

MİSİLLEMENİN ENGELLENMESİ POLİTİKASI

NON-RETALIATION POLICY

Doküman No / Document No	501020
Revizyon No / Revision Number	00
Yürürlük Tarihi / Effective Date	16.06.2025

Hazırlayan / Prepared by	Kontrol Eden / Controlled by	Onaylayan / Approved by
Hukuk ve Uyum Lideri Legal and Compliance Leader TUĞÇE ULUDAĞ	Kalite Sistem Lideri Quality System Leader AYSEL YILDIRIM	Kalite Sistem Lideri Quality System Leader AYSEL YILDIRIM

1. AMAÇ

İşbu Politika'nın amacı, KoçMedical | Bıçakçılar çalışanları ve İş Ortakları'nın KoçMedical | Bıçakçılar Etik İlkeleri ve ilgili politikalara veya mevzuata aykırı olduğundan şüphelendikleri eylemleri KoçMedical | Bıçakçılar'a iyi niyetli bir şekilde bildirmeleri halinde maruz kalabilecekleri misilleme eylemlerine karşı korunmalarını sağlamaktır.

2. KAPSAM

KoçMedical | Bıçakçılar'ın tüm çalışanları ve yöneticileri, işbu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür. KoçMedical | Bıçakçılar, tüm İş Ortakları'ndan da ilgili taraf ve/veya işleme uygulanabilir olduğu ölçüde bu Politika'ya uygun hareket etmelerini bekler ve bunu sağlamak için gerekli adımları atar.

3. TANIMLAR

Bağlı Olunan Yönetici: çalışanın doğrudan bağlı olduğu ilk yöneticisi ifade eder.

Disiplin Cezası: burada tanımlanan bir Disiplin Suçu için uygulanan yaptırımın türünü ifade eder.

Disiplin Suçu: KoçMedical | Bıçakçılar Disiplin Politikası (071000) uyarınca, Şirket'in itibarını zedeleyebilecek, çalışma huzurunu bozabilecek, yürürlükteki mevzuata ve/veya KoçMedical | Bıçakçılar Etik İlkeleri'ne, ilgili politikalara, prosedürlere, yönetmeliklere, tamimlere vb. şirket içi düzenlemelere aykırı davranışları ve ilgili iş sözleşmesinin ihlalini ifade eder.

İhbar: mevzuata, KoçMedical | Bıçakçılar Etik İlkeleri'ne, ilgili şirket içi politika, prosedür, yönetmelik veya sair iç düzenlemelere aykırılık teşkil ettiğinden/edeceğinden şüphelenilen eylemlere ilişkin gözlem ve endişelerin Şirket İhbar Politikası (500040) kapsamında paylaşılmasını ifade eder.

İhbarcı: İhbarda bulunan kişiyi ifade eder. Bu tanım, KoçMedical | Bıçakçılar'da çalışan veya daha önce çalışmış kişileri, KoçMedical | Bıçakçılar müşterilerini, İş Ortaklarını ve diğer tüm paydaşlarını kapsar.

1. PURPOSE

The purpose of this Policy is to ensure the protection of KoçMedical | Bıçakçılar employees and Business Partners from any form of retaliation they may face after reporting, in good faith, any action suspected to be in violation of the KoçMedical | Bıçakçılar Code of Ethics, relevant internal policies, or applicable legislation.

2. SCOPE

All employees and directors of KoçMedical | Bıçakçılar are required to act in accordance with this Policy. KoçMedical | Bıçakçılar is expected to take necessary measures to ensure that all Business Partners act in compliance with this Policy, to the extent applicable to the relevant parties and/or transactions.

3. DEFINITIONS

Line Manager: means the primary manager with whom the employee is directly affiliated.

Disciplinary Penalty: means the type of sanction imposed for a violation defined as a Disciplinary Offense.

Disciplinary Offense: means any action that may damage KoçMedical | Bıçakçılar's reputation, disrupt workplace harmony, or violate applicable legislation, the KoçMedical | Bıçakçılar Code of Ethics, internal policies, procedures, regulations, circulars, or other internal arrangements, as well as employment contract breaches, as defined under KoçMedical | Bıçakçılar Disciplinary Policy (071000).

Notification: means sharing observations and concerns about actions which are suspected to violate laws, internal arrangements such as KoçMedical | Bıçakçılar Code of Ethics, relevant internal policies, procedures, and regulations according to this Policy.

Whistleblower: means the person who reports notification. This definition covers persons who are or have been employed at the KoçMedical | Bıçakçılar, KoçMedical | Bıçakçılar clients, Business Partners and all other stakeholders.

