

## İHBAR POLİTİKASI

Doküman No / Document No	500040
Revizyon No / Revision Number	00
Yürürlük Tarihi / Effective Date	01.10.2024

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	Yönetim Kurulu Board of Directors

### 1. AMAÇ VE KAPSAM

İşbu İhbar Politikası'nın ("**Politika**") amacı, KoçMedical çalışanları ve paydaşlarının Koç Topluluğu Etik İlkeleri ve ilgili politikalara veya mevzuata aykırı olduğundan şüphelendikleri eylemleri KoçMedical'e bildirmeye teşvik etmektir. Ayrıca, iyi niyetle bildirimde bulunan KoçMedical çalışanlarının, maruz kalabilecekleri misilleme eylemlerine karşı korunduklarının açık ve net bir şekilde ifade edilmesini amaçlamaktadır.

KoçMedical'in tüm çalışanları ve yöneticileri, Koç Topluluğu Etik İlkeleri'nin ve KoçMedical Etik İlkelerinin ayrılmaz bir parçası olan bu Politika'ya uygun hareket etmekte yükümlüdür.

### 2. TANIMLAR

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

"**BM Küresel İlkeler Sözleşmesi**"<sup>1</sup>, insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında iş dünyasının 10 temel sorumluluk alanını ele alan, sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik uygulamalarına yönelik olarak evrensel olarak kabul edilen BM bildirgelerine dayanan sözleşmeyi ifade eder.

"**Disiplin Cezası**", iş sözleşmesine ve/veya yürürlükteki mevzuata ve/veya KoçMedical Etik İlkeleri'ne, ilgili politikalara, prosedürlere, yönetmeliklere, tamimlere vb. şirket içi düzenlemelere aykırı davranışlar nedeniyle uygulanan yaptırımı ifade eder<sup>2</sup>.

"**İhbar Konuları**", Madde 4.1'de tanımlanan terimi ifade eder.

"**İhbar**", mevzuata, KoçMedical Etik İlkeleri'ne, ilgili şirket içi politika, prosedür, yönetmelik veya sair iç düzenlemelere aykırılık teşkil ettiğinden/edeceğinden şüphelenilen eylemlere ilişkin gözlem ve endişelerin İşbu Politika'ya uygun şekilde paylaşılmasını ifade eder.

"**İhbarcı**", ihbarda bulunan kişiyi ifade eder. Bu tanım, KoçMedical'de çalışan veya daha önce çalışmış kişileri, KoçMedical müşterilerini, İş Ortaklarını ve diğer tüm paydaşlarını kapsar.

"**İK**", İnsan ve Kültür Departmanını ifade eder.

"**İş Ortakları**", tedarikçi, distribütör, bayi, yetkili servis ve iş ilişkisi içinde bulunan diğer üçüncü taraflar, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron, danışman ve benzerleri ile bu sayılanların çalışan, temsilci, ifa yardımcısı veya vekillerini kapsar.

<sup>1</sup> <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

<sup>2</sup> Detaylar için lütfen KoçMedical Disiplin Politikası'na bakınız.

“**KoçMedikal**”, Koç Medical B.V., Bıçakçılar Tıbbi Cihazlar Sanayi ve Ticaret A.Ş. ve Bıçakçılar Tıbbi Cihazlar Sanayi ve Ticaret A.Ş.’nin doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrolü altında bulunduğu şirketlerin tümü anlamına gelir.

“**KoçMedikal Yönetim Kurulu**”, Bıçakçılar Tıbbi Cihazlar Sanayi ve Ticaret A.Ş.’nin yönetim kurulu üyelerini ifade eder.

“**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**”, bir çalışanın bir ihbarda bulunduğu için cezalandırılması amacıyla 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.

“**Sistem**”, Madde 4.3’te tanımlanan terimi ifade eder.

“**Sistem Kullanıcıları**”, Madde 4.3’te tanımlanan terimi ifade eder.

