politika**") amacı, Koç Finansman A.Ş. (Şirket) çalışanları ve paydaşlarının Koç Topluluğu ve Koç Finansman A.Ş. Etik İlkeleri ve ilgili politikalara veya mevzuata aykırı olduğundan şüphelendikleri eylemleri bildirmeye teşvik etmektir. Ayrıca, iyi niyetle bildirimde bulunan Koç Finansman A.Ş. çalışanlarının ve gerçekleştirilen soruşturma çalışmalarına katkı sağlayan kişilerin maruz kalabilecekleri misilleme eylemlerine karşı korunduklarının açık ve net bir şekilde ifade edilmesi amaçlamaktadır[1].

Tüm çalışanları ve yöneticileri, Koç Topluluğu ve Koç Finansman A.Ş. Etik İlkeleri'nin ayrılmaz bir parçası olan bu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür.

2. TANIMLAR

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

"BM Küresel İlkeler Sözleşmesi" [2], 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 Koç Topluluğu Etik İlkeleri'ne, ilgili politikalara, prosedürlere, yönetmeliklere, tamimlere vb. şirket içi düzenlemelere aykırı davranışlar nedeniyle uygulanan yaptırımı ifade eder[3].

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

"İhbar" Mevzuata, Koç Topluluğu ve Koç Finansman A.Ş. 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, Koç Finansman A.Ş' de çalışan veya daha önce çalışmış kişileri, Şirket müşterilerini, İş Ortaklarını ve diğer tüm paydaşlarını kapsar.

"İK" İnsan Kaynakları Departmanı'nı ifade eder.

"İK Konuları" Madde 4.6.3'te tanımlanan terimi ifade eder.

"**İş Ortakları**" tedarikçi, distribütör, bayi, yetkili servis ve iş ilişkisi içinde bulunulan 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

[1] Detaylar için lütfen Koç Finansman A.Ş. Misillemenin Engellenmesi Politikası'na bakınız.
Detaylar için lütfen Koç Finansman A.Ş. Misillemenin Engellenmesi Politikası'na bakınız. [2] https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles
[3] Detaylar için lütfen ilgili Koç Finansman A.Ş. Disiplin Politikalarına bakınız.

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.

"Yetkili Kişi(ler)" Madde 4.3'te tanımlanan terimi ifade eder.

3. GENEL İLKELER

Koç Finansman A.Ş. yürürlükteki mevzuata, 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 Şirket, 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.

Şirket, 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.[4]

i. Çalışan Aleyhine Eylemler:

Şirket, çalışanları için güvenli, huzurlu ve profesyonel bir çalışma ortamı sağlar. Bu nedenle şirket çalışanlarına karşı mevzuata, Koç Topluluğu ve Koç Finansman A.Ş. 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 Şirket çalışanları, görevlerini yerine getirirken temel değerlerimize, Etik İlkelere bağlı hareket ederek, çalıştıkları Şirkete madden ve/veya manen zarar verebilecek davranış ve faaliyetlerden kaçınırlar. Bu da ancak Koç Topluluğu'nun temel değerleri olan doğruluk, dürüstlük, sorumluluk, güven ve saygının tüm çalışanlar tarafından içselleştirilmesi ve sürdürülmesi ile mümkün olabilir.

[4] Şirket ürün ve hizmetlerine ilişkin müşteri şikayetleri, aynı zamanda bir İhbar konusu değilse, işbu Politikanın kapsamında değildir.

Bu nedenle Koç Finansman A.Ş. çalışanlarının kıdemleri veya rolleri ne olursa olsun temel değerlerimize aykırı davranışlarına müsamaha gösterilmez.

iii. İş Ortakları Kaynaklı İhlaller:

Koç Finansman A.Ş. Tedarik Zinciri Uyum Politikası başta olmak üzere, Koç Topluluğu ve Koç Finansman A.Ş. 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.

iv. Özel Kanun İhlalleri:

Şirketin faaliyet gösterdiği ülkelerdeki düzenlemelere uyar ve düzenlemelerin belirsiz olduğu durumlarda, konunun uzmanlarından bilgi edinmelerini teşvik eder ve her durumda çalışanlarından Koç Topluluğu ve Koç Finansman A.Ş. 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 numarası[5]
- www.koc.com.tr/ihbarbildirim üzerinden web tabanlı bir raporlama sistemi
- Ford Motor Company Etik Hattı: "SpeakUp@ford.com"
- Ford Otosan Etik E-Posta Adresi: fordotosan.ethicspoint.com-fordotosanmobile.ethicspoint.com
- Ford Otosan Etik İletişim Formu: https://www.fordotosan.com.tr/tr/kurumsal/ford-otosan-hakkinda/etik-iletisim-formu

