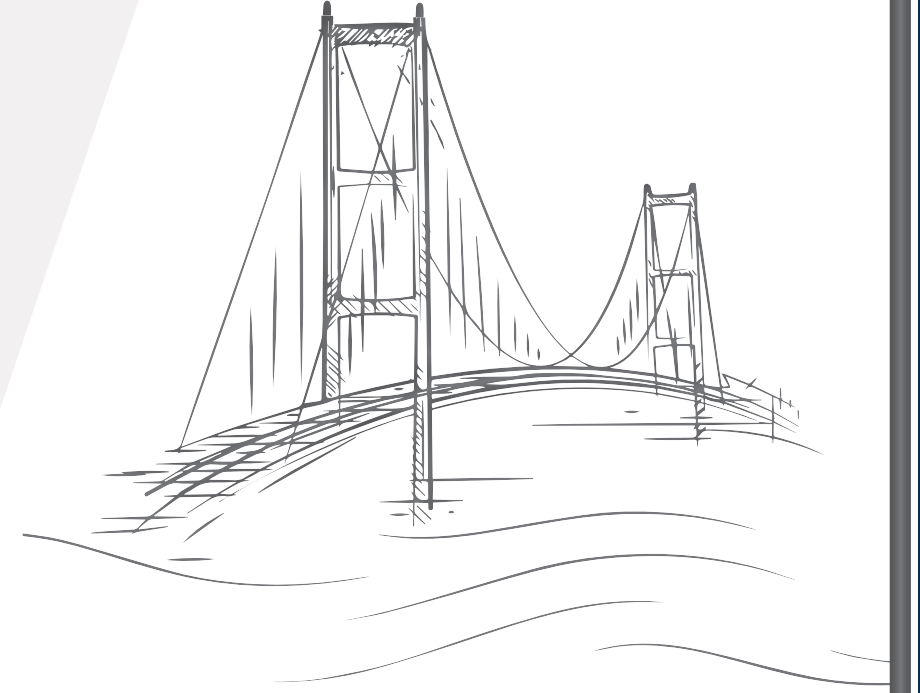


ÇANAKKALE OTOYOL VE KÖPRÜSÜ
ETİK VE UYUM İHLALLERİ
HAKKINDA DİSİPLİN
POLİTİKASI



1915 ÇANAKKALE

GİRİŞ

Çalışanların güvenli, saygılı ve verimli bir çalışma ortamında faaliyet göstermesi, şirketimizin temel önceliklerindendir. Bu doğrultuda oluşturulan Disiplin Politikası, işyerinde düzeni, iş birliğini ve profesyonel standartları korumaya yönelik esasları belirler. Politika, çalışanların hak ve sorumluluklarını açıkça tanımlarken; olası disiplin ihlallerinin nasıl ele alınacağına dair şeffaf bir çerçeve sunar. Böylece, işyerindeki davranışların kurumsal değerlerimizle uyumlu olması ve çalışma ortamının güvenli, adil ve sürdürülebilir bir şekilde sürdürülmesi sağlanır.

BU POLİTİKANIN AMACI NEDİR?

Bu Disiplin Politikası (Politika), ÇOK A.Ş.'nin sonuç doğuran ciddi ihlaller olarak değerlendirdiği davranışların kapsamını belirlemek, bu tür davranışların değerlendirilmesine ilişkin esasları ortaya koymak ve uygulanacak yaptırımlara dair temel ilke ve standartları tanımlamak amacıyla oluşturulmuştur. Politikanın temel hedefi, tüm çalışanlara bu süreçler kapsamında adil, şeffaf ve tutarlı bir yaklaşım sergilenmesini güvence altına almaktır.

Bu Politika aynı zamanda ÇOK A.Ş. ile personel arasındaki iş sözleşmesi ve akdedilen diğer sözleşmelerin de ayrılmaz bir parçası hükmündedir.

BU POLİTİKA KİMLERİ İLGİLENDİRİYOR?

ÇOK A.Ş. çalışanları ve yöneticileri bu Politika'ya uygun davranmak ve iş süreçlerini bu politikada yer alan kurallara uyumlu hale getirmekle yükümlüdür.

TEMEL PRENSİPLER

Çalışanlara adil, saygılı ve kapsayıcı bir çalışma ortamı sunmak, şirketin temel prensiplerinden biridir. Disiplin süreçleri, herhangi bir çalışana kişisel özellikleri, görüşleri veya inançları nedeniyle ayrımcılık yapılmaksızın, yalnızca söz konusu kanıtlanmış ihlalin veya güçlü şüphenin niteliği ve ciddiyeti esas alınarak yürütülür.

Disiplin sürecine konu olan olayların araştırılması gizlilik esasına göre, yasal düzenlemelere ve etik bildirim mekanizmalarına uygun biçimde gerçekleştirilir.

Disiplin süreci, ihlal iddiasının değerlendirilmesiyle başlar; gerekli incelemeler, tarafsızlık ve gizlilik ilkeleri çerçevesinde yürütülür.

Çalışanların haklarında yapılan değerlendirmelere cevap verme ve talep edilen bilgi ve belgeleri doğru, eksiksiz ve süresinde teslim etme ödevi vardır. Söz konusu ödev disiplin sürecinin sağlıklı ve adil bir şekilde yürütülmesini sağlamak açısından temel bir sorumluluk olarak kabul edilir.

