

1. AMAÇ

Bu Yönetmeliğin amacı:

- (I) Yeterli bir Kurumsal Etik Olgunlaşma Programının takip edilmesini temin ederek, Şirket bünyesi ve çevresinde etik bir iş kültürünü geliştirmek ve yaymaktır,
- (II) Şirket çalışanları ve diğer tüm paydaşların Şirketin etik davranış kuralları, tedarikçi davranış kuralları ve genel ahlaka aykırı tutum ve davranışlarını sistemik olarak azaltmak ve bu tür tutum ve davranışların engellenmesini makul düzeyde teminat altına almaktır,
- (III) Şirket bünyesinde adalet, dürüstlük, şeffaflığa zarar veren olgu, süreç ve motivasyonları ortadan kaldırarak, çalışanlara güvende hissettikleri bir iş ortamı sunmak ve böylece çalışanların iş yapma potansiyellerini tam olarak kullanmalarına imkân sağlamaktır,
- (V) Piyasa nezdinde Şirkete karşı güvensizlik uyandırabilecek çeşitli eylem ve eylemsizlikleri ortadan kaldırarak, Şirketin saygınlığını korumak ve artırmaktır.

2. KAPSAM

Bu Yönetmelik, Şirketin Etik ve Cinsiyet Eşitliği Kurulu'nun ("Kurul") çalışma esaslarını belirlemektedir ve Şirketin GEN.PLT.004 numaralı "Kurumsal Yönetim Politikası na" dayanılarak hazırlanmıştır.

Yönetmelik hükümleri Şirketin Etik ve Cinsiyet Eşitliği Kurulu Üyelerinin, karar alma süreçlerinde takip etmesi gereken bir dizi ilkeyi belirler ve söz konusu karar alma süreçleri açısından Kurul Üyelerini bağlayıcı bir rehberdir.

Tüm Şirket çalışanları, Şirket adına gönüllü görev alan kişiler, stajyerler, Şirketin tedarikçileri, yüklenicileri, müşterileri, temsilcileri, danışmanları ve Şirket tarafından herhangi bir işi ifa etmek için görevlendirilmiş diğer harici kişiler bu Yönetmelikle belirlenen ilkesel çerçeveye doğrudan veya dolaylı olarak tabidir.

3. TANIMLAR

Cezai Yaptırım: Disiplin Yönetmeliği ve Toplu Sözleşme ile belirlenmiş 5 kademeli cezalar.

Bağımsız Etik İhbar Hattı: Bağımsız işletilen etik yardım ve ihbar konulu halka açık iletişimler.

Korunan Özellikler: Ayrımcılığa karşı korunan din, ırk, cinsiyet, yaş, engellilik, sağlık, cinsel tercih, siyasi ve felsefi düşünce, sendika, vakıf ve dernek üyeliği, kılık kıyafet gibi kişisel nitelikler.

HAZIRLAYAN

İÇ DENETİM MÜDÜRÜ

ONAYLAYAN

İCRA KURULU BAŞKANI

4. SORUMLULAR

Kurulun Yapısı ve Oluşumu

Kurul, Yönetim Kurulu tarafından ve Yönetim Kurulu Üyeleri arasından seçilen bir Başkan, Şirket Yöneticisi olmak üzere üç daimî Üye ve daimî Üyeler tarafından Şirket çalışanları arasından aday gösterilerek ve gönüllülük esasına göre Başkan tarafından atanarak göreve getirilen üç Dönemsel Üye olmak üzere toplam yedi Üyeden oluşur. Dönemsel üyeler yalnız bir yıllığına atanır ve görev yaptıkları dönemi takip eden dönemde tekrar atanamazlar.

Şirketin Hukuk Müşavirleri veya Hukuk Bölümü veya dışarıdan sağlanan Etik Danışmanlıklar Kurulun danışmanlarıdır. Kurulun sekreteryaya işleri, Şirketin Sürdürülebilirlik Departmanı tarafından atanan uygun bir Şirket personeli tarafından yürütülür.

