



FERNAS ŞİRKETLER GRUBU İHBAR POLİTİKASI

1. AMAÇ

İşbu **İhbar Politikası'nın** ("Politika") amacı, Fernas Şirketler Grubu'nun faaliyetlerinin dürüstlük, etik iş yapış anlayışı, şeffaflık, hesap verebilirlik ve uyum ilkeleri doğrultusunda yürütülmesini desteklemek; yürürlükteki mevzuata, şirket politika ve prosedürlerine veya etik ilkelere aykırılık oluşturabilecek davranışların, usulsüzlüklerin ve diğer uyum risklerinin erken aşamada tespit edilmesine, güvenli şekilde bildirilmesine, etkin biçimde değerlendirilmesine ve uygun şekilde yönetilmesine ilişkin temel ilke, esas ve sorumlulukları belirlemektir.

Fernas Şirketler Grubu, çalışanların ve ilgili üçüncü tarafların, iyi niyetle hareket ederek makul gerekçelere dayanan endişelerini veya bildirimlerini herhangi bir misilleme korkusu yaşamaksızın dile getirebilecekleri açık iletişim ve bildirim kültürünü destekler. Fernas, bildirimde bulunan kişilerin korunmasını, bildirimlerin gizlilik içerisinde ve tarafsız şekilde değerlendirilmesini ve uygun görülen durumlarda gerekli inceleme ve iyileştirme süreçlerinin yürütülmesini kurumsal uyum sisteminin temel unsurlarından biri olarak kabul eder.

Bu Politika; rüşvet ve yolsuzluk, dolandırıcılık, çıkar çatışması, kara para aklama ve terörizmin finansmanı, yaptırım ihlalleri, muhasebe ve finansal raporlama usulsüzlükleri, insan hakları ihlalleri, iş sağlığı ve güvenliği ihlalleri, çevre ihlalleri, bilgi güvenliği ve kişisel veri ihlalleri ile yürürlükteki mevzuata, şirket politika ve prosedürlerine veya etik ilkelere aykırılık oluşturabilecek diğer davranışların uygun bildirim mekanizmaları aracılığıyla iletilmesine ve

FERNAS GROUP OF COMPANIES WHISTLEBLOWING POLICY

1. PURPOSE

The purpose of this Whistleblowing Policy ("Policy") is to support the conduct of the activities of Fernas Group in accordance with the principles of integrity, ethical business conduct, transparency, accountability and compliance, and to establish the fundamental principles, rules and responsibilities governing the early identification, secure reporting, effective assessment and appropriate management of conduct, irregularities and other compliance risks that may constitute violations of applicable laws and regulations, Company policies and procedures, or ethical principles.

Fernas Group promotes an open communication and reporting culture in which employees and relevant third parties may, acting in good faith and based on reasonable grounds, raise concerns or make reports without fear of retaliation. Fernas recognizes the protection of reporting persons, the confidential and impartial assessment of reports, and the implementation of appropriate investigations and corrective actions, where warranted, as fundamental components of its compliance management system.

This Policy establishes the corporate framework for the reporting and assessment, through appropriate reporting channels, of Bribery and Corruption, Fraud, Conflicts of Interest, Money Laundering and Terrorist Financing, sanctions violations, accounting and financial reporting irregularities, human rights violations, occupational health and safety violations, environmental violations, information security and personal data breaches, and any other conduct that may constitute a violation of applicable laws and regulations,

değerlendirilmesine yönelik kurumsal çerçeveyi oluşturur.

Fernas Şirketler Grubu, bildirim mekanizmalarının etkin şekilde işletilmesini yalnızca olası ihlallerin tespit edilmesine yönelik bir araç olarak değil; güçlü kurumsal yönetimin, etik iş kültürünün, risk temelli uyum yönetiminin, sürdürülebilir iş ilişkilerinin, kurumsal itibarın ve paydaş güveninin güçlendirilmesinin ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirir.

Bu Politika, Fernas'ın faaliyet gösterdiği sektörler, coğrafyalar ve iş modelleri dikkate alınarak; dürüstlük, tarafsızlık, gizlilik, iyi niyet, adalet, misillemenin yasaklanması ve uluslararası iyi uygulamalar çerçevesinde uygulanır ve organizasyon genelinde güçlü bir bildirim ve etik kültürünün geliştirilmesini desteklemeyi amaçlar.

2. KAPSAM

Bu Politika;

- Fernas Şirketler Grubu bünyesindeki tüm şirketleri,
- Yönetim Kurulu üyelerini,
- Üst Yönetimi,
- Çalışanları,
- Stajyerleri, geçici çalışanları ve şirket adına görev yapan diğer personeli,
- Fernas adına veya hesabına hareket eden danışmanları, temsilcileri, aracıları, tedarikçileri, alt yüklenicileri, hizmet sağlayıcıları, ortak girişim taraflarını, konsorsiyum üyelerini ve diğer ilgili üçüncü tarafları kapsar.

Bu Politika; Fernas Şirketler Grubu'nun faaliyetleri kapsamında yürürlükteki mevzuata, şirket politika ve prosedürlerine veya etik ilkelere aykırılık oluşturabilecek ya da oluşturduğu yönünde makul bir şüphe bulunan davranışların, işlemlerin veya

Company policies and procedures, or ethical principles.

Fernas Group considers the effective operation of its reporting mechanisms not merely as a means of identifying potential misconduct, but as an integral component of sound corporate governance, an ethical business culture, risk-based compliance management, sustainable business relationships, the protection of corporate reputation, and the strengthening of stakeholder confidence.

Taking into account the sectors, geographical regions and business models in which Fernas operates, this Policy shall be implemented in accordance with the principles of integrity, impartiality, confidentiality, good faith, fairness, non-retaliation and internationally recognized good practices, with the objective of fostering a strong reporting and ethical culture throughout the organization.

2. SCOPE

This Policy applies to:

- all companies within Fernas Group;
- members of the Board of Directors;
- Senior Management;
- Employees;
- interns, temporary workers and other personnel performing work on behalf of the Company;
- consultants, representatives, intermediaries, suppliers, subcontractors, service providers, joint venture parties, consortium members, and all other relevant Third Parties acting for or on behalf of Fernas.

This Policy applies to the reporting, assessment and, where appropriate, the Investigation of conduct, transactions or other irregularities that may constitute, or are reasonably suspected of constituting, violations of applicable laws and

diğer uygunsuzlukların bildirilmesine, değerlendirilmesine ve gerekli görülen durumlarda incelenmesine ilişkin süreçlere uygulanır.

regulations, Company policies and procedures, or ethical principles in connection with the activities of Fernas Group.

Bu Politika; rüşvet ve yolsuzluk, dolandırıcılık, çıkar çatışması, suç gelirlerinin aklanması ve terörizmin finansmanı, yaptırım ihlalleri, muhasebe ve finansal raporlama usulsüzlükleri, şirket varlıklarının kötüye kullanılması, bilgi güvenliği ve kişisel veri ihlalleri, insan hakları, iş sağlığı ve güvenliği ile çevreye ilişkin ihlaller, taciz, ayrımcılık, misilleme ve yürürlükteki mevzuata, şirket politika ve prosedürlerine veya etik ilkelere aykırılık oluşturabilecek diğer davranışlara ilişkin bildirimleri kapsar.

This Policy covers Reports relating to Bribery and Corruption, Fraud, Conflicts of Interest, Money Laundering and Terrorist Financing, sanctions violations, accounting and financial reporting irregularities, misuse of Company assets, information security and personal data breaches, human rights, occupational health and safety and environmental violations, harassment, discrimination, Retaliation, and any other conduct that may constitute a violation of applicable laws and regulations, Company policies and procedures, or ethical principles.

Fernas Şirketler Grubu, çalışanların ve ilgili üçüncü tarafların, iyi niyetle ve makul gerekçelere dayanarak bu Politika kapsamında bildirimde bulunmalarını teşvik eder. Bu Politika kapsamında yapılan bildirimler; gizlilik, tarafsızlık, adillik ve misillemenin yasaklanması ilkeleri çerçevesinde değerlendirilir.

Fernas Group encourages Employees and relevant Third Parties to make Reports under this Policy in good faith and based on Reasonable Grounds. Reports submitted under this Policy shall be assessed in accordance with the principles of confidentiality, impartiality, fairness and non-retaliation.

Bu Politika kapsamında sağlanan koruma, uygulanabildiği ölçüde, iş ilişkisi sona ermiş kişileri, işe alım sürecindeki adayları ve iş ilişkisi kurulmadan önce bilgi edinmiş diğer kişileri de kapsar

The protections provided under this Policy shall, to the extent applicable, also extend to former Employees, candidates participating in recruitment processes, and other individuals who obtained relevant information prior to the establishment of an employment or other business relationship with Fernas.

Bu Politika, Fernas Şirketler Grubu bünyesinde yürürlükte bulunan **Uyum ve Risk Yönetimi Politikası, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası, Hediye ve Ağırlama Politikası, Suç Gelirlerinin Aklanması ve Terörizmin Finansmanının Önlenmesi Politikası, Bağış ve Sponsorluk Politikası, Etik ve Davranış Kuralları** ile diğer ilgili politika, prosedür ve rehber dokümanlarla birlikte uygulanır.

This Policy shall be implemented in conjunction with the **Compliance and Risk Management Policy, Anti-Bribery and Corruption Policy, Gifts and Hospitality Policy, Anti-Money Laundering and Counter-Terrorist Financing Policy, Donations and Sponsorship Policy, Code of Ethics and Business Conduct**, and all other relevant policies, procedures and guidance documents in force within Fernas Group.

Bu Politika hükümleri ile yürürlükteki mevzuat arasında farklılık bulunması hâlinde ilgili mevzuat

In the event of any inconsistency between this Policy and applicable laws and regulations, the

hükümleri uygulanır. Bununla birlikte Fernas, mümkün olduğu ölçüde daha yüksek etik ve uyum standartlarının ile uluslararası iyi uygulamaların benimsenmesini destekler.

3. TANIMLAR

İşbu Politika kapsamında aşağıdaki terimler belirtilen anlamları ifade eder:

"Fernas" veya "Fernas Şirketler Grubu", Fernas Şirketler Grubu bünyesinde yer alan şirketleri ve Fernas'ın doğrudan veya dolaylı olarak tek başına ya da müştereken kontrol ettiği iştirakleri ile ortak girişimlerini ifade eder.

"Bildirim", yürürlükteki mevzuata, şirket politika ve prosedürlerine veya etik ilkelere aykırılık oluşturabilecek ya da oluşturduğu yönünde makul gerekçelere dayanan şüphe bulunan davranış, işlem veya diğer uygunsuzlukların bu Politika'da belirtilen bildirim kanalları aracılığıyla iletilmesini ifade eder.

"Bildirimde Bulunan Kişi (Reporting Person)", bu Politika kapsamında iyi niyetle ve makul gerekçelere dayanarak bildirimde bulunan çalışanı veya diğer ilgili gerçek kişileri ifade eder.

