

opet

OPET

UYUM POLİTİKASI

İçindekiler

1. Amaç ve Kapsam.....	2
2. Tanımlar.....	2
3. Uyum Yükümlülükleri.....	2
3.1. Yükümlülüklerle İlişkin Genel Açıklamalar.....	2
3.2. Uyum Etki Alanları ve Risk Analizleri.....	3
4. Uyum Programı.....	3
4.1. Uyum Programının Başlıca Bileşenleri.....	3
4.2. Uyum Organizasyonu.....	4
4.3. Endişelerin Dile Getirilmesi ve Disiplin Cezaları.....	7
4.3.1. Raporlama ve Bildirimde Bulunma.....	7
4.3.2 Soruşturmalar ve Disiplin Cezaları.....	8
5. Yetki ve Sorumluluklar.....	8
6. Revizyon Geçmişi.....	8

1. Amaç ve Kapsam

Bu Uyum Politikası'nın ("**Politika**") amacı Opet için özel olarak tasarlanmış, kapsamlı ve etkin bir Uyum çerçevesinin tesis edilmesi, Opet'in yasal düzenlemelere, iç politikalara, iyi kurumsal yönetim uygulamalarına ve etik kurallara uyma taahhüdünün ortaya konulmasıdır.

Opet'in tüm çalışanları ve yöneticileri, Opet Etik İlkeleri'nin¹ ayrılmaz bir parçası olan bu Politika'ya uygun hareket etmekte yükümlüdür.

Bu politika Opet'in Ana Hissedarları'nın Uyum konusundaki yaklaşımları ile Etik İlkeleri ve Değerleri gözetilerek hazırlanmıştır.

2. Tanımlar

"Ana Hissedarlar", Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş. ve Öztürk Yatırım ve Turizm A.Ş.'yi ifade eder. **"İş Ortakları"**, tedarikçi, bayi, distribütör, yetkili servis ve iş ilişkisi içinde bulunan diğer üçüncü taraflar, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron, danışman vb. ile bu sayılanların çalışan ve temsilcilerini kapsar.

"Misilleme", işyerinde bir mağduriyetin, güvenlik endişesinin, yönetim zafiyetinin, görev veya yetkinin kötüye kullanılmasının veya mevzuat ihlalinin bildirilmesi gibi işverenin koruması kapsamındaki bir faaliyette bulunması nedeniyle, bir personelin cezalandırılması amacıyla unvanının düşürülmesi, disiplin cezasına çarptırılması, işten çıkarılması, maaşında indirim yapılması, görevinde veya vardiyasında değişiklik yapılması dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere karşılaştığı herhangi bir olumsuz eylem anlamına gelir.

"Opet", Opet Petrolcülük A.Ş. ve Opet Petrolcülük A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, %50 ve %50'sinden fazla hissesine sahip olmak sureti ile tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ifade eder.

"Opet Hukuk ve Uyum Liderliği", Opet Uyum Programı'nın yönetiminden ve gözetilmesinden birincil derecede sorumlu birimdir.

"Sistemik Risk Analizi", temel Uyum risklerini belirleme, değerlendirme ve izleme süreci anlamına gelmektedir.

"Suistimal", başkalarını haksız kazanç elde etmek veya zarar vermek amacıyla aldatmaya yönelik her türlü kasıtlı eylem veya ihmali ifade eder. Buna, kişinin görevini kişisel veya kurumsal çıkar sağlamak amacıyla kurumun kaynaklarını veya varlıklarını kötüye kullanması da dahildir.

"Uyum" yasa ve yönetmeliklerin, sektörel ve organizasyonel standartların, iç politikaların, prosedürlerin ve genel kabul gören etik standartların gereksinimlerine uyulması olarak tanımlanmaktadır.

3. Uyum Yükümlülükleri

3.1. Yükümlülüklere İlişkin Genel Açıklamalar

Etkin Uyum yönetimi ancak ilgili kurumun ihtiyaçları dikkate alınarak iyi tasarlanmış bir Uyum yapısı benimsenerek sağlanabilir. Uyum yapısı, tüm süreç ve faaliyetlere entegre edilmek suretiyle şirket kültürüne ve çalışan davranışlarına yansıtıldığı takdirde sürdürülebilir olabilecektir.