Daimî Kurul Üyeleri aşağıdakilerdir:

1. İç Denetim Departmanının en üst düzey yöneticisi
2. İnsan Kaynakları Departmanının en üst düzey yöneticisi
- 3.Sürdürülebilirlik Departmanının en üst düzey yöneticisi

İç Denetim Biriminin en üst düzey yöneticisi Kurulun Raportörü ve İcracı Olmayan Üyesidir.

Toplantılar ve Karar Alma

Kurul, bir üyesi veya Şirket Direktörlerinden en az biri veya Yönetim Kurulu Başkanı çağırısı üzerine düzenlenen olağanüstü toplantılar hariç yılda 4 kez olağan toplanır. Hakkında etik ihlal iddiası veya böyle bir ihlal şüphesi veya somut deliller bulunan Üyeler, bu iddialar ve bulguların gündeme alındığı toplantılara katılamazlar.

Olağan Toplantılar, Şirketin Genel Merkezinde yapılır. Gündem Etik Uyum Programı hususunda varsa yapısal problemlerin, eldeki somut veriler ve etik konulu iç ya da dış raporlara dayalı olarak ve serbestçe değerlendirilmesinden ibarettir.

Olağan toplantılarda Şirketin Kurumsal Etik Uyum Programı süreklilikle güncellenir ve idare tarafından uygulanması zorunlu olan programın fiili ilerlemesi değerlendirilir. İlerlemenin önündeki engeller belirlenir ve ortadan kaldırılmaları için öneriler açık bir şekilde tartışılır.

Olağan toplantılarda, Kurul üyeleri Şirketin etik ihlale açıklıkla ilgili risklerini azaltabilecek karşılık önerilerini serbestçe tartışılır ve öneriler Başkan tarafından oylamaya sunulur.

HAZIRLAYAN

İÇ DENETİM MÜDÜRÜ

ONAYLAYAN

İCRA KURULU BAŞKANI

Kararlar oy çokluğuyla alınır. Raportör oylamalara katılmaz. Oyların eşit dağıldığı durumlarda Başkanın oyu geçerlidir. Alınan kararlar tutanak altına alınır ve sekreteryaya tarafından uygulama konusunda sorumlu olan idareye dağıtılır.

Olağanüstü toplantılar yalnız kritik bir etik ihlal tespiti, iddiası veya şüphesi üzerine çağrı usulü ile yapılan toplantılardır. Olağanüstü toplantılarda, kritik yani yıkıcı kayıp üretmiş veya üretme potansiyeli taşıyan tespit, iddia ve şüphelere dönük karşılık eylemleri ve cezai yaptırımların belirlenmesi konusunda kararlar alınır. Gerekli hukuki süreçlerin başlatılması, sürdürülmesi ve adli işlemlerin kurgusunun ve şeklinin belirlenmesi de bu kapsamdadır.

Herhangi bir Kurul Üyesi hakkında bir etik ihlal iddiası, şüphesi veya bulgusu söz konusu olduğunda, bu durum kritik etik ihlaller kapsamında değerlendirilir ve bu hallerde Kurulun Olağanüstü toplanması zorunludur. Söz konusu Üye, Raportörün çağrısıyla düzenlenerek söz konusu iddia veya bulgunun gündem edildiği toplantılara katılamaz. İddia, şüphe ve bulgu Raportör hakkındaysa çağrı, Başkan tarafından doğrudan yapılır.

Kurulun kritik olmayan ihlaller için olağanüstü toplantıya çağrılmaması esastır.

Kritik Etik İhlaller, aşağıdaki belirleyici niteliklere sahip olan özellikli bazı etik ihlallerdir ve yalnız bu tür Etik İhlallerin Etik Kurulunun gündemine alınmaları uygundur:

- Hâlihazırda Şirketi önemli bir maddi kayba ya da itibar kaybına uğratmış ya da önemli iş kesintilerine neden olmuş etik ihlaller
- Kanunlar uyarınca para ya da hapis cezası gerektirecek boyut ve nitelikte etik ihlaller
- Bir takım özel önlem ve yaptırımlar uygulanmadığı takdirde kolay yaygınlaşabilecek ve etik kültür ve adalet duygusu üzerinde kalıcı menfi etkiler yaratabilecek etik ihlaller
- Bir takım özel önlemler veya yaptırımlar uygulanmadığı takdirde Şirket operasyonlarını sekteye uğratma, maddi ve manevi kayıplara yol açma potansiyeli taşıyan ihlaller
- Bir takım özel önlem ve yaptırımlar uygulanmadığı takdirde Şirketi bizzat ya da Şirket örgütlenmesini destabilize edebilecek, genel işe odaklanmayı bozabilecek etik ihlaller
- Uygulanabilecek cezai yaptırımların, Şirkete önemli gelir kayıpları ile dönebileceği etik ihlaller
- Değerlendirmesi, yorumlanması ve uygun yaptırımların seçilmesi üzerinde genel bir uzlaşma sağlanamayan, hassas, karmaşık ya da literatür açısından tartışmalı etik ihlaller
- Organizasyonda yıkıcı bir bozulmaya ve kötü liderliğe işaret eden kolektif işlenen etik ihlaller veya kişilere has süreklilik arz eden toksik davranışlar

HAZIRLAYAN

İÇ DENETİM MÜDÜRÜ

ONAYLAYAN

İCRA KURULU BAŞKANI

Kritik kapsamı dışında kalan etik davranış ihlalleri Şirketin disiplin ve iç denetim yönetmelikleri, ilgili kanunlar ve toplu sözleşme şartları çerçevesinde İnsan Kaynakları ve İç Denetim Departmanlarınca soruşturularak değerlendirildikten sonra gerekli uygulamalar da aynı departmanlar tarafından ve uygun cezai yaptırımları belirlemek suretiyle başlatır.

Kurul yukarıdaki neden yalnız aşağıdaki üç şekilde toplantıya çağrılabilir ve Kritik etik ihlallerine dönük değerlendirmeyi yaparak bunlara karşılık uygulanacak cezai yaptırımlar ve diğer karşılıklar hususunda kararlar alır.

(1) **Raportörün Toplantı Çağrısı:** Şirketin dışarıdan sağladığı bağımsız Etik İhbar Hattı hizmeti kayıtlarına düşen ihbarlara öncelikli erişime ve ihlalleri doğrudan inceleme yetkisine sahip icracı olmayan daimî üye olan Raportör tarafından Kurula doğrudan yapılan çağrıdır. Aynı zamanda İç Denetim Departmanının başı da olan Raportör, Kurulu kritik etik ihlallerin yıkıcı bir potansiyel taşıdığı durumlar hakkında bilgilendirebilmek ve yaptırım, önlem, geliştirme kararlarının kolektif olarak alınmasını sağlamak üzere toplantıya çağrılabilir.

Raportör çağrılarını aşağıdakileri dikkate alarak yapar ve üyeleri herhangi bir karar alınmadan önce bu hususlarda bilgilendirir:

- Etik ihlali bizzat işlemiş olan failerin talepleri ve hukuki olanlar dâhil görüşleri
- Disiplin Yönetmeliği ve toplu sözleşme şartlarına uygun bir cezai yaptırım neticesinde meydana gelebilecek iş kesintisi, tazminat, moral düşüklüğü, müşteri veya tedarikçi akitlerinin feshedilmesinden doğacak kayıp gibi potansiyel maliyetlerin tahmini büyüklüğü

(2) **Diğer Kurul Üyelerinin Toplantı Çağrısı:** Raportör haricindeki Kurul Üyeleri, kendi serbest görüşlerince kritik değerlendirdikleri etik konularda, bunları önceden Raportöre gerekli açıklamaları yapmış olmak koşuluyla başvurarak Kurul toplantıya çağırma hakkına sahiptir. Bu tür çağrılar Raportör ile ilgili ihlal tespiti, iddiası ya da şüphesinin kritik sayılma açısından müşahede edilmesinden sonra yine Raportör tarafından yapılır.

