

**Koç Stellantis Finansman  
A.Ş.**

**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 .....	5
4.4. Temyiz Hakkı.....	6
5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR.....	7
6. REVİZYON GEÇMİŞİ.....	7

## 1. AMAÇ VE KAPSAM

İşbu Disiplin Politikası'nın ("**Politika**") amacı, Koç Stellantis Finansman A.Ş. ("**Koç Stellantis**") 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.

Koç Stellantis'in tüm çalışanları ve yöneticileri, Koç Stellantis 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.

**"Çalışan"** Koç Stellantis Çalışma Hayatı Politikası'na tabi tüm çalışanları ifade eder.

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

**"Disiplin Suçu"**, Koç Stellantis 'in itibarını zedeleyebilecek, çalışma huzurunu bozabilecek, yürürlükteki mevzuata ve/veya Koç Stellantis 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"** Koç Stellantis İnsan Kaynakları Direktörlüğü'nü ifade eder.

**"Çalışma Hayatı Politikası"**, Koç Stellantis çalışanlarının çalışma koşullarının genel prensipleri ve çalışanların hak ve yükümlülüklerini düzenlemeyi amaçlayan Politika'yı ifade eder. Tüm iş sözleşmelerinin ayrılmaz bir parçasını oluşturur.

**"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 Koç Stellantis'in ana ilkesidir. Bu nedenle Koç Stellantis, 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, uyruğu, 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.
- Koç Stellantis 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 yürütülür<sup>1</sup>.

### 4. POLİTİKANIN UYGULANMASI

Disiplin Kurulu veya ilgili duruma göre İK, bir Disiplin Cezası uygulamadan önce, ilgili mevzuatı, bu Politikayı, ilgili diğer Koç Stellantis politikalarını ve Koç Stellantis Çalışma Hayatı Politikası'nı dikkate alır. İşbu Politika'ya göre yapılan değerlendirilme neticesinde gerekli görüldüğü takdirde, orantılı bir Disiplin Cezası uygulanabilir.

#### 4.1. Soruşturmalar

Koç Stellantis, 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 Stellantis İhbar Politikası'na uygun olarak, bildirimlerin konusuna bağlı olarak, (*aşağıda tanımlandığı haliyle konu bir İK Konusu değilse*) Koç Stellantis İhbar Politikası'nda tarif edilen Uyum Birimi tarafından Soruşturma yapılır. Koç Stellantis Uyum Programı bileşenleri ve etkileşimine Koç Stellantis Uyum Politikası'nda yer verilmiş olup erişime açık halde Şirket içi sistemde yer almaktadır.

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

Soruşturma konusunun Uyum Birimi hakkında olması durumunda, Soruşturma sürecine Yönetim Kurulu Başkanı 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

---

<sup>1</sup> Detaylar için lütfen Koç Stellantis İhbar Politikası'na bakınız.

sunar. Soruşturma kapsamında, bir çalışan hakkında Disiplin Cezası önerisinde bulunulabilmesi için yazılı savunmasının alınması esastır.

Uyum Birimi, gerekli gördüğü takdirde mevcut yetki ve sorumlulukları çerçevesinde hazırladığı raporu ayrıca olağan rapor dağıtım akışına göre Koç Stellantis 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 verilip 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 Koç Stellantis İhbar Politikası uyarınca soruşturulması için Uyum Birimi’ne iletmelidir<sup>2</sup>.

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

*Detaylar için lütfen Koç Stellantis İhbar Politikası ve Misillemenin Engellenmesi Politikası’na bakınız.*

#### **4.2. Disiplin Kararları**

Koç Stellantis Çalışma Hayatı Politikası, Disiplin Cezası türlerini açıklamakta ve uygulanmasını gerektiren durumları tanımlamaktadır.

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

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.

---

<sup>2</sup> Detaylar için lütfen Koç Stellantis İhbar Politikası’na bakınız.

Disiplin Kurulu'nun üyelerine aşağıda yer verilmiştir:

- CEO,
- CFO,
- Genel Müdür
- Uyum Birimi,
- İnsan Kaynakları Direktörü,
- CEO'nun daveti üzerine ilgili Bölüm Direktörleri/Başkanları.

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.

Aşağıdaki hususun toplantı gündemini oluşturması durumunda, CEO'nun katılımı ve olumlu oyu olmadan toplantı ve karar yeter sayısı sağlanmış sayılmaz:

- Konunun yüksek tutarda finansal risk barındırması veya bir bütün olarak Koç Stellantis'nin itibarını olumsuz etkileyebilecek nitelikte olması.

Disiplin Suçu, bir Disiplin Kurulu Üyesi veya bir Departman Başkanı veya Direktörü ile ilgili ise Disiplin Cezasına karar verme yetkisi münhasıran Yönetim Kurulu Başkanı'na aittir.

#### **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

Koç Stellantis'nin tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politikaya uymakla yükümlüdür. Bu Politika ve yerel mevzuat arasında bir tutarsızlık olması durumunda, ilgili uygulama mevzuata aykırılık teşkil etmediği ölçüde, Politika veya mevzuattan, daha kısıtlayıcı olan geçerli olacaktır.

Bu Politika'ya, yürürlükteki mevzuata veya KSF Etik İlkeleri'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu bir üst yöneticinize danışabilir veya raporlayabilirsiniz. (i) [etikkurul@ksf.com.tr](mailto:etikkurul@ksf.com.tr) adresine e-posta göndererek veya alternatif olarak, (ii) Koç Holding A.Ş.'nin Etik Hattı'na "[koc.com.tr/ihbarbildirim](http://koc.com.tr/ihbarbildirim)" adresinden bildirimde bulunabilirsiniz..

StellantisKoç Stellantis çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında İK ve Uyum Birimi'ne başvurabilirler.

## 6. REVİZYON GEÇMİŞİ

İşbu Politika .././2025 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden İK sorumludur.

Revizyon	Tarih	Açıklama
		Politika içeriği, İhbar Politikası ve Misillemenin Engellenmesi Politikası ile uyumlu hale getirilmiştir.