"İlgili Kişi (Person Concerned)", hakkında bildirimde bulunulan veya bildirim konu olay ya da davranışla ilişkilendirilen gerçek kişiyi ifade eder.

"Misilleme (Retaliation)", bir kişinin bu Politika kapsamında bildirimde bulunması, bildirim sürecine destek vermesi veya inceleme süreçlerine katılması nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak maruz kaldığı ya da maruz kalma riski taşıdığı işten çıkarma, görev değişikliği, terfi veya eğitim imkânından mahrum bırakılma, ücret veya yan haklarda olumsuz değişiklik yapılması, performans değerlendirmesinin olumsuz etkilenmesi, yıldırma (mobbing), ayrımcılık, tehdit, dışlama veya benzeri

applicable legal requirements shall prevail. Nevertheless, Fernas supports, to the greatest extent practicable, the adoption of higher ethical and compliance standards and internationally recognized good practices.

3. DEFINITIONS

For the purposes of this Policy, the following terms shall have the meanings set out below:

"Fernas" or "Fernas Group" means the companies within Fernas Group, as well as any subsidiaries and joint ventures that are directly or indirectly controlled by Fernas, whether solely or jointly.

"Report" means the communication, through the reporting channels specified in this Policy, of any conduct, transaction or other irregularity that may constitute, or is reasonably suspected of constituting, a violation of applicable laws and regulations, Company policies and procedures, or ethical principles.

"Reporting Person" means any Employee or other relevant natural person who submits a Report in good faith and based on Reasonable Grounds under this Policy.

"Person Concerned" means any natural person who is the subject of a Report or who is otherwise identified or associated with the reported conduct, transaction or other matter.

"Retaliation" means any direct or indirect act or omission, or any threat of such conduct, arising from a person making a Report, supporting the reporting process, or participating in an Investigation under this Policy, including, but not limited to, dismissal, reassignment, denial of promotion or training opportunities, adverse changes to salary or benefits, negative performance evaluations, harassment (including mobbing), discrimination, intimidation, exclusion, or any

her türlü olumsuz işlem ya da uygulamayı ifade eder.

"İyi Niyetli Bildirim (Good Faith Report)", bildirimde bulunan kişinin, paylaştığı bilgilerin doğru olduğuna makul gerekçelerle inanarak ve kişisel çıkar sağlama veya zarar verme amacı taşımaksızın yaptığı bildirimini ifade eder.

"Anonim Bildirim (Anonymous Report)", bildirimde bulunan kişinin kimliğini açıklamaksızın gerçekleştirdiği bildirimini ifade eder.

"Etik İhlal", yürürlükteki mevzuata, şirket politika ve prosedürlerine, Etik ve Davranış Kuralları'na veya diğer kurumsal düzenlemelere aykırı davranışları ifade eder.

"Uyum İhlali", yürürlükteki mevzuata, düzenleyici yükümlülöklere, şirket politika ve prosedürlerine veya diğer kurumsal yükümlölöklere aykırı davranış, işlem veya ihmalleri ifade eder.

"İnceleme", bu Politika kapsamında yapılan bildirimlerin doğruluğunun değerlendirilmesi, ilgili bilgi ve belgelerin incelenmesi, gerekli görölen araştırmaların yapılması ve uygun aksiyonların belirlenmesine yönelik süreçleri ifade eder.

"Çıkar Çatışması", bir kişinin kişisel, mali veya diğer menfaatlerinin görevini tarafsız, bağımsız ve objektif şekilde yerine getirmesini etkileyebileceği, etkiliyor gibi görünebileceği veya bu yönde makul bir algı oluşturabileceği durumları ifade eder.

Makul Gerekçe (Reasonable Grounds)", bildirimde bulunan kişinin, elindeki bilgi ve olayların somut koşulları dikkate alındığında, bildirimine konu hususun doğru olduğuna objektif

other form of disadvantageous treatment or adverse action.

"Good Faith Report" means a Report made by a Reporting Person who reasonably believes that the information reported is true at the time of reporting and who acts without the intention of obtaining an improper personal benefit or causing harm to another person.

"Anonymous Report" means a Report submitted without the Reporting Person disclosing their identity.

"Ethical Misconduct" means any conduct that is inconsistent with applicable laws and regulations, Company policies and procedures, the **Code of Ethics and Business Conduct**, or other internal corporate rules and standards.

"Compliance Violation" means any act, omission or transaction that is inconsistent with applicable laws and regulations, regulatory obligations, Company policies and procedures, or other corporate obligations.

"Investigation" means the process of assessing the credibility of Reports submitted under this Policy, reviewing relevant information and documentation, conducting such inquiries as may be appropriate, and determining the appropriate actions to be taken.

"Conflict of Interest" means any situation in which a person's personal, financial or other interests may influence, appear to influence, or reasonably be perceived as influencing the impartial, independent and objective performance of that person's duties.

"Reasonable Grounds" means the facts and circumstances that would objectively justify a Reporting Person's belief, in light of the

olarak inanmasını haklı kılabilcek olgu ve şartları ifade eder.

4. TEMEL İLKELER

Fernas Şirketler Grubu, bu Politika kapsamında yürütülen bildirim, değerlendirme ve inceleme süreçlerini aşağıdaki temel ilkeler doğrultusunda yürütür:

Dürüstlük ve Etik İş Yapış

Fernas, faaliyetlerini dürüstlük, etik davranış, şeffaflık, hesap verebilirlik ve hukuka uygunluk ilkeleri doğrultusunda yürütür. Etik İhlallerin, Uyum İhlallerinin ve diğer uygunsuzlukların erken aşamada tespit edilmesi ve uygun şekilde ele alınması, güçlü kurumsal yönetim anlayışının ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilir.

Açık İletişim ve Bildirim Kültürü

Fernas, çalışanların ve ilgili üçüncü tarafların, herhangi bir Misilleme korkusu yaşamaksızın, İyi Niyetli Bildirimde bulunabilecekleri açık iletişim ve bildirim kültürünü destekler. Bildirimde bulunulması, kurumsal sorumluluğun ve etik iş yapış anlayışının doğal bir unsuru olarak değerlendirilir.

İyi Niyet ve Makul Gerekçe

Bu Politika kapsamında yapılan Bildirimlerin, Bildirimde Bulunan Kişinin sahip olduğu bilgi ve olaylar çerçevesinde Makul Gerekçelere dayanması ve İyi Niyetli Bildirim niteliği taşıması esastır. Yapılan İnceleme sonucunda bildirim konu hususların doğrulanamaması, tek başına Bildirimde Bulunan Kişi bakımından olumsuz bir sonuç doğurmaz.

Gizlilik

Bildirim süreçlerinde elde edilen bilgi ve belgeler ile Bildirimde Bulunan Kişinin ve İlgili Kişinin kimliğine ilişkin bilgiler, yürürlükteki mevzuat çerçevesinde ve yalnızca görevleri gereği bilgiye

information available at the time of the Report, that the reported matter is true or likely to be true.

4. FUNDAMENTAL PRINCIPLES

Fernas Group shall conduct all reporting, assessment and Investigation processes under this Policy in accordance with the following fundamental principles:

Integrity and Ethical Business Conduct

Fernas conducts its business in accordance with the principles of integrity, ethical business conduct, transparency, accountability and compliance with applicable laws and regulations. The early identification and appropriate handling of Ethical Misconduct, Compliance Violations and other irregularities are regarded as integral elements of sound corporate governance.

Open Communication and Reporting Culture

Fernas promotes an open communication and reporting culture in which Employees and relevant Third Parties are encouraged to make Good Faith Reports without fear of Retaliation. Making a Report is recognized as a natural and important aspect of corporate responsibility and ethical business conduct.

Good Faith and Reasonable Grounds

Reports submitted under this Policy shall be made in Good Faith and be based on Reasonable Grounds, taking into account the information and circumstances available to the Reporting Person at the time the Report is made. The mere fact that an Investigation does not substantiate the reported concern shall not, in itself, result in any adverse consequences for the Reporting Person.

Confidentiality

Information and documentation obtained during the reporting process, including information relating to the identity of the Reporting Person and the Person Concerned, shall be treated as confidential in accordance with applicable laws and regulations

ihtiyaç duyan kişilerle paylaşılır. Bildirim süreçlerinde gizlilik ilkesinin korunması esastır.

Tarafsızlık ve Adillik

Bildirimler, objektif, bağımsız, tarafsız ve adil şekilde değerlendirilir. İnceleme süreçlerinde görev alan kişiler, Çıkar Çatışması oluşturabilecek durumlarda değerlendirme sürecine katılamaz. Bildirimde Bulunan Kişi ile İlgili Kişinin hak ve menfaatleri, inceleme süreci boyunca dengeli şekilde gözetilir.

Misillemenin Yasaklanması

Fernas, İyi Niyetli Bildirimde bulunan, Bildirim sürecine destek veren veya İnceleme faaliyetlerine katılan kişilere yönelik herhangi bir Misillemeye karşı sıfır tolerans yaklaşımını benimser. Misilleme niteliğindeki hiçbir davranışa müsamaha gösterilmez.

Risk Temelli Yaklaşım

Fernas, Bildirimlerin değerlendirilmesi ve İnceleme süreçlerinin planlanmasında; bildirimin niteliği, olası etkileri, ilgili riskler, kişiler, faaliyet alanı ve diğer ilgili hususları dikkate alarak risk temelli bir yaklaşım benimser. Daha yüksek risk taşıyan durumlarda ilave değerlendirme, kontrol veya inceleme mekanizmaları uygulanabilir.

Objektif ve Bağımsız İnceleme

Her Bildirim, kendi somut koşulları içerisinde değerlendirilir. İnceleme süreçleri, ön yargılardan uzak, yeterli bilgi ve belgelere dayalı, objektif ve bağımsız şekilde yürütülür. Hiçbir kişi hakkında yalnızca Bildirim yapılmış olması nedeniyle peşin hüküm oluşturulamaz.

and shall be disclosed only to individuals who have a legitimate need to know in the performance of their duties. Protecting the confidentiality of the reporting process is a fundamental principle of this Policy.

Impartiality and Fairness

Reports shall be assessed in an objective, independent, impartial and fair manner. Individuals involved in the assessment or Investigation process shall not participate where a Conflict of Interest exists or may reasonably be perceived to exist. The rights and legitimate interests of both the Reporting Person and the Person Concerned shall be fairly and appropriately balanced throughout the Investigation process.

Non-Retaliation

Fernas adopts a zero-tolerance approach to Retaliation against any person who makes a Good Faith Report, supports the reporting process or participates in an Investigation. Any form of Retaliation is strictly prohibited and will not be tolerated.

Risk-Based Approach

Fernas adopts a risk-based approach when assessing Reports and planning Investigation activities, taking into consideration the nature of the reported concern, its potential impact, the relevant risks, the individuals involved, the affected business activities and any other relevant circumstances. Additional assessment, control or Investigation measures may be implemented where higher-risk situations are identified.