İş Ortakları: tedarikçi, distribütör, bayi, yetkili servis ve iş ilişkisi içinde bulunulan diğer üçüncü taraflar ile şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron, danışman, vb. ile bu sayılanların çalışan ve temsilcilerini kapsar.

Koç Topluluğu: Koç Holding A.Ş. ve 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.

Misilleme: İhbar veya re'sen gerçekleştirilen herhangi bir Soruşturma esnasında, İhbarcı veya Soruşturma süreçlerine katkıda bulunan diğer ilgili kişilerin (Örn. Bilgi-belge sağlayan, tanıklık eden kişiler vb.) bir İhbarda bulunduğu veya Soruşturma çalışmasına destek olduğu için cezalandırılması amacıyla kendisi veya bir yakınının unvanının düşürülmesi, disiplin cezasına çarptırılması, işten çıkarılması, maaşında indirim yapılması, görevinde veya vardiyasında değişiklik yapılması dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere karşılaştığı herhangi bir olumsuz eylem anlamına gelir.

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.

Şirket veya KoçMedical | Bıçakçılar: Bıçakçılar Tıbbi Cihazlar Sanayi ve Ticaret A.Ş.'yi ifade eder.

4. REFERANSLAR

Koç Holding Misillemenin Engellenmesi Politikası
BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (2011),
BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (2000),
ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi (1998),

5. SORUMLULUKLAR

Hukuk ve Uyum Müşavirliği: bu Politika'nın yürütülmesinden ve bu Politika kapsamındaki Soruşturma süreçlerinden sorumludur.

İç Denetim Departmanı: bu Politika kapsamındaki Soruşturma süreçlerinden sorumludur.

İnsan ve Kültür Departmanı: İhbar veya re'sen başlatılan Soruşturmalarda, İhbarcı ya da Soruşturmaya destek olan kişilerin Misillemeye maruz kalma ihtimali bulunması ve İç Denetim Departmanı veya Hukuk ve Uyum Müşavirliği'nce gerekli görülmesi halinde, ilgili kişilerin onayıyla korunmalarına yönelik gerekli önlemleri almakla sorumludur.

6. YÖNTEM

6.1. Genel İlkeler

KoçMedical | Bıçakçılar, Çalışan ve İş Ortaklarının endişelerini Misilleme korkusu olmaksızın dile getirmelerini¹ teşvik eder. Bu

Business Partners: includes suppliers, distributors, dealers, authorized services and other third parties with whom the company has a business relationship and all kinds of representatives, subcontractors, consultants, etc. acting on behalf of the company, as well as their employees and representatives.

Koç Group: means Koç Holding A.Ş., companies which are controlled directly or indirectly, jointly or individually by Koç Holding A.Ş. and the joint venture companies listed in its latest consolidated financial report.

Retaliation: means any negative act taken by the Whistleblower or other relevant persons contributing to the Investigation processes (e.g. persons providing information-documents, witnesses, etc.), including, but not limited to demotion, disciplinary action, dismissal, salary reduction, job or shift reassignment, carried out to penalize a Whistleblower or any individual who contributes to an Investigation (e.g., by providing information or acting as a witness), as a result of their involvement during any Whistleblowing or ex officio Investigation.

Investigation: means a detailed and careful examination of relevant actions and behaviors conducted to ascertain the facts of a matter, including but not limited to cases where a disciplinary offense is alleged.

Company or KoçMedical | Bıçakçılar: means Bıçakçılar Tıbbi Cihazlar Sanayi ve Ticaret A.Ş.

4. REFERENCES

Koç Holding Non-Retaliation Policy
UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)
UN Global Compact (2000)
ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998)

5. RESPONSIBILITIES

Legal and Compliance Department: responsible for the implementation of this Policy and the Investigation processes covered by this Policy.

Internal Audit Department: is responsible for the Investigation processes covered by this Policy.

People and Culture Department: In Investigations initiated by Notification or ex officio, if there is a possibility that the Whistleblower or persons supporting the Investigation may be subject to Retaliation and if deemed necessary by or , it is responsible for taking the necessary measures to protect the relevant persons with their consent.

6. METHOD

6.1. General Principles

KoçMedical | Bıçakçılar encourages its Employees and Business Partners to raise³ their concerns without fear of Retaliation. In this

¹ Detaylar için lütfen İhbar Politikası'na (500040) bakınız.

³ Please refer to Whistleblowing Policy (500040-EN) for further details.

kapsamda KoçMedical | Bıçakçılar, iyi niyetle ve makul gerekçelerle İhbarda bulunan ve/veya Soruşturma süreçlerine katkı sağlayan Çalışan ve İş Ortaklarını, mesleki yaşamları veya KoçMedical | Bıçakçılar ile süregelen iş ilişkileri olumsuz etkilenmeyecek şekilde koruma taahhüdünde bulunur.

