



# Stahl Parent B.V. Bilgi Sızdırma politikası

Ekim 2023

# Table of contents

1. Bu politikanın önemli noktaları .....	3
2. Giriş.....	6
3. Tanımlar .....	6
4. Çalışanlara yönelik bilgi, öneri ve destek.....	7
5. Dahili bildirimde bulunma, dahili Bildirimin kaydedilmesi, iletilmesi ve alındığının teyit edilmesi .....	8
6. Dahili Bildirimin işleme alınması.....	9
7. Dahili soruşturmanın yürütülmesi .....	10
8. Sonuç hakkında bilgi.....	10
9. Dış bildirim .....	11
10. Koruma .....	11
10.1 Bilgi Uçuran Kişilerin Korunması .....	11
10.2 Bilgi Uçuran Kişiye karşı olumsuz tedbirlerin önlenmesi .....	12
10.3 Sürece dahil olan diğer tarafların olumsuz tedbirlere karşı korunması.....	12
10.4 Bilgi Uçuran Kişiye karşı alınan olumsuz tedbirlerin şirket içinde ve dışında soruşturulması .....	12
11. Gizlilik .....	12
12. Bildirim ve değerlendirme.....	13

# 1. Bu politikanın önemli noktaları

Kişiler bir şirketin veya çalışanlarının eylemlerinden haksız bir şekilde etkilendiğinde şikayet veya bilgi sızdırma mekanizmaları, kişilere endişelerini ifade edebilecekleri ve suistimalleri bildirebilecekleri gizli bir mecra sunarak bir çözüm yolu sağlamaya yardımcı olabilir. Bu mekanizmalar aynı zamanda şirketler için bir erken uyarı sistemi işlevi de görerek daha geniş çaplı insan hakları sorunlarına dair değerli içgörüler sağlayabilir.

Stahl'da çalışanlarımızın, müşterilerimizin, iş ortaklarımızın, yatırımcılarımızın ve genel olarak toplum hayatına olumlu bir katkı yapmak istiyoruz. Bunu yapabilmek için dünya genelindeki tüm paydaşlarımızla sağlıklı ve şeffaf bir diyalog sürdürmeyi ve önemli konularla ilgili olarak onlarla karşılıklı bir anlayış geliştirmeyi istiyoruz.

Çalışanları ve diğer etkilenen tarafları daima proaktif bir şekilde endişelerini bildirmeye teşvik ediyoruz. Resmi Şikayet Mekanizmamız/Bilgi Sızdırma politikamız tüm Stahl çalışanlarına ve şirket dışından herkese açıktır. Bu, sorunların ve şikayetlerin tamamen gizlilik içerisinde bildirilip görüşülebileceği bir yöntemdir. Anonim ve asılsız bildirimlerin soruşturulması güç olduğundan durumun düzgün bir şekilde soruşturulabilmesi için iyi bir bildirim ihtiyacı duyulur. Gizliliğe ilişkin kaygıların giderilmesi amacıyla her bir bölgede yerel düzeyde endişelerin bildirilebileceği şirket görevlilerinden oluşan bir "Sırdaşlar" listesi oluşturduk. Bu "Sırdaşlar" listesi MyStahl'da mevcuttur.

Bize bildirdiğiniz tüm şikayetleri büyük bir titizlikle ele alırız. Şirket sorunu dinler, sorunun ele alınıp soruşturulmasına yönelik adımlar atar ve sorumlu tarafla ilgili tedbirler alır.

Neleri bildirmeliyim?

- Stahl'ın Davranış Kurallarıyla çelişebilecek şüpheli davranış (ör. insan hakları, temel hak ve özgürlükler, çevre, güvenlik ve sağlık ile ilgili uyumsuzluklar, yolsuzluk, rüşvet, dolandırıcılık, taciz vs.);
- Yasa ve yönetmeliklere ilişkin uyumsuzluk şüphesi;
- Faaliyetlerimizin insanlar, topluluklar ve çevre üzerindeki her türlü olumsuz etkisi.

Bir sorunu nasıl bildiririm?

- Yöneticiniz aracılığıyla;
- Her bir konuyla ilgili olarak MyStahl'da yayınlanan listedeki bir Sırdaş (İK) aracılığıyla;
- Şahsen veya [whistleblower@stahl.com](mailto:whistleblower@stahl.com) adresine e-posta yoluyla herhangi bir Uyum Komitesi üyesi (Mali İşler Direktörü, Uyum Direktörü ve/veya İK Grup Direktörü) aracılığıyla;
- +31 416689210 (Uyum Direktörü) no'lu telefonla;
- Mali İşler Direktörü, Uyum Görevlisi ve/veya İK Grup Direktörüne hitap ederek posta yoluyla.