“**Soruşturma**”, gerçeğin tespit edilmesi için ilgili eylem ve davranışlar hakkında ayrıntılı ve dikkatli bir şekilde gerçekleştirilen inceleme çalışmalarını ifade eder.

“**Yetkili Kişi(ler)**”, Madde 4.3’te tanımlanan terimi ifade eder.

### 3. GENEL İLKELER

KoçMedikal, yürürlükteki mevzuata, kurulu bulunduğu ülkelerin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeleri’ne (*Global Compact*) uymaya büyük önem verir; faaliyetlerini en yüksek etik standartlarda, dürüst bir şekilde yürütür; etik dışı veya hukuka aykırı eylemleri önlemek için “açık iletişim” ve “hesap verebilirlik” kültürünü destekler.

Bu nedenle KoçMedikal, bir çalışan veya bir İş Ortağı ile ilgili herhangi bir hukuka aykırı faaliyete veya etik dışı olaya doğrudan veya dolaylı olarak tanık olan, böyle bir durum hakkında hukuki yollardan bilgi sahibi olan veya bu gibi bir durumdan şüphelenen çalışanlarından endişelerini dile getirmelerini beklemekte ve paydaşlarını da bu yönde teşvik etmektedir.

KoçMedikal kendisine raporlanan tüm İhbarları dikkatle değerlendirmekte ve iddiaların aşağıdaki şekilde soruşturulmasını amaçlamaktadır. Bu doğrultuda tüm soruşturmalar, İhbarın alınmasını müteakip en kısa süre içerisinde, ön değerlendirme sonuçları da gözetilerek gerçekleştirilmektedir.

### 4. POLİTİKANIN UYGULANMASI

#### 4.1. İhbar Konuları

Aşağıdaki başlıklarda yer verilen (fakat bunlarla sınırlı olmayan) ve geçmiş bir tarihte meydana gelmiş ya da İhbar anında süregelen veya gelecekte oluşması beklenen her türlü yasa dışı veya etik dışı davranış veya faaliyet, bir İhbarın konusu olabilir.<sup>3</sup>

##### i. Çalışan Aleyhine Eylemler:

KoçMedikal, çalışanları için güvenli, huzurlu ve profesyonel bir çalışma ortamı sağlar. Bu nedenle KoçMedikal çalışanlarına karşı mevzuata, KoçMedikal Etik İlkelerine veya ilgili politikalara aykırı olabilecek, çalışma ortamının güvenli ve huzurlu olmasını tehlikeye düşürebilecek hiçbir eyleme müsamaha gösterilmez.

<sup>3</sup>KoçMedikal ürün ve hizmetlerine ilişkin müşteri şikayetleri, aynı zamanda bir İhbar konusu değilse, işbu Politikanın kapsamında değildir.

ii. Şirket Aleyhine Eylemler:

Tüm KoçMedikal çalışanları, görevlerini yerine getirirken temel değerlerimize, Etik İlkelere bağlı hareket ederek, KoçMedikal'e madden ve/veya manen zarar verebilecek davranış ve faaliyetlerden kaçınırlar. Bu da ancak KoçMedikal'in temel değerleri olan doğruluk, dürüstlük, sorumluluk, güven ve saygının tüm çalışanlar tarafından içselleştirilmesi ve sürdürülmesi ile mümkün olabilir. Bu nedenle KoçMedikal çalışanlarının kıdemleri veya rolleri ne olursa olsun temel değerlerimize aykırı davranışlarına müsamaha gösterilmez.

iii. İş Ortakları Kaynaklı İhlaller:

KoçMedikal, Tedarik Zinciri Uyum Politikası başta olmak üzere, KoçMedikal Etik İlkeleri'nde belirtilen hususlara ve ilgili politikalara uyumu sağlamak için İş Ortakları ile ilişkili riskleri izlemekte ve değerlendirmektedir. İş Ortaklarımızın Etik İlkelerimize ve ilgili politikalara aykırı herhangi bir davranışına müsamaha gösterilmez.

iv. Özel Kanun İhlalleri:

KoçMedikal, faaliyet gösterdiği ülkelerdeki düzenlemelere uyar ve düzenlemelerin belirsiz olduğu durumlarda, çalışanlarını konunun uzmanlarından bilgi edinmelerini teşvik eder ve her durumda çalışanlarından Koç Topluluğu ve KoçMedikal Etik İlkeleri'ne uygun hareket etmelerini beklemektedir. Yaptırımlar ve ihracat kontrolleri, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele, suç gelirlerinin aklanmasının ve terörizmin finansmanının engellenmesi, rekabet ve kişisel verilerin korunması, Sermaye Piyasası mevzuatı dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere yerel veya geçerli uluslararası mevzuatın ihlaline müsamaha gösterilmez.

Yukarıda (i), (ii), (iii) ve (iv) no.lu alt başlıklarda açıklanan tüm hususların her biri "**İhbar Konusu**" ve birlikte "**İhbar Konuları**" olarak anılacaktır.

#### 4.2. İhbar Yöntemleri

Bağımsız hizmet sağlayıcılar tarafından yönetilmekte olan KoçMedikal Etik Hattı 7 gün 24 saat hizmet vermekte olup İhbar Konularının bildirilmesinde kullanılan ana yöntemdir. KoçMedikal Etik Hattı'na şu şekilde ulaşılabilir:

- Ulusal ve ücretsiz bir telefon numarası<sup>4</sup>;
- [www.koc.com.tr/ihbarbildirim](http://www.koc.com.tr/ihbarbildirim) üzerinden web tabanlı bir raporlama sistemi.

Yukarıdakilere ek olarak, İhbarcılar, endişelerini dile getirmek için, aşağıdaki alternatif yolları kullanabilir:

- İhbarcı, İhbarda bulunulan tarihte bir KoçMedikal çalışanı ise Bağlı Olunan Yönetici ile iletişime geçebilir.
- Endişesini doğrudan KoçMedikal İç Denetim Departmanına veya Hukuk ve Uyum Müşavirliğine bildirebilir<sup>5</sup>.

Bir çalışan, müdür veya direktör (Yönetim Kurulu üyeleri dahil), bir İhbar Konusundan doğrudan haberdar olursa ve/veya İhbar Konusu kendisine başka biri tarafından bildirilirse, İhbarın bu Politikaya göre ele alınmasını ve tüm bilgilerin konsolide edilmesini sağlamak amacıyla KoçMedikal İç Denetim Departmanına, Özel Kanunlara aykırılıklarda/ İhlalleri'nde ise Hukuk ve Uyum Müşavirliğine vakit kaybetmeden bilgi vermesi beklenmektedir.

#### 4.3. Global İhbar Takip Sistemi

Kullanılan İhbar yönteminden bağımsız olarak, tüm İhbarlar, Sistem Kullanıcıları (aşağıda tanımlanmıştır) tarafından Global İhbar Takip Sistemi'nde (dashboard) ("**Sistem**") konsolide edilir. Global İhbar Takip Sistemi'ndeki ihbarcı tarafından iletilen veriler kullanıcılar tarafından değiştirilemez ve silinemez. Sistem Kullanıcıları, bu yöntemle bildirimleri inceleyebilir, düzenleyebilir ve/veya izleyebilir. Ayrıca Sistem, aşağıdaki bilgileri kullanarak, bildirimleri otomatik olarak konsolide eder ve ön incelemeye hazır hale getirir:

<sup>4</sup> Telefon numaraları, kapsamdaki ülkeler ve hizmet verilen dil bilgisi "koc.com.tr/ihbarbildirim" adresinde yer almaktadır.

<sup>5</sup> Bir İhbarın KoçMedikal iç denetim birimine veya Hukuk ve Uyum Müşavirliğine bildirilmesi durumunda, söz konusu bildirimlerin Global İhbar Takip Sistemi'ne kaydedilmesi sağlanmalıdır.

- Bildirim tarihi ve saati,
- İhbarcı bilgileri (*paylaşıldıysa*),
- İlgili Koç Topluluğu şirketinin adı, yeri, bölüm ve çalışan ismi,
- Olay tarihi, saati ve yeri,
- İhbarcının ilettiği detaylı açıklama.

