



## İŞ ETİĞİ KURALLARI RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI YÖNETMELİĞİ

METGÜN-EZE-ATİS/UYM/YÖN-01

Tarih :

Rev : 01

Sayfa : 1 / 29

### İÇİNDEKİLER

|                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| GİRİŞ .....                                                                      | 3  |
| 1. İŞ ETİĞİ KURALLARI ve RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI'NIN AMACI ..... | 3  |
| 2. İŞ ETİĞİ KURALLARININ KAPSAMI .....                                           | 4  |
| 2.1. BİREYSEL ETİK KURALLARI .....                                               | 4  |
| 2.2. EŞİTLİK ve ÇEŞİTLİLİK.....                                                  | 4  |
| 2.3. SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK .....                                                     | 5  |
| 2.4. ÇIKAR ÇATIŞMALARI .....                                                     | 5  |
| 2.5. YASA ve DÜZENLEMELERE KARŞI SAYGI .....                                     | 6  |
| 2.6. GİZLİLİK.....                                                               | 6  |
| 2.7. SAĞLIK, EMNİYET, ÇEVRE ve ÇALIŞMA ORTAMI .....                              | 7  |
| 2.8. YASAKLI MADDELER .....                                                      | 8  |
| 2.9. KİŞİSEL BİLGİLERİN GİZLİLİĞİ ve MAHREMİYETİ.....                            | 8  |
| 2.10. TEKEL KARŞITLIĞI.....                                                      | 9  |
| 2.11. TİCARİ KISITLAMALAR ve İHRACAT BOYKOTLARI.....                             | 9  |
| 2.12. İŞ ORTAKLARI, TEDARİKÇİLER ve TAŞERONLAR.....                              | 9  |
| 2.13. ARACILARIN KULLANIMI .....                                                 | 10 |
| 2.14. LOBİ ve SİYASİ AKTİVİTELER .....                                           | 10 |
| 2.15. KARA PARANIN AKLANMASININ ÖNLENMESİ.....                                   | 11 |
| 3. RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI .....                                 | 11 |
| 3.1. HEDİYELER, YEMEKLER ve AĞIRLAMA .....                                       | 13 |
| 3.2. KAMU GÖREVLİLERİNE YAKLAŞIM .....                                           | 15 |
| 3.3. SOSYAL YARDIMLAR, HAYIR İŞLERİ ve SİYASİ YARDIMLAR .....                    | 16 |
| 3.4. NAKİT KASA HAREKETLERİ.....                                                 | 17 |
| 4. ŞİRKET VARLIKLARINA KARŞI SORUMLULUK .....                                    | 17 |
| 4.1. VARLIKLARIN KORUNMASI.....                                                  | 17 |



**İŞ ETİĞİ KURALLARI RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI  
YÖNETMELİĞİ**

**METGÜN-EZE-ATİS/UYM/YÖN-01**

Tarih :

Rev : 01

Sayfa : 2 / 29

|        |                                                       |    |
|--------|-------------------------------------------------------|----|
| 4.2.   | DOĞRU BİLGİ, MUHASEBE ve RAPORLAMA .....              | 18 |
| 4.3.   | BİLGİ ve BİLGİ TEKNOLOJİLERİ SİSTEMLERİ .....         | 19 |
| 5.     | ORGANİZASYON, SORUMLULUKLAR, YÜRÜTME, UYGULAMA .....  | 19 |
| 5.1.   | ORGANİZASYON.....                                     | 19 |
| 5.2.   | SORUMLULUKLAR.....                                    | 19 |
| 5.3.   | UYUM KOMİTESİ ve UYUM GÖREVLİSİ .....                 | 20 |
| 5.3.1. | Uyum Komitesi .....                                   | 20 |
| 5.3.2. | Uyum Görevlisi .....                                  | 21 |
| 5.4.   | LİYAKAT DEĞERLENDİRMESİ .....                         | 21 |
| 5.4.1. | Değerlendirme Yapılacak Firmaların Belirlenmesi ..... | 22 |
| 5.4.2. | Değerlendirme Yöntemi .....                           | 23 |
| 5.4.3. | İzleme.....                                           | 24 |
| 5.5.   | RİSK DEĞERLENDİRMESİ ve RAPORLAMASI.....              | 24 |
| 5.6.   | İLETİŞİM.....                                         | 25 |
| 5.7.   | KURALLARIN İHLALİ ve ŞÜPHE DURUMLARININ YÖNETİMİ..... | 25 |
| 5.7.1. | Endişenin Bildirilmesi Esasları.....                  | 26 |
| 5.7.2. | Endişenin Bildirim Şekli .....                        | 26 |
| 5.7.3. | Bildirimin İncelenmesi ve Raporlanması .....          | 27 |
| 5.8.   | EĞİTİMLER.....                                        | 28 |
| 5.9.   | DENETİM ve KURALLARIN GÖZDEN GEÇİRİLMESİ .....        | 28 |
| 6.     | FORMLAR .....                                         | 29 |



## İŞ ETİĞİ KURALLARI RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI YÖNETMELİĞİ

METGÜN-EZE-ATİS/UYM/YÖN-01

Tarih :

Rev : 01

Sayfa : 3 / 29

### GİRİŞ

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, çeşitli risklerin bulunduğu karmaşık, rekabetçi ve değişken bir ortamda faaliyet gösteren bir inşaat şirkettir. Bu bağlamda, iyi olan itibarını sürdürmek ve hem yerel hem de uluslararası arenada güvenilir bir iş ortağı olarak bilinmek, Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı için hayati öneme sahiptir. Bu hedeflere ulaşmak için Şirket kurumsal politika ve yönetmelikleri hayata geçirilerek, risklerin makul şekilde en aza indirmeye çalışır. Bu İş Etiği Kuralları ve Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Esasları (İş Etiği Kuralları veya Kurallar), şirketin güvenilirliği, operasyonları ve itibarını korumak ve geliştirmek adına tasarlanmış olup, çalışanlar ve iş ortakları adına risklerden kaçınmak, minimuma indirmek ve belirtilen önemli değerleri korumak için asgari gereklilikleri göstermektedir.

Şirketin faaliyet gösterdiği her yerde, yönetim kurulu, üst yönetim de dâhil olmak üzere her bir Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı çalışanı için, bu İş Etiği Kurallarının özünü anlamak ve bunu uygulamak büyük önem taşır. İş Etiği Kurallarında herhangi bir durum ya da örneğin var olmaması, bu konudaki riskin var olmadığı manasına gelmemelidir. İş Etiği Kuralları, operasyonlarda karşılaşılabilecek tüm risklere cevap veremeyecek olabilir ancak bu kuralların etik, sorumluluk bilincinde ve şirketin iş yaptığı ve yapacağı ilgili bölgelerin hukuki sınırları içinde hareket edebilmek adına güvenilir bir kaynak olması planlanmıştır.

### 1. İŞ ETİĞİ KURALLARI ve RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI'NIN AMACI

İş Etiği Kuralları ve Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Esasları, Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'nın etik iş uygulamalarına bağlılığını, çalışanları ve iş ortaklarından etik kurallar konusundaki beklentilerini yansıtmaktadır. Bu kurallar Adi Ortaklığın, şubeleri ve iştirakleri, üst düzey yöneticileri, yönetim kurulu üyeleri, çalışanları, sözleşmeli çalışanları, taşeronları ve tedarikçileri, iş ortakları, aracıları, lobicileri ve Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı adına hareket eden herkesi bağlamaktadır. Yapılan işin büyüklüğü ve gerçekleştirildiği yerden bağımsız olarak Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'nın bu kurallara olan bağlılığı, evrensel insan hakları ve etik değerleri ihlal etmeden, tüm yasal ve düzenlemeler ile paraleldir.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
|   <br><b>İŞ ETİĞİ KURALLARI RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI<br/>YÖNETMELİĞİ</b> | Tarih :<br>Rev : 01<br>Sayfa : 4 / 29 |
| <b>METGÜN-EZE-ATIS/UYM/YÖN-01</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                       |

İş Etiği Kurallarının kapsadığı ana esaslar aşağıda anlatılmıştır. İş etiği kapsamında aşağıda anlatılan bu esasların kısıtlayıcı olarak algılanmaması önemlidir. Burada bahsedilmemesine rağmen risk arz eden durumlar olabilir ve bu durumlar İş Etiği Kuralları çerçevesinde yönetilir.

## 2. İŞ ETİĞİ KURALLARININ KAPSAMI

### 2.1. BİREYSEL ETİK KURALLARI

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, Şirket adına çalışan herkes için yüksek etik standartlar belirlemiştir. Bireyler yasalara ve düzenlemelere sadık kalmalı ve görevlerini ifa ederken Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı tarafından belirlenen gereklilik ve standartlara uyum göstermelidir.

