

İHBAR VE BİLDİRİM POLİTİKASI

1. Amaç ve Kapsam

İşbu İhbar ve Bildirim Politikası'nın ("Politika") amacı; OylumSınai Yatırımlar A.Ş.

("Şirket") çalışanları ve paydaşlarının Şirket Etik İlkelerine, ilgili politikalara ve mevzuata aykırı olduğundan şüphe duydukları işlem ve eylemleri Şirket'e bildirmeye teşvik etmektir. Ayrıca, bildirimde bulunan Şirket çalışanlarının, maruz kalabilecekleri misilleme eylemlerine karşı korunmasını amaçlamaktadır. Şirket'in tüm çalışanları ve yöneticileri, bu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür.

2. Tanımlar

"Mevzuat" Her türlü ulusal, uluslararası, bölgesel veya yerel yönetimin veya hükümetin veya idari, mali veya adli organın veya devlete ait bir organın, dairenin, komisyonun, kurumun, kurulun, teşkilatın veya birimin her türlü mevzuatı (yazılı hukuk ve örf ve adet hukuku dâhil), kanunu, anayasayı, kararnameyi, yargı kararını, antlaşmayı, yönetmeliği, kuralı, emri, diğer kanuni tedbiri, yönergeyi, şartı veya kılavuzu (kanun hükmünde olup olmadığına bakılmaksızın) ifade eder.

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

"Disiplin Cezası" İş sözleşmesine ve/veya yürürlükteki Mevzuat'a ve/veya Şirket Etik İlkeleri'ne, ilgili politikalara, yönetmeliklere, yönergelere, prosedürlere, talimatlara vb. şirket içi düzenlemelerine aykırı davranışlar nedeniyle uygulanan yaptırımı ifade eder.

"İhbar ve Bildirim" Mevzuat'a, Şirket Etik İlkeleri'ne, 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.

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

"İhbar ve Bildirimde Bulunan Taraf" İhbar ve bildirimde bulunan kişiyi ifade eder. Bu tanım, (i) yönetim kurulu da dâhil olmak üzere tüm yöneticileri, Şirket'te çalışan veya daha önce çalışmış kişileri ("Şirket Çalışanları"), ve (ii) Şirket müşterilerini, Dış Paydaşlarını ve diğer tüm paydaşları ("Üçüncü Taraflar") kapsar.

"Dış paydaşlar" Şirket için veya Şirket adına mal ve hizmet sağlayan tedarikçi, distribütör, yetkili servis firmaları ile sivil toplum kuruluşları ve Şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, yüklenici, taşeron ve danışmanları ifade eder.

"Misilleme" Bir çalışanın bir İhbar ve Bildirim'de bulunduğu için cezalandırılması amacıyla unvanının düşürülmesi, disiplin cezasına çarptırılması, işten çıkarılması, maaşında indirim yapılması, görevinde veya vardiyasında değişiklik yapılması dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere karşılaştığı herhangi bir olumsuz eylemi ifade eder.

"Soruşturma" Gerçeğin tespit edilmesi için İhbar ve Bildirim konusu eylem ve davranışlar hakkında ayrıntılı ve dikkatli bir şekilde gerçekleştirilen inceleme çalışmalarını ifade eder.

3. Genel İlkeler

Şirket, ulusal ve uluslararası düzenlemelere uyar. Faaliyetlerini en yüksek etik standartlarda, dürüst bir şekilde yürütür; etik dışı veya hukuka aykırı eylemleri önlemek için “açık iletişim” ve “hesap verebilirlik” uygulamalarını benimser. Bu nedenle Şirket, bir çalışan veya bir müşterisi, Dış Paydaş veya diğer tüm paydaşları 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.

Şirket, kendisine raporlanan tüm İhbar ve Bildirim’leri dikkatle değerlendirmekte ve iddiaların etkin ve uygun bir şekilde incelenmesini amaçlamaktadır. Soruşturma açılmasını destekler ve gerektirir mahiyette bulgu, kanıt ve makul şüphe varsa soruşturma aşamasına geçer. Bu doğrultuda İhbar ve Bildirim’in alınmasını müteakip en kısa süre içerisinde, ilk inceleme ve ön değerlendirme sonuçları gözetilerek Soruşturma(lar), gerçekleştirilir.