Stahl yasa ve yönetmeliklerin gerektirdiği şekilde zamanında yanıt verecektir.

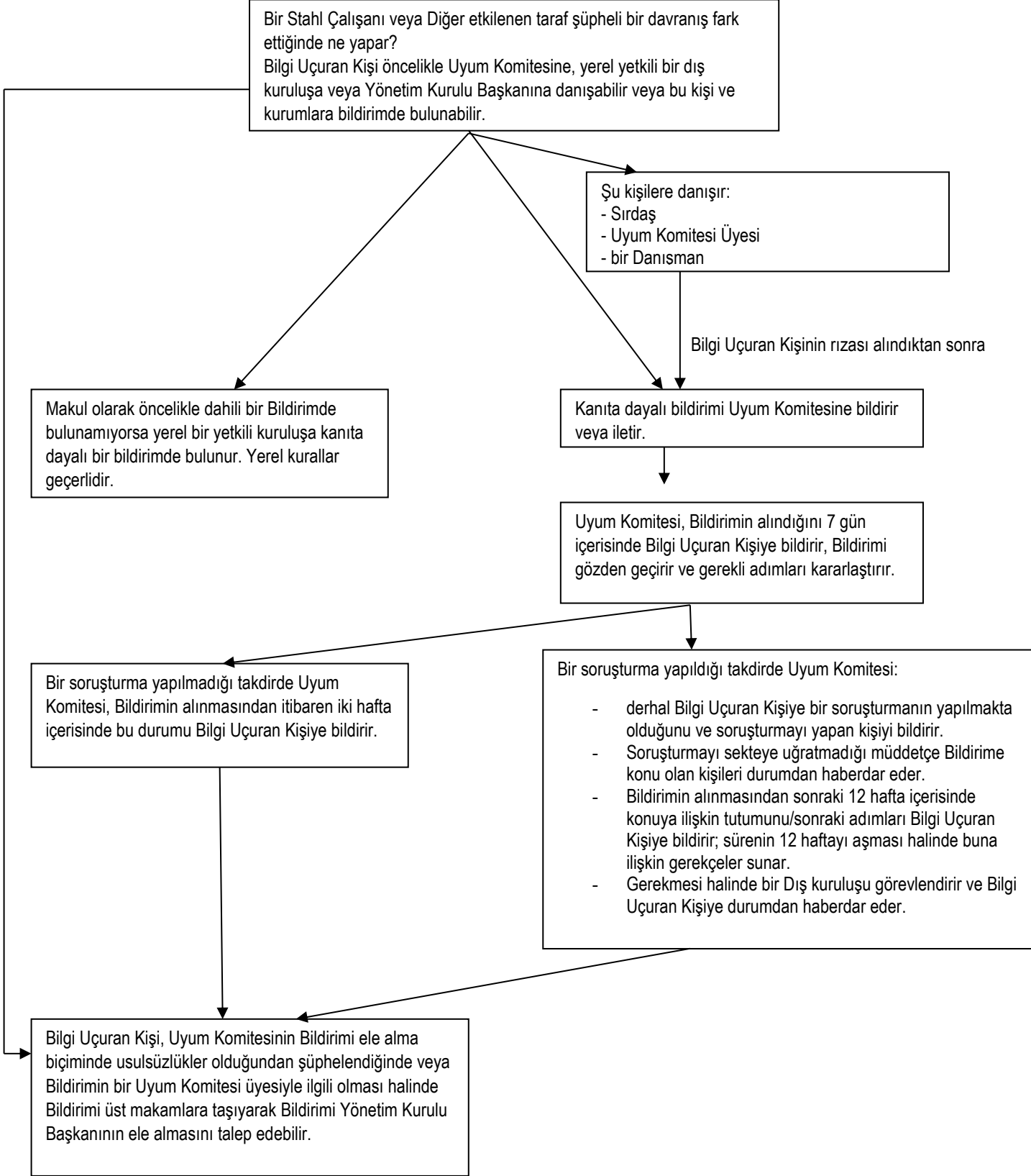
*İyi niyet içerisinde bir bildirimde bulunan Bilgi Uçuran Kişi söz konusu bildirimini yapması dolayısıyla herhangi bir şekilde etkilenmez. Stahl çalışanları kasıtlı olarak yapılan asılsız bildirimlere karşı korunur. Kasıtlı olarak asılsız bir bildirimde bulunan bir çalışan Stahl disiplin cezası politikasında belirtildiği şekilde disiplin cezalarına tabi tutulur.*

*İlerleyen paragraflarda resmi (teknik) prosedür hakkında daha fazla bilgi edinebilirsiniz. Ayrıca bir sonraki sayfadaki süreç şemasına da bakın.*

*Bu politika hakkında herhangi bir soru veya yorumunuz olması halinde lütfen Uyum Direktörüyle iletişime geçmekten çekinmeyin.*

# Süreç şeması

Bilgi Sızdırma süreci (özet).