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, çalışanlarından çalışmalarını esnasında nezaket ve saygı göstermelerini beklemektedir. Her çalışan çalışma ortamını, çalışanları ya da Şirket'i etkileyebilecek olumsuz davranışlardan kaçınmalıdır. Bu davranışlara her türlü ayrımcılık, taciz ya da çalışanların kendilerini değersiz, tehdit altında ve kötü hissetmelerine sebep olabilecek davranışlar dâhildir. Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı çalışanları, aracı ve temsilcileri, bulundukları ortamın kültürel ve geleneksel gerekliliklerine saygı göstermelidir.

### 2.2. EŞİTLİK ve ÇEŞİTLİLİK

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı hiçbir çalışanın cinsel, fiziksel, psikolojik tacize, baskıya ya da zorbalığa maruz kalmasına müsaade etmez. Taciz, işyerinde çalışanı rahatsız eden, küçük düşüren ve inciten, istenmeyen ve karşılıksız kalan davranış biçimidir. Taciz, bir çalışan ve yöneticisi, iş arkadaşları veya çalışan ve işyerindeki herhangi bir kişi arasında yaşanabilir. Eğer karşılık bulmuyor ve hoş karşılanmıyorsa, aşağıda verilen örnekler taciz örneği olabilir:

- Fiziksel temas veya cinsel talepler
- Israrla takip etme
- Cinsel imalı ısrarlı bakışlar
- Israrlı sözlü taciz veya tehdit
- Israrla bir bireyin işine, çalışma alanına, eşyalarına veya kişisel malzemelerine müdahale.
- Onur kırıcı veya küçük düşürücü şakalar, yorumlar
- Aşağılayıcı ya da küçük düşürücü mimik ve el hareketleri
- Küçük düşürücü görsel veya yazılı materyallerin işyerinde dolaşması ve teşhir edilmesi.



## İŞ ETİĞİ KURALLARI RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI YÖNETMELİĞİ

METGÜN-EZE-ATIS/UYM/YÖN-01

Tarih :

Rev : 01

Sayfa : 5 / 29

Farklı özgeçmiş, eğitim ve kişisel gelişime sahip çalışanları olması Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'nın önemli bir varlığıdır. Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, tüm nitelikli çalışan ve adaylarına eşit istihdam fırsatı sunmayı taahhüt eder.

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı çalışanları yaş, ırk, cinsiyet, etnik köken, milliyet, din, sağlık, sakatlık, medeni hal, cinsel yönelim, siyasi veya felsefi görüş, sendika üyeliği konularında ayrımcılığı yasaklayan tüm yasa ve yönetmeliklere uymak zorundadır.

Eğer bir çalışan herhangi bir istismara maruz kalır ya da gözlemlerse, bunu İnsan Kaynakları Bölümüne bildirebilir. İyi niyetle bildirim yapan çalışan hakkında Şirket olumsuz bir aksiyon almayacağını taahhüt eder.

İşe alma süreci tamamen adayın nitelik ve özellikleri çerçevesinde değerlendirilmektedir. Ücretler, Şirket'in ilgili politika ve standartlarının yanı sıra çalışanın Şirket'e katkısına göre belirlenir.

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, herhangi bir ayırım yapmadan tüm bireylere saygı gösterir; eşitlik ve çeşitliliğe dayanan pozitif bir çalışma ortamı sağlamak için aktif çaba harcar.

### 2.3. SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, "Sürdürülebilir bir kalkınma ancak sürdürülebilir bir çevre ile mümkün olabilir." felsefesi ile hareket ederek faaliyet ve projelerin çevresel boyutlarının etkilerini minimum düzeye indirir, çevre ile ilgili olarak her alanda sürdürülebilir ve yenilikçi bir gelişim sağlamayı amaçlar. Etkin atık yönetimine sahip, verimli tesisler kurar, doğal kaynak tüketimini en aza indirmeyi hedefler. Faaliyet gösterilen projelerde çevre ile ilgili yasal düzenlemelere uyumlu yönetim anlayışı benimsenir. Ekonomik büyüme ve çevre faktörleri arasındaki dengenin sağlanması için sürdürülebilirlik çalışmaları yürüterek çalışmalara etkin uyum gösterir.

### 2.4. ÇIKAR ÇATIŞMALARI

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı çalışanları, iş anlaşmalarında daima Şirket'e sadık olmalı ve bütünlük içinde hareket etmelidir. Çalışanlar diğer şirketlere, organizasyonlara ya da kişilere, Şirketin aleyhinde kullanılabilecek hiçbir avantaj sağlamamalıdır. Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı çalışanları, görevlerini yerine getirirken, çıkar çatışması yaratacak veya çıkar çatışması olarak algılanabilecek ve kendi yargı veya hareket özgürlüklerini olumsuz etkileyecek tüm ilişkilerden kaçınır.

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı çalışanı, Uyum Görevlisi ya da yöneticileri aracılığı ile Şirkete önceden bilgi vermeden, doğrudan ya da dolaylı bir şekilde, yapılan iş kapsamında maddi çıkarı bulunan eş, partner, biyolojik ya da evlatlık çocuklar gibi birinci derece akrabalar, torun, ebeveyn, büyükanne ve büyükbabalar, kardeşler ya da kardeşlerin çocukları, hane halkı veya



## İŞ ETİĞİ KURALLARI RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI YÖNETMELİĞİ

**METGÜN-EZE-ATİS/UYM/YÖN-01**

Tarih :

Rev : 01

Sayfa : 6 / 29

herhangi yakın olduğu biriyle çalışmamalı ya da müşterisi olmamalıdır. İş bütünlüğünü ve güvenini sarsacak hiçbir faaliyet veya anlaşma içinde bulunmamalı, Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'na rakip şirketlerin yönetim kurulunda yer almamalı veya bu şirketlerde yönetici olarak çalışmamalıdır. Çalışan ile yaşayan veya ekonomik bağılılığı bulunan her kimse aile üyesi sayılır.

Çalışanlar, sahip oldukları Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı varlıklarını veya pozisyonları sayesinde edindikleri bilgileri, kişisel çıkar sağlamak ya da Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı ile rekabet yaratmak amacıyla kullanamaz. Çıkar çatışmasına sebep olabilecek her durum üst yönetime raporlanmalıdır.

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı adına çalışan kişilerin Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı ile rekabet eden diğer firmalarda görevli/çalışıyor olması durumunda, bu durum gecikmeden Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı yönetimine yazılı olarak bildirilmeli ve yazılı onay alınmalıdır.

### 2.5. YASA ve DÜZENLEMELERE KARŞI SAYGI

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'nın itibarı, faaliyet gösterdiği ülkelerdeki tüm yasa ve uygulamalara karşı duyduğu saygıdan gelmektedir. Faaliyet gösterdiği ülkelerdeki yasaların ve uygulamaların farkında olmak, şirketin ve çalışanların sorumluluğundadır. Her çalışan, yasa ve uygulama ihlali karşısında disiplin cezası alacağını ve bunun yanı sıra kamu ve cezai davalara muhatap olabileceğini bilmelidir.

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, yüksek etik hedeflere ulaşmak için yerel yasaların ve uygulamaların ötesinde yer alan etik standartlara uyulmasını beklemektedir. Bunların yanı sıra Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, insan haklarına ve işçi kanunlarına, sağlık ve güvenlik standartlarına, çevrenin korunmasına, yolsuzluğun önlenmesine, adil rekabete, vergilendirme uygulamalarına ve muhasebe standartlarına gönülden bağlıdır. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Bildirgesi, İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD) ve Uluslararası Ticaret Odası (ICC) prensiplerine de uyum gösterilmektedir.

### 2.6. GİZLİLİK

Gizli bilgi, burada sayılanlar ile sınırlı olmamak üzere; Şirket'e ait fikri mülkiyet hakları ve her türlü yeniliğin yanı sıra; çalışanların yazdığı, bulduğu, geliştirdiği veya uygulamaya aldığı veri tabanı, basılı iletişim malzemeleri, iş süreçleri ile iş planları, iş stratejileri, stratejik ortaklıklar ve ortaklara ilişkin bilgiler, mali bilgiler, personel özlük bilgileri, müşteri listeleri, fiyat, tasarım, yöntem bilgisi (know-how), şartnameler, potansiyel ve müşterilere ilişkin bilgiler ve benzeri her türlü bilgiyi içerir.



## İŞ ETİĞİ KURALLARI RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI YÖNETMELİĞİ

**METGÜN-EZE-ATİS/UYM/YÖN-01**

Tarih :

Rev : 01

Sayfa : 7 / 29

Bilgi, Şirket'in hedeflerini gerçekleştirmek için kullanacağı en önemli varlıklarından biridir. Bu doğrultuda bilginin etkin kullanımı, doğru şekilde paylaşımı ve bu süreçte bilginin gizliliğinin, bütünlüğünün ve erişilebilirliğinin sağlanması çalışanların ortak sorumluluğudur.