Gizliliğin sağlanması ve İhbarcılarının korunması amacıyla, Koç Topluluğu İhbar Politikası'nda özel olarak düzenlenen haller dışında, Sisteme erişim sadece bu konuda yetkilendirilen KoçMedikal İç Denetim Departmanı ve Hukuk ve Uyum Müşavirliği'nde çalışan yetkililere ("**Sistem Kullanıcıları**") sağlanmaktadır. Sistem Kullanıcıları bağımsız bir görev icra etmekte olup ihbarların, çıkar çatışması yaratmayacak kişiler tarafından incelenmesi gerekir.

Hukuk ve Uyum Müşavirliği, Sistemde yer alan verileri (örneğin olayların türü veya sıklığı, düzenli olarak raporlara konu olan departmanlar vb.) periyodik olarak analiz eder ve ilgili diğer departmanlar ile birlikte çalışarak tespit edilen uyum risklerinin giderilmesi amacıyla gerekli aksiyonların alındığından emin olur. Bu kapsamda, Soruşturma neticesinde tespit edilen hususlar ve (varsa) süreç iyileştirme önerileri, uygun şekilde değerlendirilebilmeleri amacıyla ilgili Sistem Kullanıcıları tarafından Global İhbar Takip Sistemi'ne kaydedilir.

KoçMedikal Hukuk ve Uyum Müşavirliği, bu kapsamda gerçekleştirilen işlem ve disiplin kurulu kararları dahil yapılan çalışmaları altı ayda bir Yönetim Kurulu'na ve Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne raporlar.

#### 4.4. Gizlilik, Anonimlik ve Dürüstlük

KoçMedikal, İhbarcılarının anonim kalma tercihine saygı duymaktadır. Bu kapsamda, Etik Hat ve diğer alternatif yöntemler ile raporlanan her türlü bilgi, mevzuatın izin verdiği ölçüde gizli tutulmaktadır<sup>6</sup>.

Buna göre, mevzuatın izin verdiği ölçüde, bir İhbarın ayrıntıları ve bir Soruşturma süreci boyunca elde edilen diğer tüm bilgiler, İhbar konusu eylemde adı geçmemesi şartıyla, yalnızca bilmesi gereken bir konuda (i) soruşturma, (ii) konuyu değerlendirme ve (iii) harekete geçme yetkisine sahip olan kişilerle paylaşılır. Şüpheye mahal vermemek için, bir raporda/bildirimde adı geçen herhangi bir kişinin, değerlendirme veya Soruşturma sürecine erişme veya dahil olma yetkisi yoktur.

Soruşturmayı yürüten departmanın, İhbarcıya soruşturmanın seyri ve neticesi hakkında bilgi vermesi önerilmekle birlikte gerekli görülmesi halinde sürecin tamamen gizli yürütülmesi kararı alınabilir.

Soruşturma sırasında bilgi veren tüm kişiler hem sağladıkları bilgileri hem de soruşturma sırasında öğrenebilecekleri bilgileri gizli tutmakla ve soruşturmanın varlığını, gizliliğini, sürece dahil olan bireyleri korumakla ve onlara saygı duymakla yükümlüdür.

Bir İhbarcı, bir olayı bildirirken aşağıdaki seçeneklere sahiptir:

- Anonim kalmak için isim ve iletişim bilgilerini paylaşmamak,
- İsim ve iletişim bilgilerini paylaşarak bu bilgilerin sadece yetkilendirilen kişilere iletilmesine izin vermek. Bu durumda bir Soruşturma sırasında ihtiyaç duyulan bilgileri talep etmek için doğrudan İhbarcı ile iletişime geçilebilecektir.