(3) **Şirket Direktörlerinin Toplantı Çağrısı:** Şirket Direktörlerinin İç Denetim ve/veya İnsan Kaynakları Departmanlarının aldığı disiplin ve yaptırım aksiyonları hakkında itirazı varsa, ilgili disiplin ve yaptırımlar uygulanmadan önce nihai kararlar almak üzere, asgari bir Direktör tarafından yapılan çağrıdır. Söz konusu çağrı yetki si Şirket Direktörlerine, etik konulu uzlaşmazlık ve sürtüşmeleri kolektif bir çözüme kavuşturabilmeleri için verilmiş bir yetkidir. Direktörlerin doğrudan kendilerine yönelik Etik İhlal iddiaları Kurul gündeminde ise veya bir Direktör tespitle sabit bir etik ihlali işlemişse bu yetki ortadan kalkar.

HAZIRLAYAN

İÇ DENETİM MÜDÜRÜ

ONAYLAYAN

İCRA KURULU BAŞKANI

Görev, Yetki ve Sorumluluklar

Kurulun temel görevi; Şirketin Kurumsal Etik Olgunlaşma Programını yazmak, güncellemek ve Programın idari birimler tarafından uygulanmasına nezaret etmek suretiyle Şirketin Kurumsal Yönetim hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırmaktır.

Kurul, Şirketin kısa ve uzun vadeli İş Planları önünde engel teşkil edebilecek potansiyel etik riskleri tüm paydaşlar adına azami derecede şeffaflaştırarak, bütünleştirerek ve süreklilik içinde değerlendirerek, risklere erken ve ekonomik müdahale edilebilmesi için gerekli yatırımlar, strateji ve örgütlenmeler hususunda Yönetim Kuruluna öneriler ulaştıran organdır.

Kurul bu bağlamda ayrıca dışarıdan bağımsız kontrol hizmetleri alınması hususunda Riskin Erken Saptanması ve İç Denetim Komitelerinin dikkate almakla yükümlü olduğu özel tav -siye kararları yayınlayabilir.

Kurul, Şirketin tüm organ ve birimlerine etik davranış ve Etik Olgunlaşma Programına uyum hususunda doğrudan uyarılar yapabilir. Kurulun aldığı tüm cezai yaptırım kararlarının idari birimlerce uygulanması zorunludur.

Kurul yürürlükteki ilgili yasalar ve toplu sözleşme şartları çerçevesinde, belli bir mertebenin dışına çıkan ve hukukun konusu haline gelen etik ihlaller hususunda ve failer hakkında gerekli hukuki işlemleri başlatmaya en üst düzeyde yetkili Şirket organı ve onay merciidir.

Kurul Şirketin tüm organ ve birimlerinden etik uyum hususunda bilgi almaya kısıtsız olarak yetkilidir ve Şirketin idari birimleri bu hususta Kurul'a yardımcı olmakla yükümlüdür.

Etik ve Cinsiyet Eşitliği Kurulunun görevleri aşağıda sıralanmıştır:

- Etik Olgunlaşma Programını hazırlamak, güncellemek ve uygulanmasına nezaret etmek
- Çalışanları, yöneticileri ve diğer yetkilileri Şirketin etik davranış kuralları ve yasal gereklilikler konusunda eğitmek
- İş Ahlakı yani Etik Davranış Kurallarının ve yasaların kritik derecede ihlal edildiğine dair iddiaları (Kritik Etik İhlaller) içeren raporları değerlendirmek
- Eğer iddialar maddi delillerle doğrulanmaktaysa bunlara ilişkin ve Şirketin Kural veya yönetmeliklerine uygun disiplin yaptırımlarını belirlemek ve uygulatmak,
- Eğer maddi deliller yasalar uyarınca açık suçlara işaret etmekte ve ortaya koymaktaysa gerekli hukuki görüşlerin alınması, hukuki süreçlerin başlatılması için delillerin dosyalanması dâhil gerekli hukuki süreçlerin başlatılmasını sağlamak

HAZIRLAYAN

İÇ DENETİM MÜDÜRÜ

ONAYLAYAN

İCRA KURULU BAŞKANI

- Etik ihlale karşı örgütsel ve prosedürel zafiyetler varsa bunları Riskin Erken Saptanması ve İç Denetim Komitelerine bildirmek ve bildirilen risk ya da zafiyetlere karşılık önerileri üretmek ve ayrıca Riskin Erken Saptanması Komitesine teslimi zorunlu olan Risk Enfomasyon Formlarında Kurul için ayrılmış etik konulu bölümleri doldurulmasını sağlamak