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı çalışanları hangi bilgilerin ticari açıdan hassas olduğunun farkında olmalı, bu bilgileri rekabet yasaları dâhilinde hiçbir rakip ile paylaşmamalı, iş ile alakalı ortamlarda bu konulara azami ilgi ve dikkat göstermelidir. Bu yasalar karmaşık olduğu ve ülkeden ülkeye değişkenlik gösterdiği için, Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı çalışanları ikilemde kaldıkları durumlarda mutlaka Uyum Görevlisine ya da Hukuk Birimine danışmalıdır.

Çalışanlar, şirket hakkındaki gizli ve kamuya açık olmayan bilgileri yetkili olmayan kişiler ile her ne amaçla olursa olsun paylaşamaz. "Temiz masa-temiz ekran" ilkesine uygun olarak gizli belgelerin masalarda açıkta bırakılmaması, şifrelerin dikkatle muhafaza edilmesi, gizli bilgilerin ortak alanlarda konuşulmaması önem taşımaktadır.

### 2.7. SAĞLIK, EMNİYET, ÇEVRE ve ÇALIŞMA ORTAMI

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, bütün operasyonlarında güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamak ve faaliyet gösterdiği her projede bunu uygulamaya çalışmaktadır. Bu standartlar, İş Sağlığı, Emniyet, Çevre (SEÇ) ilkelerinde belirtilmiştir ve tüm personelin, alt yüklenicilerin ve tedarikçilerin uyması beklenmektedir. Kaza sayısını sıfıra indirmek için yüksek riskli aktivitelere özel dikkat göstermek gerekmektedir. Bu yaklaşım yönetici ve çalışana verilen yoğun eğitimler ve bu standartlardan sapmalara sıfır tolerans gösterilerek desteklenmeye çalışılmaktadır.

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, faaliyet gösterdiği her yerde mevcut çevre kanunları ve yönetmeliklerine bağlılığını göstererek, faaliyetlerinin çevreye olan etkisini azaltmayı, minimize etmeyi veya engellemeyi amaçlar. Bu bakımdan, ilgili yerel ve uluslararası kanun, yönetmelik ve sözleşmeler, Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı tarafından takip edilmektedir. Bu taahhüt Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'nın taşeron, tedarikçi ve iş ortakları için de geçerlidir.

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı olarak, Sağlık, Emniyet, Çevre (SEÇ) konularındaki öncelikli hedefimiz; bir şahıs ya da mülkiyetin kazaya ve zarara uğramaması ve çevrenin hasar görmemesidir. Yüksek güvenlik standartlarını korumak için Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, tüm çalışanlarından işyeri ve çevresinde kendi güvenlikleri adına sorumluluk almalarını beklemektedir.

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, çevreyi korumak için önleyici ve sürdürülebilir tedbirler alarak faaliyetlerinin çevresel etkilerini en aza indirmeyi hedeflemektedir. Çalışanlar tüm çevresel yönetmelikleri bilmeli ve çalışmalarının mevcut standartlara uyumlu olduğundan emin olmalı, çevreye zarar verebilecek durumları ilgili danışman veya yöneticilere zamanında raporlamalı,

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
|   <br><b>İŞ ETİĞİ KURALLARI RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI<br/>YÖNETMELİĞİ</b> | Tarih :<br>Rev : 01<br>Sayfa : 8 / 29 |
| <b>METGÜN-EZE-ATIS/UYM/YÖN-01</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                       |

kendi alanları içerisinde bulunan faaliyetlerin çevresel etkilerini en aza indirmeyi hedeflemeli ve Şirket kaynaklarını verimli ve sürdürülebilir şekilde kullanmalıdır.

## 2.8. YASAKLI MADDELER

Çalışanın Şirket adına çalıştığı sürede, alkol dâhil olmak üzere herhangi bir uyarıcı madde etkisi altında olması yasaktır. Hiç kimse kuralları ihlal ederek uyarıcı madde veya alkol kullanmamalı veya başkasını kullanmaya teşvik etmemelidir.

## 2.9. KİŞİSEL BİLGİLERİN GİZLİLİĞİ ve MAHREMİYETİ

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı kişisel bilgilerinin gizliliğine ve mahremiyetine saygı duyacağını taahhüt eder. Kişisel bilgiler sadece Şirket'in etkili bir şekilde işlemesi veya yasaların gerekliliği doğrultusunda talep edilir ve saklanır. Bu ilkeye bağlı olarak Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, bireyin gizlilik hakkına saygı duyar ve bireyin iş dışındaki yaşantısı ile iş performansını olumsuz etkilemediği veya Şirket'in itibarını ve ticari çıkarlarını etkilemediği sürece ilgilenmez. Aşağıdaki temel kurallar çalışan veya Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı adına hareket eden herkes tarafından uygulanmalıdır:

- Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, çalışanlarının, taşeronlarının ve tedarikçilerinin, iş ortaklarının, aracılarının, müşterilerinin ve Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı ile hareket eden herkesin Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'nın bilgi güvenliği politikasına uyum sağlamalarını talep eder.
- Kişisel bilgilerin gizliliği sağlanır ve bu bilgilere ihtiyacı olan yetkili kişilerin erişimi sınırlandırılır.
- Kişisel bilgiler sadece adil ve dürüst bir şekilde belirli amaçlar doğrultusunda kullanılır.
- Yasal, mevzuata dayalı veya ticari ihtiyaçları gerçekleştirmek için toplanan kişisel bilgiler gerektiğinden fazla tutulamaz.
- Yurtdışına kişisel bilgi aktarımı yaparken gizlilik yasaları hakkında bilgi sahibi olunur ve gerekirse bu konuda danışmanlık alınır.
- Elektronik medya kullanılırken dikkatli olunmalıdır. Bilgisayar veya diğer elektronik cihazlarda oluşturulan ve depolanan bilgiler her zaman güvenli veya gizli olmayabilir. Ayrıca, kanun ve yönetmelikler sebebiyle, önceden haber verilmeksizin bu bilgilere erişilebilir, izlenebilir ve incelenebilir.





## İŞ ETİĞİ KURALLARI RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI YÖNETMELİĞİ

METGÜN-EZE-ATİS/UYM/YÖN-01

Tarih :

Rev : 01

Sayfa : 9 / 29

- Çalışanlar, geçerli bir neden ve erişim izni olmaksızın kişisel bilgileri edinmeye çalışmaz, uygunluğundan emin olmadan Şirket içi veya Şirket dışından birine kişisel verileri iletmez.

### 2.10. TEKEL KARŞITLIĞI

Uluslararası ekonominin temel ihtiyaçlarından biri rekabettir. Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, şirketlerin uluslararası piyasada adil bir şekilde rekabet edebilmeleri gerektiğine inanmaktadır.

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, rekabet yasalarının çiğnenmesi sonucunda ağır cezalar alınabileceğinin ve çalışanlarının ticaret, sivil, kamusal cezai yaptırımlara, hatta olası durumlarda hapis cezasına maruz kalabileceğinin farkındadır. Ayrıca, üçüncü tarafların, bu kuralların ihlali sonucunda Şirket'ten tazminat talep etme riski yüksektir. Bu nedenle her Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı çalışanı bu yasaları anlamalı ve bu yasalar ile uyum içerisinde çalışmalıdır. Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı çalışanları, rakiplerle ihale sürecini etkileme, piyasa veya müşteri paylaşımı veya bir müşteriyi ya da tedarikçiyi boykot etme gibi amaçları bulunan anlaşmalarda yer almamalıdır.

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, faaliyetlerinde adil rekabet ilkelerine her zaman bağlıdır. Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı çalışanları, uluslararası rekabet yasalarına aykırı faaliyetlerin yasal olduğu veya rekabet yasaları gelişmemiş olan ülkeler de dâhil, rekabete aykırı faaliyetlerde bulunmamalıdır.

### 2.11. TİCARİ KISITLAMALAR ve İHRACAT BOYKOTLARI

İş hedefleri ve menfaatleri sebebiyle Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, birçok farklı alanda ve piyasada faaliyet göstermektedir. Bu bölgelere zaman zaman belirli yerel ya da uluslararası kanunlardan dolayı hizmet, mal, yazılım ya da teknoloji ambargosu veya herhangi başka bir ticaret yasağı getirilebilir. Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, Türkiye Cumhuriyeti yasalarıyla çatışmadığı sürece ilgili merciler ve organizasyonlar tarafından konulan boykot ve ambargolara uyum göstermektedir. Herhangi bir yasal sorunla veya ikilemle karşılaşan Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı çalışanının Uyum Görevlisi ya da Hukuk Birimine konuyu danışması gerekmektedir.

### 2.12. İŞ ORTAKLARI, TEDARİKÇİLER ve TAŞERONLAR

İş ortakları, tedarikçiler ve taşeronların Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'nın ilkelerine uymaları beklenmektedir. Bu beklentinin karşılanması, yapılan anlaşmaların içerisine konu ile ilgili maddeler eklenerek ve bu sayede ilişkili taraflar arasında karşılıklı taahhüt verilmesi üzerine sağlanır.



