



KONTROLMATİK TEKNOLOJİ, ENERJİ VE MÜHENDİSLİK A.Ş.

SUİSTİMAL İHBAR / BİLDİRİM POLİTİKASI VE PROSEDÜRÜ	DÖKÜMAN NO	: KM.2025.006
	REVİZYON NO	: 002
	REVİZYON TARİHİ	: 02.12.2025
	SAYFA SAYISI	: 1 / 6
	YAYIN TARİHİ	: 02.12.2025

KONTROLMATİK TEKNOLOJİ, ENERJİ VE MÜHENDİSLİK A.Ş., İştirakleri, Bağlı Ortaklıkları, Bayileri, Tedarikçileri, Aracıları, Yüklenicileri, Temsilcileri, Vekaleten İş Görenleri ve birlikte iş yapılan tüm üçüncü tarafları (“Şirket” veya “Biz”) ile birlikte ve buralarda Çalışan herkesi kapsar. Şirket Suistimal İhbar/Bildirim Politikası ve Prosedürü’ne uymakla yükümlüdürler.

Şirket işlerini her zaman dürüstlikle ve doğrulukla yürütmektedir. Bununla birlikte, tüm kuruluşların zaman zaman faaliyetlerinin yanlış gitmesi veya bilmeden yanlış uygulama veya suistimal riskiyle karşı karşıya olduğunu kabul ediyoruz. Bu tür durumları tespit etmek ve bunları düzeltmeye çalışmak için uygun önlemleri alma görevimiz olduğuna inanıyoruz. Şirket içinde açıklık ve hesap verebilirlik kültürünü teşvik ederek, bu tür durumların ortaya çıkmasını önlemeye yardımcı olabileceğimize inanıyoruz.

Tüm personelden Kurumsal Yönetim Politikalarına uygun olarak, yüksek standartları korumalarını ve bu temel ilkelere uymayan her türlü yanlış davranışı bildirmelerini bekliyoruz. İşyerindeki yanlış uygulamalarla ilgili endişelerini dile getirmek, tüm personelin sorumluluğudur. Bu prosedürün amacı, çalışanlarımızın herhangi bir misilleme korkusu olmadan, ciddiye alınacaklarını ve konuların uygun şekilde soruşturulacağını ve gizli olarak kabul edileceğini bilerek, gerçek endişelerini dile getirebileceklerinden emin olmalarını sağlamaktır.

Aşağıdaki kılavuz, personelin işyeri uygulamalarıyla ilgili endişelerini bildirebileceği prosedürü ortaya koymaktadır. Etik Komitesine danışılmış ve bu prosedürün içeriği kabul edilmiştir. Bu prosedür sadece rehberlik etmeye yönelik olup, iş sözleşmenizin bir parçasını oluşturmaz.

1. İHBAR / BİLDİRİM

1.1 İhbar / Bildirim; bir personel tarafından işyerindeki bir tehlike, yanlış davranış, suistimal (*taciz ve mobbing*), dolandırıcılık veya diğer yasadışı veya etik olmayan davranışlarla ilgili bilgilerin ifşa edilmesidir. Bu politika, Şirket içindeki kötü uygulamaları ihbar eden çalışanları, bunun sonucunda herhangi bir zarara veya haksız işten çıkarmaya maruz kalmaktan korumayı amaçlamaktadır.

2. PROSEDÜRÜN UYGULANMASINDAN SORUMLU PERSONEL

2.1 Yönetim Kurulu, Şirketin İhbar/Bildirim Politikasının genel sorumluluğunu taşır, ancak işbu Politikanın denetlenmesi ve uygulanmasına ilişkin günlük sorumluluğu şu anda Genel Sekreter/Baş Hukuk Müşaviri olan Atanmış İhbar/Raporlama Görevlisine (“ARG”)

Huzur Mah. Bayman Cad. No:2 Sarıyer 34485 İSTANBUL, TÜRKİYE

T +90 444 1 568

F +90 212 659 24 81

info@kontrolmatik.com

www.kontrolmatik.com



devretmiştir (*bkz. Bölüm 5*). Prosedürün işleyişini izleme ve gözden geçirme sorumluluğu ve politika kapsamındaki şikayetlere ilişkin soruşturmalardan kaynaklanan kurum içi değişiklik önerileri Etik Komitesine aittir.