Koç Topluluğu'nun "Misilleme'ye karşı sıfır tolerans" yaklaşımıyla hazırlanan İşbu Politika kapsamında, aşağıda belirtilen uluslararası standartlar ve ilkeler öncelikli olarak dikkate alınmıştır:

- BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (2011),
- BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (2000),
- ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi (1998),

Bu doğrultuda;

- Misillemeler, KoçMedical | Bıçakçılar Etik İlkeleri, KoçMedical | Bıçakçılar İhbar Politikası ile İşbu Politika'nın açık ihlali olarak kabul edilir ve Disiplin Cezasına² tabidir.
- KoçMedical | Bıçakçılar, bildirim iyi niyetle, makul gerekçelerle yapılması ve mağduriyet yaratma, zarar verme veya şahsi menfaat sağlama maksadıyla yapılmaması şartıyla, olayın doğruluğu bir Soruşturma ile ispat edilemese dahi İhbarcılar ve Soruşturma süreçlerine katkıda bulunan ilgili kişileri Misillemeden korumak için proaktif bir yaklaşımla sürekli çaba gösterir.
- Misillemeye uğrayan veya Misilleme tehdidi altında olan İhbarcı ve herhangi bir şekilde Soruşturma süreçlerine katkıda bulunan diğer ilgili kişilerin (Örn. Tanık, vb.) tespiti ve korunmaları için gerekli tedbirler alınır.
- Adli ve idari makamlarca usulüne uygun şekilde talep edilmediği sürece gerek İhbarda bulunan Çalışan'ın gerekse hakkında İhbar'da bulunulan kişinin ve Soruşturma çalışmalarına katkıda bulunan diğer ilgili kişilerin (Öm. Tanıklar) kimliğinin tespit edilmesini sağlayacak detayların (çalıştığı lokasyon, bölüm proje, görev vb.) gizliliğinin sağlanması esastır.
- İş Ortakları ile imzalanan sözleşmelerin, gerekli ve uygulanabilir olduğu ölçüde İşbu Politika'daki prensiplere uygun olması beklenir.

6.2. Misillemeye Karşı Alınacak Tedbirler

İhbar veya re'sen gerçekleştirilen herhangi bir Soruşturma esnasında, İhbarcı veya Soruşturmaya destek olan ilgili kişilerin, Misilleme eylemine maruz kalabileceğinin düşünülmesi ve Soruşturmaya gerçekleştiren ilgili departman tarafından (İç Denetim Departmanı ve/veya Hukuk ve Uyum Müşavirliği) gerekli görülmesi halinde, ilgili kişilerin korunmasına yönelik aşağıda sayılan fakat bunlarla sınırlı olmayan tedbirlerin alınması sağlanabilir. Bu durumda, gerekli aksiyonların alınması sorumluluğu, İhbarcı ve diğer ilgili kişilerin onay alınmak koşuluyla, İnsan ve Kültür Departmanı'na ait olup Soruşturma'nın gizliliği için gerekli tedbirler alınır.

regard, KoçMedical | Bıçakçılar is committed to protecting Employees and Business Partners who make a Notification in good faith and with reasonable grounds and/or contribute to an Investigation, ensuring that their professional life or ongoing business relationship with KoçMedical | Bıçakçılar is not adversely affected.

This Policy, which has been prepared in line with Koç Group's "Zero tolerance to Retaliation" approach, is based on the following international standards and principles:

- UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)
- UN Global Compact (2000)
- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998)

Accordingly:

- Any form of Retaliation shall be considered a direct violation of the KoçMedical | Bıçakçılar Code of Ethics, the KoçMedical | Bıçakçılar Whistleblowing Policy, and this Policy, and shall be subject to Disciplinary Penalties⁴.
- KoçMedical | Bıçakçılar makes proactive efforts to protect Whistleblowers and individuals supporting Investigations—even if the facts could not be confirmed—provided that the Notification was made in good faith, with reasonable grounds, and not with intent to harm, gain advantage, or cause damage.
- Necessary measures are taken to identify and protect individuals who have been subjected to or are at risk of Retaliation, including Whistleblowers and those contributing to Investigations (e.g., witnesses).
- Unless formally requested by judicial or administrative authorities, the identity and identifying information (such as location, department, or project details) of the Whistleblower, the reported individual, and others involved in the Investigation process shall be kept confidential.
- The contracts signed with Business Partners are expected to align with the principles set forth in this Policy to the extent necessary and applicable.