## İŞ ETİĞİ KURALLARI RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI YÖNETMELİĞİ

**METGÜN-EZE-ATİS/UYM/YÖN-01**

Tarih :

Rev : 01

Sayfa : 10 / 29

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı iş ortağı, tedarikçi ve taşeron seçimi yaparken, etik ilkelere uyumuna önem gösterir. Tedarikçi seçiminde adaleti bozacak her türlü hediye, ağırlama veya diğer herhangi bir kayırmadan kaçınır, sadece burada yazan ilkelere uyacağını taahhüt eden tedarikçi, iş ortağı ve taşeronlarla çalışır ve bu taahhüdün yazılı olarak dokümente edilmesi sağlar. Ayrıca tedarikçilere, taşeronlara, ortaklara ve Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı adına hareket eden aracılara, periyodik olarak liyakat değerlendirmesi yapar.

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı çalışanı olan ya da Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı adına hareket eden ya da iş anlaşması olan tarafların, Uyum Görevlisinden önceden onay alınan ya da bu dokümanda belirtilen esaslar çerçevesinde izin verilen durumlar haricinde, Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'nın katıldığı ihale süreçlerine dâhil olan taraflardan hediye ya da ağırlama kabul edilmesi, herhangi bir taşeronun, tedarikçinin ya da iş ortağının iş ile ilgili gizli bilgilerinin (teklif fiyatları ya da diğer ticari bilgiler) aynı süreçte dâhil olmuş taşeronla, tedarikçiyle ya da ortakla paylaşılması yasaktır.

### 2.13. ARACILARIN KULLANIMI

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'nın aracı kullanması durumunda, ilgili ilişkide yer alan Şirket yöneticisi, tutulan aracının, itibarı, geçmişi ve kapasitesinin yeterli olduğundan, Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı Liyakat Değerlendirmesi gerçekleştirerek emin olmalıdır. Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, anlaşılan aracılardan Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı etik kurallarına uygun davranmasını beklemektedir.

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı ile aracılardan yapılan anlaşma, taraflar arasındaki ilişkiyi gerçek, tam ve bütün olarak yazılı bir şekilde yansıtmalıdır. Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı ile ilişkili aracının etik performansı düzenli olarak gözlenmeli ve gerekli iyileştirmeler zaman içerisinde yapılmalıdır.

### 2.14. LOBİ ve SİYASİ AKTİVİTELER

Lobicilik hizmeti, kamu ve özel sektördeki yaklaşım ve kararları etkileyen özel bir aracılık türüdür. Lobi faaliyeti ancak ilgili faaliyette bulunacak kimsenin Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'nı temsil ettiğini ve karşı tarafın fikri üzerinde etki yaratma niyetini açıkça belirtmesi ile gerçekleşebilir. Lobiciler ile yapılacak sözleşmelerde bu yükümlülük açıkça belirtilmelidir.

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, siyasetçileri ya da siyasi partileri desteklemez ve siyasi partilere, organizasyonlara ve onların temsilcilerine ödeme yapmaz.

Çalışanlar, demokratik siyasi aktivitelere katılmakta özgürdür ancak bunu önceden Uyum Görevlisine bildirmeli ve bu faaliyetler Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'na referans verilmeden ve Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı kaynakları kullanılmadan yürütülmelidir.



## İŞ ETİĞİ KURALLARI RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI YÖNETMELİĞİ

METGÜN-EZE-ATİS/UYM/YÖN-01

Tarih :

Rev : 01

Sayfa : 11 / 29

### 2.15. KARA PARANIN AKLANMASININ ÖNLENMESİ

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, kaynaklarının kişiler ve kurumlar tarafından para aklamada kullanılmasına ve bu yasadışı kaynakların yasal gösterilmesine izin vermez. Yasal faaliyetler içerisinde bulunsu da paranın ya da mülkün adli kaynağını gösterememek de bazen suç olarak atfedilebilir. Kara para aklama, terör ya da suç için yasal kaynakların kullanımını da içerir.

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, para aklamaya asla yardım, yataklık yapmaz ya da göz yummaz. Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı para aklama karşıtı yasalara her zaman uyar, alınabilecek bütün önlemleri alarak tarafların liyakatini sorgular ve bu doğrultuda her zaman güvenilir ve iyi itibarlı taşeron, tedarikçi ve iş ortaklarıyla çalışıp, paranın kaynağını makul ölçüde takip etmeye dikkat eder.

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, şubeleri veya iştirakleri, lobicileri, üst düzey yöneticileri, yönetim kurulu üyeleri, çalışanları, sözleşmeli çalışanları, aracıları ve Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı ile hareket eden herkes şirketin yaptığı ödemelerden, özellikle şüpheli faaliyetlerde bulunan taşeronlara, tedarikçilere veya iş ortaklarına yapılan ödemelerden sorumludur ve bu ödemelerin usulsüz bir işlem içermediğinden emin olmalıdır. Herhangi bir ödeme bu kurallar çerçevesinde uyumsuzluk yaratıyorsa ya da yarattığı şüphesi uyandırıyorsa, çalışanlar bu durumu üstlerine ve Uyum Görevlisine direkt olarak bildirmelidir.

Üst yöneticilerinin ve Uyum Görevlisinin onayı olmadan, Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı çalışanları asla; parayı yasal olarak almaya hakkı olmayan veya işlemde bir taraf olarak yer almayan kişilere ödeme yapmamalı, parayı yasal olarak almaya hakkı olmayan veya işlemde bir taraf olarak yer almayan kişilerden ödeme almamalı, güvenli bir bankacılık sistemi olmasına rağmen elden nakit para kabul etmemeli, müşteriye, Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı yönetmelikleri ile uyumsuz sevkiyat yapmamalı ve izin verilmeyen kurumlarla döviz işlemleri gerçekleştirmemelidir.

### 3. RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı faaliyetlerini uygulanabilir sektörel yöntemler ve kurallar içerisinde gerçekleştirmektedir. Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı iş etiği ve adil rekabete son derece önem verir. Bu sebeple bu yönetmelikte yer alan rüşvet ve yolsuzlukla mücadelede hiçbir esasın çiğnenmesine göz yummaz. Bu kurallara, Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı şubeleri ve iştirakleri, üst düzey yöneticileri, yönetim kurulu üyeleri, çalışanları, sözleşmeli çalışanları, taşeronları ve tedarikçileri, iş ortakları, aracıları, lobicileri ve Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı ile hareket eden herkesin uyması şarttır.

Yolsuzlukla mücadele yasaları hemen hemen her ülkede vardır ve amacı rüşvet ve benzeri uygulamaların önlenmesidir. Bu yasaların çiğnenmesi şirket için ağır para cezalarına, bireyler için ise hapis cezalarına neden olabilir. Bu yasaların yerel ya da uluslararası alanda



## İŞ ETİĞİ KURALLARI RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI YÖNETMELİĞİ

**METGÜN-EZE-ATİS/UYM/YÖN-01**

Tarih :

Rev : 01

Sayfa : 12 / 29

çiğnenmesinin şüphe veya iması bile Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'nın itibarını sarsmaya yetip çalışanlarını riske sokacağı için bu tarz durumlar Uyum Görevlisine ve Hukuk Birimine fark edilir edilmez bildirilmelidir.

Rüşvet, haksız avantaj elde etmek adına bir kişinin görevi gereği yapacağı işi etkilemek amacıyla girişimde bulunulduğunda gerçekleşmiş olur. Etki altında yapılan iş, üçüncü bir tarafın yaptığı işi etkilemek amacıyla bir kişiye uygunsuz bir avantaj sağlandığında oluşur. Bunlara nakit ödeme, emtia, kredi, indirim, seyahat, ağırlama ve hizmet verme dâhil edilebilir.

Yolsuzluk, bir ödül ya da ödül beklentisi karşılığında karar vericinin rızasındaki değişim sebebiyle karar alma sürecindeki usulsüz ve ahlak dışı davranışa denir. Karar vericinin rızasını etkilemek hiçbir zaman bahane olarak kabul edilmez ve işbu Kurallar tarafından kesinlikle reddedilir.

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı çalışanının, başka bir kişiye parasal ya da herhangi bir avantaj sağlayacak, uygunsuz bir şekilde bir işi elde etmesine yarayacak, bir kararı ödüllendirecek ya da bir kaynağı elde etmesine yarayacak söz ya da koşul sağlaması yasaktır. Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı çalışanı aynı amaçla yapılan bir ricaya cevap veremez. Bu usulsüz avantaj direkt ya da dolaylı bir şekilde, üçüncü taraflardan yardım ricası şeklinde, ya da aracı, tedarikçi, alt yüklenici, ortak girişim ya da iştirakinden yardım, rica gelmesi durumunda da geçerlidir.