## 2. Giriş

Stahl tüm çalışanları için güvenli bir iş yeri sağlama kararlılığında ve bu sebeple çalışan davranış kuralları ve bu Bilgi Sızdırma politikası gibi birtakım politikalar uygulamaktadır.

Bu politikada yer alan Bilgi Sızdırma kuralları, bu belgede aynı zamanda 'Stahl' olarak anılan Stahl Parent BV ile iştiraklerinin çalışanları için geçerli olan usulsüzlük (şüpheleriyle) ilgili kuralları teşkil etmektedir.

Stahl, Çalışanlarının ve/veya Diğer etkilenen tarafların suistimalleri veya suistimal Şüphelerini Stahl'da yeterli ve güvenli bir şekilde bildirebilmesinin ("Bilgi Sızdırma") önemli olduğunu düşünmektedir.

Stahl Çalışanları ve Diğer etkilenen taraflar suistimal (Şüphelerini) bu kurallarda ana hatlarıyla açıklandığı şekilde bildirmeye teşvik edilmektedir.

Bir Bildirim bu Bilgi Sızdırma politikasının kapsamına girmemesi halinde Uyum Komitesi (veya Başkanı) Bildirimde bulunan kişiyi ilgili müdüre/yöneticiye yönlendirir.

Stahl Yönetim Kurulu, tüm Stahl çalışanları için güvenli bir iş yeri oluşturulması ve sürdürülmesi amacıyla bir suistimal (Şüphesini) iyi niyet içerisinde ve Stahl Bilgi Sızdırma kurallarına uygun bir şekilde bildiren Stahl Çalışanlarının ve/veya Diğer etkilenen tarafların konularının söz konusu bildirimde bulunmaları sebebiyle herhangi bir şekilde etkilenmeyeceğini ve Stahl çalışanlarının kasıtlı olarak yapılan asılsız bildirimlere karşı korunacaklarını açıkça teyit eder.

## 3. Tanımlar

Bu politikada aşağıdaki terimlerin kendilerine atfedilen aşağıdaki anlamlara sahip olduğu kabul edilecektir:

- *Danışman*: Çalışanın bir suistimal Şüphesiyle ilgili olarak gizlilik içerisinde kendisine danıştığı ve görevi gereği gizlilik yükümlülüğü ile hareket eden bir kişidir (örneğin bir avukat);
- *Yönetim Kurulu*: Stahl Parent BV Yönetim Kuruludur;
- *Başkan*: Stahl Parent BV Yönetim Kurulu Başkanıdır;
- *Mali İşler Müdürü*: Stahl'ın Mali İşler Direktörüdür;
- *Uyum Direktörü*: Stahl Uyum Direktörüdür;
- *Uyum Komitesi*: Mali İşler Direktörü, Uyum Direktörü ve İK Grup Direktöründen oluşan ve bu Bilgi Sızdırma politikasının gizlilik içerisinde yönetilmesinden sorumlu komitedir;
- *Sırdaş*: MyStahl'da yayınlanan listede yer alan ve her bir Stahl konumunda sırdaş olarak hareket etmek üzere tayin edilen kişidir;
- *Çalışan*: medeni kanuna veya kamu hukukuna göre bir istihdam sözleşmesi uyarınca Stahl adına çalışan veya çalışmış veya istihdam ilişkisi haricinde bir düzenlemeye göre Stahl adına çalışan veya çalışmış kişidir;
- *Çalışan Köşesi*: <https://mystahl.stahl.com/İşveren>: Stahl Parent BV ile iştirakleri ve gruba veya yönetim kuruluna ait iştirak hisseleridir;

