

Dağıtım: Genel
Tarih: 11 Ocak 2022
Orijinal Dil: Türkçe

ÖZALTIN HOLDİNG A.Ş.

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI

1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'nın ("**Politika**") amacı Özaltın Holding A.Ş. ve grup şirketleri'nin ("**Şirket**") yolsuzluk ve rüşvetle mücadele etmek konusundaki kararlılığının bir yansıması olarak, yolsuzluk ve rüşvetin her türüne karşı sıfır tolerans yaklaşımını ortaya koymak ve Şirket bünyesinde uygulanacak ilke ve kuralları belirlemektir.

Şirket'in tüm çalışanları ve yöneticileri, Şirket Etik Davranış Kuralları'nın¹ ayrılmaz bir parçası olan bu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür. Şirket, hâkim ortaklarından ve İş Ortaklarından ilgili taraf ve/veya işleme uygulanabilir olduğu ölçüde, bu Politika'ya uygun hareket etmelerini bekler ve bunu sağlamak için gerekli adımları atar.

2. TANIMLAR

"Ağırlama", yemek, kısa veya uzun süreli konaklama, seyahat ve ulaşım, sportif, kültürel veya diğer amaçlarla gerçekleştirilen sosyal organizasyonları içerir.

"Bağış", kamu yararına hizmet etmek ve sosyal bir hedefin gerçekleştirilmesine katkıda bulunmak için kişi ve kurumlara (dernek, birlik ve diğer kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi), üniversitelere, okullara veya diğer özel veya resmi kuruluşlar ile organizasyonlara, herhangi bir karşılık beklemezsizin yapılan nakdi veya ayni (ürün veya hizmet sağlanması gibi) yardımları 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 Birleşmiş Milletler (BM) bildirgelerine dayanan anlaşmayı ifade eder.

"Devlet / Kamu Görevlisi" ifadesi aşağıda sayılan kişiler dahil ve bunlarla sınırlı kalmamak üzere, kamusal bir faaliyetin yürütülmesine atama veya seçilme yoluyla ya da herhangi bir surette sürekli, süreli veya geçici olarak katılan kişiyi ifade eder:

¹ Diğer ilgili politikalar için lütfen ayrıca Özaltın Holding A.Ş. Hediye ve Ağırlama Politikası ile Özaltın Holding A.Ş. Bağış ve Sponsorluk Politikası'na bakınız.

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

- Yurtiçinde veya yabancı bir ülkede herhangi bir kamu kuruluşunda veya kamu iktisadi teşebbüsünde çalışanlar,
- Yurtiçinde veya yabancı bir ülkede bulunan herhangi bir siyasi partinin çalışanları, tüm siyasi adaylar,
- Yurtiçinde veya yabancı ülkede, herhangi bir yasama, yürütme veya yargı organında görevi bulunan kişiler,
- Ulusal, uluslararası ya da yabancı devlet mahkemelerinde görev yapan hâkimler, jüri üyeleri veya diğer yargı görevlileri,
- Ulusal ya da Uluslararası parlamentolarda çalışan görevliler veya temsilciler;
- Bir hukuki uyuşmazlığın çözümü amacıyla başvuru tahkim yargılamasında görevli hakemler.

“Hediye”, doğrudan veya aracılar vasıtasıyla verilen veya alınan indirim, hediye kartı, promosyonel ürün, işe alım sözü, nakit ve nakit benzeri, kredi, üyelik, hizmet, ayrıcalık gibi maddi değeri olan her türlü eşya veya fayda anlamına gelir.

“İrtikap” görevinin sağladığı nüfuzu kötüye kullanmak suretiyle kendisine veya başkasına yarar sağlanmasına veya bu yolda vaatle bulunulmasına bir kimsenin icbar veya ikna edilmesidir. Haksız tutum ve davranışlar göstermek suretiyle, karşıdaki kişinin haklı bir işinin gereği gibi, hiç veya en azından vaktinde görülmeyeceği endişesiyle, kendisini mecbur hissederek, kamu görevlisi olup olmamasından bağımsız olarak ilgili kişiye veya yönlendireceği bir başka kişiye menfaat temin edilmiş olması halinde icbarın varlığı kabul edilir.