Yasaklamaların konusu olan kişi; herhangi bir kamu görevlisi, siyasi parti, kamu ya da özel sektörde iş yapan bir müşterinin aracısı ya da çalışanı veya bir borç verme kuruluşu, banka olabilir. Kamu görevlileri içerisinde, burada yazılanlarla sınırlı olmamakla birlikte, kamu ya da hükümet görevlileri, aracıları, çalışanları ya da temsilcileri; herhangi bir siyasi parti ya da siyasi parti görevlileri, aracıları, çalışanları ya da temsilcileri; herhangi bir kamu ofisi ya da siyasi parti adaylığı bulunanları; kamu örgütlenmesi üyelerini; uluslararası organizasyon görevlilerini ya da çalışanlarını; uluslararası hâkimleri ya da çalışanlarını ve son olarak hükümet kontrolü veya mülkiyeti altındaki kurumları altındaki şirketlerin çalışanlarını kapsamaktadır.

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı çalışanının, üçüncü bir tarafa parasal ya da herhangi bir avantaj sağlayacak bir karar almasından dolayı rüşvet alması veya herhangi bir menfaat sağlaması kesinlikle yasaktır. Rüşvet ve etki altında yapılan işlem için geçerli olan yasaklar hem bunu teklif eden hem de kabul edip uygulayan için geçerlidir. Uygunsuzluk göstergesi olarak bu tarz bir istek ya da teklif yeterlidir. Uygunsuz avantaj sağlanan durumun vuku bulmasının ön koşulu, buna niyetli insanın bunu hayata geçirmesi değildir.

Tedarikçi ya da alt yükleniciler gibi Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı tarafından iş verilmiş üçüncü taraflarca gerçekleşen rüşvet veya herhangi bir usulsüz hareketten dolayı Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı suçlu bulunabilir. Bu sebeple Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, iş yaptığı üçüncü taraflardan da rüşvet ve yolsuzluk konusunda risk azaltıcı önlemler almasını beklemektedir.



## İŞ ETİĞİ KURALLARI RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI YÖNETMELİĞİ

METGÜN-EZE-ATİS/UYM/YÖN-01

Tarih :

Rev : 01

Sayfa : 13 / 29

Kolaylaştırıcı ödemeler, hukuki kanallar tarafından zorunlu idari yönetmelikleri ve formaliteleri hızlandırmak için yapılan ödemelerdir. Bu tarz ödemeler bazı ülkelerde hoş görülse de yasadışıdır. Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı prensipte bu tarz ödemeleri yasaklamıştır.

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı rüşvet ve yolsuzlukla mücadele esaslarına uyulduğu için iş kaybı ya da ticari unvan zedelenmesi yaşasa bile hiçbir çalışanına ceza veya yaptırım uygulamayacaktır.

### 3.1. HEDİYELER, YEMEKLER ve AĞIRLAMA

Şirket çalışanları, taşeron çalışanlar, alt yükleniciler ya da tedarikçiler, iş ortakları, araçlar, lobiciler ve Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı ile hareket edebilecek herhangi biri tarafından alınan iş kararlarının herhangi bir kişisel kazanç ya da çıkar çatışmasına sebebiyet vermeyeceğinden emin olmayı hedefler. Bir iş kararını etkilemek veya bir avantaj elde etmek için hediye verilmesi ya da herhangi bir ağırlama yapılması durumu söz konusu olamaz. Aynı durum hediye alınması ya da ağırlanma için de geçerlidir.

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı çalışanları, Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı ile iş ilişkisi içerisine giren kişilerin işle ilgili alınacak kararları etkilemek amacıyla yapabileceği hediye, para, borç, davet ya da buna benzer bir özel muamele teklifinin, aile üyelerinin ya da yakınlarının da kabul etmesine ve aile üyeleri ve yakınlarının da bu kişilere benzer tekliflerde bulunmasına izin vermemelidir. Bu sebeple Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı çalışanları ve Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı adına hareket edenler, üzerinde şirket logosu bulunan ve minimal ya da önemsiz bir değere sahip promosyon ürünleri hariç, direkt ya da dolaylı olarak hiçbir hediye kabul etmemelidir. Geri çevirmenin yanlış anlaşılacağı durumlarda alınan hediyeler ivedilikle Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'na teslim edilir ve alınan hediye Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'nın demirbaşı muamelesi görür.

Sosyal etkinlik ya da yemek gibi ağırlama teklifleri açık ve adil bir iş ilişkisi olduğu durumlarda kabul edilebilir. Yapılan ağırlamanın masrafı olabildiğince az tutulmalı ve ağırlanan kişilere ilişkin bilgiler dokümanite edilmelidir Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı çalışanları için bu tarz ağırlamalar esnasında ortaya çıkabilecek seyahat, konaklama ve benzeri giderler, Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı tarafından ödenmelidir. Hediye, ağırlama ve benzeri avantajları sağlanmak veya bu avantajlardan faydalanmak için öncesinde üst yöneticiden onay alınması gerekmektedir.

Bu sebeple, aşağıdaki kurallar göz önünde bulundurulmalı ve uygulanmalıdır:

- İş nezaketi eylemi sadece yasal bir amaca yönelik olarak teklif veya kabul edilebilir.
- Geçerli bir iş ilişkisi gerekçesine dayanmalıdır.
- Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı İş Etiği Kuralları ve Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Esaslarına uygun olmalıdır.



## İŞ ETİĞİ KURALLARI RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI YÖNETMELİĞİ

METGÜN-EZE-ATİS/UYM/YÖN-01

Tarih :

Rev : 01

Sayfa : 14 / 29

- Personele sağlanan veya personel tarafından sağlanan iş nezaketi eylemleri, belirli bir dönemdeki diğer iş nezaketi eylemleri ile birlikte toptan değerlendirildiğinde çok sık gerçekleşmemiş olmalıdır. Çalışanların, son on 12 aylık dönem içerisinde aynı alıcıya 6'dan fazla kere iş nezaketi eyleminde bulunması veya katılmaları söz konusu olduğunda, önceden Uyum Görevlisine danışmaları gerekmektedir.
- İş nezaketi eylemi Şirket'in diğer çalışanlarından veya ilgili kişilerden gizli olarak yapılmamalıdır. İş nezaketi eylemi abartılı ve savurganca olmamalı, makul limitte tutulmalıdır.
- Nakit cinsinden veya nakde eşdeğer nitelikteki hediyelere (hediye çeki gibi) hiçbir zaman müsaade edilmemelidir.
- Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı personelinin seyahat, konaklama ve diğer masrafları her zaman Şirket tarafından ödenmelidir.
- Tüm hediye ve iş nezaketi eylemlerinde form doldurulmalı ve onaylar alınmalıdır. Doldurulan form Uyum Görevlisine gönderilerek bilgi verilmelidir.
- Limitlere uymalıdır. Parasal limitler üzerindeki iş nezaketi eylemleri teklif veya kabul edilmeden önce Genel Müdür tarafından yazılı onaya tabidir. Hediye ve iş nezaketi eylemlerinde alma/verme limitleri ve onay alınması gereken kişiler aşağıda belirtilmiştir.

| VERME/SAĞLAMA                                          | Kişi Başı Değer    | Onaylayan                                                   |
|--------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------|
| Hediyeler                                              | 20-100 USD arası   | Bir Üst Yönetici, Genel Müdür Yardımcısı                    |
|                                                        | 100 USD üzeri      | Bir Üst Yönetici, Genel Müdür Yardımcısı,<br>Genel Müdür    |
| Yemek/Eğlence                                          | 100 USD ve üzeri   | Bir Üst Yönetici, Genel Müdür Yardımcısı                    |
| Konaklama<br>(gecelik)                                 | 200 USD ve üzeri   | Bir Üst Yönetici, Genel Müdür Yardımcısı,<br>Genel Müdür    |
| Seyahat Masrafları                                     | Herhangi bir değer | Bir Üst Yönetici, Genel Müdür Yardımcısı                    |
| Geçmiş 12 ay<br>içerisinde aynı<br>alıcıya 6 veya daha | Herhangi bir değer | Bir Üst Yönetici, Genel Müdür Yardımcısı,<br>Uyum Görevlisi |



## İŞ ETİĞİ KURALLARI RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI YÖNETMELİĞİ

METGÜN-EZE-ATIS/UYM/YÖN-01

Tarih :

Rev : 01

Sayfa : 15 / 29

|                                         |                        |                                                                          |
|-----------------------------------------|------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| fazla iş nezaketi<br>eylemi verildi ise |                        |                                                                          |
| <b>ALMA/KATILMA</b>                     | <b>Kişi Başı Değer</b> | <b>Onaylayan</b>                                                         |
| Hediyeler ve diğer<br>herşey            | 20-100 USD arası       | Bir Üst Yönetici, Genel Müdür Yardımcısı                                 |
|                                         | 100 USD ve üzeri       | Bir Üst Yönetici, Genel Müdür Yardımcısı,<br>Uyum Görevlisi              |
|                                         | 200 USD ve üzeri       | Bir Üst Yönetici, Genel Müdür Yardımcısı,<br>Uyum Görevlisi, Genel Müdür |

### 3.2. KAMU GÖREVLİLERİNE YAKLAŞIM

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı hiçbir şekilde direkt ya da dolaylı ödemelere, nakit ya da başka türlü, hediye, söz ya da başka bir avantaj sağlanmasına ve bunların doğrudan ya da bir aracı, bir aracının yakın bir aile üyesi ya da bir acenta üzerinden, herhangi bir kamu görevlisi, siyasi parti ya da üçüncü tarafa, yasanın çiğnenmesine sebep olacak, hediye, menfaat veya bunlara ilişkin söz verilmesine izin vermez.