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

- İhbarcı, İhbarda bulunulan tarihte bir şirket çalışanı ise Bağlı Olunan Yönetici ile iletişime geçebilir,
- Endişesini doğrudan ilgili Koç Topluluğu şirketindeki iç kontrol birimine veya uyumdan sorumlu departman veya görevliye bildirebilir[6].
- İhbar Konuları için şirket tarafından tanımlanan diğer e-posta adreslerini veya telefon numaralarını kullanabilir.

Bir çalışan, Yönetici, 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

[5] Telefon numaraları, kapsamdaki ülkeler ve hizmet verilen dil bilgisi "koc.com.tr/ihbarbildirim" adresinde yer almaktadır.
[6] Bir İhbarın Koç Topluluğu şirketlerinde iç denetim birimine veya uyumdan sorumlu yetkiliye veya departmana bildirilmesi durumunda, söz konusu bildirimlerin Global İhbar Takip Sistemi'ne kaydedilmesi sağlanmalıdır.

edilmesini sağlamak amacıyla Koç Finansman İç Kontrol Müdürlüğü'ne, Özel Kanunlara aykırılıklarda/ İhlallerinde ise Uyum Birimi'ne vakit kaybetmeden 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. Bu sisteme İç Kontrol Müdürlüğü ile Uyum Birimi'nin erişim yetkisi vardır. 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 İhbarcıların korunması amacıyla, Sisteme erişim sadece İç Kontrol Müdürlüğü'nde veya Uyum Birimi'nde çalışan yetkililer ("**Sistem Kullanıcıları**") sağlanmaktadır. Sistem Kullanıcıları bağımsız bir görev icra etmekte olup ihbarların, çıkar çatışması yaratmayacak kişiler tarafından incelenmesi gerekir. Sistem Kullanıcılarının belirlenmesinde dikkate alınması amacıyla şirket İhbar Konularını kendi iç politikalarına göre soruşturmaya yetkili kullanıcıların (yani iç denetim ve/veya uyum görevlilerinin) bir listesini Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne ibraz eder. Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği ibraz edilen bilgilere istinaden sistemin güncellenmesinden sorumludur.

Koç Finansman A.Ş. Uyum Birimi, 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.

İç Kontrol Müdürlüğü muhtemel çıkar çatışması risklerini bertaraf etmek amacıyla Sistem Kullanıcı listesinin ve Sistem'in etkinliğini denetler ve gözetir. Ayrıca İhbarın, Koç Topluluğu şirketlerinin muhasebe, iç kontrol sistemleri veya bağımsız denetimiyle ilgili olması durumunda Denetim Komitesi'ne bilgi verilir.

Şirket Uyum Birimi, bu kapsamda gerçekleştirilen işlem ve disiplin kurulu kararları dahil yapılan çalışmaları altı ayda bir Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne raporlar ve Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği bu bilgileri konsolide ederek Koç Holding Uyum Komitesi ve Risk Yönetimi Komitesi'ne raporlar ve raporun bir kopyasını Denetim Grubu Başkanlığı'na iletir. Ayrıca, Koç Finansman A.Ş. Misillemenin Engellenmesi Politikası kapsamında yapılan 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 Kurulu'na raporlanır.

Koç Holding Denetim Grubu Başkanlığı ve konusuna göre Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği, sisteme gelen tüm ihbarları anlık olarak izleme ve gerekli olan durumlarda ilgili şirkette yürütülen soruşturmaya müdahil olma yetkisine sahiptir.

4.4. Gizlilik, Anonimlik ve Dürüstlük

Şirket İhbarcıların 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 tutulmaktadır[7].

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

Şirket, 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, Koç Topluluğu ve Koç Finansman A.Ş. Etik İlkeleri, Koç Finansman A.Ş. Misillemenin Engellenmesi Politikası ile işbu Politikanın açık ihlali olarak kabul edilir ve Disiplin Cezasına[8] tabidir.
- Şirket, 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.

[7] Alternatif ihbar kanalları için lütfen "4.2. İhbar Yöntemleri'ne bakınız.
[8] *Detaylar için lütfen Koç Finansman A.Ş. Misillemenin Engellenmesi Politikası'na bakınız.*

- 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.