Kurul, Şirketin çalışma alanları, iş yerleri ve etkileşim içinde bulunduğu diğer iş çevrelerinde Korunan Özelliklere her tür saldırı, her tür taciz ve bezdirme, Hırsızlık, Yolsuzluk ve Rapor Manipülasyonu ve Çıkar Çatışmalarının engellenmesi hususunda en üst düzeyde sorumlu ve yetkili organdır.

Kurul aynı bağlamda Şirketin üretkenliğini düşüren ve tanım ve kapsamı itibarıyla Etik İhlaller ile oldukça benzeşen Toksik Davranışların da ortadan kaldırılmasından da en üst düzeyde sorumlu ve bu hususta yetkili organdır.

Şirket bünyesinde ve Şirketin ticari iş çevresinde, aşağıdaki davranışların değerlendirilmesi ve önlenmesini ve kaynaklarıyla birlikte ortadan kaldırılmasını sağlamakla yükümlüdür:

- **Çıkar Çatışması, Çıkar İlişkisi ve Suistimal:** Suistimal kişilerin işlediği hırsızlık, yolsuzluk ve manipülasyon suçlarını kapsar. Suistimal karşıtı standart önlemler, Şirketin Suistimali Önleme El Kitabı ile tanımlanmıştır. Kurul, ayrıca Şirketi Adli Muhasebe ve Anormallik ya da tahmin analizleri gibi suistimali ortaya çıkarıcı en iyi metotların kullanımına teşvik eder ve yönlendirir. Dışarıya Çalışma, Görevi Kötüye Kullanma, Usulsüz Hediye Kabulü olmak üzere diğer bazı özel Çıkar İlişkisi biçimleri de Suistimal kapsamında ele alınacaktır.
- **Korunan Özelliklere Saldırı veya Ayrımcılık:** Korunan Özellikler kişilerin din, etnik köken, cinsiyet, felsefi görüş, politik görüş, kılık kıyafet veya benzeri insani özellikleri olup, bunlara saldırılar Şirketin "GEN.PLT.002 numaralı *Çalışana Saygı ve Tacizi Önleme Politikası*" ile tanımlanmış ve yasaklanmıştır.
- **Ayrımcılık ve Kayırmacılık:** İşe alım, performans teşvikleri ve terfilerde Şirketin kabul ettiği ayrımcılık karşıtı ilkeler Şirketin "İşe Alım ve Ücretlendirme Politikası" ile yasaklanmıştır. Aynı politika Şirket genelinde kayırmacılık ve nepotizmi işe giriş sürecinden itibaren yasaklar. Şirket yasaların öngördüğü şekil ve miktarda engelli işçi istihdamı yapar, doğum anne ve babalık haklarını, her alanda cinsiyet eşitliğini, toplu sözleşme, insan ve işçi haklarında küresel standartlarını benimser.
- **Çıkar Çatışması ve Kayırmacılık:** Çalışanların şahsi menfaatlerinin; Şirket adına adil karar verme kabiliyetini ortadan kaldırdığı durumların tümü Çıkar Çatışması kapsamında değerlendirilir. Çıkar Çatışması, 3. dereceye kadar akrabalar, hısımlar ve gönül ilişkisi bulunan yakınların iş ortamında birbirlerinin performansını manipüle edebileceği pozisyonlarda görev alma durumundan ibarettir. Aralarında yakınlık ilişkisi olan kişiler Şirketin

