

**WAT Motor Sanayi ve  
Ticaret Anonim Şirketi  
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.....	6
4.4. İtiraz Hakkı .....	6
5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR.....	7
6. REVİZYON GEÇMİŞİ .....	7

## 1. AMAÇ VE KAPSAM

İşbu Disiplin Politikası'nın ("**Politika**") amacı, WAT Motor Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi ("**WAT Motor**") 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..

WAT Motor'un tüm çalışanları ve yöneticileri, Koç Topluluğu ve WAT Motor Etik İlkeleri'nin ayrılmaz bir parçası olan bu Politika'ya ve Koç Topluluğu ve WAT Motor politikalarına uygun hareket etmekle yükümlüdür.

## 2. TANIMLAR<sup>1</sup>

**"Bağlı Olunan Yönetici"** çalışanın doğrudan bağlı olduğu ilk yöneticiyi ifade eder.

**"Çalışan"** WAT Motor Personel Yönetmeliği'ne tabi tüm çalışanları ifade eder.

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

**"Disiplin Suçu"**, WAT Motor'un itibarını zedeleyebilecek, çalışma huzurunu bozabilecek, yürürlükteki mevzuata ve/veya Koç Topluluğu ve WAT Motor Etik İlkeleri'ne, ilgili politikalara, prosedürlere, yönetmeliklere, tamimlere vb. şirket içi düzenlemelere aykırı davranışları ve ilgili iş sözleşmesinin ihlalini ifade eder.

**"Etik Kurul"**, 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"** WAT Motor İnsan Kaynakları Birimi'ni ifade eder.

**"Personel/Disiplin Yönetmeliği"**, WAT Motor çalışanlarının uyması beklenen tüm kuralları ve çalışanlara uygulanacak tüm faydaları açıklayan yönetmeliği ifade eder. Tüm iş sözleşmelerinin ayrılmaz bir parçasını oluşturur.

---

<sup>1</sup> Bu Politika kapsamında kullanılan ancak tanımlanmayan kelimeler, terimler ve ifadeler, anlamlarını yürürlükteki güncel mevzuattan alacaktır.

“**Koç Topluluğu**” Koç Holding A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Koç Holding A.Ş.’nin konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını (*Joint Ventures*) ifade eder.

“**Soruşturma**”, bir Disiplin Suçu iddiasının bulunması hali dâhil, bir olayla ilgili gerçeğin tespit edilmesi için ilgili eylem ve davranışlar hakkında ayrıntılı ve dikkatli bir şekilde gerçekleştirilen inceleme çalışmalarını ifade eder.

### **3. GENEL İLKELER**

Çalışanları için pozitif ve profesyonel bir çalışma ortamı yaratmak ve sürdürmek WAT Motor’un ana ilkesidir. Bu nedenle WAT Motor, 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.
- WAT Motor 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>2</sup>.

### **4. POLİTİKANIN UYGULANMASI**

Etik Kurul veya ilgili duruma göre İK, bir Disiplin Cezası uygulamadan önce, ilgili mevzuatı, bu Politikayı, ilgili diğer Koç Topluluğu ve WAT Motor politikalarını ve WAT Motor Personel/Disiplin Yönetmeliği’ni dikkate alır. İşbu Politika ve WAT Motor Personel/Disiplin Yönetmeliği’ne göre yapılan değerlendirme neticesinde gerekli görüldüğü takdirde, orantılı bir Disiplin Cezası uygulanabilir.

#### **4.1. Soruşturmalar**

WAT Motor, 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 Topluluğu İhbar Politikası’nda özel olarak düzenlenen haller dışında, WAT Motor İhbar Politikası’na uygun olarak, bildirimlerin konusuna bağlı olarak, (*aşağıda tanımlandığı haliyle*

---

<sup>2</sup> Detaylar için lütfen Koç Topluluğu ve WAT Motor İhbar Politikası'na bakınız.

*konu bir İK Konusu değilse*) WAT Motor Hukuk ve Uyum Müşavirliği tarafından Soruşturma yapılır.