4.6. Soruşturma Süreci

Etik Hat veya diğer alternatif yöntemler aracılığıyla iletilen tüm bildirimler, konusuna göre öncelikle ilgili Şirket iç kontrol birimi ve/veya Uyum Birimi 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.

Ön değerlendirmeye istinaden ilgili konu;

- 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.
- Şirketin yetkisindeki bir konuysa, Sistem Kullanıcısı konuyu derinlemesine incelemeye, yani bir Soruşturma yürütme veya davayı kapatma ihtiyacına karar vermeye yetkilidir. Soruşturma yapılmasının gerekli olması halinde süreç, ilgili şirketin iç prosedürleri doğrultusunda yürütülür.

Bu süreçte bir İhbarcının ve Soruşturma süreçlerine katkıda bulunan diğer ilgili kişilerin gayrihukuki yollardan elde ettiği bilgiler (var ise) 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 Soruşturmaların verimliliğini izlemek ve çıktıların kalitesini yükseltmek amacıyla danışma fonksiyonu görevini yerine getirmektedirler. Bu doğrultuda, şirkette yürütülecek Soruşturmaların 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. Koç Topluluğu Şirketlerindeki Fonksiyonların Yetkisindeki Konular

Soruşturma, Şirketin yetkili fonksiyonlar tarafından yürütülüyorsa, 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 başvurulan departmanlar, önerilerini en kısa sürede ve her halükârda süreçte herhangi bir gecikmeye mahal vermeyecek şekilde paylaşır.

4.6.3. İnsan, Kültür ve Dönüşüm Müdürlüğü ("İK") Tarafından Gerçekleştirilen Soruşturmalar

Koç Finansman A.Ş. 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 yapılıp 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 Koç Finansman A.Ş. Misillemenin Engellenmesi Politikası kapsamındaki tedbirler alınabilir.

Şirkette 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 şirketin 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 Koç Holding Denetim Grubu Başkanlığı'nın veya Özel Kanun İhlali Konusu ise Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği'nin görüşü alınır.

4.6.5. 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, Koç Finansman A.Ş. Misillemenin Engellenmesi Politikası kapsamında gerçekleştirilen çalışmaların etkinliğine yönelik olarak, Soruşturmayı gerçekleştiren İç Kontrol Müdürlüğü ve/veya Uyum Birimi tarafından İhbarcı ve diğer ilgili kişilerin listesi tutulur, misillemeye karşı alınan tedbirler ve yapılan değerlendirme çalışmaları düzenli olarak Disiplin 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 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;
  - Konu ne zaman/nerede/kimler arasında meydana geldi?
  - Kaç kez meydana geldi? Tekrarlıyor mu? İlk kez ne zaman ortaya çıktı?
  - Henüz gerçekleşmediyse, ne zaman gerçekleşmesi bekleniyor?
  - İhbarcı konunun ne zaman farkına varmıştır?
  - Konudan başka kim haberdar? Yöneticiler konuyu biliyorlarsa, bunu önlemek için herhangi bir önlem aldılar mı?
  - İhbarcı olaya doğrudan tanık oldu mu yoksa başka birinden mi duydu?
  - İhbarcı, yöneticilerine haber verdi mi? Vermediyse, neden?
  - Bildirilen konu hakkında herhangi bir kanıt var mı?

5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Tüm çalışan ve yöneticileri bu Politika'ya uymaktan ve ilgili diğer iç prosedürlerini ve kontrollerini bu Politika'daki gereklilikler doğrultusunda uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. Şirket, tüm İş Ortaklarının bu Politika hakkında bilgilendirildiklerinden emin olmak için gerekli adımları atar.

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

Şirket çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları için 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 09.05.2022 tarihli Yönetim Kurulu Kararı / Uyum Programı'nın Yürütülmesinden Sorumlu Yönetim Kurulu Üyesi onayıyla yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden Uyum Birimi sorumludur.

Revizyon	Tarih	Açıklama
No:1	22.07.2025	Tanımlar, Misillemenin Engellenmesi Politikası ile uyumlu hale getirilmiş, ayrıca soruşturma sürecine yönelik uygulama, daha anlaşılır şekilde düzenlenmiştir.
No.2	23.10.2026	Ford ve Ford Otosan etik iletişim kanalları bilgisi eklenmiştir.