6.2. Measures Against Retaliation

If, during a Notification or an Investigation, there is a concern that a Whistleblower or other related individuals may be subjected to Retaliation, and the relevant department (Internal Audit Department and/or Legal and Compliance Department) deems it necessary, the following protective measures among others may be implemented. These measures will be coordinated by the People and Culture Department with the consent of the Whistleblower or related individuals, while ensuring confidentiality of the Investigation process:

² Detaylar için lütfen Disiplin Politikası'na (071000) ve Çalışma Hayatı Politikası'na (0020) bakınız.

⁴ Please refer to Disciplinary Policy (071000) and Workplace Policy (0020) for further details.

- **İdari İzne Ayrılma Hakkı:** İhbarcıya veya diğer ilgili kişilere, Soruşturma sürecinde herhangi bir baskı altında hissetmemeleri için belirli bir süre idari izin hakkı verilebilir.
- **Görev Yerini veya Bölümünü Değiştirme Hakkı:** İhbarcı ve diğer ilgili kişiler, güvenlik kaygısı yaşadığı durumlarda veya çalışma ortamındaki baskıyı azaltmak amacıyla geçici ya da kalıcı olarak başka bir görev yerine veya bölüme geçme hakkına sahip olabilir.
- **Uzaktan Çalışma İmkânı:** Fiziksel güvenliği veya psikolojik rahatlığı sağlamak için, İhbarcı ve diğer ilgili kişilere Soruşturma süresince uzaktan çalışma imkânı sunulabilir. Böylece, iş yerindeki baskıdan veya doğrudan temaslardan uzak kalmaları sağlanabilir.
- **Psikolojik Destek ve Danışmanlık Hizmeti:** İhbarcıya ve diğer ilgili kişilere psikolojik destek sağlanması, baskı ve stresle başa çıkmalarına yardımcı olur.
- **Güvenlik Tedbirlerinin Artırılması:** İhbarcıların ve diğer ilgili kişilerin fiziksel güvenliğini sağlamak için çalışma yerindeki güvenlik önlemleri artırılabilir.
- **Esnek Çalışma Saatleri Tanımlama:** İhbarcı ve diğer ilgili kişiler, psikolojik baskı altında kaldıklarını hissettiklerinde, esnek çalışma saatlerine sahip olma hakkına sahip olabilir. Bu, iş saatlerinde değişiklik yaparak İhbarcının rahat bir çalışma düzeni oluşturmasını sağlayabilir.
- **Çalışma Ortamında Düzenlemeler Yapma:** İhbarcı ve diğer ilgili kişilerin iş ortamında daha rahat ve güvende hissetmeleri için bazı değişiklikler yapılabilir. Örneğin, masa veya oturma düzeni değiştirilebilir.

Soruşturmanın sıhhati ve etkinliği dikkate alınarak gerekli görülmesi halinde, Misilleme yaptığı şüphesi bulunan çalışanlar, geçici süreyle görev yerinden uzaklaştırılabilir. Bu kararın alınabilmesi için KoçMedical I Bıçakçılar Genel Müdürü'nün onayı aranır. Koç Holding yetkisindeki konular özelinde ise Denetim Grubu Başkanı ve Baş Hukuk ve Uyum Müşaviri'nin görüşü ile CEO onayı alınır.

Bununla birlikte, Soruşturma çalışmalarının tamamlanmasını müteakip, Misilleme riski altındaki kişilerin bu riske maruz kalıp kalmadıklarına yönelik olarak, gerekli görülmesi halinde denetim ve/veya uyumdan sorumlu departmanlar tarafından aşağıdaki değerlendirme çalışmaları gerçekleştirilebilir:

- **Çalışan Görüşmeleri ve Anketler:** Misilleme riski altındaki kişilerle belirli aralıklarla birebir görüşmeler veya anonim anketler yapılabilir. Bu görüşmelerde veya anketlerde, çalışan ve diğer ilgili kişilerin herhangi bir olumsuz muameleye maruz kalıp kalmadığı değerlendirilir.
- **Performans ve Maaş Değişikliklerinin İncelenmesi:** İhbarcılar ve diğer ilgili kişilerin performans değerlendirmeleri, terfiler, maaş artışları, primler veya pozisyon değişiklikleri gibi faktörler izlenir. Bu kişilerin diğer çalışanlara göre daha olumsuz bir muamele görmediğinden emin olunur.
- **Görev ve Sorumlulukların Takibi:** İhbarcıların ve diğer ilgili kişilerin görev tanımlarında, sorumluluklarında veya çalışma şartlarında olumsuz bir değişiklik olup olmadığı kontrol edilir.