“İş Ortakları” tedarikçi, müşteri, yüklenici ile Şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron, danışmanları ve Şirket’in iş ilişkisi içinde bulunduğu diğer üçüncü tarafları, vb. ile bu sayılanların çalışan ve temsilcilerini kapsar.

“Kamusal/Siyasi Nüfuz Sahibi Kişi (PEP)”³, günümüzde veya geçmişte, yurtiçinde veya yabancı bir ülkede, seçimle veya atama yoluyla kendisine önemli bir kamusal görev tevdi edilen üst düzey gerçek kişiler ile uluslararası kuruluşların yönetim kurulu üyeleri, üst düzey yöneticileri ve yönetici yardımcıları ile bunlara eşdeğer görev yapan diğer kişiler, üst düzey politikacılar, siyasi partilerin üst düzey görevlileri, üst düzey adli, idari veya askeri görevliler ile kamu iktisadi teşebbüslerinin üst düzey yöneticileri ve sayılan tüm bu kişilerin eşleri, birinci derece akrabaları (anne, baba ve çocukları) ve yakınlarını ifade eder.

“Kolaylaştırma Ödemeleri (veya "kolaylaştırma", " hızlandırma")”, yapanın hâlihazırda hakkı olan rutin devlet işlemini güvence altına almak, kolaylaştırmak veya hızlandırmak için yapılan, resmi olmayan, uygunsuz ödemelerdir.

“Nakit ve Nakit Benzeri”, sayılanlar ile sınırlı olmamak üzere her türlü para, hediye, hediye çekleri, hediye kartları, sağlanan sosyal haklar, imkanlar, komisyonlar, indirimler, kıymetli evrak, kıymetli maden (Örn. Altın, gümüş ya da mücevherat) veya yakıt almak için kullanılan kuponlar ile belirli bir değeri ihtiva eden her türlü eğlence, bilet ve benzeri belgeleri kapsar.

³ <https://www.fatf-gafi.org/documents/documents/peps-r12-r22.html>

“Özaltın Holding”, Özaltın Holding A.Ş. anlamına gelir.

"Rüşvet", bir ticari işlem veya ilişkide kendisi veya başkası yararına usulsüz bir fayda elde etmek amacıyla, bir kamu görevlisine veya herhangi bir üçüncü kişiye (doğrudan veya göstereceği bir başka kişiye), görevi gereği bir işi yapması, yapmaması, hızlandırması, önceliklendirmesi, değişmesi veya yavaşlatması için doğrudan veya aracılar vasıtasıyla maddi veya manevi bir menfaat verilmesi, teklif edilmesi, talep edilmesi, kabul edilmesi veya bunlara aracılık edilmesi anlamına gelir. Bu tanımda geçen “maddi veya manevi menfaat” tanımına, aşağıdakiler dahil fakat bunlarla sınırlı olmamak üzere her türlü para, hediye, sağlanan sosyal haklar, imkanlar, komisyonlar ve eğlence dahildir:

- Tarafsızlığı, performansı ve karar verme yeteneğini kısmen veya tamamen etkileyen veya etkileyebilecek nitelikte olan,
- Kamuoyu tarafından öğrenilmesi halinde itibar riskine sebebiyet verebilecek,
- Yürürlükteki mevzuatın ihlaline neden olabilecek,
- Rüşvet suçunun işlendiği algısına neden olabilecek veya
- Belirli bir görevi yerine getirmek için ayrıcalıklı bir muamele yapılmasına sebebiyet veren her türlü eylem.

"Rüşvet ve Yolsuzluğun Engellenmesi Mevzuatı", ilgili işlem için geçerli olduğu ölçüde rüşvet ve yolsuzlukla ilişkili olan diğer ülkelere ait kanunları (örn. FCPA- Yurtdışı Yolsuzluk Uygulamaları Kanunu, UKBA - Birleşik Krallık Rüşvet Kanunu, vb.) ve ilgili mevzuat (örn. Türk Ceza Kanunu) ve uluslararası anlaşmaları kapsamaktadır.

"Sponsorluk", bir sponsorluk sözleşmesi veya adı farklı olmakla birlikte içeriğinde sponsorluk koşulları yer alan diğer türdeki sözleşmeler kapsamında kurumsal bir fayda elde etmek amacıyla katılmakta yarar görülen sanatsal, sosyal, sportif veya kültürel etkinliklerin, nakdi veya aynı olarak (ürün veya hizmet sağlanması gibi) desteklenmesidir.

