

opet

OPET İHBAR POLİTİKASI

İçindekiler

1. Amaç ve Kapsam.....	2
2. Tanımlar	2
3. Genel İlkeler	3
4. Politikanın Uygulanması	3
4.1. İhbar Konuları	3
4.2. İhbar Yöntemleri	4
4.3. Global İhbar Takip Sistemi	4
4.4. Gizlilik, Anonimlik ve Dürüstlük	5
4.5. Misillemeye Karşı Sıfır Tolerans	5
4.6. Soruşturma Süreci	6
4.6.1. İnsan ve Kültür Liderliği (“İK”) Tarafından Gerçekleştirilen Soruşturmalar	7
4.6.2. Soruşturmalarda Tarafsızlığın Korunması ve İşlem Yetkisi.....	7
4.6.3. Soruşturma Raporları ve Disiplin Kararları	7
4.7. İhbarcılardan Beklenenler	7
5. Yetki ve Sorumluluklar	8
6. Revizyon Geçmişi	8

1. Amaç ve Kapsam

İşbu İhbar Politikası'nın ("**Politika**") amacı, OPET çalışanları ve paydaşlarının OPET Etik İlkeleri ve ilgili politikalara veya mevzuata aykırı olduğundan şüphelendikleri eylemleri OPET'e bildirmeye teşvik etmektir. Ayrıca, iyi niyetle bildirimde bulunan OPET çalışanlarının ve gerçekleştirilen soruşturma çalışmalarına katkı sağlayan kişilerin maruz kalabilecekleri misilleme eylemlerine karşı korunduklarının açık ve net bir şekilde ifade edilmesi amaçlanmaktadır.¹

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

Bu politika Opet'in Ana Hissedarlarının 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.

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

"BM Küresel İlkeler Sözleşmesi"², insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında iş dünyasının 10 temel sorumluluk alanını ele alan, sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik uygulamalarına yönelik olarak evrensel olarak kabul edilen BM bildirgelerine dayanan sözleşmeyi ifade eder.

"Disiplin Cezası" iş sözleşmesine ve/veya yürürlükteki mevzuata ve/veya Opet Etik İlkeleri'ne, ilgili politikalara, prosedürlere, yönetmeliklere, tamimlere vb. şirket içi düzenlemelere aykırı davranışlar nedeniyle uygulanan yaptırımı ifade eder³.

"İç Denetim" Opet İç Denetim Liderliği'ni ifade eder.

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

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

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

"İK", İnsan ve Kültür Liderliği'ni ifade eder.

"İK Konuları", Madde 4.6'da tanımlanan terimi ifade eder.

"İş Ortakları" tedarikçi, distribütör, bayi, yetkili servis ve iş ilişkisi içinde bulunulan diğer üçüncü taraflar ile şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron, danışman, vb. ile bu sayılanların çalışan ve temsilcilerini kapsar.

"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.

"Misilleme" İhbar veya re'sen gerçekleştirilen herhangi bir Soruşturma esnasında, İhbarcı veya Soruşturma süreçlerine katkıda bulunan diğer ilgili kişilerin (Örn. Bilgi-belge sağlayan, tanıklık eden kişiler, vb.) bir ihbarda bulunduğu veya Soruşturma çalışmasına destek olduğu için cezalandırılması amacıyla kendisi veya bir yakınının unvanının düşürülmesi, disiplin cezasına çarptırılması, işten çıkarılması, maaşında indirim yapılması, görevinde veya vardiyasında değişiklik yapılması dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere karşılaştığı herhangi bir olumsuz eylem anlamına gelir.

"Sistem" Madde 4.3'te tanımlanan terimi ifade eder.

"Sistem Kullanıcıları" Madde 4.3'te tanımlanan terimi ifade eder.

¹ Detaylar için lütfen Opet Misillemenin Engellenmesi Politikası'na bakınız.

² <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

³ Detaylar için lütfen Opet Disiplin Politikası'na bakınız.

“**Soruşturma**”, bir Disiplin Suçu iddiasının bulunması hali dahil, bir olayla ilgili gerçeğin tespit edilmesi için ilgili eylem ve davranışlar hakkında ayrıntılı ve dikkatli bir şekilde gerçekleştirilen inceleme çalışmalarını ifade eder.