Objective and Independent Investigation

Each Report shall be assessed on the basis of its own facts and circumstances. Investigations shall be conducted objectively, independently and without prejudice, based on sufficient information and evidence. No individual shall be presumed to have engaged in misconduct solely because a Report has been made.

Sürekli İyileştirme

Fernas, Bildirimlerden elde edilen bulguların yalnızca münferit olayların değerlendirilmesi amacıyla değil, kurumsal süreçlerin geliştirilmesi, benzer risklerin önlenmesi ve etik kültürün güçlendirilmesi amacıyla da kullanılmasını destekler. Bu doğrultuda Politika'nın etkinliği düzenli olarak gözden geçirilir ve gerekli görülen iyileştirmeler hayata geçirilir.

Fernas, hata veya uygunsuzlukların gizlenmesinden ziyade zamanında bildirilmesini destekleyen ve çalışanların görüşlerini çekinmeden paylaşabilecekleri bir çalışma ortamı oluşturmayı amaçlar.

Continuous Improvement

Fernas supports the use of findings derived from Reports not only for addressing individual cases but also for improving corporate processes, preventing similar risks and strengthening the organization's ethical culture. Accordingly, the effectiveness of this Policy shall be reviewed on a regular basis, and appropriate improvements shall be implemented where necessary.

Fernas is committed to fostering a working environment that encourages the timely reporting of errors, concerns and potential misconduct rather than their concealment, and where Employees feel confident to raise concerns and express their views without hesitation.

5. BİLDİRİME KONU OLABİLECEK DURUMLAR

Fernas, çalışanlarını ve ilgili üçüncü tarafları; yürürlükteki mevzuata, şirket politika ve prosedürlerine veya etik ilkelere aykırılık oluşturabilecek ya da oluşturduğu yönünde Makul Gerekçelere dayanan şüphe bulunan davranış, işlem veya diğer uygunsuzluklar hakkında İyi Niyetli Bildirimde bulunmaya teşvik eder.

Bu Politika kapsamında yapılacak Bildirimler; fiilen gerçekleşmiş, gerçekleşme riski bulunan veya teşebbüs aşamasında kalan Etik İhlaller, Uyum İhlalleri veya diğer uygunsuzluklara ilişkin olabilir. Bildirimde bulunabilmek için ihlalin kesin olarak ispatlanmış olması aranmaz. Bildirimde Bulunan Kişinin sahip olduğu bilgi ve olaylar çerçevesinde Makul Gerekçelere dayanması yeterlidir.

Aşağıdaki durumlar, bunlarla sınırlı olmamak üzere, bu Politika kapsamında Bildirime konu olabilecek hususlar arasında yer alabilir:

- yürürlükteki mevzuatın ihlal edilmesi veya ihlal edilme riskinin bulunması,

5. REPORTING OF CONCERNS

Fernas encourages Employees and relevant Third Parties to make Good Faith Reports regarding any conduct, transaction or other irregularity that may constitute, or is reasonably suspected of constituting, a violation of applicable laws and regulations, Company policies and procedures, or ethical principles.

Reports made under this Policy may relate to Ethical Misconduct, Compliance Violations or other irregularities that have occurred, are likely to occur, or have been attempted. A Reporting Person is not required to establish that a violation has actually occurred before making a Report. It is sufficient that the Reporting Person has Reasonable Grounds, based on the information and circumstances available to them, to believe that the reported matter is true or likely to be true.

Without limitation, the following matters may be reported under this Policy:

- violations of, or potential violations of, applicable laws and regulations;

- Etik ve Davranış Kuralları, şirket politika ve prosedürleri veya diğer kurumsal düzenlemelere aykırı davranışlar,
- rüşvet, yolsuzluk, usulsüz menfaat sağlanması veya çıkar çatışmaları,
- dolandırıcılık, zimmet, hırsızlık, görevin kötüye kullanılması veya şirket varlıklarının uygunsuz kullanımı,
- suç gelirlerinin aklanması, terörizmin finansmanı, yaptırım ihlalleri veya diğer finansal suçlara ilişkin riskler,
- muhasebe, finansal raporlama, kayıt düzeni veya iç kontrol süreçlerine ilişkin usulsüzlükler,
- ihale, satın alma, tedarik zinciri veya sözleşme süreçlerinde usulsüz uygulamalar,
- bilgi güvenliği, siber güvenlik veya kişisel verilerin korunmasına ilişkin ihlaller,
- gizli veya ticari sır niteliğindeki bilgilerin yetkisiz şekilde kullanılması veya açıklanması,
- insan hakları ihlalleri, ayrımcılık, taciz, mobbing, zorla çalıştırma, çocuk işçiliği veya diğer çalışma hayatına ilişkin ciddi uygunsuzluklar,
- iş sağlığı ve güvenliği ile çevrenin korunmasına ilişkin yükümlülüklerin ihlal edilmesi,
- Misilleme niteliği taşıyan davranışlar,
- delillerin gizlenmesine, değiştirilmesine veya yok edilmesine yönelik girişimler,
- İnceleme süreçlerinin kasıtlı olarak engellenmesi veya yanıltıcı bilgi ve belge sunulması,
- şirketin itibarına, faaliyetlerine veya meşru menfaatlerine önemli ölçüde zarar verebilecek diğer davranış, işlem veya uygulamalar.
- conduct inconsistent with the **Code of Ethics and Business Conduct**, Company policies and procedures, or other internal corporate rules and standards;
- Bribery, Corruption, the offering or receiving of improper benefits, or Conflicts of Interest;
- Fraud, embezzlement, theft, abuse of authority, or misuse of Company assets;
- risks relating to Money Laundering, Terrorist Financing, sanctions violations, or other financial crimes;
- irregularities relating to accounting, financial reporting, record-keeping, or internal control processes;
- improper practices in tendering, procurement, supply chain, or contract management processes;
- information security, cybersecurity, or personal data protection breaches;
- the unauthorized use or disclosure of confidential information or trade secrets;
- human rights violations, discrimination, harassment, mobbing, forced labour, child labour, or other serious workplace misconduct;
- violations of occupational health and safety or environmental protection obligations;
- acts of Retaliation;
- attempts to conceal, alter or destroy evidence;
- the deliberate obstruction of an Investigation or the intentional submission of false or misleading information or documentation; and
- any other conduct, transaction or practice that may materially harm the reputation, operations or legitimate interests of Fernas.

Bu Politika kapsamında yapılacak Bildirimlerin, mümkün olduğu ölçüde somut bilgi, belge veya

Reports made under this Policy are expected, where reasonably practicable, to be supported by relevant

gözlemlere dayanması beklenir. Bununla birlikte, Bildirimde Bulunan Kişinin elinde kesin delil bulunmaması, tek başına Bildirimde bulunmasına engel teşkil etmez.

İşbu maddede yer alan örnekler sınırlı sayıda olmayıp, yürürlükteki mevzuata, şirket politika ve prosedürlerine veya etik ilkelere aykırılık oluşturabilecek diğer davranış, işlem veya uygunsuzluklar da bu Politika kapsamında Bildirime konu edilebilir.

6. BİLDİRİM KANALLARI

Fernas, çalışanların ve ilgili üçüncü tarafların bu Politika kapsamında Bildirimde bulunabilecekleri güvenli, erişilebilir ve uygun iletişim kanalları oluşturmayı ve bu kanalların etkin şekilde işletilmesini destekler.

Bildirimler; olayın niteliği, aciliyeti ve somut koşulları dikkate alınarak, şirket tarafından belirlenen uygun bildirim kanalları aracılığıyla gerçekleştirilebilir. Bu kapsamda Bildirimler, uygulanabildiği ölçüde;

- ilgili yöneticiye,
- Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne,
- Etik Kurul'a,
- şirket tarafından belirlenen etik bildirim hattına, elektronik bildirim sistemine veya diğer kurumsal bildirim kanallarına,
- gerekli görülen diğer yetkili kişi veya birimlere iletilir.

Bildirimlerin yazılı, sözlü veya elektronik ortamda yapılması mümkündür. Fernas, gerekli gördüğü durumlarda güvenli elektronik bildirim sistemleri, telefon hatları, elektronik posta adresleri veya diğer uygun iletişim araçları aracılığıyla Bildirim alınmasına yönelik ilave mekanizmalar oluşturabilir.

facts, information, documentation or personal observations. However, the absence of conclusive evidence shall not, by itself, prevent a Reporting Person from making a Good Faith Report.

The examples set out in this Section are illustrative and non-exhaustive. Any other conduct, transaction or irregularity that may constitute, or is reasonably suspected of constituting, a violation of applicable laws and regulations, Company policies and procedures, or ethical principles may also be reported under this Policy.

6. REPORTING CHANNELS

Fernas supports the establishment and effective operation of secure, accessible and appropriate reporting channels through which Employees and relevant Third Parties may submit Reports under this Policy.

Reports may be made through the reporting channels designated by the Company, taking into account the nature, urgency and specific circumstances of the matter. To the extent applicable, Reports may be submitted through:

- the relevant manager;
- the Legal and Compliance Department;
- the Ethics Committee;
- the ethics hotline, electronic reporting system or other corporate reporting channels designated by the Company; or
- such other authorized persons or functions as the Company may designate.

Reports may be submitted in writing, verbally or through electronic means. Where appropriate, Fernas may establish additional reporting mechanisms, including secure electronic reporting systems, telephone hotlines, dedicated email addresses or other appropriate communication channels.

Bildirimlerin mümkün olduğu ölçüde; bildirim konu olayın açıklaması, ilgili kişi veya kişiler, olayın gerçekleştiği tarih veya dönem, varsa destekleyici bilgi ve belgeler ile diğer ilgili bilgileri içermesi beklenir. Bununla birlikte, Bildirimde Bulunan Kişinin tüm bilgi ve belgelere sahip olmaması veya kesin delil sunamaması, tek başına Bildirimin değerlendirmeye alınmasına engel teşkil etmez.

Bildirimler, İyi Niyetli Bildirim niteliğinde olmaları ve Makul Gerekçelere dayanmaları kaydıyla, Bildirimde Bulunan Kişinin kimliğini açıklayarak veya Anonim Bildirim şeklinde gerçekleştirilebilir. Anonim Bildirimler de, içerdiği bilgi ve iddiaların yeterliliği dikkate alınarak bu Politika kapsamında uygun şekilde değerlendirilebilir.

Bildirimlerin alınması, yönlendirilmesi ve değerlendirilmesine ilişkin usul ve esaslar ile Bildirim kanallarının kullanımına ilişkin detaylar ilgili prosedürler ve diğer şirket düzenlemeleri çerçevesinde belirlenir.

İnsan sağlığı ve güvenliği, çevrenin korunması, bilgi güvenliği, şirket varlıklarının korunması veya diğer önemli hukuki, operasyonel ya da itibari riskler bakımından acil müdahale gerektiren durumlarda, ilgili yönetici veya yetkili iş birimleri gecikmeksizin bilgilendirilir. Bu şekilde yapılan bildirimler, işbu Politika kapsamında yürütülecek değerlendirme ve İnceleme süreçlerinin iletmesine engel teşkil etmez.