HAZIRLAYAN

İÇ DENETİM MÜDÜRÜ

ONAYLAYAN

İCRA KURULU BAŞKANI

- Bünyesinde veya ticari ilişki kurduğu kurumlarda istihdam edilmiş olabilir. Her Çıkar Çatışması suisitmale veya Çıkar ilişkisine dönüşmez, ancak bu riske karşı ciddi zafiyet doğurur.
- **Taciz, Bezdirme ve Misilleme:** Şirket genelinde her türlü yasak olan taciz davranışı Şirketin "GEN.PLT.002 numaralı *Çalışana Saygı ve Tacizi Önleme Politikası*" ile tanımlanmıştır. Organize taciz, cinsel taciz ve mobbing yasalara aykırıdır. Şirketin "GEN.PLT.001 numaralı *Açık Kapı ve Misillemeyi Önleme Politikası*" dile getirme kültürünün Şirket genelinde yaygınlaştırılmasını teşvik etmektedir. Bu kültürü zayıflatan türde bezdirme ve misillemenin önlenmesi ve özellikle etik ihbarda bulunmuş kimselerin korunması esastır.
 - **Yasaları Çiğneme:** Şirketin iç unsurları tarafından işlenebilecek rüşvet, ulusal ve uluslararası ticaret suçları, vergi kanunlarına muhalefet, rekabet kanunlarına muhalefet, telif hakları kanunlarına muhalefet, kişisel verileri koruma kanununa muhalefet ve bunlarla sınırlı kalmamak üzere kamuya karşı işlenen diğer tüm suçların; ortaya çıkarılması, engellenmesi, failerin cezalandırılması, kolluk kuvvetleri ve adliyasal başvuruların başlatılması hususlarında en üst düzeyde yetkili ve sorumlu organ Kuruldur.
 - **Toksik Davranış:** Toksik ve zehirli davranışlar organizasyonel hiyerarşiye ve çalışan motivasyonuna zarar vermekle kalmayıp, toksik kişilerin başkalarının enerjisini düşürerek ve onlara da tükenmişlik aşılıyor toksik davranışı çevreye yayar. Bu tür yayılcı ve üretkenlik karşıtı davranışlar, Şirketin GEN.PLT.002 numaralı "*Çalışana Saygı ve Tacizi Önleme Politikası*" ve kısmen Disiplin Yönetmeliği ile tanımlanmış ve yasaklanmıştır.
 - **Muhasebe Kayıtlarının Gereğince Tutulmaması, Belgeleri Saklama, Kayıtları Saptırma ve Şirket Bilgilerinin Gizliliğini Koruma Kurallarına Muhalefet:** Kurul Şirketin prosedürleri, yasalar, uluslararası muhasebe standartları, görevler ayrılığı ilkesi ve en iyi pratiklere uyum sağlamadığını değerlendirdiği bu hususlarda Şirketin uygulamalarını geliştirmek ve kontrol altına almak hususunda ("İç Denetim Komitesi ile birlikte") yetkili ve sorumlu iki Şirket organından biridir.
 - **İşyerinde Madde Kullanımı:** Şirket çalışanlarının, çalışma alanlarında alkol ve uyuşturucu madde kullanması yasaktır. Şirketin çalışma alanına girebilen tedarikçi, yüklenici, müşteri ve iş partnerlerinin ve onların istihdam ettiği özel kişiler bu yasağa tabidir.
 - **İşyerinde Siyaset, Sosyal Medyayı Şirket İmajına zarar verecek şekilde Kullanma:** Bu iki türde ihlaller Şirketin imajına ve çalışan motivasyonuna zarar vererek performansı gereksizce düşürabilir. Bu nedenle Şirketin *Etik Davranış Kuralları* kapsamında yasaklanmıştır.

Bu Yönetmeliğin tüm hükümleri, Şirketin Kurumsal Yönetim Politikası kapsamında, eradan bağımsız bir Yönetişim Organı olarak işlev gören Kurul un tüm Üyelerinin karar alma süreçlerinde rehberidir.

İcra Kurulu Üyeleri, Etik Gelişim Programının veya etik ilkelerin ihlaline karşı uygulanacak cezai yaptırımlar hususunda veya yalnız etik ihlallerin değerlendirilmesi esnasında Kurul ve icradaki görevlerini birbirinden ayırarak, nesnel ve adil kararlar almakla yükümlüdürler.