Opet'in Uyum yükümlülükleri, sadece zorunlu düzenlemelere (mevzuat, izinler, ruhsatlar, düzenleyici otoritelerin hazırladığı rehberler ve yönlendirici ilkeler, mahkeme kararları, teamüller, vb.) veya

¹ Detaylı bilgi için Opet Etik İlkeleri'ni inceleyebilirsiniz.

sözleşmesel yükümlülüklerle uymakla sınırlı olmayıp aynı zamanda Opet'in üstlenmiş olduğu, üçüncü kişilerle yapılan sözleşmeler, politikalar ve prosedürler gibi organizasyonel standartlara veya gönüllü olarak üstlenilen Uyum taahhütlerini de kapsamaktadır.

3.2. Uyum Etki Alanları ve Risk Analizleri

Opet Petrolcülük A.Ş. bünyesindeki Hukuk ve Uyum Liderliği, iş birimleri ile birlikte Uyum Etki Alanlarına yönelik periyodik risk değerlendirmeleri yapmak ve bu doğrultuda şirketin faaliyetlerinin personelinin ve/veya İş Ortaklarının maruz kalabilecekleri Uyum risklerinin analizini (anketler, çalıştaylar, birebir görüşmeler, vb. aracılığıyla) gerçekleştirmek hususlarından sorumludur. Bu süreçler tamamlandıktan sonra gerekli olması halinde belirli Uyum etki alanlarına ilişkin politika ve prosedürler hazırlanabilir veya yürürlükteki dokümanlar güncellenebilir.

Maruz kalınabilecek riskler, risk alma eğilimi, yönetim mekanizması, faaliyet alanları, ürün ve hizmetler, faaliyet gösterilen sektörler, piyasanın rekabet edilebilirliği, yasal ortam, potansiyel müşteriler ve İş Ortakları, diğer ülkelerle yapılan işlemler ve ödemeler, üçüncü kişi kullanımı, hediye, seyahat ve ağırlama giderleri, hayır kurumlarına yapılan katkılar dâhil ancak bunlarla sınırlı olmayan Opet'e özgü nitelikler, Uyum risklerinin değerlendirilmesinde dikkate alınır. Bununla birlikte yapılan bu çalışmada, gerçekleşme olasılıklarına ve sonuçlarının etkilerine bağlı olarak tüm ilgili Uyum etki alanlarını değerlendirmesi ve tespit edilen Uyum risklerinin asgari seviyelere indirgenmesi için aksiyon önerilerinde bulunmak amaçlanır ve bu hedefe ulaşmak için yapılacak tüm çalışmalarda, aşağıda sayılan konulara öncelik verilir²:

- 1) Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele
- 2) Uluslararası Yaptırımlar
- 3) Suç Gelirlerinin Aklanmasının Engellenmesi
- 4) Veri Gizliliği
- 5) Rekabet
- 6) İnsan Hakları
- 7) Suistimal

Ana Hissedarlar ise Opet genelinde gerçekleştirilen bu çalışmalarını izler ve kendilerini etkileyebilecek nitelikteki Uyum risklerinin tespit edilmesi ve gerekli önlemlerin alınması için ilgili risk göstergelerini, iç denetim raporlarını ve olay bazında gerçekleştirilen soruşturmaları, karşılaşılan örnek Uyum vakalarını ve kontrol sonuçlarını dikkate alır.

4. Uyum Programı

4.1. Uyum Programının Başlıca Bileşenleri

Opet'in Uyum Programı ("**Uyum Programı**"), Opet'in Uyum ile ilgili konularını, riske dayalı bir yaklaşımla belirlemeyi ve yönetmeyi amaçlayan kurallar, politikalar ve prosedürler bütünüdür. Uyum Programı, üst yönetim tarafından desteklenen ve Opet Hukuk ve Uyum Liderliği tarafından izlenen kurumsal Uyum kültürünü ve Opet genelinde yazılı hale getirilen standartları, tüm çalışanların katılımıyla bir araya getirir.