WAT Motor Uyum Programı bileşenleri ve etkileşimine WAT Motor Uyum Politikası'nda yer verilmiş olup erişime açık halde WAT Motor web sitesinde yer almaktadır.

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

Soruşturma konusunun Baş Hukuk ve Uyum Müşaviri hakkında olması durumunda, Soruşturma sürecine WAT Motor Genel Müdürü karar verir.

Soruşturma sorumlusu olan taraf, soruşturma çalışmalarına dayanarak raporunu ve herhangi bir Disiplin Suçu işlendiği yönünde bir kanaate varırsa, Disiplin Cezası önerisini Etik Kurul'a sunar.

Soruşturma sorumlusu olan taraf gerekli gördüğü takdirde mevcut yetki ve sorumlulukları çerçevesinde hazırladığı raporu ayrıca olağan rapor dağıtım akışına göre WAT Motor 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 Etik Kurul'a 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 WAT Motor İhbar Politikası uyarınca soruşturulması için Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne iletmelidir<sup>3</sup>.

İK tarafından verilen Disiplin Cezaları vaka sıklığına bağlı olarak üç ayda bir veya daha sık periyotlar dahilinde Etik Kurul'a bildirilir.

#### **4.2. Disiplin Kararları**

WAT Motor Personel/Disiplin Yönetmeliği, 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, Etik Kurul en kısa sürede toplanır. Bu durumda herhangi bir Disiplin Cezası uygulanabilmesi için Etik Kurul kararının alınması şarttır.

İK veya Etik Kurul, bir İK Konusu veya Disiplin Suçu hakkında adil ve objektif bir değerlendirme yapmak, Disiplin Cezası'nın uygulanması gerekiyorsa adil ve orantılı bir

---

<sup>3</sup> Detaylar için lütfen WAT Motor İhbar Politikası'na bakınız.

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. Etik Kurul**

Etik Kurul'un 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.

Etik Kurul'un üyelerine aşağıda yer verilmiştir:

- Genel Müdür,
- Mali İşler Direktörü
- Baş Hukuk ve Uyum Müşaviri,
- İnsan Kaynakları Direktörü,
- Genel Müdür'ün daveti ile WAT Motor ilgili Bölüm Direktörleri

Etik Kurul, 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 Genel Müdür'ün oyu çift oy sayılır. Genel Müdür'ün katılmadığı toplantılarda, üyelere bir toplantıyı yönetir ancak bu kişinin oyu tek oy sayılır. Üyeler oy kullanmaktan imtina edemezler. Etik Kurul 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 en üst düzey yöneticisi toplantılara davet edilebilir, ancak bu kişi aynı toplantıda oy kullanamaz.

Hukuk ve Uyum Müşavirliği, Etik Kurul'un karar ve tavsiyelerini periyodik olarak Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği ile WAT Motor Yönetim Kurulu'na raporlamaktan sorumludur ve raporun bir kopyasını Koç Holding Denetim Birimi'ne iletir.

### **4.4. İtiraz 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 Etik Kurul'a iletebilirler. Bu durumda Etik Kurul, 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 Genel Müdür'ün Disiplin Kurulu toplantılarına katılımı şart olup Etik Kurul'un nihai kararı bağlayıcıdır.

## 5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

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

Bu Politika'ya, yürürlükteki mevzuata veya Koç Topluluğu ve WAT Motor Etik İlkeleri'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu bir üst yöneticiye danışabilir veya raporlayabilirsiniz. Alternatif olarak WAT Motor Etik Hattı'na "www.koc.com.tr/ihbarbildirim" adresinden bildirimde bulunabilirsiniz.<sup>4</sup>

WAT Motor çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında İK'ya başvurabilirler.

## 6. REVİZYON GEÇMİŞİ

İşbu Politika 15.09.2023 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden WAT Motor İnsan Kaynakları Birimi sorumludur.

Revizyon	Tarih	Açıklama
1	15.09.2023	İlk metin

---

<sup>4</sup> Detaylar için lütfen WAT Motor İhbar Politikası'na bakınız.