- 2.2 Yöneticiler, bu politikanın işleyişini kolaylaştırmak ve çalışanların aşağıda belirtilen prosedüre uygun olarak misilleme korkusu olmadan endişelerini dile getirebilmelerini sağlamak konusunda özel bir sorumluluğa sahiptir.
- 2.3 Tüm işverenler bu politikanın başarısından sorumludur ve haberdar oldukları her türlü yanlış veya hatalı uygulamayı ifşa etmek için gerekli adımları atmalıdır. Bu politikanın içeriği veya uygulanması hakkında herhangi bir sorunuz varsa, ARG ile iletişime geçmelisiniz.

3. POLİTİKA KAPSAMINDA KİMLER VAR ?

- 3.1 Bu politika, ister üst düzey yönetici, müdür, memur, çalışan, işçi, yüklenici veya stajyer (bu politikada topluca “**Personel**” olarak anılacaktır) olsun, Şirket için çalışan her düzey ve kademedeki tüm bireyler için geçerlidir.

4. HANGİ AÇIKLAMALAR KAPSAMDADIR ?

- 4.1 İşbu Politika, Şirket **Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Politika**’mızdan farklıdır. İşyerindeki kişisel durumunuzla ilgili bir şikayetiniz varsa; uygun olduğu şekilde, Şirket **Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Politikası** kullanılmalı ve uygulanmalıdır. Bölüm 4.2’de belirtilen kategorilere giren ve örneğin yatırımcıları, hissedarları, müşterileri, hizmet kullanıcılarını, kamu üyelerini veya diğer çalışanları etkileyen veya etkileyebilecek olan Şirket içindeki hatalı uygulamalarla ilgili endişeler Bölüm 6’da belirtilen Prosedür kullanılarak dile getirilmelidir.
- 4.2 Aşağıdakilere inanmak için makul nedenler olduğuna dair gerçek bir endişeniz varsa, bu politikayı kullanmalısınız:
 - (a) bir suç işlenmişse, işleniyorsa ya da işlenme ihtimali varsa; veya
 - (b) bir kişinin yasal yükümlülüklerini yerine getirmemiş olması, getirmiyor olması veya getirmeme ihtimalinin bulunması; veya
 - (c) adaletin yanlış tecelli etmiş olması, tecelli etmekte olması veya tecelli etme ihtimalinin bulunması; veya
 - (d) yukarıdakilerden herhangi birinin kasıtlı olarak gizlenmesi veya gizlenme ihtimalinin olması.
- 4.3 Genel olarak bu politika; yasa dışı olduğunu, politikaya veya yerleşik prosedüre aykırı olduğunu veya bir bireyin yetki kapsamı dışında olduğunu düşündüğünüz eylemleri veya ihmalleri, Şirketin itibarına zarar verebilecek eylemleri ve çıkar çatışmalarını kapsar. Ancak, yalnızca Bölüm 4.2’deki kategorilere tam olarak giren eylemlerle ilgili açıklamalar bu politika kapsamında korunmanızı sağlar.



- 4.4 Bu prosedür kapsamında iyi niyetle bildirilen her türlü endişeye değer veriyor. Sizi ilgilendiren konuların, bu politika kapsamında olup olmadığından emin değilseniz (*örneğin, şüphelendiğiniz, ancak yasaların ihlâl edilip edilmediğinden veya bir kişinin yetkisi dışında hareket edip etmediğinden emin değilseniz*), endişelerinizi Bölüm 6’da belirtilen prosedüre uygun olarak ARG’ye bildirmenizi öneriyor.