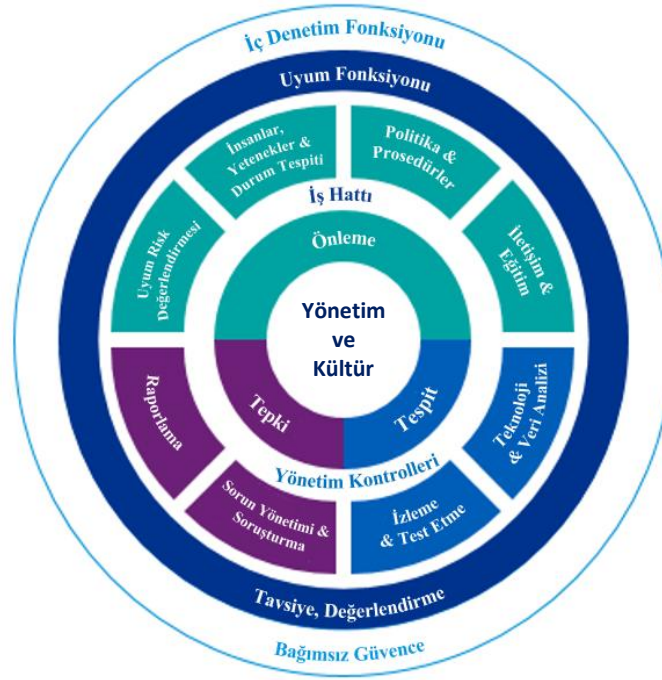
² Listelenen Uyum konularının sıralaması, öncelik sırasını göstermemektedir. Tüm Uyum konuları eşit öneme sahiptir ve aynı özenle ele alınmalıdır.

Opet Uyum Programının temel bileşenlerine aşağıda yer verilmiştir:

- Önleme
- Tespit Etme
- Tepki Verme

Aşağıdaki görsel, Uyum Programı'nın bileşenleri ve bu bileşenlerin kompozisyonunu göstermektedir. Bu yapı, Uyuma ilişkin genel yaklaşım ve stratejiyi, bir başka ifadeyle Opet Uyum Programı'nın genel çerçevesini tanımlamaktadır.

Görsel I: Opet Uyum Programı



Önleme işlevi; Uyum risk analizleri, durum tespit çalışmaları, yazılı politika ve prosedürlerin yanı sıra iletişim ve eğitimler vasıtasıyla yönetilir. Tespit etme işlevi; teknoloji ve veri analizlerinin yanı sıra izleme, test etme ve denetim çalışmaları vasıtasıyla desteklenir. Tepki verme işlevi ise soruşturmalar ve raporlama çalışmaları ile ilgilidir.

4.2. Uyum Organizasyonu

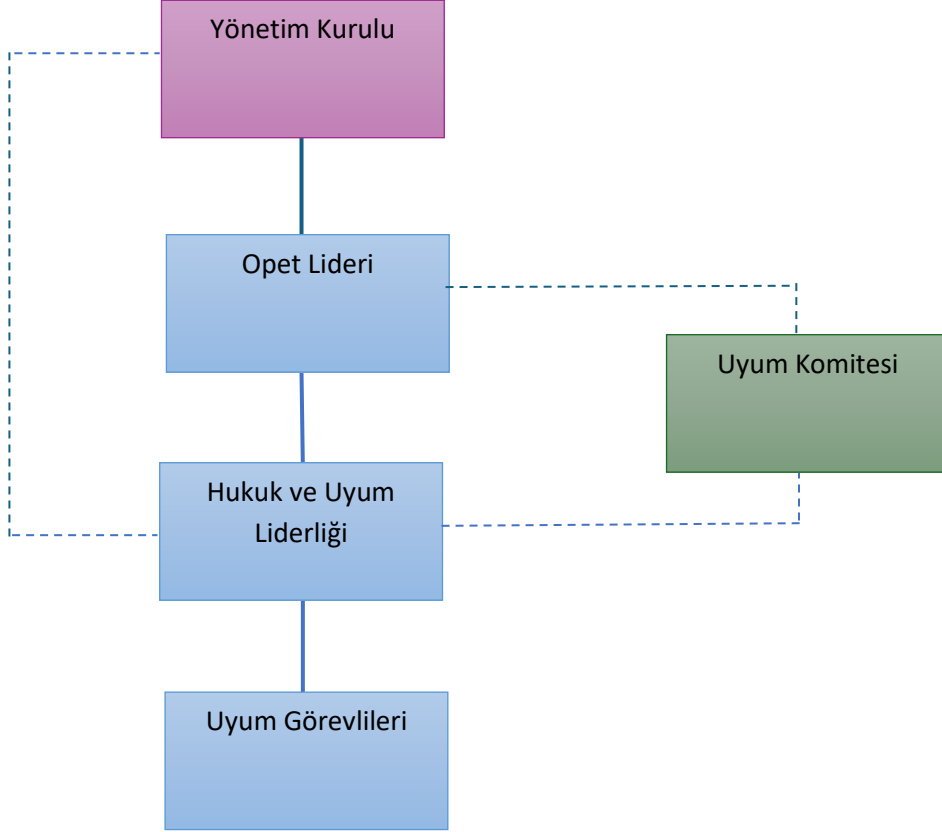
Opet'in Uyum yaklaşımı, üst yönetimin Uyum ile ilgili konulara verdiği önem ile şekillenmiştir. Opet üst yönetimi, temel değerler, genel kabul gören kurumsal yönetim ilkeleri ve etik standartları uygulamak suretiyle organizasyon genelinde bir örnek olarak hareket etmekte ve Uyumun Opet kültürünün bir parçası olarak benimsenerek çalışanların tutum ve davranışlarına yansıtılması için tüm çalışanlara liderlik etmektedir.