Fernas, etik ve uyum risklerinin öncelikle şirket içi bildirim mekanizmaları aracılığıyla etkin şekilde değerlendirilmesini destekler. Bununla birlikte, işbu Politika; yürürlükteki mevzuat kapsamında yetkili kamu kurum ve kuruluşlarına, düzenleyici otoritelere, adli veya idari makamlara yapılabilecek bildirim veya başvurulara ilişkin hakları ortadan

To the extent reasonably practicable, Reports are expected to include a description of the reported matter, the identity of the individual(s) involved, the relevant date or period of the events, any available supporting information or documentation, and any other relevant details. However, the fact that a Reporting Person does not possess all relevant information or documentation, or is unable to provide conclusive evidence, shall not, by itself, prevent a Report from being assessed under this Policy.

Provided that they constitute Good Faith Reports and are based on Reasonable Grounds, Reports may be submitted either by disclosing the Reporting Person's identity or anonymously. Anonymous Reports may also be assessed under this Policy, taking into account the sufficiency, credibility and specificity of the information provided.

The procedures governing the receipt, routing and assessment of Reports, as well as the operation and use of the reporting channels, shall be set out in the relevant procedures and other applicable Company rules and documentation.

Where urgent action is required to protect human health and safety, the environment, information security, Company assets, or to address other significant legal, operational or reputational risks, the relevant manager or competent business function shall be notified without delay. Such notifications shall not prevent or replace the assessment and Investigation processes to be carried out under this Policy.

Fernas encourages the reporting of ethical and compliance concerns through its internal reporting mechanisms in the first instance. Nothing in this Policy, however, shall limit, restrict or prevent any person's right, under applicable laws and regulations, to report concerns or make disclosures to competent public authorities, regulatory

kaldırmaz, sınırlandırmaz veya bu hakların kullanılmasını engellemez.

authorities, judicial authorities or administrative authorities.

7. GİZLİLİK, ANONİM BİLDİRİMLER VE KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI

Fernas, Bildirim süreçlerinin güvenilirliğinin sağlanabilmesi amacıyla Bildirimde Bulunan Kişinin, İlgili Kişinin, tanıkların ve Bildirime konu olaya ilişkin diğer kişilerin kimlikleri ile Bildirim kapsamında elde edilen bilgi ve belgelerin gizliliğinin korunmasına önem verir. Bildirim süreçlerinde edinilen bilgiler yalnızca görevleri gereği bu bilgilere ihtiyaç duyan yetkili kişi ve birimlerle ve **bilmesi gereken (need-to-know)** ilkesi çerçevesinde paylaşılır.

Bildirim süreçlerinde elde edilen tüm bilgi ve belgeler, yürürlükteki mevzuat ile şirket politika ve prosedürleri doğrultusunda gizli olarak muhafaza edilir. Bu bilgilerin yetkisiz kişiler tarafından erişilmesi, kullanılması, açıklanması, değiştirilmesi veya imha edilmesini önlemeye yönelik uygun idari ve teknik tedbirlerin uygulanması esastır.

Bildirimde Bulunan Kişinin kimliği, açık rızasının bulunmadığı durumlarda veya yürürlükteki mevzuattan kaynaklanan yükümlülükler saklı kalmak kaydıyla, üçüncü kişilerle paylaşılmaz. Benzer şekilde, hakkında Bildirim yapılan İlgili Kişinin hakları ile kişilik haklarının korunması ve Bildirimin gizliliğinin sağlanması da İnceleme süreci boyunca gözetilir.

Fernas, Anonim Bildirimlerin yapılmasına imkân tanıyabilir. Anonim Bildirimler, bildirimin anonim olması nedeniyle doğrudan reddedilmez; Bildirimin içerdiği bilgi, belge ve iddiaların yeterliliği ile doğrulanabilirliği dikkate alınarak bu Politika kapsamında değerlendirilir.

7. CONFIDENTIALITY, ANONYMOUS REPORTS AND PERSONAL DATA PROTECTION

Fernas places great importance on protecting the confidentiality of the identities of the Reporting Person, the Person Concerned, witnesses and any other individuals connected with a Report, as well as the information and documentation obtained during the reporting process, in order to maintain the integrity and credibility of the reporting system. Information obtained through the reporting process shall be disclosed only to authorized individuals and functions that require such information for the performance of their duties and strictly on a **need-to-know basis**.

All information and documentation obtained through the reporting process shall be maintained in confidence in accordance with applicable laws and regulations and the Company's policies and procedures. Appropriate administrative, technical and organizational measures shall be implemented to prevent unauthorized access to, use, disclosure, alteration or destruction of such information.

Unless the Reporting Person has provided explicit consent, or disclosure is required by applicable laws and regulations, the identity of the Reporting Person shall not be disclosed to any third party. Likewise, the rights and personal interests of the Person Concerned, as well as the confidentiality of the Report, shall be safeguarded throughout the Investigation process.

Fernas may permit the submission of Anonymous Reports. A Report shall not be rejected solely because it has been submitted anonymously. Anonymous Reports may be assessed under this Policy, taking into account the sufficiency,

credibility and verifiability of the information and allegations provided.

Bununla birlikte, anonim olarak yapılan Bildirimler nedeniyle ilave bilgi alınamaması veya Bildirimde Bulunan Kişi ile iletişim kurulmasının mümkün olmaması, İnceleme sürecinin kapsamını veya etkinliğini etkileyebilir.

However, where a Report is submitted anonymously, the inability to obtain additional information or communicate with the Reporting Person may affect the scope or effectiveness of the Investigation.

Hiçbir Bildirim, Bildirimde Bulunan Kişinin kimliğinin açıklanmasını zorunlu kılacak şekilde ele alınmaz; ancak yürürlükteki mevzuat kapsamında yetkili makamlar tarafından bilgi verilmesinin zorunlu olduğu hâller saklıdır.

No Report shall be handled in a manner that unnecessarily requires the identity of the Reporting Person to be disclosed. This shall not prejudice any disclosure obligations imposed by applicable laws and regulations or by competent authorities acting within their legal powers.

Bildirim süreçleri kapsamında işlenen kişisel veriler, yürürlükteki kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevzuata uygun olarak işlenir, muhafaza edilir ve korunur. Kişisel verilere erişim, yalnızca görevleri gereği erişim yetkisine sahip kişilerle sınırlı tutulur ve veriler yalnızca Bildirimin değerlendirilmesi, İnceleme süreçlerinin yürütülmesi, ilgili hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesi ve gerekli kurumsal tedbirlerin alınması amaçlarıyla kullanılabilir.

Personal data processed in connection with the reporting process shall be collected, processed, retained and protected in accordance with applicable personal data protection laws and regulations. Access to personal data shall be restricted to individuals who require such access for the performance of their duties, and such data shall be used solely for the assessment of Reports, the conduct of Investigations, compliance with legal obligations, and the implementation of appropriate corporate measures.

Bildirim süreçlerinde görev alan tüm kişi ve birimler, gizlilik yükümlülüğüne uygun hareket etmekle yükümlüdür. Gizlilik yükümlülüğünün ihlal edilmesi, yürürlükteki mevzuat ile şirket politika ve prosedürleri çerçevesinde değerlendirilir.

All individuals and functions involved in the reporting process are required to comply with their confidentiality obligations. Any breach of confidentiality shall be addressed in accordance with applicable laws and regulations and the Company's policies and procedures.

Bu madde kapsamında gizlilik, kişisel verilerin korunması ve bilgi güvenliğine ilişkin usul ve esaslar ilgili prosedürler ile diğer şirket düzenlemeleri çerçevesinde belirlenir.

The detailed rules and procedures relating to confidentiality, personal data protection and information security under this Section shall be set out in the relevant procedures and other applicable Company rules.

8. BİLDİRİMDE BULUNAN KİŞİLERİN KORUNMASI VE MİSİLLEMENİN YASAKLANMASI

Fernas, İyi Niyetli Bildirimde bulunan, Bildirim sürecine destek veren, tanıklık yapan veya bu Politika kapsamında yürütülen İnceleme faaliyetlerine katılan kişilerin korunmasını kurumsal uyum sisteminin temel unsurlarından biri olarak kabul eder.

Hiçbir Bildirimde Bulunan Kişi; İyi Niyetli Bildirimde bulunması, Bildirim sürecine katılması veya bu Politika kapsamında yürütülen bir İncelemeye destek vermesi nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak Misillemeye maruz bırakılamaz.

Misilleme; bunlarla sınırlı olmamak üzere;

- iş sözleşmesinin feshedilmesi veya feshedilme tehdidinde bulunulması,
- görev yerinin veya görev tanımının olumsuz şekilde değiştirilmesi,
- ücret, yan haklar veya çalışma koşullarında olumsuz değişiklik yapılması,
- terfi, eğitim veya kariyer gelişimi imkânlarının haksız şekilde sınırlandırılması,
- olumsuz performans değerlendirmesi yapılması,
- yıldırma (mobbing), baskı, tehdit, ayrımcılık veya dışlama,
- disiplin sürecinin kötüye kullanılması,
- iş ilişkisinin yenilenmemesi veya sona erdirilmesi,
- ticari ilişkilere veya mesleki itibara zarar verebilecek haksız uygulamalar,
- benzeri her türlü olumsuz işlem veya uygulamayı kapsayabilir.

8. PROTECTION OF REPORTING PERSONS AND NON-RETALIATION

Fernas recognizes the protection of Reporting Persons who make Good Faith Reports, individuals who support the reporting process, witnesses, and those participating in Investigations conducted under this Policy as a fundamental component of its compliance management system.

No Reporting Person shall be subjected, directly or indirectly, to Retaliation for making a Good Faith Report, participating in the reporting process, or supporting an Investigation conducted under this Policy.

Retaliation may include, without limitation:

- termination of employment or threats of termination;
- adverse changes to an individual's position, duties or responsibilities;
- adverse changes to salary, benefits or working conditions;
- the unjustified denial of promotion, training or career development opportunities;
- unjustified negative performance evaluations;
- harassment (including mobbing), intimidation, threats, discrimination or exclusion;
- the misuse of disciplinary procedures;
- the non-renewal or termination of an employment or other contractual relationship;
- unfair practices that may adversely affect business relationships or professional reputation; or
- any other form of adverse treatment or detrimental action.

Fernas, Misilleme niteliği taşıyabilecek davranışlara karşı sıfır tolerans yaklaşımını benimser. Misilleme oluşturabilecek durumların tespit edilmesi hâlinde gerekli değerlendirmeler yapılır ve uygun görülen durumlarda ilgili şirket politika ve prosedürleri ile yürürlükteki mevzuat çerçevesinde gerekli tedbirler uygulanabilir.

Bu Politika kapsamında sağlanan koruma; Bildirimde Bulunan Kişinin, Bildirimde bulunduğu tarihte paylaştığı bilgilerin doğru olduğuna ilişkin Makul Gerekçelere sahip olması ve İyi Niyetli Bildirimde bulunması hâlinde uygulanır. Yapılan İnceleme sonucunda bildirim konu hususların doğrulanamaması, tek başına Bildirimde Bulunan Kişinin bu Politika kapsamında sağlanan korumadan yararlanmasını engellemez.