5. BİR AÇIKLAMA KİME YAPILMALIDIR ?

- 5.1 Endişelerinizi doğrudan bağlı olduğunuz yöneticinizle görüşmek konusunda kendinizi rahat hissetmeyebileceğinizin farkındayız. Bu prosedürün amaçları doğrultusunda, Bölüm 4’te belirtilen kategorilere giren her türlü hatalı uygulama ile ilgili endişelerinizi ilk olarak şu anda Genel Sekreter/Baş Hukuk Görevlisi olan ARG’ye iletmeniz istenmektedir. ARG doğrudan Etik Komite’ye rapor verir. ARG’nin veya Etik Komite’nin bulunmadığı durumlarda, İcra Kurulu Başkanı, ARG’nin bu politika kapsamındaki görevlerini yerine getirmesi için başka bir görevliyi atayabilir.
- 5.2 İfşaat son derece ciddiye veya herhangi bir şekilde ARG’yi ilgilendiriyorsa, bunu doğrudan Etik Komite Başkanına bildirmelisiniz.
- 5.3 Soruşturmaları her zaman hızlı ve adil bir şekilde ele almaya çalışacağız. Eğer, Bölüm 6’da özetlenen prosedür kapsamında bir bildirimde bulundusanız ve soruşturmada veya sonucundan memnun değilseniz, endişelerinizi ayrıntılı olarak doğrudan Etik Komite Başkanına yazmalısınız.
- 5.4 İfşaatların büyük olasılıkla personelimizin eylemleriyle ilgili olacağını öngörüyoruz. Ancak, bunlar müşteri gibi üçüncü bir tarafın eylemleriyle de ilgili olabilir. Böyle bir üçüncü tarafla iletişim kurulmadan önce ARG’ye danışılmalıdır.
- 5.5 Bu politikanın amacı; iş yerindeki yanlış davranışların bildirilmesi, soruşturulması ve düzeltilmesi için bir iç mekanizma sağlamaktır. Bu nedenle, çalışanların dış kuruluşları uyardıklarının gerekli olmayacağı umulmaktadır. Bununla birlikte, çok ciddi durumlarda veya ele alınmayan bir dahili raporun ardından, endişelerinizi bir düzenleyici kurum gibi harici bir kuruma bildirmenizin uygun olabileceğini kabul ediyoruz.

6. BİR AÇIKLAMA NASIL YAPILMALIDIR ?

- 6.1 Endişelerinizi ARG’ye sözlü veya yazılı olarak iletebilirsiniz. İhbar/Bildirim Politikasını kullandığınızı belirtmeli ve kimliğinizin gizli tutulmasını isteyip istemediğinizi belirtmelisiniz. ARG, ilk toplantıdan önce veya sonra endişelerinizi yazılı olarak resmileştirmenizi isteyecektir. ARG, resmi yazılı bildiriminizin alındığını kabul edecek ve alınan diğer önlemlerin kaydını tutacaktır.
- 6.2 İhbar/Bildirimler, İnternet Sitesi: <https://kontrolmatik.etikmerkezi.com> üzerinden veya Etik İhbar Hattı’na mesai saatlerinde (09:30-17:30) 0850 406 3195 numaralı telefondan



yapılmalıdır.

- 6.3 Bu Prosedür kapsamında ARG (ya da ARG'nin bulunmadığı durumlarda ARG'nin yerine bakan bir kişi) ile yapacağınız her görüşmede, size bir işyeri arkadaşınızın ya da sendika temsilcisinin eşlik etme hakkı vardır. Refakatçinizden ifşaatınızın ve müteakip soruşturmanın gizliliğine saygı göstermesi istenecektir.
- 6.4 Bu Politika kapsamında yapılan açıklamaların son derece gizli ve hassas konular içerebileceğinin ve isimsiz bir açıklama yapmayı tercih edebileceğinizin farkındayız. Ancak, tüm isimsiz iddiaları soruşturmayı garanti edemeyeceğimizi üzümlere belirtmek isteriz. Soruşturmacının sizden daha fazla bilgi alamaması, size geri bildirimde bulunamaması veya açıklamanızın iyi niyetle yapıp yapılmadığını tespit edememesi durumunda uygun bir soruşturma imkansız hale gelebilir. İhbarında bulunanların/rapor edenlerin kimliklerini ARG'ye açıklamaları tercih edilir ve uygun olması halinde gizliliğin korunması için önlemler alınabilir (bkz. Gizlilik hakkındaki 8. Bölüm).