“**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.

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

3. Genel İlkeler

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

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

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

4. Politikanın Uygulanması

4.1. İhbar Konuları

Aşağıdaki başlıklarda yer verilen (fakat bunlarla sınırlı olmayan) ve geçmiş bir tarihte meydana gelmiş ya da İhbar anında süregelen veya gelecekte oluşması beklenen her türlü yasa dışı veya etik dışı davranış veya faaliyet, bir İhbarın konusu olabilir.⁴

i. Çalışan Aleyhine Eylemler:

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

ii. Şirket Aleyhine Eylemler:

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

iii. İş Ortakları Kaynaklı İhlaller:

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

⁴ Opet’in ürün ve hizmetlerine ilişkin müşteri şikayetleri, aynı zamanda bir İhbar konusu değilse, işbu Politika’nın kapsamında değildir.

iv. Özel Kanun İhlalleri:

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

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

4.2. İhbar Yöntemleri

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

- 0850-577-1926 veya 0850-220-3845 numaralı telefon hatlarından⁵,
- www.koc.com.tr/ihbarbildirim üzerinden web tabanlı bir raporlama sistemi.

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

- İhbarcı, İhbarda bulunulan tarihte bir Opet çalışanı ise Bağlı Olunan Yönetici ile iletişime geçebilir,
- Endişesini doğrudan Opet İç Denetim Liderliği'ne veya Opet Hukuk ve Uyum Liderliği'ne bildirebilir⁶.

Herhangi bir seviyede çalışan, bir İhbar Konusundan doğrudan haberdar olursa ve/veya İhbar Konusu kendisine başka biri tarafından bildirilirse, İhbarın bu Politikaya göre ele alınmasını ve tüm bilgilerin konsolide edilmesini sağlamak amacıyla Opet İç Denetim Liderliği'ne Özel Kanunlara aykırılıklarda/İhlalleri'nde ise Opet Hukuk ve Uyum Liderliği'ne vakit kaybetmeden bilgi vermesi beklenmektedir.

4.3. Global İhbar Takip Sistemi

Kullanılan İhbar yönteminden bağımsız olarak, tüm İhbarlar, Sistem Kullanıcıları (*Aşağıda tanımlanmıştır*) tarafından Global İhbar Takip Sistemi'nde (*dashboard*) (“**Sistem**”) konsolide edilir. Bu sisteme Koç Holding Denetim Grubu Başkanlığı ile Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği'nin, Opet İç Denetim Liderliği'nin ve Opet Hukuk ve Uyum Liderliği'nin erişim yetkisi vardır. Global İhbar Takip Sistemi'ndeki ihbarcı tarafından iletilen veriler kullanıcılar tarafından değiştirilemez ve silinemez. Sistem Kullanıcıları, bu yöntemle bildirimleri inceleyebilir, düzenleyebilir ve/veya izleyebilir. Ayrıca Sistem, aşağıdaki bilgileri kullanarak, bildirimleri otomatik olarak konsolide eder ve ön incelemeye hazır hale getirir:

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

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

⁶ Bir İhbarın Opet İç Denetim Liderliği'ne veya Opet Hukuk ve Uyum Liderliği'ne bildirilmesi durumunda, söz konusu bildirimlerin Global İhbar Takip Sistemi'ne kaydedilmesi sağlanır.

Gizliliğin sağlanması ve İhbarcılarının korunması amacıyla, Sisteme erişim sadece Ana Hissedarlar'ın İhbar Politikaları'nda özel olarak düzenlenen haller dışında, bu konuda yetkilendirilen ve Opet İç Denetim Liderliği veya Opet Hukuk ve Uyum Liderliği'nde çalışan yetkililere ("**Sistem Kullanıcıları**") sağlanmaktadır. Sistem Kullanıcıları bağımsız bir görev icra etmekte olup ihbarların, çıkar çatışması yaratmayacak kişiler tarafından incelenmesi gerekir.