“Yakın aile üyeleri” içine eşler, partnerler, çocuklar (biyolojik ya da evlat edinilmiş), torunlar, ebeveynler, dede-nine, kardeşler, kardeşlerin eşleri ve çocukları ya da herhangi bir ev sakini dâhil edilir. Bu sebeple uzak bir akrabanın herhangi bir devlet görevlisine yaptığı ödemeler de suç sayılabilir.

Bu kurallara, sadece bunlar ile sınırlı kalmamakla birlikte, UK Bribery Act 2010, US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), OECD yabancı kamu görevlilerine rüşvet verilmesiyle mücadele, BM yolsuzluk karşıtı toplantılar veya Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı’nın faaliyet gösterdiği ülkelerdeki kara paranın aklanması karşıtı, yolsuzluk karşıtı veya çıkar çatışması karşıtı yasalar dâhildir. Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı yolsuzluk karşıtı kanunları çiğnemiş herhangi bir kişi ile kesinlikle iş yapmamalıdır.

Yukarıda yer alan bilgiler ışığında Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı çalışanları, görevlileri, şubeleri ve iştirakleri aynı zamanda alt yüklenicileri, tedarikçileri ve iş ortakları dâhil olmak üzere iş anlaşmalarına yön vermesi için ya da herhangi bir sebeple kaydedilmemiş varlık yaratan hediye, para, rüşvet ya da komisyon ve “değeri olan” herhangi bir şey almamalı ve





## İŞ ETİĞİ KURALLARI RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI YÖNETMELİĞİ

METGÜN-EZE-ATİS/UYM/YÖN-01

Tarih :

Rev : 01

Sayfa : 16 / 29

vermemelidir. “Değeri olan” teriminin içine, mal, hizmet ve nakit olmayan menfaat ya da avantajlar dâhildir.

Ayrıca, yazanlar ile kısıtlı olmamakla birlikte, nakit ya da nakit değeri olan, gayrimenkul alışı/satışı, şişirilmiş veya düşürülmüş fiyatlardaki hizmetler, ağırlama, araba, mücevher, ev eşyaları, seyahat, borç, borç senetleri ya da hisseleri dâhildir. Değeri olan bir şey aynı zamanda maddi değeri olmayan menfaatler için de geçerli olabilir. Buna örnek olarak içeriden alınan bilgi, hisse tüyoları ya da yasal olmayan bir şekilde bir işin ayarlanmasına ya da sonuca varmasına aracılık yapmak sayılabilir.

Kamu görevlileriyle ilişki tesis edilirken, gerekli özen mutlaka gösterilmelidir. Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, bu Kurallar dâhilinde olmayan hiçbir hediye, ödeme ya da değerli şeyin Kamu Görevlilerine teklif edilmesine izin vermez.

### 3.3. SOSYAL YARDIMLAR, HAYIR İŞLERİ ve SİYASİ YARDIMLAR

Yardım amaçlı katkılar; hayır işi, eğitim, bilim ya da sanat amaçlı kurumlara yardım kaydı altında yapılan katkılardır. Her ne kadar sosyal ve yardım amaçlı katkılar yasal ve uluslararası iş çevreleri tarafından kabul edilen katkılar olsa da yolsuzluk riskine karşın dikkatli incelenmelidir. Hiçbir koşul altında sosyal ya da yardım amaçlı katkı, Şirket adına, bir kurumu, siyasal partiyi ve özellikle bir kamu görevlisini etkilemek, karar vermesi ya da kararını geri çekmesi için yapılamaz.

Şirket tarafından, her koşulda yapılan bir sosyal ya da yardım amaçlı katkının bir kamu görevlisine kişisel olarak doğrudan ya da dolaylı menfaat sağlamadığından emin olmak için “Liyakat Değerlendirmesi” yapılmalıdır.

Yapılan bütün sosyal ve yardım amaçlı katkılar, Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı’nın katkılarını, diğer katılımcıların katkılarını, projenin amacıyla birlikte menfaatlerini, mihenk taşlarını, zaman çizelgesini ve maliyetlerini içeren yazılı bir kontrata dayanmalıdır. Söz konusu kontrat içerisinde yolsuzluk karşıtı maddeler olmalı ve Uyum Görevlisi ile Hukuk Birimi tarafından içerisine gerekli denetim maddeleri eklenerek onaylanmalıdır.

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, çalışanları, görevlileri, şubeleri ve iştirakleri aynı zamanda alt yüklenicileri, tedarikçileri ve iş ortakları, aracılari, lobicileri ve Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı ile hareket eden bütün çalışanları dâhil olmak üzere hiçbir siyasi yardım yapmamalı ya da siyasi bir kişiyi ya da partiyi desteklememelidir.

Bağışlar ve sosyal yardımlar, sadece, bağışın veya yardımın İş Etiği Kurallarının amaçları doğrultusunda kullanılacağı konusunda güven uyandıran kuruluşlara, kamusal kurumlara veya uygun kişilere yapılmalıdır. Bu nedenle bağış yapılacak kuruluş hakkında detaylı inceleme yapılmalı, olası “kırmızı bayraklar” değerlendirilmelidir. Kamu kuruluşlarına yapılacak





## İŞ ETİĞİ KURALLARI RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI YÖNETMELİĞİ

METGÜN-EZE-ATİS/UYM/YÖN-01

Tarih :

Rev : 01

Sayfa : 17 / 29

bağışlarda, bir kamu görevlisinin bağış veya sosyal yardımdan kişisel olarak çıkar sağlayabileceği durumlarda ilgili bağış veya sosyal yardım yapılmamalıdır.

Bağış ve sosyal yardıma ilişkin gerekli belge ve kayıtlar tutulmalı, ilgili form, talep sahibi Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı personeli tarafından hazırlanmalı ve yöneticisi tarafından onaylanmalıdır. Bağış ve sosyal yardımlar nakit olarak yapılmamalı, muhasebe hesaplarına doğru şekilde yansıtılmalıdır.

### 3.4. NAKİT KASA HAREKETLERİ

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı nakit kasa hareketlerini kontrol etmek, kaydetmek ve raporlamak için yöntemleri belirlemiştir. Prensipde her işlem kontrol edilir ve kayıt altına alınır, raporlanır. Nakit kasa hareketlerinin kontrol edilmeden kullanılması yüksek yolsuzluk riski taşımaktadır. Bu riski azaltmak için Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, nakit kasanın kullanımı ve ilgili muhasebe kayıtları üzerinde güvenilir bir kontrol mekanizması yaratmıştır.

Nakit kasa hareketleri, sadece, elektronik ödeme ya da banka transferleri mümkün olmadığında kullanılmaz. Tüm nakit kasa hareketleri tutarsal değerlerine bakılmaksızın muhasebe hesabına kaydedilmeli ve harcamanın amacını açıkça gösteren orijinal faturalarıyla karşılaştırılmalıdır.

Bütün nakit kasa harcamaları orijinal makbuz ya da fatura ile birlikte kayıt altında tutulmalıdır.

## 4. ŞİRKET VARLIKLARINA KARŞI SORUMLULUK

### 4.1. VARLIKLARIN KORUNMASI

Her Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı çalışanı Şirket varlıklarının kötüye kullanılmadığı ve israf edilmediğinden emin olmakla yükümlüdür. Şirket varlıkları fiziksel mülklerin yanı sıra, zaman, tescilli bilgiler, şirketin imkanları, şirket fonları ve şirket malzemelerinden oluşmaktadır. Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı çalışanları, her zaman;

- Kullanılan mal ve eşyaların zarar görmediği, kötüye kullanılmadığı ve israf edilmediğinden emin olmalıdır.
- Şirket'in gizli ve özel bilgilerini, mülk bilgilerini ve fikri mülkiyet haklarını korumalıdır. Bu varlıkları amacına uygun şekilde kullanılmalıdır. Şirket varlıklarını kendi kişisel çıkarları veya şirket çalışanları hariç birinin çıkarları için kullanmamalıdır.
- Şirket'in ürün ve ekipmanlarının çalınması, bilgi çalınması ya da şirket dışına çıkarılması, zaman ve masraf raporlarının manipülasyonu ile zimmete para geçirmek, iş sözleşmesinin iptal edilmesine ve cezai soruşturma açılmasına neden olabilir. Şirket,



## İŞ ETİĞİ KURALLARI RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI YÖNETMELİĞİ

**METGÜN-EZE-ATİS/UYM/YÖN-01**

Tarih :

Rev : 01

Sayfa : 18 / 29

çalışanları arasındaki hırsızlık olaylarına da Şirket varlıklarının çalınmasına uyguladığı yaptırımları uygular.