- *Dış kuruluş:* şirket dışından bildirilmiş bir suistimal şüphesiyle ilgili olarak Uyum Komitesinin söz konusu suistimal şüphesini soruşturmaya en uygun bulunduğu kuruluşur.
- *Müfettişler:* Uyum Komitesi tarafından bir suistimal şüphesini soruşturmak üzere görevlendirilen kişi veya kişilerdir. Bir Müfettiş aynı zamanda bir Uyum Komitesi üyesi de olabilir.
- *Yerel Bilgi Sızdırma Kuruluşu:* İşverenin faaliyet gösterdiği ülkede yürürlükte olan (yerel/ulusal) mevzuat ve yönetmeliklerde kastedilen anlamda yerel bir Bilgi Sızdırma kuruluşunun danışmanlık ve/veya soruşturma merkezidir.
- *Diğer etkilenen taraf:* diğerlerinin arasında Stahl'ın sözleşmeye dayalı ilişkisinin bulunduğu herhangi bir hizmet sağlayıcı veya dış ortak adına çalışan veya geçmişte söz konusu taraflar adına çalışmış şirket dışı çalışanlardır;
- *Politika:* Stahl Parent BV Bilgi Sızdırma politikasıdır;
- *Bildirim:* suistimal Şüphelerinin bu politikaya uygun bir şekilde bildirilmesidir;
- *Stahl:* Stahl Parent B.V. ve onun (doğrudan) bağlı ortaklıkları ve grubuna ait iştirak payları
- *Suistimal Şüphesi:* bir Çalışanın veya Diğer bir etkilenen tarafın çalıştığı kuruluştaki veya işi gereği söz konusu kuruluşla temas kuruyorsa başka bir kuruluştaki gerçekleştiğinden şüphelendiği bir suistimal olup:
  - şüphenin, Çalışanın İşverenin iş yerinde edindiği veya işi dolayısıyla başka bir şirket veya kuruluştaki edindiği bilgilerden kaynaklanan makul gerekçelere dayalı olması ve
  - aşağıdakiler de dahil toplumsal risk arz etmesi gerekir:
    - Stahl'daki geçerli Davranış Kurallarının (önemli ölçüde) (muhtemel) ihlali (örneğin yolsuzluk, rüşvet, dolandırıcılık, taciz),
    - Cezai bir suç veya tehdit de dahil kanuni bir hükmün, insan haklarının/temel hak ve özgürlüklerin (muhtemel) ihlali,
    - kamu sağlığına ilişkin (muhtemel) bir tehlike veya tehdit,
    - çevreye ilişkin (muhtemel) bir tehlike veya tehdit,
    - Örneğin kamu makamlarına (muhtemel) kasıtlı olarak hatalı bilgiler sunulması veya söz konusu hususlara ilişkin bilgilerin (muhtemel) kasıtlı olarak gizlenmesi, imha edilmesi veya manipüle edilmesi gibi uygunsuz davranış veya kusurlu veya ihmalkar eylemler sonucu kuruluşun idaresini risk altına sokan bir durum.

*Bilgi Uçuran Kişi:* Bu Politikaya uygun bir şekilde bir suistimal Şüphesi bildiren Çalışan veya Diğer etkilenen taraftır.

## 4. Çalışanlara yönelik bilgi, öneri ve destek

Bir suistimal Şüphesi söz konusu olduğunda Çalışan gizlilik içerisinde:

- bir danışman olarak MyStahl'da yayınlanan listede yer alan Sırdaşa;
- şahsen veya whistleblower@stahl.com<sup>1</sup> adresine e-posta göndererek Uyum Komitesi üyelerine;
- bilgi, öneri ve destek almak için Yerel Bilgi Sızdırma Kuruluşuna;

<sup>1</sup> Bu e-posta Finans Direktörü, İK Grup Direktörü ve Uyum Direktörü tarafından okunur.

- bir Danışmana danışabilir.