Yaptırımlar, ihlalin ağırlığı ve geçmiş disiplin durumu göz önünde bulundurularak orantılılık ilkesine uygun şekilde belirlenir ve karar çalışana yazılı olarak bildirilir.

Bu Politika'nın etkinliğini sağlamak amacıyla, çalışanlara gerekli bilgilendirme ve farkındalık çalışmaları periyodik olarak sunulur.

Etik Bildirim Politikası doğrultusunda yapılan bildirimleri dikkatle değerlendirilir, gerekliyse şüphelenilen ihlalin soruşturulması sağlanır.

Bildirim konusundaki taraflar ile Soruşturmayı yürüten arasında çıkar çatışması ihtimaline karşılık gerekli önlemler alınır. Ayrıca yapılan bildirim neticesinde misillemenin önlenmesine ilişkin kurallara uygun davranılmaması halinde bu Politika'da düzenlenen yaptırımlar uygulanır.

POLİTİKANIN UYGULANMASI

Bu Politika'nın uygulanmasından, Etik ve Uyum Komitesi sorumludur.

Etik Bildirim Politikası kapsamında yapılan bildirimlerin değerlendirilmesi ve ÇOK A.Ş. Disiplin Politikası uyarınca sonuçlandırılması Etik ve Uyum Komitesi'nin tavsiye niteliğindeki kararları ışığında SPV Direktörleri'nin sorumluluğundadır.

Etik ve Uyum Komitesi, Disiplin Politikası'nın işleyişiyle ilgili uygun gördüğü her türlü soruşturmayı yürütme veya soruşturma yapma konusunda üçüncü tarafları yetkilendirme hakkına sahiptir. Bu kapsamda Komite, yahut yetkilendirdiği bir üçüncü taraf, disiplin soruşturması doğrultusunda inceleme ve değerlendirmesi kapsamında tüm çalışanlardan bilgi ve belge talep edebilmektedir.

Etik ve Uyum Komitesi, bildirim değerlendirilmesi sürecinin iç soruşturma ile sonuçlanması kararını SPV Direktörleri ile birlikte verir.

Etik ve Uyum Komitesi, yapacağı her türlü inceleme, soruşturma veya değerlendirme sonucunda, aşağıdakilerle sınırlı olmamak üzere, ilgili çalışanlara, Üçüncü Taraf'lara ve paydaşlara;

- Sözlü uyarı verilmesine,
- Yazılı uyarı verilmesine,
- Uygun görülecek bir yaptırımı içeren bir disiplin cezası uygulanmasına,
- Gerekli görülmesi halinde ÇOK A.Ş. bünyesindeki çalışma koşullarının İş Kanunu'nu ve ilgili ulusal ve uluslararası mevzuattaki kurallar ve ilgili emredici düzenlemelerine uygun olarak değiştirilmesine,
- Ek inceleme, denetim ve raporlama yükümlülüklerinin getirilmesine,
- İş Kanunu ve ilgili sair mevzuat uyarınca iş akdinin sona erdirilmesine,
- İş ortaklığına, hizmet ya da tedarik ilişkine son verilmesine,
- İnceleme, soruşturma veya değerlendirme sonucunda benzer durumların gerçekleşmemesi için gerekli ise idari ve teknik tedbirlerin alınmasına,

yönelik olarak önerilerde bulunabilir.

BİLDİRİM KURALLARIMIZ VE İLETİŞİM KANALLARIMIZ

ÇOK A.Ş. hem çalışanlar hem de etkilenen topluluklar için şikayetlerini korkmadan iletebilecekleri bir mekanizma oluşturacağını ve bu şikayetlerin zamanında ve etkili bir şekilde çözülmesinin sağlayacağını taahhüt eder.

ÇOK A.Ş. Yönetimi, güvenlik görevlileri tarafından gerçekleştirilen her türlü yasa dışı hareketi, her koşulda yetkililere bildireceğini taahhüt eder.

Bu Politika, geçerli mevzuat veya ÇOK A.Ş. Etik Davranış Kuralları ile tutarsız olduğuna inanılan herhangi bir eylemin varlığında bu olayı aşağıda belirtilen bildirim kanalları aracılığıyla bildirimde bulunmayı destekler:

Telefon: 0212 800 65 81 numaralı telefonu arayabilirsiniz.

E-posta: cok.ethics@peak-hub.com adresine e-posta gönderebilirsiniz.

Bildirim Formu: www.peak-hub.com/cok-ethics adresinde yer alan bildirim formunu doldurabilirsiniz.

POLİTİKA'NIN GÜNCELLEĞİ

ÇOK A.Ş. bu Politika'nın yürürlükteki en güncel versiyon olduğundan ve halka açık kaynaklarda paylaşıldığından emin olur. Bu Politika ve geçmiş versiyonları ÇOK A.Ş. belge yönetim sistemlerinde süresiz olarak muhafaza edilir. ÇOK A.Ş., bu Politika'nın güncel versiyonunun yürürlükte olmasından sorumludur. Bu Politika'nın güncellenmesi gerekmesi halinde Etik ve Uyum Komitesi gerekli güncellenmenin yapılmasından ve güncellenmenin bu Politika ile ilişkili tüm taraflara duyurulmasından sorumludur.

Bu Politika, 17.09.2025 tarihli Yönetim Kurulu kararına istinaden yürürlüğe girmiştir.