

Cengiz Holding A.Ş.

**İhbar Bildirim
Politikası**

İçerik

1. Amaç ve Kapsam	2
2. Tanımlar.....	2
3. İhbar Edilmesi Gereken Durumlar	2
4. İhbar İçeriği	3
5. İletişim Kanalları	4
6. İnceleme / Soruşturma.....	4
7. Bildirim Sahibini ve Olaya Dahil Olan Kişileri Koruma	4
8. Yetki ve Sorumluluklar.....	4
9. Revizyon Tarihçesi.....	5

1. Amaç ve Kapsam

Cengiz Holding A.Ş. ve Grup Şirketleri (“**Cengiz Holding**”, “ **Holding**” veya “**Grup**”) çalışanlarının ve üçüncü tarafların, karşılaştıkları, duydukları veya şüphelendikleri herhangi bir etik dışı veya yasa dışı durumu hiçbir misilleme korkusu olmadan özgürce ifade etmesi beklenmektedir. İhbar Bildirim Politikasının (“**Politika**”) amacı Cengiz Holding çalışanları ve üçüncü taraflarının yasa dışı veya etik olmayan davranışları bildirmesi için teşvik etmek ve yaptıkları bildirimlerinden dolayı herhangi bir olumsuz davranış ile karşılaşmalarını engellemektir.

2. Tanımlar

Politika içerisinde kullanılan terimler, kelimeler ve ifadeler bu başlık altında tanımlanmadıysa anlamlarını yürürlükteki yasa, düzenlemeler ve sektörel anlamlarından alacaktır.

Bildirim sahibi: Ulusal mevzuat veya milletlerarası sözleşmeler ile Cengiz Holding etik ilkelerine aykırı bir durum ile karşılaştığı durumda bunu Politika’da belirtilen kanallara raporlayan kişiyi ifade etmektedir.

FCPA: Amerika Birleşik Devletin’de yolsuzlukla mücadele etmek amacıyla yürürlükte olan “Yabancı Ülkelerde Yolsuzluk Uygulamaları Kanunu”dur.

İhbar: Cengiz Holding çalışanı veya üçüncü tarafının şüphelendiği veya tanık olduğu ihlalleri Politika’da belirtilen kanallara yazılı veya sözlü olarak raporlamasıdır.

İhbar Bildirim Hattı: Cengiz Holding çalışanı veya üçüncü tarafının şüphelendiği veya tanık olduğu ihlalleri bildirebileceği, Politika’da belirtilen kanallardır.

Misilleme: İhbar bildiriminde bulunan kişinin maddi veya manevi karşılaşabileceği olumsuz durumlardır.

UKBA: ‘Birleşik Krallık’ta rüşvetle mücadele etmek için yürürlükte olan “Rüşvet Kanunu”dur.

Üçüncü taraf: Tedarikçi, yüklenici, taşeron, bayi, distribütör, aracı veya Holding nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci ve danışmanı ifade eder.

3. İhbar Edilmesi Gereken Durumlar

Cengiz Holding’in yerel veya uluslararası faaliyetleri sırasında herhangi kademedeki yer alan bir çalışanın Cengiz Holding İş Etiği İlkelerine veya yerel/uluslararası mevzuata aykırı herhangi bir eylemde bulunması Grup’un itibarına zarar verebileceği gibi, çalışma ortamının güven ve mutluluğu için de tehlikelidir. Bu nedenle, Grup çalışanlarının veya üçüncü tarafların tanık olduğu veya şüphe ettiği herhangi bir yasal veya etik ihlal olması durumunda bu durumu vakit kaybetmeden ilgili kanallara bildirmesi beklenmektedir.