## 5. Dahili bildirimde bulunma, dahili Bildirimin kaydedilmesi, iletilmesi ve alındığının teyit edilmesi

- İşverenin kuruluşunda bir suistimal Şüphesiyle karşılaşan bir Çalışan veya Diğer bir etkilenen taraf söz konusu şüpheyi:
  - kurumsal hiyerarşide iş unvanı Çalışanın iş unvanının üzerinde olan herhangi bir yöneticiye;
  - Sırdaşa;
  - şahsen veya [whistleblower@stahl.com](mailto:whistleblower@stahl.com)? adresine e-posta göndererek Uyum Komitesi üyelerine;
  - doğrudan Uyum Komitesi üyelerinden birine bildirebilir.
- Bildirimi alan yönetici veya Sırdaş, Bilgi Uçuran Kişinin onayını alarak Bildirimi aşağıda tanımlanan şekilde ele alınması için mümkün olan en kısa süre içinde Uyum Komitesine iletir. Şikayetin Uyum Komitesindeki kişilerden biriyle alakalı olması halinde, yerel yasalar tarafından öngörüldüğü şekilde Bildirim sadece şikayete dahil olmayan kişilere/departmanlara iletilir.
- Bir Uyum Komitesi üyesi Bildirimi aldığı anda, bu kişi Bildirimi mümkün olan en kısa süre içinde Uyum Komitesinin diğer üyeleriyle veya duruma göre, rapora dahil olmayan diğer Uyum Komitesi üyeleriyle paylaşır.
- Sözlü olarak yapılan bir bildirim veya açıklama yazılı olarak kayıt altına alınır. Bilgi Uçuran Kişiye Bildirimini kontrol etme, düzeltme ve onaylamak üzere imzalama fırsatı verilir.
- Uyum Komitesi, Bildirim yöneticiden, Sırdaşdan veya Uyum Komitesi (üyesinden) alındıktan tercihen hemen sonra, fakat her halükarda en geç 7 gün içerisinde Bildirimin alındığını Bilgi Uçuran Kişiye bildirir. Alındı teyidinin asgari olarak Bildirimin kısa ve öz bir tanımını, bildirim alıldığı tarihi ve Bildirimin bir kopyasını içermesi gerekir. Alındı teyidi Bildirimin kabul edilebilir/soruşturulacak olduğu anlamına gelmez.
- İş dolayısıyla İşverenin kuruluşuyla temas içinde olan ve İşverenin kuruluşunda bir suistimal Şüphesiyle karşılaşan Diğer bir etkilenen taraf da dahili bir Bildirimde bulunabilir.
- Stahl çalışanları ve Diğer etkilenen tarafları proaktif bir şekilde endişelerini bildirmeye teşvik eder. Anonim Bilgi Sızdırma Bildirimlerinin soruşturulması güç olduğundan durumun düzgün bir şekilde soruşturulabilmesi için iyi bir bildirim ihtiyacı duyulur. Ortada yasal bir yükümlülük veya örneğin suistimal Şüphesinin özellikle endişe verici mahiyette gözükmesi ve anonim Bilgi Uçuran Kişi tarafından temin edilen bilgi ve belgelerin bir soruşturma yapmayı haklı çıkaracak ölçüde kanıtlar sunması gibi zorlayıcı bir sebep olmadığı müddetçe söz konusu Bildirim prensip olarak

---

2 Bu e-posta Finans Direktörü, İK Grup Direktörü ve Uyum Direktörü tarafından okunur.



soruşturulmaz. Söz konusu anonim Bilgi Uçuran Kişiyile diyalogun sürdürülebilmesi için bu kişiden anonim bir e-posta adresi veya bir posta kutusu adresi sağlanması istenebilir.

- Bir Çalışan veya Diğer bir etkilenen taraf, Bildirimin Uyum Komitesi tarafından ele alınma biçiminde usulsüzlükler olduğundan şüphelendiğinde veya Bildirim bir Uyum Komitesi üyesiyle alakalı olduğunda Bildirimin Başkan düzeyinde üst makamlarca ele alınmasını talep edebilir.
- Bu durumda Başkan ve soruşturma ekibi üyeleri bildirim üst makamlara taşınmasıyla ilgili olarak bu Politikada belirtilen kural ve ilkelerin aynılarını uygular.
- Bilgi Uçuran Kişi, makul olarak öncelikle dahili bir Bildirimde bulunamıyorsa bir suistimal Şüphesiyle ilgili olarak 10. Bölümde belirtildiği gibi derhal şirket dışından bir Bildirimde bulunabilir.
- Bir Bildirimde bulunmak, cezai bir suçun ilgili makamlara bildirilmesine ilişkin kanuni yükümlülüğü etkilemez veya azaltmaz.

Kasıtlı olarak asılsız bir Bildirimde bulunan bir Çalışan Stahl disiplin cezası politikasında belirtilen disiplin cezalarına tabi tutulur.

## 6. Dahili Bildirimin işleme alınması

- Aşağıdaki durumlar söz konusu olmadığı müddetçe Uyum Komitesi suistimal Şüphesiyle ilgili olarak derhal bir soruşturma başlatır:
  - şüphenin makul gerekçelere dayanmaması veya
  - sağlanan bilgilerin suistimal Şüphesiyle alakasının olmadığına en başından belli olması.
  - Şüpheli Suistimal halihazırda bildirilmemiş ve soruşturulmamışsa veya
  - daha önce ele alınmış olgularla ilgili olmadığı sürece
- Uyum Komitesi, bir soruşturma başlatmamayı tercih ettiğinde bu durumu dahili Bildirimi aldıktan iki hafta içerisinde Bilgi Uçuran Kişiyeye yazılı olarak bildirir. Bu bildirimde soruşturma yapılmasına neden gerek görülmediğinin açıklanması gerekir.
- Uyum Komitesi, suistimal Şüphesine ilişkin dahili bir Bildirimin bir Dış kuruluşa bildirilmesinin gerekli olup olmadığını değerlendirir. Uyum Komitesi durumu bir Dış kuruluşa bildirdiğinde, söz konusu durum soruşturma ve infaz süreci açısından bir dezavantaj oluşturmadığı müddetçe bildirim bir kopyasını Bilgi Uçuran Kişiyeye gönderir.
- Uyum Komitesi dahili Bildirimi bir Dış kuruluşa bildirdiğinde yürütmekte olduğu soruşturmayı Dış kuruluşun açacağı soruşturmaya birleştirebilir.
- Uyum Komitesi soruşturmayı yürütmesi için tarafsız ve bağımsız taraflar tayin eder.
- Uyum Komitesi, bir soruşturmanın başlatıldığını ve kimin tarafından yürütüldüğünü derhal yazılı olarak Bilgi Uçuran Kişiyeye bildirir.
- Uyum Komitesi, söz konusu durum soruşturma ve infaz süreci açısından bir dezavantaj oluşturmadığı müddetçe Bildirime konu olan kişileri durumla ilgili bilgilendirir.

