

	<b>FEKA</b> <b>İHBAR POLİTİKASI</b>	Yönetmelik No / Rev. No
		G1.0011 / 3
		Sayfa / Toplam Sayfa
		1 / 5

**Amaç:**

Organizasyonumuz içerisinde gerçekleşebilecek yasa-dışı ve/veya etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemlerin başka kişilere veya kurumlara zarar vermesini engellemek ve ihbarda bulunmak isteyen çalışan veya paydaşlar tarafından sorunları çözme gücü ve yetkisine sahip otoritelerimize bildirme yöntemini belirlemektir.

Şirketin en yüksek yönetim standartlarına uymasını sağlamak üzere şikâyetlerin alınması, incelenmesi, konuya dair aksiyonların alınması, takibi ve saklanmasını içeren süreci yönetmektir.

**Kapsam:**

İhbar Politikası tüm FEKA Group Companies paydaşlarını (çalışanlar, tedarikçiler, müşteriler, toplum, ortaklar) ile birlikte şirket ile ilgili tüm süreçleri kapsar.

**Bu politika,**

- Değerlerimizi güçlendirmeyi,
- Çalışanların kendilerine zarar gelme korkusu olmaksızın kaygılarını dile getirebilmelerini sağlamayı,
- Kaygılarını dile getirebilmeleri için şeffaf ve gizliliğin korunduğu bir süreç oluşturmayı amaçlar.

Bu politika, sadece şirketin mali, hukuki veya mevzuat gerekliliklerinin yerine getirilmesini değil, aşağıdaki alanlardaki uygunsuz davranışları da kapsar ve sadece bunlar ile sınırlı değildir:

- Suistimal
- Yolsuzluk, rüşvet ve şantaj
- Taciz, iftira, kayırma ve zorbalık
- Haksız rekabet, marka ve patent ihlali, ticari sır veya şirket bilgilerinin ifşası
- Ceza gerektiren suçlar
- Yasaların veya mevzuatın gereklerine uymamak
- Şirketten izin almadan verilerin paylaşımı, hacker faaliyetleri vb BGYS ihbarları
- Başkalarının sağlık veya güvenliğini tehlikeye atmak
- Yukarıdaki uygunsuz davranışlardan bilerek ve isteyerek herhangi birini gizlemek.

REVİZYON TARİHİ	HAZIRLAYAN	KONTROL	ONAY
16.01.2024	Elif ÇELİKKOPARAN İnsan Kaynakları Müdürü	Serkan KURUOĞLU Genel Müdür	Taner KARSLIOĞLU CEO

	<b>FEKA</b> <b>İHBAR POLİTİKASI</b>	Yönetmelik No / Rev. No
		G1.0011 / 3
		Sayfa / Toplam Sayfa
		2 / 5

## A. İlkelerimiz

- Dile getirilen bütün kaygıları adil ve uygun bir şekilde ele alırız.
- Samimi bir şekilde kaygılarını dile getiren hiç kimsenin rahatsız edilmesine izin vermeyiz.
- Kaygılarını dile getirenlerin kimliklerini, kendileri aksi yönde bir talepte bulunmadıkça gizli tutarız.
- Herhangi bir kaygısını dile getiren kişiye, konuyla kimin ilgilendiği bilgisini veririz.
- Kaygılarında yanılmış bile olsalar, kaygılarını dile getirenlerin herhangi bir şekilde bir misilleme ile karşılaşmasını engelleriz.

Bununla beraber, doğru olmadığını bildikleri halde başkaları hakkında asılsız suçlamalar yapanlar için bu güvence geçerli değildir.

## B. İhbar Komitesi

İhbar Komitesi bir (1) başkan ve dört (4) asil üyeden oluşur:

- İhbar Komitesi Başkanı: Grup Genel Müdürü
- Asil Üye: Lokasyonun Bağlı Olduğu Hukuk Danışmanı
- Asil Üye: Lokasyondaki İnsan Kaynaklarından Sorumlu En Üst Rütbe
- Asil Üye: Lokasyondaki Disiplin Kurulundan Sorumlu Rütbe
- Asil Üye: Lokasyondaki Operasyonlardan Sorumlu En Üst Rütbe
- Yedek Üye: Lokasyondaki Kalite veya ARGE'den sorumlu en üst rütbe

**Not:** İhbar Komitesi üye sayısı çift rakam olduğunda, eşitsizliğin bozulması adına komite başkanının 2 oy kullanma hakkı vardır.