İhbar Bildirim Hattı’na bildirilebilecek konular aşağıda örneklendirilmiştir:

- Yerel veya sınır ötesi mevzuata aykırı durumlar,
- Holding İş Etiği İlkelerine ve politikalarına aykırı durumlar,

- Mevkiinin kötüye kullanımı (mobbing, ayrımcılık, vb.),
- Kara para aklama, yolsuzluk, rüşvet, hırsızlık, suistimal,
- Çıkar çatışması,
- Grup kaynaklarının usulsüz kullanımı,
- Taciz, hakaret, fiziksel darp,
- Sağlık ve güvenlik tehlikesi,
- Çocuk işçi çalıştırma,
- Zorla personel çalıştırma,
- İnsan hakları ihlali,
- Muhasebe kayıtlarında usulsüzlük,
- Gizli bilgi paylaşımı,
- Çalışma koşullarını ve güvenliğini etkileyen diğer faaliyet,
- Şirket itibarını tehlikeye atabilecek her türlü faaliyet.

4. İhbar İçeriği

Bildirim sahibi, ihbarda bulunurken isim ve iletişim bilgilerini verebilir veya anonim olarak bildirimde bulunabilir. Kişinin, isim ve iletişim bilgilerini vermesi durumunda süreç hakkında Holding tarafından haberdar edilebilir veya gerekli olması durumunda kendisine ek bilgi için başvurulabilir.

Bildirim sahibi, isim ve iletişim bilgilerini paylaşması durumunda bile bu bilgiler sadece görev tanımı gereği bildirim alan ve incelemeyi gerçekleştiren ekip veya kurul üyeleri tarafından bilinirken süreç dışında olan kişilerle bu bilgilerin paylaşılması yasaktır. 6698 sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu (“Kanun”) kapsamında bildirimde bulunan kişinin ad-soyad ve iletişim bilgilerini Şirket ile paylaşması durumunda, açık rıza verdiği kabul edilerek bu kişisel veriler Şirket tarafından işlenir. Çalışanın bildiriminde kişisel bilgilerini paylaşmış olması ve sadece mahkemeler tarafından talep edilmesi durumunda, isim ve iletişim bilgileri mahkemeler ile paylaşılabilir.

Gelen ihbarların, doğru ve etkin şekilde anlaşılıp incelenebilmesi için, olaya ilişkin yer, zaman, olaya dahil olan kişiler gibi tüm ayrıntıların paylaşılması ve detaylı olarak açıklanması gerekmektedir. İhbarı destekleyecek tüm kanıt veya belgeler de bildirim ile birlikte paylaşılmalıdır.

Bildirimde bulunmayı planlayan kişinin aşağıdaki belirtilen soruları kendine sorması ve vereceği cevaplara göre bildirimde bulunması gerekmektedir:

- Bildirmeyi düşündüğüm durum/olay/davranış/uygulama yasalara aykırı mı?
- Cengiz Holding İş Etiği İlkeleri ile uyumlu mu?
- Bildirim konusunun basına yansımaları halinde Cengiz Holding itibar kaybı yaşar mı?
- Bu konuda bilgi sahibi olan herhangi bir iş arkadaşlarıma danışarak fikrini aldım mı?

Şüphelerini dile getiren ancak incelemenin sonucunda hatalı olduğu tespit edilen bildirim sahiplerine yönelik herhangi bir aksiyon alınması veya misilleme yapılması kabul edilemez. Buna karşın, kasıtlı olarak yanlış ihbarda bulunulması durumunda bu kişiler için ilgili disiplin süreçleri uygulanacaktır.

5. İletişim Kanalları

Çalışanların şahit oldukları veya şüphelendikleri durumları öncelikle bölüm yöneticilerine iletmeleri gerekmektedir. Bölüm yöneticileri tarafından gerekli aksiyonların alınmadığı veya konunun direkt bölüm yöneticileri ile ilgili durumlarda çalışan, Hukuk Departmanına veya alternatif olarak cengizinfo@cengiz.com.tr e-posta adresine bildirimde bulunabilir.

Belirtilen e-posta adresinin kullanımını kayıtların saklanması ve muhafazası için önemli olup bu e-posta hesabına sadece, Hukuk Departmanı Yöneticilerinin erişim yetkisi bulunmaktadır.

6. İnceleme / Soruşturma

Gelen tüm ihbarlar Cengiz Holding tarafından dikkate alınır ve değerlendirilir. Değerlendirmenin sonucunda, incelenmesi gerektiği kanaatine varılan durumlar ilgili departman tarafından soruşturulmaya başlanır. Yapılan incelemeler neticesinde, ihbarın doğru ve disiplin sürecinin başlaması gereken bir durum olduğu sonucuna varılırsa, konu vakit kaybetmeden Disiplin Komitesi'ne taşınmalıdır.