## 7. Dahili soruşturmanın yürütülmesi

- Müfettişler, Bilgi Uçuran Kişiyi söz alma fırsatı tanır. Müfettişler Bilgi Uçuran Kişiyi geri bildirim sağlar.
- Müfettişler, söz konusu durum soruşturma ve infaz süreci açısından bir dezavantaj oluşturmadığı müddetçe Bildirime konu olan kişilere söz alma fırsatı tanır.
- Gerekmesi halinde Müfettişler tarafından soruşturmaya yardımcı olması için üçüncü taraf bir hukuki danışman da dahil olur.
- Müfettişler aynı zamanda başka kişilerden de ifade alabilir. Müfettişler bir rapor hazırlayarak bu raporu onaylaması ve imzalaması için ifade veren kişiye ibraz eder. İfade veren kişi onaylanan ve imzalanan raporu alır.
- Müfettişler, soruşturmanın yürütülmesi için makul olarak gerekli olduğunu düşündükleri İşverenin kuruluşuna ait belgeleri İşverenden talep edebilir.
- Müfettişler bir soruşturma raporu taslağı hazırlayarak Bilgi Uçuran Kişiyi çıkarılan sonuçlara ilişkin geri bildirim sağlama fırsatı tanır.
- Müfettişler bunun ardından soruşturma raporunu tamamlar. Müfettişler, bunun aleyhine zorlayıcı itirazlar bulunmadığı takdirde çıkarılan sonuçları Bilgi Uçuran Kişiyi paylaşır.
- Sürece dahil olan taraflar (taslak) raporla/sonuçlarla ilgili olarak gizlilik şartlarına bağlı kalır.
- Uyum Komitesi, raporun hazırlanmasından on iki hafta içerisinde bildirilmiş olan suistimal Şüphesine yönelik görüşünü ve Raporun yol açtığı eylemleri yazılı olarak Bilgi Uçuran Kişiyi bildirir.
- Bu görüşün on iki hafta içerisinde iletilmesinin mümkün olmaması halinde Uyum Komitesi bu durumu Bilgi Uçuran Kişiyi yazılı olarak bildirir. Söz konusu bildirimde Bilgi Uçuran Kişinin ilgili görüşü ne kadar sürede almayı bekleyebileceği belirtilir. Toplam sürenin on iki haftayı aşması halinde buna ilişkin gerekçelerin sunulması gerekir.
- Soruşturma tamamlandıktan sonra Uyum Komitesi dahili Bildirimin, soruşturma raporunun ve/veya Uyum Komitesinin görüşünün bir Dış kuruluşa bildirilip bildirilmemesi gerektiğini değerlendirir. Uyum Komitesi bunları bir Dış kuruluşa bildirirse, söz konusu durum soruşturma ve infaz süreci açısından bir dezavantaj oluşturmadığı müddetçe bildirim bir kopyasını Bilgi Uçuran Kişiyi gönderir.
- Soruşturulmakta olan Bildirime konu olan kişi de, söz konusu durum soruşturma ve infaz süreci açısından bir dezavantaj oluşturmadığı müddetçe Bilgi Uçuran Kişiyi aynı şekilde durumdan haberdar edilir.

## 8. Sonuç hakkında bilgi

- Bilgi Uçuranın, Uyum Komitesinin gerçekleri yeterince değerlendirmesine ve varsa iç soruşturmayı yürütmesine olanak sağlamak için bildirimini kanıtlanması teşvik edilir.

- Uyum Komitesi, Bilgi Uçurunu bildirim sonucunu ve varsa soruşturmanın sonucu hakkında bu Politika'nın 7. Maddesinde açıklandığı şekilde bilgilendirir.