#### 4.5. Misillemeye Karşı Sıfır Tolerans

KoçMedikal, endişelerin dile getirilmesini teşvik etmekte ve desteklemektedir. Bir İhbarda bulunan çalışanın kendisini rahat ve güvende hissetmesi ve dürüst ve iyi niyet çerçevesinde hareket ettiği müddetçe mesleki yaşamının olumsuz etkileneceğinden endişe duymaması çok önemlidir. Bu nedenle, anonim kalmadan ihbarda bulunan bir çalışanın herhangi bir gerekçe ile veya gerekçe gösterilmeden iş akdi sonlandırılmaz, görevden uzaklaştırılmaz, işten el çekirilemez, ücretli veya ücretsiz izin kullandırılmaz veya görev yeri değiştirilemez ve

<sup>6</sup> Alternatif ihbar kanalları için lütfen "4.2. İhbar Yöntemleri"ne bakınız.

buna benzer bir aksiyon alınamaz. KoçMedikal bir İhbarcıya karşı Misilleme yapılmasına hiçbir şekilde müsamaha göstermez. Misillemeler bu Politikanın açık bir ihlali olarak kabul edilir ve Disiplin Cezasına tabidir<sup>7</sup>.

KoçMedikal, bildirimini 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 İhbarcıları korumaktadır. Ancak, bir soruşturma sürecinde İhbarcının kasten ve kötü niyetle yanlış bildirimde bulunduğu ortaya çıkması halinde bu çalışan Disiplin sürecine ve Disiplin Cezalarına tabi tutulabilir. Bu nedenle, bildirimlerin gözlemlere dayalı olması ve mümkünse kanıtlanabilir olması son derece önemlidir.

#### 4.6. Soruşturma Süreci

Etik Hat veya diğer alternatif yöntemler aracılığıyla iletilen tüm bildirimler, konusuna göre öncelikle KoçMedikal İç Denetim Departmanı ve/veya Hukuk ve Uyum Müşavirliği görevlilerinden oluşan Sistem Kullanıcıları tarafından mümkün olan en kısa süre içerisinde değerlendirilir. Bu değerlendirmenin amacı, ilgili İhbarın konusunu teyit etmek ve raporlanan bilgilerin güvenilir olup olmadığını belirlemektir.

Koç Topluluğu İhbar Politikası'nda düzenlediği üzere, ön değerlendirmeye istinaden ilgili konu KoçMedikal yetkisindeki bir konuya, Sistem Kullanıcısı konuyu derinlemesine incelemeye, yani bir Soruşturma yürütme veya davayı kapatma ihtiyacına karar vermeye yetkilidir. Soruşturma yapılmasının gerekli olması halinde süreç, KoçMedikal'in iç prosedürleri doğrultusunda yürütülür. İlgili konu KoçMedikal'in yetkisinde olmayan bir konu ise Koç Topluluğu İhbar Politikası'na göre hareket edilir.

Bu süreçte bir İhbarcının (var ise) gayrihukuki yollardan elde ettiği bilgiler, Soruşturma sürecinde dikkate alınmaz.

Koç Topluluğu İhbar Politikası'nda özel olarak düzenlenen haller dışında Soruşturma, KoçMedikal'deki yetkili fonksiyonlar tarafından yürütülüyorsa, Soruşturmada birinci derecede sorumlu olan birim, Soruşturmayı sonuçlandırmadan ve nihai raporu yayınlamadan önce diğer ilgili departman(lar)ı bilgilendirir ve (varsa) önerilerini alır. Bu durumda görüşüne başvurulmuş departmanlar, önerilerini en kısa sürede ve her halükarda süreçte herhangi bir gecikmeye mahal vermeyecek şekilde paylaşır.

Soruşturmanın sıhhati ve etkinliği dikkate alınarak gerekli görülmesi halinde ihbara konu çalışanlar, geçici süreyle görevden uzaklaştırılabilir veya işten el çektirilebilir. Soruşturma, KoçMedikal'deki yetkili fonksiyonlar tarafından yürütülüyorsa, bu kararın alınabilmesi için KoçMedikal İç Denetim Lideri ve Baş Hukuk ve Uyum Müşaviri görüşü ile Genel Müdür onayı aranır.