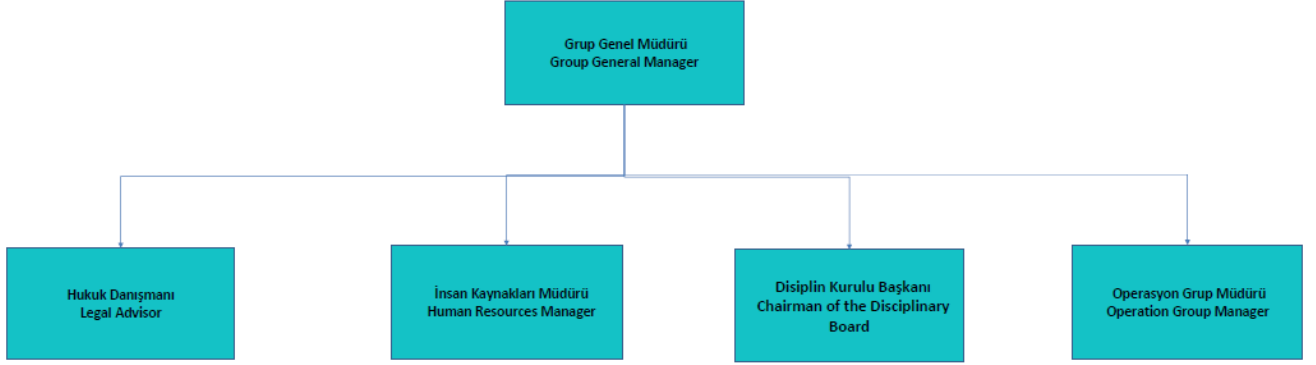
İhbar Komitesi, ihtiyaç ortaya çıktığında ve ihbar bildirimini alınmasını müteakip toplanır. İhbarın içeriği değerlendirilir ve eğer gerekli ise aksiyon planlaması yapılır.

İhbar Komitesi'nin herhangi bir asil üyesini veya herhangi bir asil üyeye bağlı 1. Derece çalışanı ilgilendiren bir ihbar söz konusu ise tarafsızlık ilkesi nedeni ile ilgili kişi sürece dahil edilmez. İhbar

REVİZYON TARİHİ	HAZIRLAYAN	KONTROL	ONAY
16.01.2024	Elif ÇELİKKOPARAN İnsan Kaynakları Müdürü	Serkan KURUOĞLU Genel Müdür	Taner KARSLIOĞLU CEO

	<b>FEKA</b> <b>İHBAR POLİTİKASI</b>	Yönetmelik No / Rev. No
		G1.0011 / 3
		Sayfa / Toplam Sayfa
		3 / 5

Örnek İhbar Komitesi Şeması aşağıdaki gibidir:



### C. İhbar Bildirimi:

İyi niyetle ve makul bir gerekçeye dayanarak, iş yerinde görevi kötüye kullananların olduğu kanaatini edinen çalışanlar, üstlerine bu durumu bildirmekle yükümlüdür. Herhangi bir nedenden dolayı kendilerinden sorumlu yönetici ile veya konunun şirket içerisinde herhangi biri ile paylaşamayacağı kadar hassas olduğunu düşünmeleri durumunda, adil ve tarafsız olarak yürütülen İhbar Komitesi'ne bildirim yapabilirler.

İhbar Komitesi'ne bildirimler, sözlü veya yazılı olarak **ve ayrıca şikayet kutuları aracılığı ile** gerçekleştirilebilir. Ayrıca ihbarlar mail yolu ile de bildirilebilir. İhbarların mail yolu ile bildirilmesi halinde ise kontrolü İnsan Kaynakları Müdürü ve İdari ve Sosyal İşler Müdürü için tanımlı olan [ihbar@fekaautomotive.com](mailto:ihbar@fekaautomotive.com) adresi kullanılır. Eğer yapılan bildirim Bilgi Güvenliği ihlali kapsamında ise, ilgili ihbar [bg@fekaautomotive.com](mailto:bg@fekaautomotive.com) adresine yönlendirilir.

Herhangi bir çalışan adına (vekaleten) ihbar bildirimini yasaktır.

İhbar bildirimini, ihbarın temelini oluşturan eylemleri, eylemin tarih ve saat gibi zamansal bilgilerini eksiksiz ifade etmeli ve bu politikaya uygun olduğu belirtmelidir.

İhbarın, bu politika uyarınca alındığının izlenmesinden İhbar Komitesi Başkanı sorumludur.

REVİZYON TARİHİ	HAZIRLAYAN	KONTROL	ONAY
16.01.2024	Elif ÇELİKKOPARAN İnsan Kaynakları Müdürü	Serkan KURUOĞLU Genel Müdür	Taner KARSLIOĞLU CEO

	<b>FEKA</b> <b>İHBAR POLİTİKASI</b>	Yönetmelik No / Rev. No
		G1.0011 / 3
		Sayfa / Toplam Sayfa
		4 / 5

#### D. İhbar Komitesi Tarafından Değerlendirme ve Raporlama

İhbar bildiriminde bulunan çalışana ilgili lokasyondaki insan kaynakları komite yetkilisi tarafından süreç ile ilgili bilgilendirme yapılır.