## 9. Dış bildirim

- Bir Çalışan veya Diğer etkilenen taraf, bir suistimal Şüphesini bir Yerel Bilgi Sızdırma Kuruluşunun soruşturma merkezine veya başka bir yetkili kuruluşa şirket dışı yollardan bildirebilir.
- Soruşturma merkezinin suistimal Şüphelerini soruşturma biçimine yönelik prosedürler yerel ve/veya ulusal mevzuat ve yönetmeliklerde açıklanmaktadır.

## 10. Koruma

### 10.1 Bilgi Uçuran Kişilerin Korunması

- İyi niyet içerisinde bir suistimal şüphesi bildiren bir Çalışanın veya Diğer etkilenen tarafın hukuki konumu, kişinin söz konusu Bildirimi yapması dolayısıyla Bildirim İşveren, başka bir kuruluş veya bir Dış kuruluş tarafından soruşturulduğu esnada veya soruşturma sonrasında herhangi bir olumsuz akıbetle uğramayacaktır.
- 'Olumsuz akıbetler' terimi örneğin aşağıdakileri içeren ayrımcı tedbirlere atıfta bulunmaktadır:
  - Bilgi Uçuran Kişinin kendisi talep etmedikçe Bilgi Uçuran Kişinin işine son verilmesi;
  - Bilgi Uçuran Kişinin istihdamının erkenden feshedilmesi veya sabit dönemli istihdam sözleşmesinin uzatılmasının reddedilmesi;
  - sabit dönemli bir istihdam sözleşmesinin sürekli bir istihdam sözleşmesine dönüştürülmesinin reddedilmesi;
  - Bilgi Uçuran Kişinin disiplin cezasına çarptırılması;
  - Bilgi Uçuran Kişinin alternatif bir görev kabul etmeye zorlanması;
  - maaş zamlarının, arazi ücretlerin, ikramiyelerin veya ödeneklerin/masraf ödemelerinin durdurulması;
  - terfi fırsatlarının önünün kesilmesi;
  - ayrılma talebinin reddedilmesi.
- İşveren, Bilgi Uçuran Kişinin işte başka türden olumsuz akıbetlere maruz kalmamasını temin edecektir.
- İşveren, bir Bildirimin yapılması sonrası Bilgi Uçuran Kişi açısından olumsuz akıbetleri olan bir tedbir aldığı takdirde bunu neden gerekli gördüğüne dair sebepler göstermek ve söz konusu tedbirin iyi niyetle bildirilen suistimal Şüphesiyle bir alakasının olmadığını kanıtlayan gerekçeler sunmak mecburiyetindedir.
- İşveren, Bilgi Uçuran Kişiye karşı ayrımcılık yapan Çalışanları eylemlerinden dolayı hesap vermeye davet eder ve söz konusu çalışanlara yönelik uyarı ve disiplin cezaları uygulayabilir.

## 10.2 Bilgi Uçuran Kişiyeye karşı olumsuz tedbirlerin önlenmesi

- Bilgi Uçuran Kişiyeye, kendisi açısından olumsuz akıbetler içeren bir tedbire maruz kaldığını düşündüğü takdirde, olumsuz akıbetler içeren tedbire yönelik karşı tedbirler de dahil söz konusu durumu Sırdaş ile görüşebilir. Sırdaş bu görüşmeye ilişkin bir rapor hazırlar ve raporu Bilgi Uçuran Kişiyeye tarafından onaylandıktan sonra Uyum Komitesine gönderir.
- Uyum Komitesi ayrımcılığın önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınmasını sağlar

## 10.3 Sürece dahil olan diğer tarafların olumsuz tedbirlere karşı korunması

- İşveren:
  - Bilgi Uçuran Kişiyeye adına Danışman sıfatıyla hareket ettiği için İşveren tarafından istihdam edilen Danışmana;
  - Bu Politikada belirtilen görevlerini yerine getirmesi sebebiyle Sırdaşa;
  - Bu Politikada belirtilen görevlerini yerine getirmeleri sebebiyle İşveren tarafından istihdam edilen Müfettişlere;
  - Soruşturma kapsamında bu Politikanın hükümleri doğrultusunda belge sunan veya iyi niyet içerisinde ifade vermek suretiyle Müfettişlerle işbirliği yapan bir Çalışana veya Diğer bir etkilenen tarafa karşı olumsuz akıbetler içeren tedbirler almayacaktır.