4. Politika’nın Uygulanması

4 1. İhbar ve Bildirim Konuları

Aşağıdaki başlıklarda yer verilen (fakat bunlarla sınırlı olmayan) ve geçmiş bir tarihte meydana gelmiş ya da İhbar ve Bildirim anında süregelen veya gelecekte oluşma olasılığı bulunan her türlü Mevzuat veya etik dışı davranış veya faaliyet, bir İhbar ve Bildirim’in konusu olabilir:

i. Çalışan Aleyhine Eylemler:

Şirket; çalışanları için güvenli, huzurlu ve profesyonel bir çalışma ortamı sağlar. Bu nedenle Şirket çalışanlarına karşı Mevzuat’a, Şirket Etik İlkeleri’ne veya ilgili politikalara aykırı olabilecek, çalışma ortamının güvenli ve huzurlu olmasını tehlikeye düşürebilecek hiçbir bir eyleme müsamaha gösterilmez.

ii. Şirket Aleyhine Eylemler:

Tüm Şirket çalışanları, görevlerini yerine getirirken Şirket’in temel değerlerine, Etik İlkeleri’ne bağlı hareket ederek, çalıştıkları Şirket’e madden ve/veya manen zarar verebilecek davranış ve faaliyetlerden kaçınırlar. Bu da ancak Şirket’in temel değerleri olan doğruluk, dürüstlük, sorumluluk, güven ve saygının tüm çalışanlar tarafından içselleştirilmesi ve sürdürülmesi ile mümkün olabilir.

Bu nedenle Şirket çalışanlarının kıdemleri veya rolleri ne olursa olsun Şirket’in temel değerlerine aykırı davranışlarına müsamaha gösterilmez.

iii. Dış Paydaş Kaynaklı İhlaller:

Şirket, Tedarik Zinciri Uyum Politikası başta olmak üzere, Şirket Etik İlkeleri’nde belirtilen hususlara ve ilgili politikalara uyumu sağlamak için dış paydaşlar ile ilişkili riskleri izlemekte ve değerlendirmektedir. Dış Paydaşlar’ın Şirket’in Etik İlkeleri’ne ve ilgili politikalara aykırı herhangi bir davranışına müsamaha gösterilmez.

iv. Özel Kanun İhlalleri:

Şirket, faaliyet gösterdiği ülkelerdeki düzenlemelere uyar ve düzenlemelerin belirsiz olduğu durumlarda, konunun uzmanlarından bilgi edinmelerini teşvik eder ve her durumda

çalışanlarından Şirket Etik İlkeleri'ne uygun hareket etmelerini beklemektedir. Yaptırımlar ve ihracat kontrolleri, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele, suç gelirlerinin aklanmasının ve terörizmin finansmanının engellenmesi, rekabet ve kişisel verilerin korunması, Sermaye Piyasası mevzuatı dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere ulusal veya geçerli uluslararası Mevzuat'ın ihlaline müsamaha gösterilmez.

4.2. İhbar ve Bildirim Yöntemleri

Telefon numarası: +90 352 321 11 32 (sabit hat)

E-posta : info@oylum.com

Adres: Oylum Sınai Yatırımlar A.Ş.

Organize Sanayi Bölgesi 6. Cad. No:11 - Melikgazi/Kayseri

Ayrıca çalışanlar, Şirkete hizmetleri sırasında bağlı yönetici ile iletişim kurarak endişelerini bildirebilirler.

Çalışanın "ihbar" konusu bir olay hakkında doğrudan veya dolaylı olarak bilgilendirilmesi durumunda, bu Politika ve diğer ilgili Şirket prosedürlerinin uygulanması gereği, çalışanın vakit kaybetmeden Hukuk ve Uyum departmanına bildirimde bulunması gerekmektedir.

4.3. İhbar ve Bildirimde Bulunan Taraflar'dan Beklenenler

İhbar ve Bildirim konusu olayın net bir şekilde anlaşılabilmesini, doğru ve adil değerlendirilebilmesini sağlamak için İhbar ve Bildirimde Bulunan Taraf'ından mümkün olduğunca yeterli ve ayrıntılı bilgi sağlanması beklenmektedir. Bu nedenle, İhbar ve Bildirimde Bulunan Taraf'ından yapılacak bildirimlerin mümkün olduğu ölçüde aşağıdaki soruların cevaplarını içermesi beklenir:

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

4.4. Gizlilik, Anonimlik ve Dürüstlük

Şirket, İhbar ve Bildirim’de Bulunan Taraf’ların anonim kalma tercihine saygı duymaktadır. Bu kapsamda, yukarıda sayılan bildirim yöntemleri ile bildirilen hususlar gizli tutulur. Ne şekilde ve süre içerisinde aksiyon alınacağı yazılı olarak hazırlanacak prosedür ile belirlenir.