KoçMedikal'de gerçekleştirilen Soruşturmalarda, tarafsızlığı ve bağımsız karar vermeyi etkileyebilecek herhangi bir hiyerarşik veya işlevsel çıkar çatışmasının olması ve/veya yetkili departmanın adının bildirimde yer alması, kapsamlı bir inceleme yapılması gerekliliği veya soruşturmanın ilgili KoçMedikal'in merkezinin bulunduğu ülkeden farklı bir lokasyonda gerçekleştirilmesi gibi diğer geçerli sebeplerin bulunması halinde (Örn. Soruşturmanın hızlı ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesi, özel uzmanlık gereksinimi, dil engelleri, vb.) Soruşturmalar bağımsız üçüncü taraf hizmet sağlayıcılar tarafından gerçekleştirilebilir. Böyle bir durumda, dışarıdan hizmet alınması kararında İhbar Konusuna göre Koç Holding Denetim Grubu Başkanlığı'nın veya Özel Kanun İhlali Konusu ise Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği'nin görüşü alınır.

Soruşturma neticesinde hazırlanan raporda, Disiplin Cezası verilmesi yönünde bir öneri olması halinde, olayın niteliği ve soruşturmaya konu olan kişiye göre ilgili konu KoçMedikal İK'nın veya KoçMedikal Etik/Disiplin Kurulu'nun bilgisine sunulur.

<sup>7</sup> Detaylar için lütfen KoçMedikal Disiplin Politikası'na bakınız.

#### 4.7. İhbarcılardan Beklenenler

İhbar konusu olayın net bir şekilde anlaşılabilmesini, doğru ve adil bir şekilde değerlendirilebilmesini sağlamak için bir İhbarcıdan mümkün olduğunca yeterli ve ayrıntılı bilgi sağlaması beklenmektedir. Bu nedenle, İhbarcılar tarafından yapılacak bildirimlerin mümkün olduğu ölçüde aşağıdaki soruların cevaplarını içermesi beklenir:

- Şüpheli kişi(ler)in isimleri,
- Konuya ilişkin detaylı bilgiler;
  - o Konu ne zaman/nerede/kimler arasında meydana geldi?
  - o Kaç kez meydana geldi? Tekrarlıyor mu? İlk kez ne zaman ortaya çıktı?
  - o Henüz gerçekleşmediyse, ne zaman gerçekleşmesi bekleniyor?
  - o İhbarcı konunun ne zaman farkına varmıştır?
  - o Konudan başka kim haberdar? Yöneticiler konuyu biliyorlarsa, bunu önlemek için herhangi bir önlem aldılar mı?
  - o İhbarcı olaya doğrudan tanık oldu mu yoksa başka birinden mi duydu?
  - o İhbarcı, yöneticilerine haber verdi mi? Vermediyse, neden?
  - o Bildirilen konu hakkında herhangi bir kanıt var mı?

#### 5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

KoçMedikal'in tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politika'ya uymaktan ve KoçMedikal'in ilgili prosedürlerini ve kontrollerini bu Politika'daki gereklilikler doğrultusunda uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. KoçMedikal tüm İş Ortaklarının bu Politika hakkında bilgilendirildiklerinden emin olmak için gerekli adımları atar.

Bu Politika ile KoçMedikal'in 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 KoçMedikal Etik İlkeleri ile Koç Topluluğu Etik İlkeleri'ne aykırı olduğu düşünülen herhangi bir eylemden haberdar olunması halinde, bu konuyu KoçMedikal Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne ya da bir üst yöneticinize danışabilir veya raporlayabilirsiniz. Alternatif olarak Etik Hattı'na "[www.koc.com.tr/ihbarbildirim](http://www.koc.com.tr/ihbarbildirim)" adresinden bildirimde bulunabilirsiniz.

KoçMedikal çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında KoçMedikal 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. YÜRÜRLÜK TARİHİ

İşbu Politika 01.10.2024 tarihli KoçMedikal Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden Hukuk ve Uyum Müşavirliği sorumludur.