Uyum organizasyonunun temelde sağlam ve güçlü bir yapıya sahip olması, Uyum yönetim sürecinin etkililiği için son derece önemli bir gerekliliktir. Uyum organizasyonu, Uyum Programı ile ilgili

konularda karar alınması, geliştirilmesi, yürütülmesi, izlenmesi ve gözetilmesinden sorumlu olan kişileri ve organizasyonel yapıyı ifade eder.

Aşağıdaki görsel, Opet içerisindeki mevcut Uyum organizasyonunu göstermektedir.

Görsel II: Opet Uyum Organizasyonu



Yukarıda görüldüğü gibi Uyum organizasyonun işlevleri:

- Opet Hukuk ve Uyum Liderliği
- Opet Uyum Görevlileri
- Uyum Komitesi
- Opet'te görev yapan uyumdan sorumlu liderlik veya görevliler

tarafından yürütülmekte ve gerçekleştirilmektedir.

Uyum ile ilgili konularda üst yönetim liderliği son derece önemlidir. Bu nedenle temel değerler, genel kabul gören kurumsal yönetim ve etik ilkeler ile ilgili uygulamaların izlenmesi suretiyle Uyuma ilişkin tüm konularda Opet geneline liderlik sergilenmesi bakımından Opet Lideri ve Yönetim Kurulu'nun sorumluluğu bulunmaktadır.

Başarılı bir Uyum Programı oluşturabilmek için Opet Hukuk ve Uyum Liderliği biriminin sahip olması gereken temel özellik ve standartlar şu şekildedir:

- Yetkilendirme: Görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmek için üst yönetim konumuna sahip, tam ve açık/anlaşılır yetkilere sahip olmak.

- Bağımsızlık: Doğrudan Opet Lideri'ne bağlıyken, bağımsızlığını da korumak için Yönetim Kurulu'na raporlamak.
- Katılım: Önemli nitelikteki iş kararlarının alındığı toplantı ve görüşmelere katılma yetkisine sahip olmak.
- İzleme: Diğer iş birimlerinin faaliyet alanlarıyla ilgili olup yine iş birimleri tarafından uygulanıyor olsalar bile Uyum riskleri ile ilgili standartları belirleme yetkisine sahip olmak.
- Kaynak ve Bütçe: Uyum Programı'nı yönetebilmek için yeterli bütçeye ve gerekli kaynaklara sahip olmak.

Hukuk ve Uyum Lideri görev ve sorumluluklarını, Opet Hukuk ve Uyum Liderliği'nin desteğiyle yürütür ve yerine getirir. Opet Hukuk ve Uyum Liderliği'nin gerçekleştireceği faaliyetlerin nihai sorumluluğu, Hukuk ve Uyum Lideri'ne aittir.

Opet Hukuk ve Uyum Liderliği'nin başlıca üç temel işlevi vardır. Bunlar; Öncelikli Görevler, İzleme Sorumlulukları ve Danışmanlık Faaliyetleridir.

Öncelikli Görevler³ Sistematik Risk Analizi süreci neticesinde belirlenen ve aşağıda sıralanan fakat bunlarla sınırlı olmayan temel riskleri kapsar:

- o Uyum riski alanlarının (rüşvet, yolsuzluk, suistimal ve İş Ortakları ile ilgili riskler dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere) tespit edilmesi ve yönetilmesi;
- o Uyum risklerinin sınıflandırılmasının, analiz edilmesinin ve yapılan analiz çalışmasının sonuçlarına göre önceliklendirilmesinin sağlanması;
- o Organizasyonun Uyum ihlallerini önleyebilmesini, saptayabilmesini ve yönetebilmesini sağlayacak politikaların, prosedürlerin ve kontrollerin oluşturulması ve tanımlanması;
- o Opet politikalarına uygun davranmak için tüm çalışanların kendilerinden nelerin beklendiğinin bilincinde olabilmelerini sağlamak amacıyla çalışanlara, suistimalin önlenmesine yönelik sorumluluklar da dahil olmak üzere sürekli eğitim desteğinin verilmesi veya organize edilmesi ve Uyum konusunda farkındalık kampanyalarının yürütülmesi;
- o Opet için Uyum raporlama ve dokümantasyon sisteminin oluşturulması;
- o Uyum performans göstergelerinin oluşturulması, Opet'in Uyum performanslarının izlenmesi ve ölçülmesi;
- o Düzeltici aksiyon planlarına duyulan ihtiyacı belirlemek için Opet'in performansının analiz edilmesi;
- o Uyum Programı'nın planlanan aralıklarla gözden geçirilip değerlendirilmesinin sağlanması,
- o Uyum Programı'nın oluşturulması, uygulamaya konulması ve sürdürülmesinde uygun profesyonel görüş ve tavsiyelere erişim imkânlarının sağlanması;
- o Uyum politikalarının, prosedürlerinin ve diğer dokümanların uygun ve yeterli olmasının ve çalışanlar ile İş Ortakları tarafından erişilebilir/ulaşılabilir olmasının sağlanması;
- o Opet genelinde Uyum yapısının eşit ve tutarlı bir şekilde uygulanmasının sağlanması.
- o İhbar bildirim sistemleri veya benzer mekanizmalar vasıtasıyla, şüpheli suistimal bildirimleri dahil olmak üzere şikâyetler ve/veya geri bildirimler gibi bilgilerin raporlanmasına ve yönetilmesine yönelik süreçlerin geliştirilmesi ve uygulamaya geçirilmesine destek vermek;
- o İhbar bildirim mekanizmalarının kolaylıkla erişilebilir ve bilinir olmalarının sağlanması; iletilen bildirimlerin gizli tutulmalarının sağlanmasına destek vermek;

İzleme Sorumlulukları, diğer departmanların veya iş birimlerinin esas sorumlulukları olarak addedilen belirli Uyum risklerinin izlenmesini ve analiz edilmesini kapsar. Bu sorumluluklar aşağıdaki faaliyet ve çalışmaları kapsamakla birlikte genel çerçevesi bunlarla sınırlı değildir:

³ Hukuk ve Uyum Lideri, bu kısımda yer alan görevleri, ilgili Opet şirketinde gerçekleştirme ya da ilgili Opet şirketindeki uyumdan sorumlu liderlik ya da görevliye tevdi etme hakkını haizdir.

- Uyum sorumluluklarının, iş tanımlarına ve çalışanların performans değerlendirme süreçlerine dâhil edilmesinin teşvik edilmesi ve iş birimlerinin bu kapsamda desteklenmesi;
- Uyum Programı ile ilgili gizli bilgilerin, sadece yetkili kişiler tarafından erişilebilir olmalarının sağlanması.

Danışmanlık Faaliyetleri ise, Sistematik Risk Analizi çalışmasıyla belirlenen Uyum risklerinin tamamı için Hukuk ve Uyum Liderliği'nin danışma işlevini yerine getirdiği faaliyetler anlamına gelir.

Görev ve sorumlulukları dikkate alındığında Hukuk ve Uyum Liderliği'nin yeterli bütçeye ve kaynağa sahip olması ve gerekli olması halinde sadece Uyum konularında çalışmak üzere görevlendirilen yeterli sayıda ve yetkinlikte Uyum Görevlisi ve/veya Uyum Yöneticisi'nden oluşan kadroya sahip olması gerekir.

Uyum Komitesi (“Komite”) Hukuk ve Uyum Lideri (ve Hukuk ve Uyum Liderliği) ile görüş alışverişinde bulunmak suretiyle Uyum yapısının etkinliğini artırmayı hedefler. Uyum Komitesi aşağıdaki ve gerek duyulması halinde diğer Lider veya Direktörlerden oluşmakta olup Komite, gereken durumlarda karar verme sürecinde Hukuk ve Uyum Lideri'ne destek veren bir danışma kurulu olarak işlev görür.