Fernas, uygulanabildiği ölçüde, Bildirimde Bulunan Kişi ile birlikte Bildirim sürecine destek veren tanıkların, Bildirimde bulunulmasına yardımcı olan kişilerin ve Bildirim nedeniyle Misilleme riski altında bulunabilecek diğer ilgili kişilerin de bu Politika'da yer alan koruma ilkelerinden yararlanmasını destekler.

Misillemeye maruz kaldığını düşünen kişiler, bu durumu bu Politika kapsamında belirlenen Bildirim kanalları aracılığıyla iletebilir. Bu tür Bildirimler öncelikli olarak değerlendirilir ve gerekli görülen durumlarda uygun koruyucu ve düzeltici tedbirler uygulanabilir.

Hiçbir yönetici veya çalışan, Bildirimde Bulunan Kişiyi Bildirimini geri çekmeye zorlayamaz, Bildirimde bulunmasını engelleyemez veya bu yönde baskı kuramaz.

Fernas adopts a zero-tolerance approach to any form of Retaliation. Where conduct that may constitute Retaliation is identified, appropriate assessments shall be carried out and, where warranted, appropriate protective, corrective or disciplinary measures may be implemented in accordance with applicable laws and regulations and the Company's policies and procedures.

The protection provided under this Policy shall apply where the Reporting Person had Reasonable Grounds to believe that the information reported was true at the time the Report was made and acted in Good Faith. The mere fact that an Investigation does not substantiate the reported concern shall not, by itself, prevent the Reporting Person from benefiting from the protections provided under this Policy.

To the extent applicable, Fernas also supports extending the protections set out in this Policy to witnesses, individuals who assist a Reporting Person in making a Report, and any other persons who may be exposed to Retaliation as a consequence of a Report.

Any person who believes that they have been subjected to Retaliation may report the matter through the reporting channels established under this Policy. Such Reports shall be treated as a priority and, where appropriate, suitable protective and corrective measures may be implemented.

No manager or Employee shall prevent or discourage a person from making a Report, pressure a Reporting Person to withdraw a Report, or otherwise interfere with the exercise of the rights provided under this Policy.

9. BİLDİRİMLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE İNCELENMESİ

Fernas, bu Politika kapsamında yapılan tüm Bildirimlerin uygun süre içerisinde, objektif, tarafsız, gizli ve adil bir şekilde değerlendirilmesini destekler. Her Bildirim, kendi somut koşulları, içerdiği bilgi ve belgeler ile taşıdığı riskler dikkate alınarak ayrı ayrı ele alınır.

Bildirimlerin değerlendirilmesi ve gerekli görülen durumlarda İnceleme süreçlerinin başlatılması; bildirimin niteliği, kapsamı, güvenilirliği, içerdiği bilgi ve belgeler ile oluşturabileceği hukuki, mali, operasyonel, itibari ve diğer uyum riskleri dikkate alınarak gerçekleştirilir. Gerekğinde ilave bilgi veya belge talep edilebilir ya da ilgili kişi ve birimlerden görüş alınabilir.

İnceleme süreçleri; dürüstlük, tarafsızlık, gizlilik, adillik ilkeleri gözetilerek yürütülür. Bildirimde Bulunan Kişinin, İlgili Kişinin ve Bildirim sürecine dâhil olan diğer kişilerin hak ve meşru menfaatlerinin korunmasına özen gösterilir.

İnceleme süreçlerinde görev alan kişiler, görevlerini bağımsız ve objektif şekilde yerine getirir. Çıkar Çatışması oluşturabilecek bir durumun bulunması hâlinde ilgili kişi İnceleme sürecine katılmaz ve gerekli görülen durumlarda farklı kişi veya birimler görevlendirilebilir.

Bildirim konusu olayın niteliğine göre Hukuk ve Uyum Müşavirliği, ilgili iş birimleri, İç Denetim, İnsan Kaynakları veya şirket tarafından yetkilendirilen diğer kişi, kurul veya komitelerin desteği alınabilir. Gerekli görülen hâllerde, yürürlükteki mevzuat çerçevesinde bağımsız

9. ASSESSMENT OF REPORTS AND INVESTIGATIONS

Fernas supports the timely, objective, impartial, confidential and fair assessment of all Reports submitted under this Policy. Each Report shall be assessed individually, taking into account its specific circumstances, the information and documentation provided, and the nature and level of the risks involved.

The assessment of Reports and, where appropriate, the initiation of an Investigation shall be determined having regard to the nature, scope, credibility and supporting information of the Report, as well as the legal, financial, operational, reputational and other compliance risks that may arise. Where appropriate, additional information or documentation may be requested, and relevant individuals or business functions may be consulted.

Investigations shall be conducted with integrity, impartiality, confidentiality and fairness. Due regard shall be given throughout the Investigation process to protecting the rights and legitimate interests of the Reporting Person, the Person Concerned, and any other individuals involved in the reporting process.

Individuals involved in an Investigation shall perform their responsibilities independently and objectively. Where an actual or potential Conflict of Interest exists, the relevant individual shall not participate in the Investigation, and alternative individuals or functions may be assigned where appropriate.

Depending on the nature of the reported matter, the Legal and Compliance Department, relevant business functions, Internal Audit, Human Resources, or other individuals, committees or bodies authorized by Fernas may be involved in the Investigation process. Where appropriate, independent experts or external advisers may also

uzmanlardan veya dış danışmanlardan destek alınması da mümkündür.

İnceleme sonucunda bildirim konu hususların doğrulanması hâlinde, ihlalin niteliği dikkate alınarak gerekli düzeltici, önleyici, disiplin, idari, hukuki veya diğer uygun tedbirlerin alınması değerlendirilebilir. Bildirim konu hususların doğrulanamaması ise tek başına Bildirimin kötü niyetli olduğu anlamına gelmez.

Fernas, yürürlükteki mevzuat, gizlilik yükümlülükleri ve İncelemenin sağlıklı şekilde yürütülmesine ilişkin gereklilikler saklı kalmak kaydıyla, uygun görülen durumlarda Bildirimde Bulunan Kişiye Bildirimin alındığı ve sürecin uygun şekilde değerlendirildiği konusunda makul ölçüde geri bildirim sağlamayı amaçlar.

Bildirimlerin değerlendirilmesi ve İnceleme süreçlerinin yürütülmesine ilişkin usul ve esaslar ilgili prosedürler ve diğer şirket düzenlemeleri çerçevesinde belirlenir.

İnceleme süreçlerinde görev alan kişiler, görevlerini bağımsız ve objektif şekilde yerine getirir. Çıkar Çatışması oluşturabilecek bir durumun bulunması hâlinde ilgili kişi İnceleme sürecine katılmaz ve gerekli görülen durumlarda farklı kişi veya birimler görevlendirilebilir.

Geçici Koruyucu Tedbirler

İnceleme sürecinin etkin, güvenli ve sağlıklı şekilde yürütülebilmesi veya ortaya çıkabilecek ilave hukuki, mali, operasyonel, çevresel, iş sağlığı ve güvenliği, bilgi güvenliği ya da itibari risklerin önlenmesi amacıyla, İnceleme sonuçlanıncaya kadar gerekli görülen geçici koruyucu tedbirler uygulanabilir.

be engaged in accordance with applicable laws and regulations.

Where an Investigation substantiates the reported concern, appropriate corrective, preventive, disciplinary, administrative, legal or other measures may be considered, taking into account the nature and seriousness of the violation. The fact that a reported concern cannot be substantiated shall not, by itself, be regarded as evidence that the Report was made in bad faith.

Subject to applicable laws and regulations, confidentiality obligations, and the requirements necessary to preserve the integrity of the Investigation, Fernas aims, where appropriate, to provide the Reporting Person with reasonable feedback confirming that the Report has been received and is being appropriately assessed.

The detailed procedures governing the assessment of Reports and the conduct of Investigations shall be established under the relevant procedures and other applicable Company rules.

Individuals involved in an Investigation shall perform their responsibilities independently and objectively. Where an actual or potential Conflict of Interest exists, the relevant individual shall not participate in the Investigation, and, where appropriate, alternative individuals or business functions may be assigned.

Temporary Protective Measures

Where necessary to ensure the effective, secure and proper conduct of an Investigation, or to prevent additional legal, financial, operational, environmental, occupational health and safety, information security or reputational risks pending the completion of the Investigation, temporary protective measures may be implemented.

Geçici koruyucu tedbirler; bunlarla sınırlı olmamak üzere;

- ilgili bilgi, belge ve kayıtların muhafaza altına alınması,
- elektronik kayıtların veya log kayıtlarının korunması,
- şirket varlıklarının güvence altına alınması,
- bilgi sistemleri, uygulamalar veya fiziksel alanlara erişim yetkilerinin geçici olarak sınırlandırılması,
- ilgili süreçlerde ilave kontrol veya gözetim mekanizmalarının uygulanması,
- görevlerin geçici olarak yeniden düzenlenmesi veya farklı kişilere devredilmesi,
- ilgili kişi veya iş birimlerinden ilave bilgi ve belge talep edilmesi,
- delillerin korunmasına veya risklerin azaltılmasına yönelik diğer uygun idari ve teknik tedbirlerin uygulanmasını içerebilir.

Geçici koruyucu tedbirler, yalnızca İncelemenin sağlıklı şekilde yürütülmesini veya mevcut risklerin yönetilmesini sağlamak amacıyla uygulanır; tek başına disiplin yaptırımı veya İlgili Kişinin sorumluluğunun kabul edildiği anlamına gelmez. Uygulanacak tedbirlerin, İncelemenin niteliği ve tespit edilen risklerle ölçülü olması esastır.

Geçici koruyucu tedbirlerin uygulanmasına ilişkin değerlendirmeler, ilgili iş birimleri ile Hukuk ve Uyum Müşavirliği'nin görüşü alınarak ve Fernas'ın yetki matrisi ile iç düzenlemeleri çerçevesinde yetkili kişi veya merciler tarafından gerçekleştirilir.

Such temporary protective measures may include, without limitation:

- securing relevant information, documentation and records;
- preserving electronic data and system logs;
- safeguarding Company assets;
- temporarily restricting access to information systems, applications or physical premises;
- implementing enhanced monitoring or additional control measures within relevant processes;
- temporarily reassigning responsibilities or allocating duties to other individuals;
- requesting additional information or documentation from relevant individuals or business functions; and
- implementing any other appropriate administrative or technical measures necessary to preserve evidence or mitigate risks.

Temporary protective measures shall be implemented solely for the purpose of ensuring the proper conduct of the Investigation or managing identified risks. Such measures shall not, by themselves, constitute disciplinary action or imply that the Person Concerned is responsible for the reported matter. Any measures implemented shall be proportionate to the nature of the Investigation and the risks identified.

Decisions regarding the implementation of temporary protective measures shall be made by the authorized persons or bodies in accordance with Fernas' authority matrix and internal governance framework, after consultation with the relevant business functions and the Legal and Compliance Department.