"Şirket" Özaltın Holding A.Ş. ve Özaltın İnşaat Ticaret Ve Sanayi A.Ş., Özaltın Otel İşletmeleri A.Ş., Özaltın Seracılık ve Ticaret A.Ş., Özaltın Enerji Üretim ve İnşaat A.Ş., Zenit Madencilik San. Ve Tic. A.Ş., Enova Elektrik Enerjisi Toptan Satış A.Ş., Enova Enerji Üretim A.Ş., Özaltın İthalat İhracat ve İnşaat A.Ş., Özaltın Madencilik Ticaret ve Sanayi A.Ş., Özaltın 2 Enerji Yatırımları A.Ş., Özaltın 3 Enerji Yatırımları A.Ş., Nova Investment S.A. ve Pontid Madencilik San. ve Tic. A.Ş. grup şirketlerini kapsar.

"Usulsüz Fayda", bir tarafın ilişkili olduğu diğer bir tarafa fayda sağlamak için, usulsüz bir şekilde, kendi görev ve sorumluluklarını ihlal etmesi sayesinde elde edilen fayda.

"Yolsuzluk", sahip olunan yetkilerin her nevi kazanç elde etmek için doğrudan veya dolaylı biçimde kötüye kullanılmasıdır.

"Yolsuzluğa Teşvik", görev ve mevkiini mevzuata aykırı bir şekilde kullanması için karşı tarafı usulsüz bir şekilde teşvik anlamına gelir.

“Zimmete Geçirme” görevi nedeniyle zilyetliği kendisine devredilmiş olan veya koruma ve gözetimiyle yükümlü olunan malın ilgili kişinin veya bir başkasının zimmetine geçirilmesidir.

3. GENEL İLKELER

Şirket, rüşvet ve yolsuzluğun her türüne karşı sıfır tolerans yaklaşımını benimsemektedir. Bu kapsamda Şirket, tüm faaliyetlerini en yüksek etik standartlara uygun olarak yürütmeyi temel ilke olarak benimser. Bu doğrultuda Şirket, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin bir tarafı olarak “yolsuzluğun her türüne karşı olmak” ilkesi başta olmak üzere BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nde sayılan tüm ilkeleri benimser ve tüm çalışanlarının ve İş Ortakları'nın bu ilkelere uygun hareket etmelerini sağlamak için her türlü önlemi alır.

Yerel mevzuat ile sınırlı olmaksızın, Şirket ve İş Ortakları tarafından herhangi bir kimseye doğrudan veya dolaylı Rüşvet, Yolsuzluk, Kolaylaştırma Ödemeleri, uygunsuz Hediye verilmesine veya alınmasına, İrtikap veya Zimmete Geçirme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesine veya bu anlama gelebilecek herhangi bir faaliyete aracılık edilmesine müsamaha gösterilmez.

Hiçbir çalışan, doğrudan veya dolaylı olarak bir İş Ortağı veya herhangi bir üçüncü kişi aracılığıyla herhangi bir biçimde Rüşvet veremez, alamaz veya bu konuda yetkilendirilemez.

Rüşvet ve Yolsuzluğun Engellenmesi Mevzuatının ihlalinin, Şirket ve ilgili yöneticileri, hissedarları, yatırımcıları ve çalışanlarına idari ve/veya cezai yaptırım uygulanması, ruhsat ve lisanslarının iptali, varlıklarına el konulması ve en önemlisi amacı Özaltın Holding A.Ş. ve grup şirketleri'nin itibarının zedelenmesi gibi ağır sonuçları olabilir.

Bir çalışan tarafından bu Politika'nın ihlali, İş Kanunu ve diğer ilgili mevzuat ve Şirket'in ilgili yönetmelikleri tahtında işten çıkarılma dâhil olmak üzere çeşitli disiplin cezalarına neden olabilir. Ayrıca, ilgili eylemlerin yürürlükteki mevzuata aykırı olduğunun tespiti halinde, Şirket Hukuk ve Uyum Müşavirliği tarafından yasal mercilere bilgi verilir.