Komite Asli Üyeleri:

- Hukuk ve Uyum Lideri
- Rekabet Uyum ve Hukuk İşleri Lideri
- İnsan ve Kültür Lideri
- İç Denetim Lideri
- Bilgi Güvenliği Lideri

Komite Yedek Üyeleri:

- Satın Alma Lideri
- Finans Lideri
- Sürdürülebilirlik ve Kurumsal İletişim Lideri
- Bayi İletişim Lideri
- Kurumsal Sürdürülebilirlik ve SEÇ-K Lideri

4.3. Endişelerin Dile Getirilmesi ve Disiplin Cezaları

4.3.1. Raporlama ve Bildirimde Bulunma

Opet Etik İlkeleri'ne uygun olmayan her türlü davranışa, usulsüzlüğe veya görevin suistimaline tanıklık eden veya böyle bir durumdan haberdar olan ya da kuşku duyan tüm paydaşların ve çalışanların, bu endişelerini ilgili Koç Topluluğu Etik Hattı'na 0850-577-1926 veya 0850-220-3845 numaralı telefon hatlarından⁴ ve www.koc.com.tr/ihbarbildirim adresinde yer alan web tabanlı raporlama sistemlerinden bildirimde bulunmaları beklenir.

Etik Hattı, bildirimde bulunanların gizliliğini ve istenirse anonimliğini korumak için tasarlanmıştır. Bir olay ile ilgili bildirimde bulunan kişinin/kişilerin endişelerini gündeme getirirken veya iletirken

⁴ Telefon numaraları, kapsamdaki ülkeler ve hizmet verilen dil bilgisi “koc.com.tr/ihbarbildirim” adresinde yer almaktadır.

kendisini/kendilerini rahat ve güvende hissetmeleri ve bildirimde bulunmaktan kaçınmamaları son derece önemlidir. Bu nedenle iletilen tüm şikâyetler gizli tutulur ve iyi niyetle bildirimde bulunan kişiler her türlü olası Misillemeye karşı korunur.

İyi niyet çerçevesinde endişesini gündeme getiren kişiye karşı, gündeme getirdiği olayın doğruluğu, konuyla ilgili yapılan soruşturma sonucunda kanıtlanmasa bile herhangi bir olumsuz işlem yapılmaz. Diğer taraftan, bilinçli veya kasıtlı olarak yanlış veya yanıltıcı bildirimde bulunan kişiler ise muhtelif disiplin cezalarına çarptırılabilir.

4.3.2 Soruşturmalar ve Disiplin Cezaları

Etik Hattı veya diğer iletişim kanalları aracılığıyla raporlanan tüm hususlar, konuya ilişkin bir soruşturma ihtiyacı olup olmadığının belirlenmesi amacıyla incelenerek değerlendirilir. Bir soruşturmanın başlatılması ve sonucunda bir disiplin cezası önerilmesi halinde ilgili konu, olayın niteliği ve soruşturmaya konu olan kişinin görevine bağlı olarak Opet Etik Kurulu'nun dikkatine getirilir ve objektif kriterlere dayalı olarak gerekli disiplin önlemleri alınır. Opet şirketleri tarafından incelenecek disiplin konularında ise herhangi bir disiplin cezası verilir verilmeyeceği ve bu cezanın türü konusunda ilgili şirketin Etik Kurulu yetkilidir.

5. Yetki ve Sorumluluklar

Bu Politika'ya, yürürlükteki mevzuata veya Opet Etik İlkeleri'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu bir üst yöneticinize danışabilir veya raporlayabilirsiniz. Alternatif olarak bağımsız hizmet sağlayıcılar tarafından yönetilmekte olan ve 7 gün 24 saat hizmet vermekte olan Koç Topluluğu Etik Hattı'na 0850-577-1926 veya 0850-220-3845 numaralı telefon hatlarından⁵ ve www.koc.com.tr/ihbarbildirim adresinde yer alan web tabanlı raporlama sisteminden bildirimde bulunabilirsiniz.

Opet çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında Opet Hukuk ve Uyum Liderliği'ne danışabilirler.

6. Revizyon Geçmişi

İşbu Politika 15.04.2022 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden Opet Hukuk ve Uyum Liderliği sorumludur.

Revizyon	Tarih	Açıklama
No:1	10.06.2024	“İş Ortakları” tanımını güncellenmiştir. Hukuk ve Uyum Grup Müdürlüğü birim adı revize edilmiştir.
No:2	12.05.2026	Politika, Suistimal risklerini içerecek şekilde güncellenmiştir. Birim adları revize edilmiştir.

⁵ Telefon numaraları, kapsamdaki ülkeler ve hizmet verilen dil bilgisi “koc.com.tr/ihbarbildirim” adresinde yer almaktadır.