Bir İhbar ve Bildirimde Bulunan Taraf, 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 inceleme veya soruşturma sırasında ihtiyaç duyulan bilgileri talep etmek için doğrudan İhbar ve Bildirimde Bulunan Taraf ile iletişime geçilebilecektir.

Bu kapsamda yürütülecek inceleme veya soruşturma’nın gizliliği esas olmakla birlikte, inceleme veya soruşturmanın seyri konusunda herhangi bir bilgi verilir verilmeyeceği yazılı prosedür ile belirlenir.

Soruşturma sırasında bilgi veren/alan tüm kişiler hem sağladıkları bilgileri hem de Soruşturma sırasında öğrenebilecekleri bilgileri gizli tutmakla ve Soruşturma’nın varlığını, gizliliğini, sürece dâhil olan bireyleri korumakla ve onlara saygı duymakla yükümlüdür.

4.5. Misilleme Yapmama

Şirket, endişelerin dile getirilmesini desteklemektedir. Bir İhbar ve Bildirimde Bulunan çalışanın kendisini rahat ve güvende hissetmesi ve dürüst ve iyi niyet çerçevesinde hareket ettiği müddetçe yaşamının olumsuz etkileneceğinden endişe duymaması çok önemlidir. Bu nedenle, anonim kalmadan İhbar ve Bildirim’de Bulunan bir çalışanın herhangi bir gerekçe ile veya gerekçe gösterilmeden iş akdi sonlandırılmaz, ücretli veya ücretsiz izin kullandırılmaz. Şirket tarafından bir İhbar ve Bildirimde Bulunan Taraf özel olarak korumaya alınır ve karşı Misilleme yapılmasına müsamaha gösterilmez. Misillemeler bu Politika’nın açık bir ihlali olarak kabul edilir ve Disiplin Cezası’na tabidir.

Şirket, İhbar ve Bildirim’inin iyi niyetle, makul gerekçelerle yapılması şartıyla, olayın doğruluğu inceleme veya Soruşturma ile ispat edilemese dahi İhbar ve Bildirimde Bulunan Taraf’ları korumaktadır. Ancak, bir inceleme veya Soruşturma sürecinde İhbar ve Bildirimde Bulunan çalışanın kasten ve kötü niyetle yanlış bildirimde bulunduğu ortaya çıkması halinde bu çalışan Disiplin sürecine ve Disiplin Cezalarına tabi tutulabilir. Bu nedenle, İhbar ve Bildirim’lerin gözlemlere dayalı olması ve mümkünse kanıtlanabilir olması son derece önemlidir.

5. Yetki ve Sorumluluklar

Şirket’in tüm çalışanları ve yöneticileri, bu Politika’ya uymaktan ve Şirket’in prosedürlerini ve kontrollerini bu Politika’daki gereklilikler doğrultusunda uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. Bu Politika’nın bir çalışan tarafından ihlali, işten çıkarılma gibi 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. Kişisel Verilerin Korunması

Şirket, İhbar ve Bildirimler’in incelenmesi sırasında elde edilen İhbar ve Bildirimde Bulunan Taraf ya da müdahil diğer taraflara ait kişisel verilerin (ırksal ve etnik altyapı, dini ve felsefi

inançlar, politik düşünceler gibi hassas veriler ve bir kişinin sağlığına ve cinsel yönelimine ilişkin kişisel veriler dâhil olmak üzere) kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevcut Mevzuat hükümlerine tamamen uygun şekilde ve her durumda Şirket Kişisel Verileri Koruma Politikası hükümleri doğrultusunda işleneceğini beyan eder. Yalnızca İhbar ve Bildirim'in geçerliliğinin doğrulanması ve Soruşturma için kesinlikle gerekli olan veriler işlenecektir.

7. Revizyon Geçmişı

İşbu Politika; 24.07.2023 tarihinde yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesi Yönetim Kurulunun yetki ve sorumluluğundadır.