Sıfır Tolerans İlkesi: Şirket, rüşvet ve yolsuzluğun her türüne karşı sıfır tolerans yaklaşımını benimsemektedir. Bu kapsamda Şirket, ticari veya operasyonel herhangi bir menfaat elde edilmesi amacıyla doğrudan veya dolaylı şekilde uygunsuz menfaat sağlanmasına, teklif edilmesine, talep edilmesine veya kabul edilmesine müsamaha göstermez.

Şirket çalışanları, yöneticileri ve Şirket adına hareket eden İş Ortakları, bu ilkeye uygun hareket etmekle yükümlüdür. Hiçbir çalışan, doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir biçimde rüşvet verilmesine veya alınmasına iştirak edemez, aracılık edemez veya bu konuda herhangi bir kişiyi yetkilendiremez.

4. POLİTİKANIN UYGULANMASI

4.1. Üçüncü Taraflar ve Durum Tespiti

Rüşvet ve Yolsuzluk riskinin bertaraf edilmesi amacıyla, usulsüz işlemlerin, yasal bir şekilde gerçekleştirildiği izlenimini yaratmak için “komisyon” veya “danışmanlık” ücreti veya “sair masraf gideri” gibi gerçek amacı saklamaya yönelik ifadeler içeren açıklamalar adı altında gerçekleştirilmesi hiçbir şekilde kabul edilmez.

Bu doğrultuda Şirket, İş Ortakları ile ancak aşağıdaki durumlarda iş ilişkisi kurar:

- İş Ortağı hakkında gerçekleştirilen Durum Tespit (Due Diligence) Çalışmasının⁴ sürecinin olumlu bir şekilde tamamlanması,
- Rüşvet ve Yolsuzluğun Engellenmesi Mevzuatına uyumun sağlanmasına yönelik gerekli olan koruyucu hükümlerin, imzalanan sözleşmede yer almasının sağlanması ve
- İşlemin gerçek niteliğinin gizlenmesinin amaçlandığı yönünde bir algıya sebebiyet verilmemesi için imzalanan sözleşmelerde olağandışı hükümlere (Örn. Piyasa koşullarının oldukça üstünde ya da altında yer alan ödeme şartları gibi) yer verilmemesi gerekir.

Ayrıca Şirket, iç denetim faaliyetleri kapsamında yapılan satın alma işlemlerinin piyasa koşullarına göre makul olup olmadığı hususunu denetlemektedir.

4.2. Hediye ve Ağırlama

Herhangi bir üçüncü taraftan alınan ya da bu taraflara verilen veya sunulan tüm Hediye ve Ağırlamalar, aşağıdaki kriterlere uygun olmalıdır:

- Rüşvet ve Yolsuzluğun Engellenmesi Mevzuatına ve Şirket Hediye ve Ağırlama Politikası'na uygun,
- Nakit ve Nakit Benzeri olmayan,
- Hediye alan veya Ağırlamadan faydalanan kişinin konumuna uygun ve durumun getirdiği koşullar ile orantılı,
- Muhasebe hesaplarına doğru ve şeffaf bir şekilde kaydedilmiş ve
- Daha önce verilen/alınan Hediyelerin sıklığı nedeniyle, Hediye alan kişiyi uygunsuz bir şekilde etkileme niyetiyle yapıldığı izlenimini doğurabilecek ve bu nedenle bir yolsuzluğa sebebiyet verildiği algısı yaratacak nitelikte olmamalıdır.

Herhangi bir tereddüt halinde tüm çalışanlar, uyumdan sorumlu departman olan Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne danışmalıdır.

4.3. Siyasi Partilere Bağış Yapılması

⁴ Ayrıntılı bilgi için lütfen Özaltın Holding A.Ş. Tedarik Zinciri Uyum Politikası ile Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri Politikası'na bakınız.

Şirket adına herhangi bir siyasi partiye Bağış veya herhangi bir adla aynı veya nakdi katkıda bulunmak kesinlikle yasaktır.

4.4. Sponsorluklar ve Bağışlar

Herhangi bir usulsüz fayda karşılığında bir Kamu Görevlisi veya Kamusal/Siyasi Nüfuz Sahibi Kişiler dahil olmak üzere herhangi bir kişiye (veya Şirket'in faaliyet gösterdiği ülkelerde tabi olunan mevzuatta sayılan diğer taraflara) veya herhangi bir üçüncü tarafa usulsüz bir biçimde hibe, Bağış veya Sponsorluk sağlamak yoluyla Yolsuzluğa Teşvik etmek yasaktır.