Opet İç Denetim Liderliği ile Opet Hukuk ve Uyum Liderliği, Sistemde yer alan verileri (örneğin olayların türü veya sıklığı, düzenli olarak raporlara konu olan liderlikler vb.) periyodik olarak analiz eder ve ilgili diğer liderlikler ile birlikte çalışarak tespit edilen uyum risklerinin giderilmesi amacıyla gerekli aksiyonların alındığından emin olur.

Opet İç Denetim Liderliği ve Opet Hukuk ve Uyum Liderliği, bu kapsamda gerçekleştirilen işlem ve Etik Kurul kararları dahil yapılan çalışmaları altı ayda bir Opet Yönetim Kurulu'na talep edilmesi halinde Ana Hissedarlar'a raporlar. Ayrıca, Opet Misillemenin Engellenmesi Politikası kapsamında yapılan çalışmaların etkinliğine yönelik olarak, soruşturmayı gerçekleştiren İç Denetim Liderliği ve/veya Hukuk ve Uyum Liderliği tarafından İhbarcı ve diğer ilgili kişilerin listesi tutulur, misillemeye karşı alınan tedbirler ve yapılan değerlendirme çalışmaları düzenli olarak Etik Kurul'a raporlanır.

4.4. Gizlilik, Anonimlik ve Dürüstlük

Opet, İhbarcılarının ve gerçekleştirilen soruşturma çalışmalarına katkı sağlayan diğer ilgili kişilerin anonim kalma tercihine saygı duymaktadır. Bu kapsamda, Etik Hattı ve diğer alternatif yöntemler ile raporlanan her türlü bilgi ve gerçekleştirilen Soruşturma çalışmaları, mevzuatın izin verdiği ölçüde gizli tutulmaktadır⁷.

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

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

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

Bir İhbarcı, bir olayı bildirirken aşağıdaki seçeneklere sahiptir:

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

4.5. Misillemeye Karşı Sıfır Tolerans

Opet, endişelerin dile getirilmesini teşvik etmekte ve desteklemektedir. İhbarcı ve gerçekleştirilen Soruşturma çalışmalarına katkı sağlayan diğer ilgili kişilerin kendilerini rahat ve güvende hissetmeleri ve dürüst ve iyi niyet çerçevesinde hareket ettikleri müddetçe mesleki yaşamlarının olumsuz etkileneneğinden endişe duymamaları çok önemlidir. Bu doğrultuda,

⁷ Alternatif ihbar kanalları için lütfen "4.2. İhbar Yöntemleri"ne bakınız.

- Misillemeler, Opet Etik İlkeleri, Opet Misillemenin Engellenmesi Politikası ile işbu Politika'nın açık ihlali olarak kabul edilir ve Disiplin Cezasına⁸ tabidir.
- Opet, bildirimini iyi niyetle, makul gerekçelerle yapılması ve mağduriyet yaratma, zarar verme veya şahsi menfaat sağlama maksadıyla yapılmaması şartıyla, olayın doğruluğu bir Soruşturma ile ispat edilemese dahi İhbarcılarını ve Soruşturma süreçlerine katkıda bulunan diğer ilgili kişileri misillemeden korumak için proaktif bir yaklaşımla sürekli çaba gösterir.
- Misillemeye uğrayan veya Misilleme tehdidi altında olan ihbarcı ve herhangi bir şekilde Soruşturma süreçlerine katkıda bulunan diğer ilgili kişilerin (Örn. Tanık, vb.) tespiti ve korunmaları için gerekli tedbirler alınır.
- Adli ve idari makamlarca usulüne uygun şekilde talep edilmediği sürece gerek İhbarda bulunan Çalışan'ın gerekse hakkında İhbarda bulunulan kişinin ve Soruşturma çalışmalarına katkıda bulunan diğer ilgili kişilerin (Örn. Tanıklar) kimliğinin tespit edilmesini sağlayacak detayların (çalıştığı lokasyon, bölüm proje, görev vb.) gizliliğinin sağlanması esastır.
- İş Ortakları ile imzalanan sözleşmelerin, gerekli ve uygulanabilir olduğu ölçüde işbu Politika'daki prensiplere uygun olması beklenir.