- **Right to Administrative Leave:** Whistleblowers or other relevant individuals may be granted a period of administrative leave during the Investigation process to ensure they do not feel under pressure.
- **Right to Change of Work Location or Department:** Whistleblowers and other relevant individuals may have the right to be temporarily or permanently reassigned to another role or department in cases where they feel unsafe or to alleviate pressure in the work environment.
- **Remote Working Option:** To ensure physical safety or psychological comfort, Whistleblowers and other relevant individuals may be allowed to work remotely during the Investigation process. This helps them avoid workplace pressure or direct contact.
- **Psychological Support and Counseling Services:** Providing psychological support to Whistleblowers and other relevant individuals helps them cope with stress and pressure.
- **Enhanced Security Measures:** Security measures at the workplace may be increased to ensure the physical safety of Whistleblowers and other relevant individuals.
- **Defining Flexible Working Hours:** Whistleblowers and other relevant individuals may be entitled to flexible working hours if they feel under psychological pressure. Adjustments to working hours can help establish a more comfortable working routine.
- **Workplace Adjustments:** Modifications may be made to the work environment to help Whistleblowers and other relevant individuals feel more comfortable and secure. For example, desk or seating arrangements may be changed.

If deemed necessary for the integrity and effectiveness of the Investigation, employees suspected of engaging in Retaliation may be temporarily removed from their duties. This decision shall be made with the approval of the General Manager of KoçMedical I Bıçakçılar. For matters under the authority of Koç Holding, the opinion of the Head of Internal Audit and the Chief Legal and Compliance Officer must be obtained, along with the approval of the CEO.

Following the completion of the Investigation, if deemed necessary, the internal audit and/or compliance departments may conduct the following assessment activities to determine whether individuals at risk of Retaliation have indeed been subjected to any adverse treatment:

- **Employee Interviews and Surveys:** Periodic one-on-one interviews or anonymous surveys may be conducted with individuals identified as being at risk of Retaliation. These aim to assess whether they have been subjected to any form of adverse treatment.
- **Review of Performance and Compensation Changes:** Performance evaluations, promotions, salary increases, bonuses, and role changes of Whistleblowers and other involved individuals are monitored to ensure they have not been treated less favorably compared to other employees.
- **Monitoring of Roles and Responsibilities:** Any negative changes in the job descriptions, responsibilities, or working

Herhangi bir pozisyon değişikliği, çalışma saatlerinde değişiklik veya proje atamaları dikkatle incelenir.

- **Yöneticilerle Düzenli Gözden Geçirme Toplantıları:** İhbarcılar ve diğer ilgili kişiler ile ilgili yönetici kararlarının tarafsız ve uygun olup olmadığını değerlendirmek için yöneticilerle düzenli gözden geçirme toplantıları yapılır. Bu toplantılarda alınan kararların nesnel gerekçelerle alındığı doğrulanır.
- **Misilleme İddiası İçeren İhbarların Hızla İncelenmesi:** Misillemeye dair her türlü İhbar, İhbar Politikası (500040) kapsamında hızlı bir şekilde ele alınır ve gerekli görülürse Soruşturma süreci başlatılır.

Bu konuda yapılan çalışmaların etkinliğine yönelik olarak, soruşturmayı gerçekleştiren İç Denetim Departmanı ve/veya Hukuk ve Uyum Müşavirliği tarafından İhbarcı ve diğer ilgili kişilerin listesi tutulur, Misillemeye karşı alınan tedbirler ve yapılan değerlendirme çalışmaları senede bir kereden az olmamak kaydıyla düzenli olarak Disiplin Komitesi'ne raporlanır.

6.3. İhbarcı ve Diğer İlgili Kişilerin Hak ve Yükümlülükleri

İhbarcılar ve diğer ilgili kişilerin İhbar Politikası'na (500040) uygun olarak yaptıkları İhbarlar veya gerçekleştirilen Soruşturma süreçlerine verdikleri katkı nedeniyle maruz kalabilecekleri Misilleme eylemlerinden korunmaları amacıyla, işbu Politika kapsamında aşağıdaki hakları güvence altına alınmıştır.