Bağış ve Sponsorluklar sadece Özaltın Holding A.Ş. Bağış ve Sponsorluk Politikası'nda belirtilen kural ve ilkeler doğrultusunda gerçekleştirilebilir⁵.

4.5. Kolaylaştırma Ödemeleri

Şirket, Kolaylaştırma Ödemelerine kesinlikle tolerans göstermez. Bu doğrultuda, çalışanların ve İş Ortaklarının, Şirket adına Kolaylaştırma Ödemesi yapmaları yasaktır.

4.6. Kamu Görevlileri ile Kamusal/Siyasi Nüfuz Sahibi Kişilerin İstihdamı ve Bu Kişilerle Kurulacak İş İlişkileri

İş ilişkisi ve istihdam kararları etik bir şekilde alınmalı ve asla bir Kamu Görevlisinin Yolsuzluğa Teşviki veya Usulsüz Fayda elde etmek için bir yöntem olarak kullanılmamalıdır. Bu doğrultuda iş ilişkisi kurulması ve istihdam kararları verilmeden önce ilgili tüm kişilerin Kamu Görevlisi veya Kamusal/Siyasi Nüfuz Sahibi Kişi olup olmadıkları internet, medya taraması ve diğer veri tabanları üzerinden araştırılarak tespit ve teyit edilmelidir.

Öte yandan aşağıdaki kriterlere uygun olması kaydıyla, Kamu Görevlileri veya Kamusal/Siyasi Nüfuz Sahibi Kişiler işe alınabilir veya bu kişilerle bir iş ilişkisi (Örn. Müşteri, İş Ortağı, vb.) kurulabilir:

- Hukuk ve Uyum Müşavirliği tarafından Genişletilmiş Durum Tespit Çalışması ("EDD") gerçekleştirilerek tespit edilen uyum riskleri ve bu risklerin Şirket'e olası etkileri ile istihdam kararı ya da iş ilişkisi kurulması veya mevcut bir iş ilişkisinin sonlandırılması önerisi ya da mevcut iş ilişkisine devam edilmesi halinde ne gibi önlemler alınabileceğinin Yönetim Kurulu'na raporlanması ve Yönetim Kurulu'nun, söz konusu raporda yer verilen değerlendirme ve önerileri dikkate alarak istihdam veya iş ilişkisine başlama, sürdürme veya sonlandırma kararını vermesi,

⁵ Ayrıntılı bilgi için lütfen Özaltın Holding A.Ş. Bağış ve Sponsorluk Politikası'na bakınız.

- İş ilişkisinin meşru bir amaca hizmet etmesi ve periyodik olarak değerlendirilerek gerekli makul tedbirlerin alınması,
- İstihdam kararı bakımından, kişinin, Usulsüz Fayda elde etmek veya mevzuata aykırı bir eylemin gerçekleştirilmesine karşılık işe alındığı algısına yol açmaması,
- Objektif olarak değerlendirildiğinde, istihdam edilecek kişinin ilgili pozisyon için aranan niteliklere sahip olması,
- Ücret ve diğer ödeneklerin iş ile kişinin niteliklerine uygun belirlenmesi.

4.7. Eğitim ve İşlemlerin İzlenmesi

Şirket Hukuk ve Uyum Müşavirliği aşağıdaki konuların takibinden sorumludur:

- Rüşvet ve Yolsuzluğun Engellenmesi Mevzuatına ilişkin eğitimlerin Özaltın grup şirketleri ile koordineli olarak tüm çalışanlara yıllık olarak verilmesi,
- Gerekli olması halinde işbu Politika'nın, Şirket'in ihtiyaçlarına göre uyarlanması, geliştirilmesi ve ilişkili prosedürlerin hazırlanması,
- Özaltın grup şirketlerinin Hukuk Müşavirliği ile koordineli bir şekilde işbu Politika ve ilgili eğitimlerin içeriğinin gözden geçirilmesi ve personele verilen eğitimlerin tamamlanmasının takip edilmesi.

4.8. Muhasebe Kayıtlarının Doğruluğu ve İşlemlerin Şeffaflığı

Gerçekleştirilen işlemlere ilişkin tüm kayıtlar doğru, şeffaf, eksiksiz ve zamanında tutulmalı, tüm işlemler yürürlükteki mevzuata ve standartlara uygun bir şekilde belgelendirilerek muhasebe hesaplarına kaydedilmelidir.

