



Cengiz Holding A.Ş.

İhbar Bildirim Politikası

Revizyon No : 01
Revizyon Tarihi : 15.09.2025

İçindekiler

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

1. Amaç ve Kapsam

İşbu İhbar Bildirim Politikası (“Politika”)’nın amacı; Cengiz Holding A.Ş. ve Grup Şirketleri (“Cengiz Holding”, “Holding” veya “Grup”) bünyesinde faaliyet gösteren tüm çalışanların, tedarikçilerin, yüklenicilerin, danışmanların ve diğer üçüncü tarafların; yasa, mevzuat etik kurallar veya iç düzenlemelere aykırı olduğuna inandıkları durumları güvenli ve şeffaf bir şekilde bildirebilmeleri için çerçeve oluşturmaktır.

İşbu Politika, Cengiz Holding’in tüm çalışanlarını, Grup Şirketleri çalışanlarını ve Holding adına hareket eden üçüncü tarafları kapsar.

Cengiz Holding, bu Politika kapsamında yapılan tüm bildirimleri iyi niyetli olduğu sürece destekler ve bildirim yapan kişilerin kimliğini gizli tutar. Bildirim sahipleri, misilleme, tehdit, iş akdinin feshi, terfinin engellenmesi veya olumsuz muameleye karşı korunur.

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 Devleti’nde 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, yaptığı ihbar nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak maruz kalabileceği işten çıkarma, görev yeri değişikliği, terfi engelleme, mobbing, tehdit, ayrımcılık, hakların sınırlandırılması gibi her türlü olumsuz davranışı ifade eder.

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, yönetim kurulu üyesinin, danışmanın veya üçüncü tarafın; Cengiz Holding Etik İlkeler Rehberi’ne, Grup Politikalarına ya da ulusal ve/veya 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, yönetim kurulu üyelerinin ve 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,
- ◆ İş sağlığı ve güvenliği tehlikesi,
- ◆ Çevreye zarar veren uygulamalar, sürdürülebilirlik yükümlülüklerinin ihlali, yasa dışı atık bertarafı, iklim taahhütlerine aykırı faaliyetler,
- ◆ Çocuk işçi çalıştırma,
- ◆ Zorla personel çalıştırma,
- ◆ İnsan hakları ihlalleri,
- ◆ Muhasebe kayıtlarında usulsüzlük,
- ◆ Veri gizliliği ihlalleri ve kişisel verilerin kötüye kullanımı,
- ◆ Gizli bilgi paylaşımı,
- ◆ Çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkelerine aykırı uygulamalar,
- ◆ Çalışma koşullarını ve güvenliğini etkileyen diğer faaliyetler,
- ◆ 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 paylaşması durumunda süreç hakkında Holding tarafından bilgilendirilebilir veya gerekli olması durumunda kendisine ek bilgi için başvurulabilir.

Bildirim sahibinin, kimlik ve iletişim bilgileri yalnızca bildirim alan ve incelemeyi gerçekleştiren yetkili ekip veya kurul üyeleri tarafından bilinir. Sürece dahil olmayan kişilerle bu bilgilerin paylaşılması yasaktır. 6698 sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu (“Kanun”) kapsamında bildirimde bulunan kişinin kimlik ve iletişim bilgilerini paylaşması durumunda, bu kişisel veriler yalnızca ihbar sürecinin yürütülmesi amacıyla işlenir ve açık rıza kapsamında değerlendirilir. Çalışanın bildiriminde kişisel bilgilerini paylaşmış olması durumunda, bu bilgiler yalnızca yargı mercilerinin resmi talebi üzerine paylaşılabilir.

Gelen ihbarların, doğru ve etkin şekilde değerlendirilebilmesi için, olayın yeri, zamanı, dahil olan kişiler gibi tüm ayrıntıların paylaşılması ve mümkünse destekleyici kanıt veya belgelerin bildirimle birlikte sunulması gerekmektedir.

Bildirimde bulunmayı planlayan kişinin kendisine şu soruları sorması önerilir:

- Bildirmeyi düşündüğüm durum/olay/davranış/uygulama yasalara aykırı mı?
- Cengiz Holding Etik İlkeler Rehberi ile uyumlu mu?
- Bildirim konusunun basına yansımaları halinde Cengiz Holding itibar kaybı yaşar mı?
- Bu konuda bilgi sahibi olan herhangi bir iş arkadaşımın görüşünü aldım mı?

İyi niyetle bildirimde bulunan kişilere, ihbarın sonucunda iddialar doğrulanmamış olsa dahi hiçbir disiplin işlemi uygulanmaz ve herhangi bir misillemeye maruz bırakılmaz. Buna karşın, kasıtlı olarak yanlış veya yanıltıcı ihbarda bulunulması durumunda ilgili disiplin süreçleri işletilebilir.

5. İhbar Bildirim Kanalları

Çalışanlar ve üçüncü taraflar, şahit oldukları veya şüphelendikleri durumları aşağıdaki kanallardan herhangi biri aracılığıyla bildirebilirler. Bildirimler isimli veya anonim olarak aşağıdaki kanallar aracılığıyla yapılabilir:

- **Bölüm Yöneticileri:** Çalışanlar, şahit oldukları veya şüphelendikleri durumları öncelikli olarak bağlı oldukları yöneticilerine iletebilir. Ancak bildirim yöneticiyi ilgilendirmesi veya çözüm sağlanamaması halinde, aşağıdaki diğer kanallar kullanılabilir.
- **Hukuk Departmanı:** Doğrudan e-posta yoluyla veya yüz yüze başvuru yoluyla bildirim yapılabilir.
- **İhbar E-Posta Adresi:** uyum@cengiz.com.tr adresine gönderilen ihbarlar yalnızca Hukuk Departmanı yöneticilerinin erişimine açıktır. Bu adres aracılığıyla yapılan tüm bildirimler kayıt altına alınır ve gizlilikle saklanır.
- **Etik Hat (İhbar Bildirim Hattı):** Çalışanlar ve üçüncü taraflar için 7/24 erişilebilir, anonim bildirim imkanı sağlayan, bağımsız bir firma tarafından yönetilen çevrimiçi platform (etikdestekhatti.com) kullanılabilir.