- **Misilleme Korkusu Olmadan İhbar Hakkı:** Çalışanlar'ın ve diğer ilgili kişilerin, hukuka aykırı ve/veya etik olmayan durumları, Şirket politikalarına uygun olarak, Misilleme korkusu olmadan İhbar etmeleri beklenmektedir. İhbarların iyi niyetle, makul gerekçelerle yapılması ve mağduriyet yaratma, zarar verme veya şahsi menfaat sağlama maksadıyla yapılmaması şartıyla, olayın doğruluğu bir Soruşturma ile ispat edilemese dahi İhbarcılar ve diğer ilgili kişiler korunmaktadır⁵.
- **İş Güvencesi Hakkı:** İhbarın iyi niyetli bir şekilde yapılması şartıyla, anonim kalmadan İhbarda bulunan bir çalışanın ve gerçekleştirilen Soruşturma süreçlerine katkıda bulunan diğer ilgili kişilerin, geçerli bir gerekçe gösterilmeden iş akitleri sonlandırılmaz, görevden uzaklaştırılmaz, işten el çektilerilemez, ücretli veya ücretsiz izin kullanırlamaz, görev yeri değiştirilemez ve buna benzer bir aksiyon alınamaz. İhbarcılar ve diğer ilgili kişiler, maaş indirimi, terfi veya sorumlulukların azaltılması gibi Misilleme niteliği taşıyan eylemlerden korunma hakkına sahiptir.
- **Kimlik Gizliliği ve Anonimlik Hakkı:** İhbarcının kimliğini gizleme veya anonim olarak bildirimde bulunma hakkı vardır. Bu kapsamda, Koç Topluluğu Etik Hattı ve diğer alternatif yöntemler ile raporlanan her türlü bilgi, mevzuatın izin verdiği

conditions of Whistleblowers and other involved individuals are examined. Role changes, adjustments in working hours, or project assignments are reviewed carefully.

- **Regular Review Meetings with Managers:** Regular meetings with managers are held to evaluate whether decisions regarding Whistleblowers and other involved individuals are objective and appropriate. These meetings ensure that all decisions are based on legitimate and objective justifications.
- **Prompt Review of Retaliation Allegations:** Any Notification that includes allegations of Retaliation is promptly addressed under the Whistleblowing Policy (500040-EN), and an Investigation is launched if necessary.

To evaluate the effectiveness of these measures, Internal Audit Department and/or Legal and Compliance Department shall maintain a list of Whistleblowers and other relevant individuals, and report the protective measures taken and assessment activities conducted to the Disciplinary Committee on a regular basis, at least once per year.

6.3. Rights and Obligations of Whistleblowers and Other Involved Individuals

To ensure the protection of Whistleblowers and other relevant individuals from potential acts of Retaliation due to their Notifications or contributions to Investigation processes conducted in accordance with the Whistleblowing Policy (500040-EN), the following rights are guaranteed under this Policy:

- **Right to Report Without Fear of Retaliation:** Employees and other relevant individuals are expected to report any unlawful and/or unethical conduct in line with Company policies without fear of Retaliation⁷. Whistleblowers and other involved individuals shall be protected even if the reported incident cannot be proven through an Investigation, provided that the Notification was made in good faith, based on reasonable grounds, and not with the intention to cause harm, create victimization, or gain personal benefit.
- **Right to Job Security:** If a Notification is made in good faith and not anonymously, the employment contract of the Whistleblower or any other individual who contributed to the Investigation process cannot be terminated without valid cause. They cannot be suspended, removed from their position, forced to take paid or unpaid leave, or reassigned. Whistleblowers and involved individuals are entitled to protection against actions such as salary reduction, denial of promotion, or reduction of responsibilities that may be considered retaliatory.
- **Right to Confidentiality and Anonymity:** Whistleblowers have the right to keep their identity confidential or to submit a report anonymously. In this regard, any information reported through the Koç Group Ethics Hotline or other reporting methods will be kept confidential to the extent permitted by law.

⁵ Bir Soruşturma sürecinde İhbarcının veya ilgili kişilerin kasten ve kötü niyetle yanlış bilgi verdiğinin ortaya çıkması halinde bu çalışan ve ilgili kişiler, Disiplin sürecine ve Disiplin Cezalarına tabi tutulabilir. Bu nedenle, bildirimlerin gözlemlere dayalı olması ve mümkünse kanıtlanabilir olması son derece önemlidir.

⁷ If it is determined during an Investigation that a Whistleblower or any other related individual has deliberately and maliciously provided false information, such individuals may be subject to disciplinary proceedings and Disciplinary Penalties. Therefore, it is extremely important that Notifications are based on observations and, where possible, supported by evidence.

ölçüde gizli tutulmaktadır. İhbarcılar ve Soruşturma sırasında bilgi veren tüm diğer kişiler hem sağladıkları bilgileri hem de soruşturma sırasında öğrenebilecekleri bilgileri gizli tutmakla ve Soruşturmanın varlığını, gizliliğini, sürece dahil olan bireyleri korumakla yükümlüdür.