Çalışanların kimlikleri kendilerinin onayı olmadığı takdirde paylaşılmaz. İhbar eden çalışanlar gizlilik isteyebilir veya ihbar bildirimini aleni(isimlerini paylaşarak) yapabilir. Gizlilik talep edilirse, komite ihbar sahibinin gizliliğini korumak için elinden gelen tüm çabayı gösterir ve çalışanın kimliği, yasalar tarafından veya bir düzenleyici veya diğer davada gerektiği haller dışında gizli tutulur.

Ancak bir hukuki soruşturma gerektiren bir konu olması durumunda, ihbar eden çalışanın tespit edilmesi söz konusu olabilir. Dile getirilen kaygıların çözülebilmesi için ilgili çalışanın kimliğinin açıklanmasının zorunlu olduğu durumlarda (örneğin mahkemede şahitlik yapmaları gerekiyorsa), bu noktadan sonra atılacak adımlar, ilgili çalışanla konuşularak belirlenir.

İhbar edilen kişi, kişiler veya olay hakkında şirket içi soruşturma başlatılır ve konuya dair aksiyon planı oluşturulur.

İhbara yönelik aksiyon planı doğrultusunda yapılan araştırma ve değerlendirmeler nedeni ile İhbar Komitesi sürekli iletişim halindedir ve gerektiğinde toplanmaya devam eder.

İhbar niteliğine göre, ilgili çalışanlar disiplin kuruluna sevk edilir. Gizlilik esası doğrultusunda Disiplin Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uygulanır. Ancak değerlendirme sonucu ortaya çıkan tespit, hukuki bir süreç gerektiren bir suç ise adli makamlara konu havale edilir. Aynı zamanda şirket, konunun muhatabı çalışana dava açma hakkını her zaman saklı tutar.

İhbar Komitesi başkanı, ihbarın dinlenmesi ve karara bağlanması sürecinde nihai yetkiye sahiptir.

***İhbar Komitesine gelen şikayet ve bildirimler İ5.0047 İstek Şikayet Formu ile alınır ve ilgili lokasyondaki insan kaynakları komite yetkilisi tarafından kaydedilir. Talep edilmesi halinde üst yönetime raporlanır.***

REVİZYON TARİHİ	HAZIRLAYAN	KONTROL	ONAY
16.01.2024	Elif ÇELİKKOPARAN İnsan Kaynakları Müdürü	Serkan KURUOĞLU Genel Müdür	Taner KARSLIOĞLU CEO

	<b>FEKA</b> <b>İHBAR POLİTİKASI</b>	Yönetmelik No / Rev. No
		G1.0011 / 3
		Sayfa / Toplam Sayfa
		5 / 5

### E. İhbar Konusunda “İyi Niyet” Esası

Bu politika kapsamında, olayın açığa çıkarılmasında “zorlama” veya “zorunluluk” değil, “gönüllülük” esastır.

Gerçek veya şüpheli şikâyet bildiren veya şikâyet araştırmasına katılan herhangi bir çalışanın, bu politikaya göre, soruşturma süreci içerisinde iyi niyet göstermediği ve komiteyi yanılttığı anlaşılırsa, çalışan hakkında “Disiplin Yönetmeliği” uygulanır.

### F. Politikanın Yayım ve Takip Sorumluluğu

Bu prosedür, şirket içi yayım tarihini takiben yürürlüğe girer ve konuyla ilgili yasa, yönetmelik vb. değişiklikler nedeniyle ihtiyacın ortaya çıkmasına bağlı olarak, İnsan Kaynakları Departmanı tarafından sürekli revize edilebilir.

#### Revizyon Tarihçesi;

Revizyon No	Revizyon Tarihi	Revizyon Açıklaması	Revizyonu Yapan
0	26.12.2017	İlk Yayın	Yasemin DEMİREL
1	09.05.2019	1. Sayfada yer alan yere “Şirketten izin almadan verilerin paylaşımı, hacker faaliyetleri vb BGYS ihbarları” eklendi.	Yasemin DEMİREL
2	31.03.2022	Amaç ve Kapsam içerikleri ayrı başlıklarda yeniden düzenlenmiştir. İhbar Komitesi’nde yer alan “Fabrika Müdürü”, “Operasyon Grup Müdürü” olarak güncellenmiştir. İmza onay sirkülerinde isimler ve ünvanlar değişti.	Elif ÇELİKKOPARAN
3	16.01.2023	C Maddesi İhbar Bildirim yöntemleri maddesine şikayet kutuları ibaresi eklendi. D Maddesine İ5.0047 İstek Şikayet Formu eklendi	Elif ÇELİKKOPARAN

REVİZYON TARİHİ	HAZIRLAYAN	KONTROL	ONAY
16.01.2024	Elif ÇELİKKOPARAN İnsan Kaynakları Müdürü	Serkan KURUOĞLU Genel Müdür	Taner KARSLIOĞLU CEO