İlgili Kişinin Haklarının Korunması

Fernas, hakkında Bildirim yapılan İlgili Kişinin haklarının da Bildirim süreci boyunca gözetilmesini esas alır. İnceleme süresince İlgili Kişiye peşin hükümle yaklaşılmaz; kişinin onuru, itibarı, özel hayatı ve diğer kişilik haklarına saygı gösterilir.

İlgili Kişi hakkında yapılacak değerlendirmeler yalnızca objektif bilgi, belge ve bulgulara dayanır. İncelemenin niteliği ve gizlilik yükümlülükleri ile yürürlükteki mevzuatın izin verdiği ölçüde, İlgili Kişiye gerekli açıklamaları yapma ve kendisini ilgilendiren hususlarda görüşünü veya savunmasını sunma imkânı tanınabilir.

İnceleme sürecinde elde edilen bilgi ve belgeler, İlgili Kişinin haklarını gereksiz şekilde zedeleyecek veya itibarına haksız zarar verecek şekilde kullanılamaz veya açıklanamaz. Bildirimlerin değerlendirilmesi sırasında, hem Bildirimde Bulunan Kişinin hem de İlgili Kişinin hak ve meşru menfaatlerinin adil ve dengeli şekilde gözetilmesi esastır.

10. KÖTÜ NİYETLİ BİLDİRİMLER

Fernas, çalışanların ve ilgili üçüncü tarafların İyi Niyetli Bildirimde bulunmalarını teşvik eder ve Bildirimde Bulunan Kişilerin, sahip oldukları bilgi ve olaylar çerçevesinde Makul Gerekçelere dayanarak yaptıkları Bildirimler nedeniyle herhangi bir olumsuz sonuçla karşılaşmalarını esas alır.

Bu Politika kapsamında yapılan bir Bildirimin, yürütülen İnceleme sonucunda doğrulanamaması veya bildirim konu hususların tespit edilememesi, tek başına Bildirimin kötü niyetli olduğu veya

Protection of the Rights of the Person Concerned

Fernas recognizes that the rights of the Person Concerned shall also be respected and protected throughout the reporting and Investigation process. During an Investigation, the Person Concerned shall not be presumed to have engaged in misconduct, and due respect shall be afforded to that person's dignity, reputation, privacy and other personal rights.

Any assessment concerning the Person Concerned shall be based solely on objective information, documentation and evidence. To the extent permitted by applicable laws and regulations, and subject to the nature of the Investigation and applicable confidentiality obligations, the Person Concerned may be provided with an opportunity to present explanations, comments or a response to matters concerning them.

Information and documentation obtained during the Investigation shall not be used or disclosed in a manner that unnecessarily prejudices the rights or reputation of the Person Concerned. Throughout the assessment of Reports and the conduct of Investigations, the rights and legitimate interests of both the Reporting Person and the Person Concerned shall be protected in a fair and balanced manner.

10. MALICIOUS REPORTS

Fernas encourages Employees and relevant Third Parties to make Good Faith Reports. Reporting Persons who make Reports in Good Faith and based on Reasonable Grounds shall not suffer any adverse consequences solely because the reported concern is not substantiated following an Investigation.

The fact that a Report cannot be substantiated, or that no violation is identified during an Investigation, shall not by itself mean that the Report was made in bad faith or that the Reporting Person is responsible for making the Report.

Bildirimde Bulunan Kişinin sorumluluğunu gerektirdiği şeklinde değerlendirilmez.

Buna karşılık; bir kişiye zarar vermek, haksız menfaat sağlamak, İnceleme süreçlerini yanıltmak veya Fernas'ın faaliyetlerini olumsuz etkilemek amacıyla, bildirim konu hususun gerçeğe aykırı olduğunu bilerek veya gerçeğe aykırı olduğunun açıkça bilinmesi gereken durumlarda kasten yanlış bilgi veya belge sunulması ya da asılsız Bildirimde bulunulması, kötü niyetli Bildirim olarak değerlendirilebilir.

Kötü niyetli Bildirimde bulunulduğunun tespit edilmesi hâlinde, ihlalin niteliği, kapsamı, kast derecesi ve diğer ilgili hususlar dikkate alınarak yürürlükteki mevzuat ile şirket politika ve prosedürleri çerçevesinde uygun disiplin, idari, hukuki, sözleşmesel veya diğer tedbirler uygulanabilir.

Bir Bildirimin kötü niyetli olarak değerlendirilebilmesi için, ilgili değerlendirmenin objektif bulgulara dayanması ve yalnızca Bildirimin doğrulanamamasına veya İnceleme sonucunda herhangi bir ihlal tespit edilememesine dayanılmaması esastır.

Hiçbir çalışan veya ilgili üçüncü taraf, İyi Niyetli Bildirimde bulunmasını engellemek, caydırmak veya Bildirim mekanizmalarının kullanılmasını zorlaştırmak amacıyla kötü niyetli Bildirim iddiasını kötüye kullanamaz.

Bu madde kapsamında yürütülecek değerlendirmelerin usul ve esasları ilgili prosedürler ile diğer şirket düzenlemeleri çerçevesinde belirlenir.

11. KAYITLARIN TUTULMASI VE BİLGİ YÖNETİMİ

Fernas, bu Politika kapsamında gerçekleştirilen Bildirimlere, değerlendirme ve İnceleme süreçlerine ilişkin bilgi, belge ve kayıtların uygun

However, a Report may be regarded as a Malicious Report where a person knowingly provides false information or documentation, or intentionally makes false allegations in order to harm another person, obtain an improper benefit, mislead an Investigation, or otherwise adversely affect Fernas.

Where a Malicious Report is identified, Fernas may take appropriate disciplinary, administrative, contractual, legal or other measures in accordance with applicable laws and regulations and the Company's policies and procedures, taking into account the nature and seriousness of the misconduct.

A Report shall only be considered a Malicious Report where this conclusion is supported by objective evidence. A Report shall not be treated as malicious solely because it cannot be substantiated or because no violation is identified following an Investigation.

No Employee or relevant Third Party may misuse allegations of malicious reporting to discourage Good Faith Reports or interfere with the reporting mechanisms established under this Policy.

The detailed procedures for assessing alleged Malicious Reports shall be set out in the relevant procedures and other applicable Company rules.

11. RECORD KEEPING AND INFORMATION MANAGEMENT

Fernas supports the proper creation, maintenance and management of information, documentation and records relating to Reports, assessments and

şekilde oluşturulmasını, muhafaza edilmesini ve yönetilmesini destekler. Kayıtların doğru, eksiksiz, güvenilir ve gerektiğinde doğrulanabilir nitelikte tutulması esastır.

Bu Politika kapsamında elde edilen Bildirimler, İnceleme sonuçları, alınan kararlar ve uygulanan aksiyonlara ilişkin kayıtlar; yürürlükteki mevzuat, şirket politika ve prosedürleri ile bilgi güvenliği ilkeleri çerçevesinde uygun şekilde muhafaza edilir.

Bildirim süreçleri kapsamında elde edilen bilgi ve belgelere erişim, yalnızca görevleri gereği erişim yetkisine sahip kişi ve birimlerle ve **bilmesi gereken (need-to-know)** ilkesi doğrultusunda sınırlandırılır. Kayıtların yetkisiz erişime, değiştirilmeye, ifşa edilmeye, kaybolmaya veya imha edilmeye karşı uygun idari ve teknik tedbirlerle korunması esastır.

Bildirim süreçleri kapsamında işlenen kişisel veriler, yürürlükteki kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevzuata uygun olarak işlenir, muhafaza edilir ve gerekli sürelerin sonunda uygun yöntemlerle silinir, yok edilir veya anonim hâle getirilir.

Fernas, Bildirim süreçlerinden elde edilen bilgi ve bulguları yalnızca ilgili Bildirimin değerlendirilmesi amacıyla değil; etik kültürün geliştirilmesi, benzer risklerin önlenmesi, iç kontrol mekanizmalarının güçlendirilmesi ve kurumsal uyum sisteminin sürekli iyileştirilmesi amacıyla da değerlendirebilir.

Fernas, yürürlükteki mevzuat ve gizlilik yükümlülükleri saklı kalmak kaydıyla, Bildirim süreçlerine ilişkin kayıtların bütünlüğünün, izlenebilirliğinin ve gerektiğinde denetlenebilirliğinin sağlanmasına yönelik uygun kontrol mekanizmaları uygular.

Bu madde kapsamında kayıtların oluşturulması, saklanması, erişimi, paylaşılması, imhası ve bilgi

Investigations conducted under this Policy. Records shall be maintained in an accurate, complete, reliable and, where appropriate, verifiable manner.

Records relating to Reports, Investigation outcomes, decisions made and actions taken under this Policy shall be retained in accordance with applicable laws and regulations, the Company's policies and procedures, and information security requirements.

Access to information and documentation obtained through the reporting process shall be restricted to authorized individuals and business functions on a **need-to-know basis**. Appropriate administrative and technical measures shall be implemented to protect such records against unauthorized access, alteration, disclosure, loss or destruction.

Personal data processed as part of the reporting process shall be collected, processed, retained and, where appropriate, deleted, destroyed or anonymized in accordance with applicable personal data protection laws and regulations.

Fernas may also use information and findings obtained through the reporting process to strengthen its ethical culture, prevent similar risks, improve internal control mechanisms, and support the continuous improvement of its compliance management system, in addition to assessing the relevant Report.

Subject to applicable laws and regulations and confidentiality obligations, Fernas shall implement appropriate controls to ensure the integrity, traceability and, where appropriate, auditability of records relating to the reporting process.

The detailed procedures governing the creation, retention, access, sharing and disposal of records,

yönetimine ilişkin usul ve esaslar ilgili prosedürler ile diğer şirket düzenlemeleri çerçevesinde belirlenir.

12. EĞİTİM VE FARKINDALIK

Fernas, bu Politika'da yer alan ilke ve kuralların organizasyon genelinde etkin şekilde uygulanmasını desteklemek amacıyla çalışanların ve gerekli görülen diğer ilgili tarafların bildirim mekanizmalarına ilişkin farkındalığının artırılmasını ve güçlü bir etik kültürünün geliştirilmesini amaçlar.

Eğitim ve farkındalık faaliyetleri; çalışanların görev ve sorumlulukları, maruz kalınan riskler, faaliyet gösterilen ülkeler, yürürlükteki mevzuat, uluslararası iyi uygulamalar ve şirketin faaliyet alanları dikkate alınarak planlanabilir. Gerekli görülen durumlarda yüz yüze veya dijital eğitimler, bilgilendirme faaliyetleri, rehber dokümanlar ve diğer uygun iletişim araçlarından yararlanılabilir.

Fernas, çalışanların Bildirim mekanizmalarının kullanımına, İyi Niyetli Bildirim ilkelerine, gizlilik yükümlülüklerine, Misillemenin Yasaklanmasına ve bu Politika kapsamındaki hak ve yükümlülüklerle ilişkin yeterli bilgi düzeyine sahip olmalarını destekler.