- Çalışanın Şirket varlıklarını iş dışında kullanması (Şirkete ait bir malın iş dışında kullanılması veya kişisel çıkar sağlamak için şirket materyalinin kullanılması gibi) için Uyum Görevlisinden yazılı onay alınması gerekmektedir.
- Çalışan, çalışma saatleri içinde sorumluluklarını yerine getirmesine engel olabilecek kişisel faaliyetlerde bulunmamalıdır.
- Çalışan, Şirket bilgisayarları ve ekipmanlarını kullanarak iş ile ilgisi olmayan ticari veya yasal/ etik olmayan aktivitelerde bulunmamalıdır.
- Çalışan, Şirket'te bulunduğu pozisyon ile ulaştığı ya da Şirket varlıkları ve bilgileri ile elde ettiği edinimleri, finansal kazanç elde etmek için kullanmamalıdır.

Şirket varlıklarına örnek olarak; para, sabit kıymetler, çalışanın şirkette geçirdiği zaman ya da ürettiği ürün, bilgisayar sistemleri ve yazılımları, telefonlar, kablosuz ve mobil iletişim cihazları, fotokopi makinaları, yazıcılar, şirket araçları, mülk bilgileri, şirketin tescilli markaları gösterilebilir.

### 4.2. DOĞRU BİLGİ, MUHASEBE ve RAPORLAMA

Yatırımcıların, kredi verenlerin ve diğer hissedarların Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'nın finansal muhasebe ve raporlamasından yasal olarak menfaatleri vardır. Finansal muhasebe ve raporlamaya olan güvenilirlik, muhasebe kayıtlarının doğruluğu, bütünlüğü ve güncelliğine bağlıdır. Bu nedenle Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, şirket bilgilerini doğru, objektif ve dürüst şekilde raporlamaktadır. Bu bilgiler finansal ve finansal olmayan kayıtları içerir, doğru oluşturulan her türlü bilgi, işlem ve olayları yansıtır. Bu raporlar finansal verilerin yanı sıra SEÇ performans bilgileri veya İK kayıtları gibi diğer bilgileri de içerir.

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı kayıt tutma, tespit ve gerekli durumlarda raporlama açısından yürürlükteki tüm yasa ve düzenlemelere uyum gösterir. Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'nın ilkesi, faaliyetleri ve faaliyetlerindeki performans ve sonuçlar hakkında her zaman dürüst, açık ve şeffaf olmaktır. Tüm mali işlemler tam ve eksiksiz şekilde Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'nın muhasebe kayıtlarına girilmiş olmalıdır.

Çalışanlar hiçbir zaman Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'nın bir dava, devlet veya düzenleyici tarafından yürütülen bir soruşturma ile ilgili mülk ve bilgileri gizlemek, değiştirmek ya da yok etmek gibi hareketlerde bulunmamalıdır. Bu gereklilik aynı zamanda ileride ortaya çıkması muhtemel olan dava veya soruşturmalarda da geçerlidir.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
|    <p><b>İŞ ETİĞİ KURALLARI RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI<br/>YÖNETMELİĞİ</b></p> <p><b>METGÜN-EZE-ATIS/UYM/YÖN-01</b></p> | <p>Tarih :</p> <p>Rev : 01</p> <p>Sayfa : 19 / 29</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|

#### 4.3. BİLGİ ve BİLGİ TEKNOLOJİLERİ SİSTEMLERİ

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'nın Bilgi Teknolojileri (BT) sistemlerinde tutulan kayıtlar Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'nın kendi malı olarak kabul edilir. Bu sebeple bir kanunla veya anlaşmayla yasaklanmadığı sürece Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'nın bu tarz bilgilerin tamamına erişim hakkı vardır.

Çalışan, elektronik dosyalarının ve arşivinin bir düzen içerisinde tutulmasından sorumludur. Özel amaçlı kullanıma, kısıtlı olarak izin verilir. Rahatsız edici, uygunsuz içerikli, yasadışı, müstehcen fotoğraflar, mesajlar ya da dosyalar indirilmemeli, saklanmamalı veya yayınlanmamalıdır. Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı fikri ve sınai haklar çerçevesinde yazılı materyal, fotoğraf ve yazılımlarda oluşabilecek telif hakkı problemlerine karşı gerekli kurallara tam bir uyum göstermektedir. Bu sebeple fikri ve sınai hakları ihlal edecek içerikli herhangi bir şeyi indirmek, saklamak ya da yayınlamak yasaktır.

#### 5. ORGANİZASYON, SORUMLULUKLAR, YÜRÜTME, UYGULAMA

##### 5.1. ORGANİZASYON

Kurallar Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı ile iş yapan çalışanlar, alt yükleniciler, tedarikçiler ve iş ortaklarından beklenen davranış biçiminin temel prensiplerini açıklar. Şirket çalışanlarının bu kurallara yönelik farkındalığı ve prensiplerin sürdürülebilirliğinden emin olmak, Yönetim Kurulunun sorumluluğundadır. Yönetim Kurulu, Şirket Uyum Görevlisi ve Uyum Komitesini atar.

Uyum Komitesi, Uyum Görevlisi ile, kurula yılda iki kere olmak üzere uygulama ile ilgili rapor sunar ve gerekli değişiklikler burada tartışılır.

##### 5.2. SORUMLULUKLAR

Her çalışan, Kurallara ve tabi olunan kanun ve yönetmeliklere aşina olmalı ve görevlerini bunlara uyumlu şekilde yerine getirmelidir.

Çalışanlar kuralları okuyup anladıklarını ve bu kurallara uyum sağlayacaklarını kabul eden bir beyanname imzalar ve buna benzer tebliğlere uyarlar. Kuralları anlamamak ya da beyanı imzalamamak, uyumsuz davranışa bir mazeret sayılamaz.

Yöneticiler sorumlu oldukları alanlardaki aktivitelerin bu dokümanda yazan kurallar çerçevesinde olduğundan emin olmakla yükümlüdür. Yöneticiler, burada yazan kuralları çalışanlara iletme, bu kuralların uygulanması ve yorumlanması konusunda çalışanları yönlendirmekle sorumludur.



## İŞ ETİĞİ KURALLARI RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI YÖNETMELİĞİ

METGÜN-EZE-ATİS/UYM/YÖN-01

Tarih :

Rev : 01

Sayfa : 20 / 29

### 5.3. UYUM KOMİTESİ ve UYUM GÖREVLİSİ

Şirket, Yönetim Kurulu aracılığıyla “İş Etiği Kuralları ve Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Esasları” politikasının uygulanmasını sağlayacak ve gözlemleyecek bir Uyum Görevlisi ve Uyum Komitesi atar.

Uyum Komitesi doğrudan Yönetim Kuruluna rapor verir. Uyum Komitesi, Uyum Görevlisi ile altı ayda bir Yönetim Kuruluna bu kuralların uygulanması ve olası iyileştirmeler, güncellemeler ile ilgili bir rapor vermelidir.

Uyum Komitesi tarafından geliştirilen ve yayınlanan, Yönetim Kurulu tarafından onaylanmış herhangi bir yönlendirme ya da yönetmelik, bu kuralların etkilediği herkes tarafından uygulanmalıdır.

#### 5.3.1. Uyum Komitesi

Uyum Komitesi, bir Yönetim Kurulu Üyesi (veya temsilen Yönetim Kurulu Danışmanı), Hukuk Müşaviri ve Uyum Görevlisi olmak üzere, en az 3 kişiden oluşacak ve komitenin başkanı Yönetim Kurulu Üyesi olacaktır.

Uyum Komitesi Şirket’in faaliyet alanlarında kurumsal sorumlulukları ve uyum ile ilgili çalışmalarını denetlemek konusunda Yönetim Kuruluna yardımcı olur. Komite yılda en az iki (2) kez düzenli olarak planlı toplantı yapar. Buna ilave olarak, Komite, üyelerin, ayrı ve özel olarak ele alınıp görüşülmesini istedikleri konular için düzenli olarak toplanır. Komite, Başkanın uygun görmesi halinde Şirket’in diğer yöneticileri ile zaman zaman toplantılar yapabilir.

Komite, Uyum Görevlisi ile toplantı notları ve kayıtları ile diğer faaliyetlerinin kayıtlarını tutacak, Komite’nin toplantı notları tüm üyelere dağıtılacaktır.