Ancak, bir soruşturma sürecinde İhbarcının veya ilgili kişilerin kasten ve kötü niyetle yanlış bilgi verdiğinin ortaya çıkması halinde bu çalışan ve ilgili kişiler Disiplin sürecine ve Disiplin Cezalarına tabi tutulabilir. Bu nedenle, bildirimlerin gözlemlere dayalı olması ve mümkünse kanıtlanabilir olması son derece önemlidir.

Detaylar için lütfen Opet Misillemenin Engellenmesi Politikası'na bakınız.

4.6. Soruşturma Süreci

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

Ana Hissedarlar'ın İhbar Politikaları'na uygun olarak ön değerlendirmeye istinaden ilgili konu Opet'in yetkisindeki bir konuya, Opet Sistem Kullanıcısı konuyu derinlemesine incelemeye, yani bir Soruşturma yürütme veya İhbar Bildirimi'ni kapatma ihtiyacına karar vermeye yetkilidir. Soruşturma yapılmasının gerekli olması halinde süreç, ilgili Opet politika ve iç prosedürleri doğrultusunda yürütülür.

İlgili konu Opet'in yetkisinde olmayan bir konu ise konu Ana Hissedarlar'a yönlendirilir.

Bu süreçte bir İhbarcının ve Soruşturma süreçlerine katkıda bulunan diğer ilgili kişilerin gayrihukuki yollardan elde ettiği bilgiler (var ise) Soruşturma sürecinde dikkate alınmaz.

Ana Hissedarlar'ın İhbar Politikaları'nda özel olarak düzenlenen haller dışında Soruşturma, Opet'teki yetkili fonksiyonlar tarafından yürütülüyorsa, Soruşturmada birinci derecede sorumlu olan liderlik, Soruşturmayı sonuçlandırmadan ve nihai raporu yayınlamadan önce diğer ilgili liderlik(ler)i bilgilendirir ve (varsa) önerilerini alır. Bu durumda görüşüne başvuru liderlikler, önerilerini en kısa sürede ve her halükârda süreçte herhangi bir gecikmeye mahal vermeyecek şekilde paylaşır.

Soruşturma sorumluluğunun hangi liderlikte olduğuna bağlı olarak, Opet İç Denetim Liderliği veya Opet Hukuk ve Uyum Liderliği, gerektiğinde ve Soruşturma süreci boyunca (i) birbirlerinin desteğini/katkısını ister ve (ii) profesyonel uzmanlık için diğer liderliklere danışabilir. Opet İnsan ve Kültür Liderliği özellikle ilgili olayın bir çalışan aleyhine ihlal iddia edildiğinde, Soruşturma aşamasında görüş verir. Opet Hukuk ve Uyum Liderliği'nde görevli bir avukat ise özellikle ilgili olayın yürürlükteki yasaların ihlali olduğu iddia edildiğinde (ceza hukuku, iş hukuku vb.) Soruşturmaya destek vermek ve

⁸ Detaylar için lütfen Opet Disiplin Politikası'na ve Çalışma Hayatı Politikası'na bakınız.

yürürlükteki yasalara uygun olarak ilgili makamlara gerekli görülen başvuru/bildirimlerin yapılmasından da sorumludur.

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

4.6.1. İnsan ve Kültür Liderliği (“İK”) Tarafından Gerçekleştirilen Soruşturmalar

Opet Disiplin Politikası uyarınca, çalışanla ilgili olumsuzluğun, çalışanın yetersizliğinden kaynaklı olması (düşük performans, düşük verim, verilen görevin gereklerini karşılayamama) (“İK Konuları”) durumunda, ilgili iş birimindeki yöneticileri veya Bağlı Olunan Yönetici durumu İK’ya yönlendirerek, soruşturulmasını talep edebilir. İK, bu tür durumlarda herhangi bir işlem yapıp yapılmayacağına ve bir Disiplin Cezası verilip verilmeyeceğine, verilecekse Disiplin Cezasının türüne karar vermeye veya gerektiğinde Etik Kurul’a taşımaya yetkilidir. Çalışanları ilgilendiren diğer tüm ihbar ve soruşturmalar, konusuna göre Opet İç Denetim Liderliği veya Hukuk ve Uyum Liderliği tarafından yürütülür.

İK tarafından verilen Disiplin Cezaları vaka sıklığına bağlı olarak üç ayda bir veya daha sık periyotlar dahilinde Etik Kurul’a bildirilir.