## 10.4 Bilgi Uçuran Kişiyeye karşı alınan olumsuz tedbirlerin şirket içinde ve dışında soruşturulması

- Bir suistimal Şüphesini bildirdiği için kendisi açısından olumsuz akıbetler içeren tedbirlere maruz kaldığını düşünen bir Bilgi Uçuran Kişiyeye Uyum Komitesinden kuruluş içerisinde maruz kaldığı muamelenin biçimini soruşturmasını talep edebilir.
- 5.2 ve 5.3. Bölümlerde anılan kişiler de Uyum Komitesinden kuruluş içerisinde maruz kaldıkları muamelenin biçimini soruşturmasını talep edebilirler.
- Bilgi Uçuran Kişiyeye aynı zamanda Yerel bir Bilgi Sızdırma Kuruluşunun soruşturma merkezine suistimal Şüphesinin bildirilmesiyle bağlantılı olarak İşverenin Bilgi Uçuran Kişiyeye yönelik tavrını soruşturması yönünde bir talepte bulunabilir.

# 11. Gizlilik

- Uyum Komitesi, Bildirimle ilgili bilgilerin fiziksel ve dijital olarak sadece Bildirimin işleme alınmasına dahil olan kişiler tarafından erişilmesini mümkün kılacak şekilde saklanmasını sağlar.
- Bildirimin işleme alınmasına dahil olan kişiler Bilgi Uçuran Kişiyenin kimliğini söz konusu kişinin açık yazılı onayı olmadan açıklamayacak ve Bildirime ilişkin tüm bilgileri gizli bilgi olarak ele alacaktır.
- Bilgi Uçuran Kişiyenin kimliğinin bir yetkili makama bildirilmesini gerekli kılan bir kanuni hüküm veya kişinin kimliğinin açıklanmasını gerektiren kanuni takibatlar söz konusu olduğunda, bu bilgi ilgili

soruşturma veya adli takibatlar açısından risk doğurmadığı müddetçe bu durum önceden yazılı olarak Bilgi Uçuran Kişiyi bildirilir.

- Yukarıda belirtilen bildirim yapıldığı esnada Bilgi Uçuran Kişiyi kimliğine ilişkin verilerin açıklanmasının sebepleri yazılı olarak belirtilir.
- Suistimal Şüphesinin Sırdaş aracılığıyla bildirilmiş ve Bilgi Uçuran Kişinin kimliğinin açıklanması yönünde onay vermemiş olması halinde Bildirimle ilgili yapılan tüm yazışmalar Sırdaşa hitap edilerek yapılır. Sırdaş söz konusu yazışmaları ivedilikle Bilgi Uçuran Kişiyi iletir.
- Bildirimin işleme alınmasına dahil olan kişiler, Bilgi Uçuran Kişi ile Danışmanın açık yazılı onayını almadan Danışmanın kimliğini açıklayamaz.
- Stahl Parent BV Gizlilik politikaları geçerlidir. Hiç bir surette gizlilik politikalarının (örneğin erişim haklarının) uygulanması sebebiyle Bilgi Uçuran Kişinin kimliğinin Bilgi Uçuran Kişinin Bildiriminde belirtilen kişiyi ifşa edilmesi söz konusu olamaz.

## 12. Bildirim ve değerlendirme

- Uyum Komitesi bu Politikanın uygulanmasıyla ilgili olarak her altı ayda bir rapor hazırlar. Bu rapor şu hususları içerir:
  - yapılan Bildirim sayısı, (Bildirimlerin anonim şekilde yapılıp yapılmadıkları da dahil) Bildirimlerin türü, soruşturmanın sonuçları ve İşverenin Bildirimlere ilişkin görüşleri;
  - Bilgi Uçuran Kişiyi karşı ayrımcılığın önlenmesine yönelik deneyimlerle ilgili genel bilgiler
  - Suistimal Şüphesi bildiriyle bağlantılı olarak yapılan soruşturma taleplerinin sayısı, söz konusu soruşturmanın sonuçları ve İşverenin bunlarla ilgili görüşleri hakkında bilgiler.
  - belirlenen trendler (varsa)
  - tekerrür eden bilgi Sızdırma konuları (varsa)
- Uyum Komitesi raporunu senede en az iki kere, söz konusu raporu gizli belge olarak kabul edecek Stahl Parent BV Denetim Komitesiyle görüşür. Uyum Komitesi önemli bir sorun söz konusu olduğunda derhal Denetim Komitesine rapor sunar.
- Soruşturmalara ilgili bilgiler Uyum Komitesi tarafından soruşturmaya dahil olan kişilerin (elektronik) dosyalarında tamamen gerekli olan ve kanunen izin verilen süreden daha uzun bir süre saklanmaz.

Bu politika Denetim Komitesi tarafından onaylanmış ve Ekim 2023 tarihinde yürürlüğe girmiştir.