HAZIRLAYAN

İÇ DENETİM MÜDÜRÜ

ONAYLAYAN

İCRA KURULU BAŞKANI

5. UYGULAMA

Standartlar

Kurul OECD tarafından yayınlanan İş Davranış Kural ve Standartlarına, Birleşmiş Milletler ve CEDAW tarafından yayınlanan İnsan Hakları ve Cinsiyet Eşitliği Standartlarına, ACFE tarafından yayınlanan Suistimalle Proaktif Mücadele Standart ve Metodo bji lerine, Türkiye Kamu Gözetimi Kurulu ile IASB'nin yayınladığı Uluslararası Muhasebe Standartlarına "Şirkete has çevresel faktörleri de dikkate alarak" bağlı kalan bir Etik Uyum Programının hazırlanmasından ve bu söz konusu programın icra birimleri tarafından uygulanmasına nezaret edilmesinden sorumludur.

Kurul ayrıca karar alma süreçlerine Şirketin Etik Davranış El Kitabını ve Tedarikçi Davranış Kurallarını rehber alacaktır. Her iki belgede refere edilen diğer Global İş Etiği Standartları da Kurul üyeleri açısından bağlayıcıdır. Bu bağlılık Yönetim Kurulu gözetimindedir.

Eğitim ve Planlar

Kurulun hazırlamak ve uygulanmasına nezaret etmekle yükümlü olduğu Etik Olgunlaşma Programı asgari olarak, Suistimali erken tespit etmek ve suistimal zafiyeti doğuran kontrol boşluklarını doldurmaya yardımcı olmak için gerekli enformasyonu Şirkete sağlayan bir Suistimali Önleme Rehberini de içermelidir.

Programın uygulanması ve tanıtılması kapsamında iç eğitimler, iş planlar, süreç geliştirmeleri, örgütlenme biçimleri, önlemler ve kontroller ya da yatırımların gerçekleştiğini -tüm paydaşlar çıkarına güvence altına almaktan en yüksek derecede sorumlu organ Kuruldur.

Kurumsal Etik Olgunlaşma Programı; yukarıda sıralanan sorumlulukların yerine getirilebilmesini makul derecede teminat altına almaya yönelik stratejileri, standartları, planları ve süreçleri belirleyen kesintisiz geliştirilen iş programı anlamına gelir.

Kurul ayrımcılık, taciz, bezdirme, çıkar çatışması, yasalara muhalefet, suistimal ve toksik davranış ve bunların yayılmasını önleme konusunda önlemler almak için, bu davranışları motive eden yapısal ve organizasyonel kaynakları kurutacak, değişim ve dönüşümleri projelendirerek, bu projeleri Etik Olgunlaşma Programı kapsamında dahil edebilir.

Etik Olgunlaşma Programının bütçesi dahil olmak üzere Kurulun Yıllık Bütçesi Sekreteryaya tarafından Riskin Erken Saptanması Komitesine sunulur. Kurulun bütçesi yalnız Risk Yönetimi Komitesince onaylanır.

HAZIRLAYAN

İÇ DENETİM MÜDÜRÜ

ONAYLAYAN

İCRA KURULU BAŞKANI

Kurul Bütçesi, Etik Olgunlaşma Programının bütçesini diğer faaliyetlerinden ayırıştırarak ayrıntılı şekilde ve Şirketin Bütçe Yönetmeliğine uygun olarak hazırlayacaktır. Kurul Olgunlaşma Programında yapılan öngörülemez güncellemeler nedeniyle görevleri kapsamında Yönetim Kurulu ve Risk Yönetimi Komitesinden ek Bütçeler talep etme hakkına sahiptir. Yönetim Kurulu ve Riskin Erken Saptanması Komitesi, Kurulun ek bütçe taleplerini ilk toplantıda gündemlerine alır.

Çakışan Eforlardan Kaçınma Kuralı

Kurulun görevleri, yalnız Kurumsal Etik Olgunlaşma Programının oluşturulması ve uygulanması ve Kritik Etik İhlallerinin değerlendirip bunlar hakkında yaptırım kararları alınmasıyla sınırlı kalmalıdır.