Yöneticiler ile Bildirimlerin değerlendirilmesi ve İnceleme süreçlerinde görev alan kişi ve birimlerin, görev ve sorumluluklarına uygun bilgi ve farkındalık düzeyine sahip olmalarının sağlanması amacıyla ilave eğitim ve bilgilendirme faaliyetleri gerçekleştirilebilir.

Fernas, bu Politika'ya ilişkin güncel gelişmelerin, uygulamada edinilen deneyimlerin ve gerekli görülen diğer hususların uygun yöntemlerle çalışanlara ve ilgili taraflara duyurulmasını destekler.

as well as information management under this Policy, shall be set out in the relevant procedures and other applicable Company rules.

12. TRAINING AND AWARENESS

Fernas supports the effective implementation of the principles and requirements set out in this Policy by promoting awareness of the reporting mechanisms among Employees and, where appropriate, other relevant Third Parties, and by fostering a strong culture of ethics and compliance throughout the organization.

Training and awareness activities may be planned taking into account employees' roles and responsibilities, the risks they may encounter, the countries in which Fernas operates, applicable laws and regulations, international good practices, and the Company's business activities. Where appropriate, such activities may include instructor-led or online training, awareness campaigns, guidance materials, and other suitable communication tools.

Fernas supports ensuring that Employees have an adequate understanding of the reporting mechanisms, the principles of Good Faith Reporting, confidentiality obligations, the prohibition of Retaliation, and the rights and responsibilities set out in this Policy.

Additional training and awareness activities may be provided for managers and for individuals and business functions involved in the assessment of Reports and the conduct of Investigations to ensure that they have the knowledge and awareness appropriate to their roles and responsibilities.

Fernas also supports communicating significant developments relating to this Policy, lessons learned from its implementation, and other relevant matters to Employees and, where appropriate, other relevant Third Parties through appropriate communication channels.

13. İNCELEME SONUÇLARI VE DÜZELTİCİ TEDBİRLER

Fernas, bu Politika kapsamında yürütülen İnceleme süreçlerinin sonucunda tespit edilen bulguların uygun şekilde değerlendirilmesini ve gerekli görülen düzeltici, önleyici ve iyileştirici tedbirlerin alınmasını destekler.

İnceleme sonucunda Etik İhlal, Uyum İhlali veya diğer uygunsuzlukların tespit edilmesi hâlinde; ihlalin niteliği, kapsamı, etkisi, tekrar etme riski ve diğer ilgili hususlar dikkate alınarak uygun aksiyonların alınması değerlendirilir.

İnceleme sonuçları doğrultusunda; gerekli görülen hâllerde ilgili iş birimleri, İnsan Kaynakları, Hukuk ve Uyum Müşavirliği, İç Denetim veya diğer yetkili kişi ve birimlerin görüşü alınabilir. Nihai değerlendirme ve uygulanacak tedbirler, Fernas'ın yetki matrisi, iç düzenlemeleri ve yürürlükteki mevzuat çerçevesinde yetkili karar mercileri tarafından belirlenir.

İhlalin niteliğine bağlı olarak;

- düzeltici veya önleyici faaliyetlerin uygulanması,
- süreç ve iç kontrol mekanizmalarının iyileştirilmesi,
- ilave eğitim veya farkındalık faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi,
- disiplin süreçlerinin başlatılması,
- sözleşmesel hakların kullanılması,
- gerekli görülmesi hâlinde ilgili idari veya adli mercilere bildirimde bulunulması,
- diğer uygun idari, hukuki veya organizasyonel tedbirlerin uygulanması değerlendirilebilir.

13. INVESTIGATION OUTCOMES AND CORRECTIVE MEASURES

Fernas supports the appropriate evaluation of the findings arising from Investigations conducted under this Policy and the implementation of corrective, preventive and improvement measures where appropriate.

Where an Investigation identifies an Ethical Misconduct, Compliance Violation or other misconduct, appropriate actions may be considered taking into account the nature, scope and impact of the violation, the risk of recurrence, and any other relevant circumstances.

Based on the findings of an Investigation, the views of the relevant business functions, Human Resources, the Legal and Compliance Department, Internal Audit, or other authorized individuals or functions may be sought where appropriate. Final decisions and any measures to be implemented shall be determined by the authorized decision-making bodies in accordance with Fernas' authority matrix, internal governance framework, and applicable laws and regulations.

Depending on the nature of the violation, the following actions may be considered, including but not limited to:

- implementing corrective or preventive actions;
- improving processes and internal control mechanisms;
- providing additional training or awareness activities;
- initiating disciplinary proceedings;
- exercising contractual rights;
- reporting the matter to the competent administrative or judicial authorities where appropriate; and
- implementing other appropriate administrative, legal or organizational measures.

İnceleme süreçlerinden elde edilen bulgular, benzer ihlallerin tekrarının önlenmesi, kurumsal risklerin azaltılması ve uyum sisteminin sürekli geliştirilmesi amacıyla uygun ölçüde değerlendirilir.

Fernas, Bildirim mekanizmalarının etkinliğini düzenli olarak izlemeyi ve değerlendirmeyi amaçlar. Bu kapsamda bildirimlerin sayısı, niteliği, konu dağılımı, risk alanları, sonuçları ve diğer eğilimler; gizlilik ilkeleri ile kişisel verilerin korunmasına ilişkin yükümlülükler gözetilerek anonimleştirilmiş ve toplulaştırılmış veriler üzerinden analiz edilebilir. Bu analizlerden elde edilen bulgular, kurumsal risklerin değerlendirilmesi, etik kültürünün güçlendirilmesi, kontrol mekanizmalarının geliştirilmesi ve uyum sisteminin sürekli iyileştirilmesi amacıyla kullanılabilir.

14. ROLLER VE SORUMLULUKLAR

Yönetim Kurulu

Yönetim Kurulu, Fernas'ın etik kültürünün, açık iletişim ve bildirim kültürünün geliştirilmesini ve bu Politika'nın etkin şekilde uygulanmasını desteklemekten sorumludur. Bu kapsamda Yönetim Kurulu; Bildirim mekanizmalarının etkinliğinin gözetilmesini, gerekli kaynakların sağlanmasını ve bu Politika'nın gerekli görülen durumlarda gözden geçirilmesini ve güncellenmesini destekler.

Üst Yönetim

Üst Yönetim, bu Politika'da yer alan ilke ve kuralların organizasyon genelinde etkin şekilde uygulanmasını destekler. Bildirim mekanizmalarının etkin şekilde işletilmesi, Bildirimlerin uygun şekilde değerlendirilmesi, gerekli düzeltici ve önleyici tedbirlerin uygulanması ile güçlü bir etik ve uyum kültürünün geliştirilmesi süreçlerinde aktif rol alır.

Findings obtained through Investigations may also be used, where appropriate, to prevent similar misconduct, reduce organizational risks, and support the continuous improvement of the compliance management system.

Fernas aims to regularly monitor and assess the effectiveness of its reporting mechanisms. For this purpose, information relating to the number, nature, subject matter, risk areas, outcomes and other trends associated with Reports may be analyzed using anonymized and aggregated data, while respecting confidentiality obligations and applicable personal data protection requirements. The results of these analyses may be used to support the assessment of organizational risks, strengthen the culture of ethics and compliance, enhance control mechanisms, and promote the continuous improvement of the compliance management system.

14. ROLES AND RESPONSIBILITIES

Board of Directors

The Board of Directors is responsible for promoting Fernas' culture of ethics, open communication and reporting, and for supporting the effective implementation of this Policy. In this capacity, the Board oversees the effectiveness of the reporting mechanisms, supports the allocation of appropriate resources, and ensures that this Policy is reviewed and updated where appropriate.

Senior Management

Senior Management supports the effective implementation of the principles and requirements set out in this Policy throughout the organization. It plays an active role in ensuring the effective operation of the reporting mechanisms, the appropriate assessment of Reports, the implementation of corrective and preventive measures, and the promotion of a strong culture of ethics and compliance.

Hukuk ve Uyum Müşavirliği

Hukuk ve Uyum Müşavirliği, bu Politika'nın uygulanmasına rehberlik eder ve Bildirim süreçlerinin koordinasyonunu destekler. Bu kapsamda gerekli görülen durumlarda Bildirimlerin ön değerlendirilmesine katkı sağlar, ilgili iş birimleri ile koordinasyonu yürütür, İnceleme süreçlerine ilişkin görüş ve yönlendirme sunar, Politika'nın uygulanmasını izler, eğitim ve farkındalık faaliyetlerini destekler ve Politika'nın gözden geçirilmesi ile güncellenmesine ilişkin çalışmaları koordine eder.

İlgili İş Birimleri ve Destek Fonksiyonları

İnsan Kaynakları, İç Denetim, Bilgi Teknolojileri, Finans ve diğer ilgili iş birimleri; görev alanlarına giren Bildirimlerin değerlendirilmesi, İnceleme süreçlerinin yürütülmesi, gerekli bilgi ve belgelerin sağlanması ve uygun görülen düzeltici veya önleyici tedbirlerin uygulanması süreçlerinde Hukuk ve Uyum Müşavirliği ile iş birliği içerisinde hareket eder.

Yöneticiler

Yöneticiler, sorumluluk alanlarında bu Politika'nın uygulanmasını desteklemek, çalışanların Bildirim mekanizmalarını güven içerisinde kullanabilecekleri bir çalışma ortamı oluşturmak ve İyi Niyetli Bildirimde bulunan kişilere karşı herhangi bir Misillemeye müsamaha göstermemekle sorumludur.

Yöneticiler, kendilerine iletilen Bildirimleri gecikmeksizin bu Politika kapsamında belirlenen uygun kişi veya birimlere yönlendirmekle yükümlüdür. Hiçbir yönetici; Bildirimde Bulunan Kişiyi Bildirimde bulunmaktan vazgeçiremez, Bildirimini geri çekmesi yönünde baskı kuramaz veya Bildirim sürecini engelleyici davranışlarda bulunamaz.

Çalışanlar

Tüm çalışanlar; bu Politika'da yer alan ilke ve kurallara uygun hareket etmek, görevleri

Legal and Compliance Department

The Legal and Compliance Department provides guidance on the implementation of this Policy and supports the coordination of the reporting process. Where appropriate, it contributes to the preliminary assessment of Reports, coordinates with relevant business functions, provides guidance and advice in relation to Investigations, monitors the implementation of this Policy, supports training and awareness activities, and coordinates the review and updating of this Policy.

Relevant Business Functions and Support Functions

Human Resources, Internal Audit, Information Technology, Finance, and other relevant business functions shall cooperate with the Legal and Compliance Department in assessing Reports within their areas of responsibility, conducting Investigations, providing relevant information and documentation, and implementing appropriate corrective or preventive measures where necessary.

Managers

Managers are responsible for supporting the implementation of this Policy within their areas of responsibility, fostering a working environment in which Employees can use the reporting mechanisms with confidence, and maintaining a zero-tolerance approach to Retaliation against individuals who make Good Faith Reports.