7. İFŞAATIN SORUŞTURMASI

- 7.1 Şirket, koşulların elverdiği durumlarda bildirimleri tam, adil, hızlı ve gizli bir şekilde soruşturmayı taahhüt eder. Resmi bir yazılı bildirim göndermenizin ardından, ARG (veya onun yerine hareket eden başka bir kişi) beş (5) iş günü içinde bildirimi aldığını kabul edecek ve soruşturma için uygun düzenlemeleri yapacaktır.
- 7.2 Madde 7.1'deki 5 günlük sürenin bitimini takip eden 15 gün içerisinde, ARG' nin de içinde bulunduğu Etik ve Uyum Ekibi tarafından 15 gün içerisinde çözümlenecektir. Şirket içi kritik, ihtilâflı vakalar en fazla 45 gün içerisinde Etik Komite tarafından karara bağlanacaktır. Bildirim konusunun adli nitelik taşıması halinde (suç unsuru içermesi durumunda) çözüm süreci Şirketin iç işleyişine değil doğrudan Mahkemelerin ve resmî mercilerin yasal süreçlerine tabi olacaktır.
- 7.3 Soruşturmanın uzunluğu ve kapsamı bildirimin konusuna bağlı olacaktır. Çoğu durumda ARG, daha detaylı bir soruşturmanın yürütülmesi için gerekçeler olup olmadığını veya açıklamanın örneğin hatalı bilgilere dayanıp dayanmadığını belirlemek için açıklamanın ilk değerlendirmesini yapacaktır. Her hâlükârda, bir rapor hazırlanacak ve kopyaları Etik Komiteye verilecek ve uygun olduğu durumlarda size de bir kopyası verilecektir. Soruşturmada veya sonucundan memnun değilseniz, Bölüm 5.3'e başvurmalısınız.
- 7.4 Daha uzun bir soruşturmanın gerekli olduğu düşünülüyorsa, genellikle işyeri prosedürlerini yürütme deneyimi olan veya ifşanın konusu hakkında uzman bilgisi olan personeli içeren bir soruşturmacı veya soruşturma ekibi atayacağız. Örneğin, ifşaatın mali suiistimalle ilgili olması halinde, iç denetim müdürü veya Mali İşler Müdüründen soruşturma yapması istenebilir. Aynı personelden soruşturmacı (veya soruşturma ekibi) tarafından sunulan rapor hakkında bir değerlendirme yapmaları istenecektir. Ortaya çıkarılan herhangi bir yanlış uygulama veya uygunsuzluğun tekrarlanma riskini en aza indirebilmemiz için soruşturma



ekibinden değişiklik önerileri de istenecektir. Etik Komite daha sonra bu tavsiyeleri gözden geçirmek ve uygulamakla sorumlu olacaktır.

- 7.5 ARG'nin uygun ve uygulanabilir olduğunu düşündüğü ölçüde, soruşturmanın ilerleyişı hakkında bilgilendirileceksiniz. Ancak, gizlilik ihtiyacı, soruşturmanın veya alınan önlemlerin belirli ayrıntılarını size vermemizi engelleyebilir. Normalde, soruşturmaların tamamlanması için önceden belirli bir zaman dilimi belirlemek uygun değildir, çünkü öngörülen açıklamaların çeşitli doğası bunu uygulanamaz hale getirir. Bununla birlikte, tüm bildirimleri zamanında ve ilgili tüm bireylerin haklarına gereken saygıyı göstererek ele almayı amaçlayacağız.
- 7.6 Şirket içinde ele alınamayacak ve soruşturmamız sırasında ya da sonrasında dış makamların bilgilendirilmesi ve müdahil olması gerekecek konular olabileceğinin farkındayız. Harici bir makama yönlendirme yapılacaksa veya yapılmışsa sizi bilgilendirmek için çaba göstereceğiz, ancak uygun olduğunu düşünürsek, böyle bir yönlendirmeyi sizin bilginiz veya rızanız olmadan yapmamız gerekebilir.