Disiplin Komitesi, Baş Uyum Görevlisi, Hukuk İşleri Müdürü, Finans Direktörü, İnsan Kaynakları Direktörü ve Finans Danışmanından oluşmakta olup bu komitede ihbara yönelik inceleme raporunun değerlendirmesi yapılarak ilgili disiplin kararları alınır.

İnceleme ve soruşturma sürecindeki tüm belgeler, raporlar ve alınan aksiyonlar ilgili departman tarafından üçüncü bir kişi tarafından değerlendirildiğinde anlaşılabilir şekilde belgelenmeli ve kayıt altında tutulmalıdır.

7. Bildirim Sahibini ve Olaya Dahil Olan Kişileri Koruma

Bildirim sahibinin ve olaya dahil olan kişilerin kimliği, inceleme ve değerlendirmeye yetkili kişiler haricinde kimse ile paylaşılmaz. Eğer süreç mahkemeye taşınırsa mahkemenin talep etmesi durumunda bu bilgiler mahkeme ile paylaşılabilir.

Bildirim yapan kişilerin herhangi bir misilleme korkusu yaşamadan açık bir şekilde ihbarda bulunmaları çok önemlidir. Bu nedenle, bildirim sahiplerine, yaptıkları bildirim nedeniyle işten çıkarma, görev yeri değişikliği, mobbing, ayrımcılık, hakların sınırlandırılması gibi hiçbir misilleme türü uygulanamaz. Bu konuda, Cengiz Holding sıfır tolerans politikası uygulamakta olup bu kuralın ihlali çok ciddi disiplin cezalarına yol açabilir.

8. Yetki ve Sorumluluklar

Tüm Cengiz Holding çalışanları bu Politika'ya uymak zorunda olup Politika'da bahsedilen kurallar ile çelişen bir duruma tanık olduğunda vakit kaybetmeden durumun

- Hukuk veya
- İnsan Kaynakları Departmanı'na

bildirilmesi gerekmektedir.

İhlal durumlarının gizlenmesi, ilgili departman ile paylaşılmaması disiplin suçu olarak görülmektedir.

Bu Politika'nın gerekliliklerinin çalışanlara iletişiminden ve çalışanların Politika'ya uygun hareket ettiğine dair iç kontrol ortamının oluşturulmasından İnsan Kaynakları ve Hukuk Departmanı sorumludur. İnsan Kaynakları Departmanı tarafından düzeli olarak ihbar bildirim eğitimleri verilmelidir.

Yönetim Kurulu, çalışanları ve üçüncü tarafları İhbar Bildirim Politikası'nı desteklediği konusunda bilgilendirmeli ve ihbar hattını kullanımına teşvik etmelidir. Yönetim Kurulu'nun desteği, ihbar hattına olan güvenilirliği arttıracaktır.

İhbarlar, Cengiz Holding çalışanlarına iletildiği durumda iletişim kanallarına yönlendirilmeli ve bu kanalların kullanılması desteklenmelidir.

Cengiz Holding'in faaliyetlerinin bulunduğu ülkelerde bu Politika kapsamına giren yasal düzenlemelerin Politika'ya göre daha sıkı olması durumunda ilgili yasal düzenlemeler dikkate alınmalıdır.

Politika'ya uyulmaması durumunda çalışanlar, iş akdinin feshedilmesini de içerebilecek çeşitli disiplin cezaları ile karşılaşabilirler.

9. Revizyon Tarihçesi

Bu Politika Şirket'in ilgili Yönetim Kurulu Kararı ile onaylanarak yürürlüğe girmiş olup Politika'nın değişen yasal mevzuat ve Grup süreçlerine paralel olarak periyodik olarak güncellenmesi İnsan Kaynakları ve Hukuk Departmanı'nın müşterek sorumluluğundadır.

Revizyon	Tarih	Açıklama
----------	-------	----------