Kurul etik ihlal risklerini önlemeyle ilgili uyarı ve önerilerini, özellikle etik risklerin tetikleyebileceği diğer riskleri ve riske toleransı belirleyen potansiyel fırsatları birlikte değerlendirme kapasitesine daha fazla sahip olan, Riskin Erken Saptanması Komitesine raporlar.

Etik ve Cinsiyet Eşitliği Kurulu, Disiplin Kurulu için de geçerli olduğu gibi Şirketin kurumsal risklerine karşılık daha kapsamlı kararlar alabilen Riskin Erken Saptanması Komitesi ile çakışan çifte eforlar harcamaktan kaçınacaktır.

Kritik olmayan Etik İhlaller Şirketin İnsan Kaynakları ve İç Denetim Departmanları görev ve sorumlulukları kapsamında yine bu departmanlar tarafından değerlendirilir ve gerekli aksiyonlar bu departmanlar tarafından; ilgili kanunlar ve Şirket yönetmelikleri kapsamında uygun cezai yaptırım kararları dahil olmak üzere alınır.

Kurulun çalışmaları da bu bağlamda; Disiplin ve İç Denetim Yönetmelikleriyle çerçevelemiş olan İnsan Kaynakları ve İç Denetim Departmanlarına ve İç Denetim ve Riskin Erken Saptanması Komitelerine verilmiş kontrol, disiplin, suistimal inceleme, soruşturma, sorgulama veya cezai yaptırım belirleme görevleriyle çakışamaz.

Çıkar Çatışması problemlerinin söz konusu olduğu noktalarda dışarıdan temini gereken çeşitli bağımsız kontrol hizmetlerinin seçilmesi gibi hususlarda en üst düzeyde yetkili organlar İç Denetim ve Riskin Erken Saptanması Komiteleridir.

Bu Komitelerin (bunlarla sınırlı kalmamak üzere) örneğin; bağımsız bordro kontrolü, ulusal ve uluslararası devlet teşviklerine uyum kontrolü, muhasebe kayıtlarının dışarıdan ve kısmi kontrolü, bağımsız müşteri memnuniyet anketleri, 6102 sayılı TTK kapsamında bağımsız denetim, yasal açık ve boşluk tarama hizmetleri, dışarıdan fiziki sayım ve ölçüm hizmetleri, bağımsız ti-

HAZIRLAYAN

İÇ DENETİM MÜDÜRÜ

ONAYLAYAN

İCRA KURULU BAŞKANI

cari istihbarat toplama hizmetleri, bağımsız ERP & IT parametrik kontrolleri, bağımsız sosyal mühendislik ve bilgi işlem penetrasyon testleri -gibi dışarıdan alınacak hizmetleri seçer.

Bu gibi dışarıdan hizmet sağlama konulu Etik ve Cinsiyet Eşitliği Kurulunun aldığı kararlar, tavsiye kararı olarak değerlendirilmek üzere Riskin Erken Saptanması Komitesi gündemine alınır.

Kurumsal Etik Olgunlaşma Programı kapsamı ve bütçesine alınan bazı projeler eğer bu türden dışarıdan kontrol hizmeti alımlarını içeriyorsa, onay aşamasında Riskin Erken Saptanması Komitesi tarafından ayrıca değerlendirilir.

Etik proje ve Etik risk karşılıklarının uygulamaya konup konmayacağı hususundaki kararlar, her durumda Şirketin risk portföyünü daha kapsamlı değerlendirme kabiliyetine sahip olan Riskin Erken Saptanması Komitesi tarafından oy çokluğuyla alınır.

Riskin Erken Saptanması Komitesi Yönetmeliğine göre bu komite Etik ve Cinsiyet Eşitliği Kurulunun tavsiye kararlarını gündemine almakla yükümlüdür.

6. BİRLİKTE KULLANILAN FORMLAR

-

7. REVİZYON TARİHÇESİ

<u>Revizyon Tarihi</u>	<u>Revizyon No</u>	<u>Revize Edilen Sayfalar</u>	<u>Revizyonun Açıklaması</u>
06.09.2023	0	-	İlk Yayın

HAZIRLAYAN

İÇ DENETİM MÜDÜRÜ

ONAYLAYAN

İCRA KURULU BAŞKANI