- **Adil ve Tarafsız Soruşturma Hakkı:** İhbarcıların şikayetleri, adil ve tarafsız bir şekilde incelenir. İhbarcı, şikayeti hakkında bilgilendirilmeyi ve Soruşturma sürecinin şeffaf bir şekilde yürütülmesini talep etme hakkına sahiptir⁶.
- **Eşit Davranılma ve Çalışma Koşullarının Korunması Hakkı:** İhbarcılarının ve diğer ilgili kişilerin çalışma koşulları, görev ve sorumlulukları, diğer çalışanlarla aynı kriterlere göre değerlendirilmelidir. İş tanımlarında, performans değerlendirmelerinde veya maaşlarında İhbara dayalı olarak bir olumsuz değişiklik yapılamaz.
- **Psikolojik ve Fiziksel Güvenlik Hakkı:** İhbarcılar ve diğer ilgili kişiler, fiziksel veya psikolojik bir tacize ya da mobbinge maruz kalmadan güvenli bir çalışma ortamında çalışmaya devam etme hakkına sahiptir. Ayrıca İhbarcılar ve diğer ilgili kişiler, gerekli gördükleri durumlarda şirket içi veya dışı psikolojik desteklere erişim talebinde bulunabilir.
- **Misilleme İddiasında Bulunma Hakkı:** İhbarcılar ve diğer ilgili kişiler, kendilerine karşı bir Misilleme yapıldığını düşünüyorsa, bu durumu İhbar Politikası (500040) kapsamında bildirim hakkına sahiptir.
- **Bilgilendirilme Hakkı:** İhbarcılar, Soruşturma süreci ve alınan önlemler hakkında bilgilendirilme hakkına sahiptir. Bu bilgilendirme, sürecin durumuna göre yapılır ve gerekli görülmesi halinde, İhbarcı ve diğer ilgili kişilerin güvenliğini sağlamak amacıyla sürecin tamamen gizli yürütülmesi kararı alınabilir.
- **Kariyer Hakkı:** İhbar nedeniyle İhbarcılar ve diğer ilgili kişilerin iş güvenliği tehdit edilemez ve kariyer gelişimi engellenemez.

İşbu Politika, İhbarcı ve diğer ilgili kişilerin kendi yaptıkları etik dışı veya hukuka aykırı davranışları bildirmeleri veya bu şekilde hareket etmeleri durumunda koruma sağlamaz. İşbu Politika kapsamında, iyi niyetle yapılan İhbarlar koruma sağlarken, kişinin kendi kusurlu davranışını bildirmesi, Misilleme koruması olarak değerlendirilmez.

Ayrıca, çalışanların etik dışı davranışlarını veya iş performansı ile ilgili eksikliklerini İhbar yoluyla bildirerek, işten çıkarılma veya disiplin cezası gibi yaptırımlardan kaçınma amacıyla kullanmalarının engellenmesi esastır. Çalışanların işten çıkarılma veya disiplin sürecinde, İhbar yapmış olmaları nedeniyle özel bir koruma sağlanmaz. İhbar, yalnızca dürüst ve iyi niyetli şekilde yapıldığında koruma kapsamına alınır; iş performansı veya davranışa dair sorunların bildirim yoluyla örtülmeyle çalışılması, bu Politika çerçevesinde koruma sağlamaz.

Whistleblowers and all others providing information during an Investigation are obligated to maintain the confidentiality of the information they provide or acquire during the Investigation and to protect the existence, confidentiality, and participants of the process.

- **Right to a Fair and Impartial Investigation:** Complaints raised by Whistleblowers are examined fairly and impartially. Whistleblowers have the right to be informed⁸ about their complaint and to request transparency throughout the Investigation process.
- **Right to Equal Treatment and Protection of Working Conditions:** The working conditions, roles, and responsibilities of Whistleblowers and other involved individuals must be evaluated according to the same criteria applied to other employees. No negative changes to job descriptions, performance evaluations, or salaries shall be made based on the Notification.
- **Right to Psychological and Physical Safety:** Whistleblowers and other relevant individuals have the right to continue working in a safe environment free from physical or psychological harassment or mobbing. They may also request access to internal or external psychological support when necessary.
- **Right to Report Retaliation:** Whistleblowers and other involved individuals who believe they have been subjected to Retaliation have the right to report such incidents under the Whistleblowing Policy (500040-EN).
- **Right to Be Informed:** Whistleblowers are entitled to be informed about the Investigation process and any measures taken. This information is shared in accordance with the progress of the process and, where necessary, the Investigation may be kept entirely confidential to ensure the safety of the Whistleblower and other involved individuals.
- **Right to Career Protection:** A Whistleblower's job security and career development cannot be threatened or hindered due to their report.

This Policy does not offer protection to individuals who report their own unethical or unlawful behavior or who act in violation of the law or ethical principles. While good faith Notifications are protected under this Policy, reporting one's own misconduct is not considered grounds for Retaliation protection.