Managers shall promptly refer any Reports they receive to the appropriate individuals or functions designated under this Policy. No manager shall discourage a Reporting Person from making a Report, pressure a Reporting Person to withdraw a Report, or otherwise interfere with the reporting process.

Employees

All Employees are responsible for complying with the principles and requirements set out in this

kapsamında karşılaştıkları Etik İhlaller, Uyum İhlalleri veya diğer uygunsuzluklara ilişkin Makul Gerekçelere dayanan durumlarda İyi Niyetli Bildirimde bulunmak, yürütülen İnceleme süreçlerinde doğru bilgi vermek ve gerekli iş birliğini göstermekle sorumludur.

Çalışanların ayrıca gizlilik yükümlülüklerine uygun hareket etmeleri, Bildirim süreçlerini kötüye kullanmamaları ve bu Politika kapsamında yürütülen değerlendirme ve İnceleme faaliyetlerini olumsuz etkileyebilecek davranışlardan kaçınmaları beklenir.

Fernas, çalışanların görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları ciddi Etik İhlaller, Uyum İhlalleri veya diğer önemli uygunsuzluklara ilişkin Makul Gerekçelere dayanan durumları bu Politika kapsamında uygun bildirim kanalları aracılığıyla gecikmeksizin bildirmelerini bekler.

15. POLİTİKA İHLALLERİ VE SONUÇLARI

Bu Politika'ya, yürürlükteki mevzuata veya bildirim mekanizmalarına ilişkin şirket politika ve prosedürlerine aykırı davranışlar; ilgili mevzuat, iş sözleşmeleri, şirket düzenlemeleri ve diğer yükümlülükler çerçevesinde değerlendirilir.

İyi Niyetli Bildirimde bulunan kişilere yönelik Misillemede bulunulması, Bildirim süreçlerinin kasten engellenmesi, Bildirimde Bulunan Kişi üzerinde baskı kurulması, Bildirimlerin gizliliğinin ihlal edilmesi, İnceleme süreçlerinin kasıtlı olarak engellenmesi, delillerin gizlenmesi, değiştirilmesi veya yok edilmesi, kasıtlı olarak gerçeğe aykırı bilgi veya belge sunulması ya da bu Politika'da öngörülen yükümlülüklerin ihlal edilmesi, ihlalin niteliğine göre ciddi uyum ihlali olarak değerlendirilebilir.

Policy, making Good Faith Reports where they have Reasonable Grounds to believe that an Ethical Misconduct, Compliance Violation or other misconduct has occurred, providing accurate information during Investigations, and cooperating as required throughout the Investigation process.

Employees are also expected to comply with applicable confidentiality obligations, refrain from misusing the reporting process, and avoid any conduct that could adversely affect the assessment of Reports or the conduct of Investigations under this Policy.

Fernas expects Employees to promptly report, through the reporting channels established under this Policy, any serious Ethical Misconduct, Compliance Violation or other significant misconduct of which they become aware and for which they have Reasonable Grounds to believe has occurred.

15. POLICY VIOLATIONS AND CONSEQUENCES

Conduct that is inconsistent with this Policy, applicable laws and regulations, or the Company's policies and procedures relating to the reporting mechanisms shall be assessed in accordance with applicable laws and regulations, employment agreements, the Company's internal rules, and other applicable obligations.

Retaliation against individuals who make Good Faith Reports, the intentional obstruction of the reporting process, pressuring a Reporting Person, breaches of confidentiality relating to Reports, the intentional obstruction of Investigations, the concealment, alteration or destruction of evidence, the knowing submission of false information or documentation, or any other failure to comply with the obligations set out in this Policy may, depending on the nature and circumstances of the conduct, be regarded as a serious Compliance Violation.

İhlalin niteliği, kapsamı, etkisi, kast derecesi, tekrar etme riski ve diğer ilgili hususlar dikkate alınarak gerekli görülen durumlarda şirket politika ve prosedürleri ile yürürlükteki mevzuat çerçevesinde uygun disiplin, idari, hukuki, sözleşmesel veya diğer tedbirler uygulanabilir.

İş ortakları, danışmanlar, temsilciler, aracılar, alt yükleniciler, tedarikçiler, hizmet sağlayıcılar, ortak girişim tarafları, konsorsiyum üyeleri veya diğer ilgili üçüncü taraflar tarafından bu Politika'ya aykırı davranışlarda bulunulması hâlinde; düzeltici tedbirlerin uygulanması talep edilebilir, ilave kontrol mekanizmaları devreye alınabilir, iş ilişkisi yeniden değerlendirilebilir, askıya alınabilir veya uygun görülen durumlarda sona erdirilebilir.

Fernas, Bildirim mekanizmalarının dürüstlük, güven ve hesap verebilirlik ilkeleri doğrultusunda işletilmesini destekler ve bu Politika'nın etkin şekilde uygulanmasını engelleyebilecek davranışlara karşı gerekli önleyici ve düzeltici tedbirlerin alınmasını amaçlar.

16. YÜRÜRLÜK VE GÖZDEN GEÇİRME

Bu Politika, Yönetim Kurulu tarafından onaylandığı tarihte yürürlüğe girer.

Fernas, faaliyet gösterdiği sektörlerde, faaliyet alanlarında, organizasyon yapısında, risk profilinde, yürürlükteki mevzuatta, düzenleyici uygulamalarda ve uluslararası iyi uygulamalarda meydana gelebilecek değişiklikleri dikkate alarak bu Politika'yı gerekli gördüğü durumlarda gözden geçirebilir ve güncelleyebilir.

Politika'nın güncelliğinin, etkinliğinin ve Fernas'ın faaliyetleri ile uyumunun korunması amacıyla periyodik değerlendirmeler gerçekleştirilebilir. Bu değerlendirmeler sonucunda ortaya çıkan ihtiyaçlar doğrultusunda Politika'da değişiklik yapılması, ilave politika, prosedür, rehber doküman veya kontrol mekanizmalarının oluşturulması söz konusu olabilir.

Where appropriate, disciplinary, administrative, legal, contractual or other measures may be taken in accordance with applicable laws and regulations and the Company's policies and procedures, taking into account the nature, scope, impact, degree of intent, risk of recurrence, and any other relevant circumstances of the violation.

Where a business partner, consultant, representative, intermediary, subcontractor, supplier, service provider, joint venture partner, consortium member or other relevant Third Party fails to comply with this Policy, Fernas may require the implementation of appropriate corrective measures, introduce additional control measures, review the business relationship, suspend it, or, where appropriate, terminate the relationship.

Fernas supports the operation of its reporting mechanisms in accordance with the principles of integrity, trust and accountability and aims to take appropriate preventive and corrective measures against conduct that may undermine the effective implementation of this Policy.

16. EFFECTIVE DATE AND REVIEW

This Policy shall become effective on the date of its approval by the Board of Directors.

Fernas may review and update this Policy where appropriate, taking into account changes in the sectors and business activities in which it operates, its organizational structure, risk profile, applicable laws and regulations, regulatory practices, and international good practices.

Periodic reviews may be conducted to ensure that this Policy remains current, effective, and aligned with Fernas' business activities. As a result of such reviews, this Policy may be revised and, where appropriate, additional policies, procedures, guidance documents, or control mechanisms may be developed.

Bu Politika'nın uygulanmasına ilişkin detaylar ilgili prosedürler, rehber dokümanlar, eğitim materyalleri ve diğer kurumsal düzenlemeler ile desteklenebilir.

The implementation of this Policy may be supported by relevant procedures, guidance documents, training materials, and other corporate rules.

Hukuk ve Uyum Müşavirliği, bu Politika'nın gözden geçirilmesi ve güncellenmesine ilişkin çalışmaları koordine eder, gerekli görülen değişiklik önerilerini değerlendirir ve ilgili onay mercilerine sunar.

The Legal and Compliance Department shall coordinate the review and updating of this Policy, evaluate proposed amendments where necessary, and submit them to the appropriate approval authorities.

Bu Politika'nın uygulanması ve yorumlanmasına ilişkin sorular ile Bildirim mekanizmalarının kullanımı veya bu Politika kapsamındaki yükümlülüklerle ilişkin görüş talepleri bakımından Hukuk ve Uyum Müşavirliği ile iletişime geçilebilir.

Questions regarding the interpretation or implementation of this Policy, the use of the reporting mechanisms, or the obligations set out in this Policy may be directed to the Legal and Compliance Department.

Hazırlama/Preparation		
Kontrol/Control	Tarih/Date	İsim/Name
Hazırlayan/Prepared on	01/06/2015	Hukuk ve Uyum Müşavirliği – Legal and Compliance Department
İnceleyen/Reviewed on	23/06/2015	Genel Müdür/General Manager
Onaylayan/Approved on	08/07/2015	Yönetim Kurulu/Board of Directors

Revizyon/Revisions		
Rev No	Tarih/Date	Detaylar/Details
Rev. 1	08/07/2016	İhbar ve bildirim süreçlerine ilişkin temel esaslar gözden geçirildi. Fundamental principles for whistleblowing and reporting processes reviewed.
Rev.2	10/07/2017	Gizlilik ve ihbarda bulunan kişilerin korunmasına ilişkin hükümler güçlendirildi. Confidentiality and protection of reporting persons provisions strengthened.
Rev.3	13/07/2018	İhbarların değerlendirilmesi ve inceleme süreçleri geliştirildi. Assessment and investigation processes for reports enhanced.
Rev.4	16/07/2019	İyi niyetli bildirim ve misillemeye karşı koruma hükümleri güçlendirildi. Good-faith reporting and protection against retaliation provisions strengthened.
Rev.5	20/07/2020	İhbar kanalları ve bildirimlerin ele alınmasına ilişkin esaslar geliştirildi. Principles governing reporting channels and handling of reports enhanced.
Rev. 6	23/07/2021	Tarafsızlık, bağımsızlık ve gizlilik esasları güçlendirildi. Impartiality, independence and confidentiality principles strengthened.
Rev. 7	06/07/2022	İhbarların takibi, kayıt altına alınması ve raporlanmasına ilişkin hükümler geliştirildi. Provisions on tracking, recording and reporting of reports enhanced.
Rev. 8	09/07/2023	İhbar sahiplerinin korunması ve misillemenin önlenmesine yönelik yaklaşım güçlendirildi. Approach to whistleblower protection and prevention of retaliation strengthened.
Rev. 9	08/07/2024	İhbarların incelenmesi ve sonuçlandırılmasına ilişkin süreçler geliştirildi Processes for investigating and resolving reports enhanced.
Rev. 10	06/07/2025	İhbar yönetimi, inceleme ve düzeltici faaliyet süreçleri kapsamlı olarak gözden geçirildi. Whistleblowing management, investigation and corrective action processes comprehensively reviewed.
Rev. 11	26/07/2026	Politika, uluslararası standartlar ve iyi uygulamalar doğrultusunda kapsamlı olarak güncellendi. Policy comprehensively updated in line with international standards and good practices.