Muhasebe hesaplarına aktarılan işlemler, tam ve net açıklamalara sahip olmalı, açıklamalarda muğlak ifadelerden kaçınılmalı, gerektiğinde belge ve bilgilerle (fatura, vb.) desteklenmelidir. Kayıtlar ve destekleyici belgelerin, söz konusu işlemlerin üçüncü bir kişi tarafından incelenmesi durumunda, bu kişinin, işlemlerin hangi amaçla ve ne şekilde gerçekleştirildiğini anlayabilmesini sağlayacak ölçüde açık ve net olması gerekmektedir.

Muhasebe hesaplarına kaydedilmeden işlem yapılması, varlıkların kayıt altına alınmaması ve kaydedilen işlemlerin usulsüz bir şekilde değiştirilmesi veya suistimal edilmesi hiçbir şekilde kabul edilemez. Kayıt altına alınan işlemler, periyodik olarak risk bazlı denetimlere tabi tutulur.

5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Şirket'in tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politika'ya uymaktan sorumludur. Şirket, ilgili taraf ve işleme uygulanabilir olduğu ölçüde, tüm İş Ortaklarının bu Politika'ya uyumlu davranmasını bekler ve bunun için gerekli adımları atar.

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

Bu Politika'ya, yürürlükteki Rüşvet ve Yolsuzluğun Engellenmesi Mevzuatına, Özaltın Holding A.Ş. Etik İve Davranış İlkeleri⁶'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu bir üst yöneticinize danışabilir veya Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne raporlayabilirsiniz. Alternatif olarak, Hukuk ve Uyum Müşaviri ile Denetim ve Organizasyon Direktörü'nün erişimine açık olan etik@ozaltin.com.tr e-posta adresi üzerinden veya Şirket internet sitesinde yer alan Etik Hat Başvuru Formu aracılığıyla anonim olarak bildirimde bulunabilirsiniz.

Şirket çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında uyumdan sorumlu departman olan Özaltın Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne danışabilirler. Bu Politika'nın bir çalışan tarafından ihlali, İş Kanunu ve diğer ilgili mevzuat ve Şirket'in iç politika ve yönetmelikleri kapsamında işten çıkarılma dahil olmak üzere çeşitli disiplin cezalarına neden olabilir. Bu Politika'ya uyumlu hareket etmesi beklenen herhangi bir üçüncü şahsın işbu Politika'ya aykırı hareket etmesi halinde, ilgili kişi ile akdedilmiş olan sözleşmeler feshedilebilir.

6. YÜRÜRLÜK TARİHİ

İşbu Politika 22 Nisan 2025 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile revize edilerek yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden Hukuk ve Uyum Müşavirliği sorumludur.

| Revizyon | Tarih | Açıklama |
|----------|---------------|--|
| 1 | 11 Ocak 2022 | Gözden Geçirme |
| 2 | 22 Nisan 2025 | Politikanın kapsamı genişletilmiş, tanımlar bölümü eklenmiş, uygulama alanları detaylandırılmış ve rüşvet ile yolsuzlukla mücadeleye ilişkin ilke ve prosedürler uluslararası uyum standartlarına uygun şekilde revize edilmiştir. |
| 3 | 26 Eylül 2025 | İhbar bildirim kanallarında güncelleme yapılmıştır. |

⁶ Özaltın Holding A.Ş. Etik Davranış Kuralları'nda yer alan temel etik ve davranış ilkelerini kapsayan kural ve değerler bütünüdür.

| | | |
|---|---------------|---|
| 4 | 9 Ocak 2026 | İhbar bildirim süreçlerinde ilgili birimlerin erişimine yönelik güncelleme yapılmıştır. |
| 5 | 10 Mart 2026 | Rüşvet ve yolsuzlukla mücadelede sıfır tolerans yaklaşımının açıkça ifade edilmesi ve bazı ifadelerin netleştirilmesi amacıyla güncellenmiştir. |
| 6 | 14 Mayıs 2026 | İhbar bildirim kanallarına anonim bildirim imkânı sağlayan Etik Hat Başvuru Formu eklenmiştir. |