Additionally, employees must not attempt to avoid dismissal or disciplinary action by using the Notification mechanism to report their own ethical violations or performance-related deficiencies. Employees undergoing a dismissal or disciplinary process are not granted special protection solely because they have made a Notification. Protection is only applicable when the report is made honestly and in good faith. Attempts to conceal performance or behavioral issues through reporting are not covered by this Policy.

⁶ Soruşturmayı yürüten departmanın, İhbarcı'ya Soruşturmanın seyri ve neticesi hakkında bilgi vermesi önerilmekle birlikte gerekli görülmesi halinde sürecin tamamen gizli yürütülmesi kararı alınabilir.

⁸ While it is recommended that the department conducting the Investigation informs the Whistleblower about the progress and outcome of the Investigation, it may be decided, if deemed necessary, to conduct the process in complete confidentiality.

6.4. Yetki ve Sorumluluklar

KoçMedical | Bıçakçılar'ın tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politika'ya uygun davranmak zorundadır. KoçMedical | Bıçakçılar, prosedürlerini ve kontrollerini bu Politika'daki gereklilikler doğrultusunda uygular ve destekler. KoçMedical | Bıçakçılar, tüm İş Ortaklarının bu Politika hakkında bilgilendirildiklerinden emin olmak için gerekli adımları atar.

Bu Politika ile KoçMedical | Bıçakçılar'ın faaliyet gösterdiği ülkelerde geçerli olan yerel mevzuat arasında bir farklılık olması durumunda, ilgili uygulama yerel mevzuata aykırılık teşkil etmediği ölçüde, Politika veya mevzuattan, daha kısıtlayıcı olan geçerli olacaktır.

Bu Politika'ya, yürürlükteki mevzuata veya KoçMedical | Bıçakçılar Etik İlkeleri'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu bir üst yöneticinize danışabilir veya raporlayabilirsiniz. Alternatif olarak Koç Holding Etik Hattı'na "koc.com.tr/ihbarbildirim" adresinden bildirimde bulunabilirsiniz.

KoçMedical | Bıçakçılar çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları için KoçMedical | Bıçakçılar Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne danışabilirler. Bu Politika'nın bir çalışan tarafından ihlali, işten çıkarılma dahil olmak üzere önemli disiplin cezalarına neden olabilir. Bu Politika'ya uyumlu hareket etmesi beklenen herhangi bir üçüncü şahsın işbu Politika'ya aykırı hareket etmesi halinde, ilgili sözleşmeler feshedilebilir.

6.5. Yürürlük

İşbu Politika 16.06.2025 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden Hukuk ve Uyum Müşavirliği sorumludur.

7. EKLER / İLGİLİ DOKÜMANLAR

7.1. Ekler

7.2. İlgili Dokümanlar

Doküman No	Doküman İsmi
071000	Disiplin Politikası
500040	İhbar Politikası
0020	Çalışma Hayatı Politikası

8. KISALTMALAR

BM: Birleşmiş Milletler

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

9. REVİZYON TARİHÇESİ

00-16.06.2025	Yeni Doküman
---------------	--------------

6.4. Authority and Responsibilities

All employees and directors of KoçMedical | Bıçakçılar are responsible for complying with this Policy, implementing and supporting the relevant Koç Group company's procedures and controls in accordance with the requirements of this Policy. KoçMedical | Bıçakçılar takes necessary steps to ensure that all its Business Partners are informed about this Policy.

If there is a discrepancy between the local regulations, applicable in the countries where KoçMedical | Bıçakçılar operates, and this Policy, the stricter of the two shall prevail, unless such practice is in violation of the relevant local regulations.

If you become aware of any action that you believe is inconsistent with this Policy, the applicable law or the KoçMedical | Bıçakçılar Code of Ethics, you may seek guidance or report the incident to your line manager. Alternatively, you may report the incident to Koç Group's Ethics Hotline via the following link: "koc.com.tr/hotline"

KoçMedical | Bıçakçılar employees may contact the Legal and Compliance Department of KoçMedical | Bıçakçılar for their questions regarding this Policy and its application. Violation of this Policy may result in significant disciplinary actions including dismissal. If this Policy is violated by third parties, their contracts may be terminated.

6.5. Effectiveness

This Policy takes effect on 16.06.2025 as of the date approved by the Board of Directors and will be maintained by the Legal and Compliance Department.

7. APPENDICES / RELATED DOCUMENTS

7.1. Appendices

7.2. Related Documents

Document Number	Document Name
071000	Disciplinary Policy
500040-EN	Whistleblowing Policy
0020	Workplace Policy

8. ABBREVIATIONS

UN: United Nations

ILO: International Labour Organisation

9. REVISION HISTORY

00-16.06.2025	New Document
---------------	--------------