6. İnceleme / Soruşturma

Cengiz Holding'e ulaşan tüm ihbarlar ciddiye dikkate alınır ve ön değerlendirmeye tabi tutulur. Ön değerlendirme sonucunda incelenmesi gerektiği tespit edilen durumlar, çıkar çatışmasından uzak birim veya kişiler tarafından soruşturulur.

İnceleme süreci, makul bir süre içerisinde tamamlanmaya çalışılır ve gerekli görüldüğü hallerde konu doğrudan ilgili üst yönetime veya Yönetim Kurulu'na raporlanır.

Yapılan incelemeler neticesinde, ihbarın doğruluğu teyit edilirse ve disiplin süreci başlatılması gerekiyorsa, konu vakit kaybetmeden Etik ve Uyum Kurulu'na taşınır. Kurul; Etik ve Uyum Yöneticisi, Hukuk Direktörü, Finans Direktörü, İnsan Kaynakları Direktörü ve Kurumsal Sürdürülebilirlik ve Çevre Direktöründen oluşur. Etik ve Uyum Kurulu, ihbara ilişkin raporları değerlendirerek uygun aksiyonları alır.

İnceleme ve soruşturma sürecindeki tüm belgeler, raporlar ve alınan aksiyonlar; gizlilik esasına uygun olarak, üçüncü bir kişi tarafından incelendiğinde de anlaşılabilir nitelikte olacak şekilde belgelenir ve kayıt altında tutulur. Bildirim sahibinin kimliği, sürece sadece görevli kişilerle sınırlı olacak şekilde korunur.

7. Bildirim Sahibini ve Olaya Dahil Olan Kişileri Koruma

Cengiz Holding, ihbar bildiriminde bulunan kişilerin ve olaya dahil olanların güvenliğini ve haklarını en üst düzeyde korumayı taahhüt eder.

Gizlilik

Bildirim sahibinin ve olaya dahil olan kişilerin kimlik bilgileri, yalnızca inceleme ve soruşturma sürecinde görev alan yetkililer tarafından bilinebilir. Bu bilgiler, süreç dışında hiçbir kişiyle

paylaşılmaz. Ancak, sürecin mahkemeye taşınması halinde, yalnızca yasal yükümlülükler kapsamında ve mahkemenin resmi talebi doğrultusunda paylaşılabilir.

Misillemeye Karşı Koruma

Bildirimde bulunan kişiler, yaptıkları bildirim nedeniyle hiçbir şekilde işten çıkarma, görev yeri değişikliği, terfi veya ücret kaybı, mobbing, ayrımcılık, haklarının sınırlandırılması veya benzeri herhangi bir doğrudan veya dolaylı misillemeye maruz bırakılamaz. Cengiz Holding bu konuda sıfır tolerans ilkesi ile hareket eder. Bu yasağın ihlali, en ağır disiplin yaptırımları ile sonuçlanır.

Destek Mekanizmaları

Bildirim sahipleri, gerekli olduğunda hukuki danışmanlık, rehberlik ve psikolojik destek alma konusunda yönlendirilebilir. Sürecin güvenli yürütülmesi

İyi Niyetli Bildirim Güvencesi

İhbarın yanlış olduğu ortaya çıksa dahi, iyi niyetle bildirimde bulunan kişiler herhangi bir yaptırım veya olumsuz muameleye maruz kalmaz. Buna karşılık, kasıtlı olarak yanlış beyanda bulunulması halinde disiplin süreçleri işletilir.

8. Yetki ve Sorumluluklar

Tüm Cengiz Holding çalışanları ve üçüncü tarafları bu Politika'ya uymak zorundadır. Politika'da bahsedilen kurallar ile çelişen bir duruma tanık olunduğunda vakit kaybetmeden durumun:

- Hukuk Departmanı'na, veya
- İnsan Kaynakları Departmanı'na

bildirilmesi gerekmektedir.

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

Bu Politika'nın gerekliliklerinin çalışanlara iletilmesinden ve çalışanların Politika'ya uygun hareket ettiğine dair iç kontrol ortamının oluşturulmasından İnsan Kaynakları ve Hukuk Departmanları sorumludur. İnsan Kaynakları Departmanı tarafından düzeli olarak tüm çalışanlara ve yeni işe başlayanlara ihbar bildirim eğitimi düzenlenir.

Yönetim Kurulu; çalışanları ve üçüncü tarafları İhbar Bildirim Politikası'nı desteklediği konusunda bilgilendirir ve ihbar hattını kullanımına teşvik eder.

İhbarlar, Cengiz Holding çalışanlarına iletildiği durumda ihbar bildirim kanallarına yönlendirilir ve bu kanalların kullanılması desteklenir.

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 şekilde periyodik olarak güncellenmesi İnsan Kaynakları ve Hukuk Departmanlarının müşterek sorumluluğundadır.

Revizyon No	Revizyon Tarih	Açıklama
01	15.09.2025	Yürürlükteki mevzuat, uluslararası standartlar ve şirket uygulamalarıyla uyumu güçlendirmek amacıyla güncellenmiştir.