8. GİZLİLİK

- 8.1 Bu politika kapsamında bildirimde bulunan bir kişinin kimliğinin, en azından resmi bir soruşturma yapılana kadar gizli tutulması için her türlü çaba gösterilecektir. İddia edilen yanlış uygulamaya ilişkin soruşturmayı tehlikeye atmamak için, bir endişeyi dile getirdiğiniz gerçeğini, endişenin niteliğini ve ilgili kişilerin kimliğini de gizli tutmanız beklenecektir. Bununla birlikte, soruşturmanın veya ifşanın niteliği nedeniyle, kimliğinizin ifşa edilmesinin gerekli olduğu durumlar olabilir. Bu durum, ilgili disiplin soruşturmaları veya yasal soruşturmalar veya davalarla bağlantılı olarak ortaya çıkabilir. Bize göre, bu tür koşullar mevcutsa, kimliğinizin ifşa edilebileceği konusunda sizi bilgilendirmek için çaba göstereceğiz. Bir soruşturmaya katılmanızın gerekli olması halinde, ilk ifşayı yapmış olduğunuz gerçeği, makul olarak uygulanabilir olduğu ölçüde gizli tutulacak ve ifşada bulunmanızın bir sonucu olarak sizi herhangi bir mağduriyet veya zarardan korumak için tüm makul adımlar atılacaktır. Bununla birlikte, ihbarcı/muhbir olarak rolünüzün bir soruşturma sırasında üçüncü taraflarca ortaya çıkması muhtemeldir.

9. İHBARCI/RAPOR EDENLER İÇİN KORUMA VE DESTEK

- 9.1 İşbu Prosedür kapsamında gerçekten iyi niyetle endişelerini dile getiren hiçbir personel işten çıkarılmayacak veya bu tür bir eylemin sonucu olarak herhangi bir zarara maruz bırakılmayacaktır. Zarar, haksız disiplin cezalarını ve mağduriyeti içerir. Bu prosedür kapsamında endişelerinizi dile getirmeniz sonucunda iş yerinde bir zarara maruz kaldığınızı düşünüyorsanız, derhal ARG'yi bilgilendirmelisiniz. Bu politika kapsamında endişelerini dile getiren kişileri mağdur eden veya onlara karşı misilleme yapan çalışanlar disiplin cezasına tabi tutulacaktır.



- 9.2 İşbu Prosedür kapsamında yapılan bir soruşturmada, bir bildirimin kötü niyetle, can sıkıcı bir şekilde, kötü niyetle veya kişisel kazanç amacıyla yapıldığı sonucuna varılırsa, ihbarda bulunan kişi disiplin cezasına tabi tutulacaktır. Bu prosedüre uymadan veya isimsiz olarak açıklama yapmayı tercih edenler, Bölüm 9.1’de belirtilen korumadan yararlanamayabilir.
- 9.3 Etik Hotline (İhbar Hattı) Süreçleri ile İyi Uygulamaların Değerlendirilmesi çerçevesinde; mobbing, taciz ihbarında ihbarda bulunan çalışanın ihbarda bulunması nedeniyle, iş akdinin feshedilmesi tehlikesi söz konusu olduğunda, misilleme yasağına paralel şekilde mobbing, taciz gibi vakalarda ihbarcılarının, ihbar tarihinde itibaren bir (1) ay süre ile (İşveren tarafından İş Kanunu madde 25/II kapsamındaki, haklı fesih halleri hariç olmak üzere) işten çıkarılmayacaktır.

10. DÜZELTİCİ EYLEM VE UYUM

- 10.1 İşbu Politika kapsamında yapılan açıklamalara ilişkin soruşturmanın bir parçası olarak, Şirketin ortaya çıkarılan herhangi bir yanlış uygulama veya uygunsuzluğun tekrarlanma riskini en aza indirmesini sağlamak için soruşturma ekibinden değişiklik önerileri istenecektir. Etik Komite, gelecekte bu tavsiyelerin gözden geçirilmesi ve uygulanmasından ve gerekli değişikliklerin Yönetim Kuruluna rapor edilmesinden sorumlu olacaktır.

11. POLİTİKANIN İZLENMESİ VE GÖZDEN GEÇİRİLMESİ

- 11.1 Personel, ARG ile iletişime geçerek, bu politika hakkında yorum yapmaya ve politikanın geliştirilebileceği yolları önermeye davet edilmektedir.
- 11.2 İşbu Politika ve Prosedür, Şirket’in **2 Aralık 2025** tarihindeki uygulamasını yansıtmaktadır. ARG, Etik Komitesi ile birlikte bu politikayı en az yılda bir (1) kez gözden geçirmekten sorumlu olacaktır.