4.6.2. Soruşturmalarda Tarafsızlığın Korunması ve İşlem Yetkisi

Soruşturmanın sıhhati ve etkinliği dikkate alınarak gerekli görülmesi halinde ihbara konu çalışanlar ve soruşturma çalışmalarına katkıda bulunan diğer ilgili kişilerin korunması için Opet Misillemenin Engellenmesi Politikası kapsamındaki tedbirler alınabilir.

Opet gerçekleştirilen Soruşturmalarda, tarafsızlığı ve bağımsız karar vermeyi etkileyebilecek herhangi bir hiyerarşik veya işlevsel çıkar çatışmasının olması ve/veya yetkili liderliğin adının bildirimde yer alması, kapsamlı bir inceleme yapılması gerekliliği veya soruşturmanın Opet’in merkezinin bulunduğu ülkeden farklı bir lokasyonda gerçekleştirilmesi gibi diğer geçerli sebeplerin bulunması halinde (Örn. Soruşturmanın hızlı ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesi, özel uzmanlık gereksinimi, dil engelleri, vb.) Soruşturmalar bağımsız üçüncü taraf hizmet sağlayıcılar tarafından gerçekleştirilebilir. Böyle bir durumda, dışarıdan hizmet alınması kararında İhbar Konusuna göre Ana Hissedarlar’ın görüşü alınır.

4.6.3. Soruşturma Raporları ve Disiplin Kararları

Soruşturma esnasında, bir Disiplin Cezası verilmesi yönünde kanaat oluşması halinde, nihai Soruşturma raporu hazırlanmadan önce, ilgili çalışanın yazılı savunmasının alınması esastır.

Soruşturma Raporu, yetkili liderlik tarafından, karar için Etik Kurul’a iletilir. İK tarafından uygulanan, madde 4.6.1. uyarınca Disiplin Cezaları ise düzenli olarak Etik Kurul’un bilgisine sunulur.

Bununla birlikte, Opet Misillemenin Engellenmesi Politikası kapsamında gerçekleştirilen çalışmaların etkinliğine yönelik olarak, Soruşturmayı gerçekleştiren İç Denetim Liderliği ve/veya Hukuk ve Uyum Liderliği tarafından İhbarcı ve diğer ilgili kişilerin listesi tutulur, misillemeye karşı alınan tedbirler ve yapılan değerlendirme çalışmaları düzenli olarak Etik Kurul’a raporlanır.

4.7. İhbarcılardan Beklenenler

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

- Şüpheli kişi(ler)in isimleri,
- Konuya ilişkin detaylı bilgiler;

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

5. Yetki ve Sorumluluklar

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

Bu Politika ile Opet'in faaliyet gösterdiği ülkelerde geçerli olan yerel mevzuat arasında bir farklılık olması durumunda, ilgili uygulama yerel mevzuata aykırılık teşkil etmediği ölçüde, Politika veya mevzuattan, daha kısıtlayıcı olan geçerli olacaktır.

Opet çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları için Opet İç Denetim Liderliği ve Opet Hukuk ve Uyum Liderliği'ne danışabilirler. Bu Politika'nın bir çalışan tarafından ihlali, işten çıkarılma dahil olmak üzere önemli disiplin cezalarına neden olabilir. Bu Politika'ya uyumlu hareket etmesi beklenen herhangi bir üçüncü şahsın işbu Politika'ya aykırı hareket etmesi halinde, ilgili sözleşmeler feshedilebilir.

6. Revizyon Geçmişi

İşbu Politika 15.04.2022 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş, 06.02.2026 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile güncellenmiş olup Politika'nın güncellenmesinden Opet Hukuk ve Uyum Liderliği sorumludur.

Revizyon	Tarih	Açıklama
No:1	10.06.2024	Hukuk ve Uyum Grup Müdürlüğü birim adı revize edilmiştir.
No:2	12.05.2026	Tanımlar, Misillemenin Engellenmesi Politikası ile uyumlu hale getirilmiş, ayrıca soruşturma sürecine yönelik uygulama, daha anlaşılır şekilde düzenlenmiştir. Ek olarak birim adları revize edilmiştir.