Komite, Şirket’in yürütmekte olduğu faaliyetlerin, sektörel ve uluslararası uygulamada olan standartlar, yasal iş hayatı eğilimleri ve kamu politikaları çerçevesinde İş Etiği Kurallarına uygun ve uyum içerisinde yürütüldüğünü izlemekle yükümlüdür. Komite bu kuralların uygulamaları ile ilgili olarak aşağıdakiler ile sınırlı kalmamak üzere uygun tavsiyeler belirleyebilir;

- Uyum Görevlisinin sorumluluklarını tam yerine getirebilmesi için gerekli ve yeterli parasal ve diğer kaynaklar ile eleman temin etmek.
- Şirketi yönlendiren yazılı kurallar ve yönetmeliklerin uygulaması ile ofis ve diğer çalışanların günlük iş süreçlerinde bunlara uygun yönlendirmesini sağlamak, Şirket’in kamuya ait uygulamaları, politik destekler dahil hükümet işleri ile ilgili faaliyetlerinin ve Şirket’in hayır işleriyle ilgili desteklerini sağlayan sorumlu iş ortaklarının, Yönetim Kurulu üyeleri ile yöneticilerin, ofis personeli ve çalışanların ve Şirket’in diğer iş ortaklarının eğitimini yaptırmak.



## İŞ ETİĞİ KURALLARI RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI YÖNETMELİĞİ

METGÜN-EZE-ATİS/UYM/YÖN-01

Tarih :

Rev : 01

Sayfa : 21 / 29

- Düzenli olarak Şirket'in uyum çalışmaları verimini ve ilgili risklerini belirlemek.
- Şirket'in süreçlerinde ve işlemlerinde izleme ve denetim işlerini yapmak.
- Bildirim yapılan uyumsuz ve hatalı davranışları, olayları araştırmak.
- Disiplin tedbirleri ve teşvikler ile standartları geliştirmek.
- Yazılı kurallara gerekli revizyonlar yapmak.
- Etik kültürü geliştirmek.

Uyum Görevlisi, Şirket'i etkileyebilecek önemli uyumsuz uygulamaların bilgisini Komiteye raporlayacaktır. Ayrıca Şirket'in çalışanları ile ilgili önemli uyumsuzluk bilgileri de Uyum Görevlisi tarafından Komite Başkanına raporlanacaktır. Komite, kuralları düzenli olarak gözden geçirip gerektiğinde Yönetim Kuruluna değişiklik önerilerini sunacaktır.

### 5.3.2. Uyum Görevlisi

Uyum Görevlisinin görevleri ve sorumlulukları, bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla, aşağıdaki hususları içerir:

- Belirli yasal ve mevzuat yükümlülükleri, uyum maddeleri ve etik iş yapılışını etkileyen durumlar karşısında çalışanları yönlendirecek yönetmelikler hazırlanmasının ve yayınlanmasının takip edilmesi.
- Şirketin etik iş kuralları ile alakalı materyal, belge ve bu kurallar için güncelleme tekliflerinin hazırlanması ve Uyum Komitesine sunulması, bu kuralların anlaşılması ve akılda kalıcılığının sağlanması adına tüm paydaşlara eğitimler düzenlenmesi.
- Şirketin karşılaşılabileceği iç ve dış yolsuzluk risklerinin belirlenmesi.
- Şirketin yolsuzluk karşıtı programı ile ilgili yıllık verimlilik değerlendirmesi yapılması; değerlendirmeler aracılığıyla, operasyonların yapıldığı esnada Şirketin alakalı politika ve yönetmelikleri ne kadar iyi uyguladığının ortaya konulması.
- Kuralların ihlalinin ya da uygun olmayan faaliyetlerin incelenmesi veya mevcut incelemenin takip edilmesi.
- Liyakat değerlendirilmesinin yürütülmesine yardımcı olunması.

### 5.4. LİYAKAT DEĞERLENDİRMESİ

Üçüncü taraflar ile tesis edilen her ilişki veya anlaşma, Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı adına hareket eden üçüncü tarafların doğrudan ya da dolaylı şekilde yasal yükümlülüğe ve/veya itibar kaybına neden olabilme ihtimalinden dolayı, bir risk kaynağıdır. Bireylerin ya da firmaların Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı adına hareket etmesinde bir zarar oluşumuna yönelik



## İŞ ETİĞİ KURALLARI RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI YÖNETMELİĞİ

METGÜN-EZE-ATIS/UYM/YÖN-01

Tarih :

Rev : 01

Sayfa : 22 / 29

riskler bulunması nedeniyle, Şirket'in bu birey ve firmaları etik standartlara bağlı kalmaya mecbur bırakmak için tüm gayreti göstermesi gerekmektedir. Herhangi bir şüpheli barındırmaması açısından, "üçüncü taraf" tanımına, tüm iş ortakları, operatörler, alt yükleniciler, tedarikçiler, araçlar, ajanslar, lobiciler, müşteriler ve Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı ile hareket eden herkes dâhildir.

Üçüncü bir tarafla iş ilişkisi kurulması ya da aradaki ilişkinin değiştirilmesi için, söz konusu tarafın Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'nın Liyakat Değerlendirmesinin gerekliliklerine uyması şarttır. Liyakat Değerlendirmesi, Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'nın herhangi bir şeffaflık problemi, çıkar çatışması ya da "Kırmızı Bayrak" içeren bir ilişkiye girmesini önlemek için yapılır ve Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'nın yolsuzluğa bulaşmış taraflarla iş yapmasını engeller. Aksi takdirde, Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı yasadışı ya da etik olmayan taraflarla ilişkilendirilebilir. Uyum Görevlisi, Liyakat Değerlendirmesi ile bağlantılı şekilde ilgili yönetmelikleri geliştirir ve uygular. "Kırmızı Bayrak" örnekleri Ek 1'de yer almaktadır.

Liyakat Değerlendirmesi incelemesinin kapsamı bahsi geçen işlemin ya da tarafın risk durumuna göre değişir. Her Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı çalışanı, yolsuzluk ya da uyum riski taşıyan olası bir kırmızı bayrak ihtimaline karşı tetikte olmalıdır. Uyum Görevlisi, çalışmanın sonuçları ve gerektiği takdirde iyileştirme önerilerini içerecek her Liyakat Değerlendirmesi raporunun hazırlanması sürecinde yer almalıdır. Üçüncü bir tarafla yeni tesis edilecek ya da sürdürülecek olan bir anlaşma üzerindeki mevcut riskleri değerlendirmeli ve önerileri ile birlikte Uyum Komitesi üzerinden Yönetim Kuruluna raporlanmalıdır.

Taraflarla yapılacak anlaşmalar, tabi olunan kanunlara ve Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'nın etik gerekliliklerine uyumlu olması için gerekli bütün hükümleri içermelidir. Yolsuzluk karşıtı hükümler yazılmalı ve güncel tutulmalıdır. Matbu hükümlerde yapılacak değişiklikler için Uyum Komitesinden onay alınmalıdır.

### 5.4.1. Değerlendirme Yapılacak Firmaların Belirlenmesi

Üçüncü taraflarla çalışırken, üçüncü tarafın deneyimini, gerçek sahiplerini ve itibarını anlamak için yeterli durum tespiti yapmak kritik önem taşır. Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, üçüncü taraf seçimi yaparken, etik ilkelere uyumlarına yüksek seviyede önem gösterir. Etik ilkelerini, Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı ile iş yapan ortaklara, taşeronlara ve tedarikçilere tanıtır, yalnız Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı İş Etiği Kurallarına uyacağını taahhüt eden firmalarla çalışır. Bu durum sözleşmelerde ve sipariş emirlerinde de belirtilmektedir.

Üçüncü tarafın oluşturabileceği tüm etik/uyum risklerini ortadan kaldırmak mümkün olmadığı gibi gerekli değildir. Ayrıca üçüncü tarafların hepsi aynı seviyede ve türde risk teşkil etmediğinden tüm üçüncü tarafları aynı derecede incelemek gerçekçi olmamaktadır.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
|   <br><b>İŞ ETİĞİ KURALLARI RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI<br/>YÖNETMELİĞİ</b> | Tarih :<br>Rev : 01<br>Sayfa : 23 / 29 |
| <b>METGÜN-EZE-ATIS/UYM/YÖN-01</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                        |

İş ilişkisi kurulacak üçüncü taraf ve Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı arasındaki ana sözleşme/iş sonu beklenen sözleşme tutarı veya sipariş tutarı/yıllık beklenen sipariş tutarı (PO) (üçüncü tarafında ilgili yerdeki farklı sözleşme/sipariş emirlerinin toplam tutarı) 100.000 USD sınırının üstünde olan işler ön değerlendirmeye kapsamına alınır. Bu firmalar için farklı kaynaklardan bir araştırma yapılır, herhangi bir konuda olumsuzluk tespit edilmesi durumunda, firmalar hakkında detaylı liyakat değerlendirmesi gerçekleştirilir. Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı Grubu şirketleri değerlendirmeye alınmaz.

İnternet arama süreci, küresel yaptırım listeleri, kamu kayıtları, olumsuz haber kontrolleri, yasal veri tabanlarına yönelik kontroller, üçüncü tarafın dava geçmişi ile ilgili çalışma, özel veri tabanlarının kullanılması, kredi kontrolü, düzenleyici kurumlar tarafından yayınlanan “yasaklanmış, diskalifiye edilmiş şirket ve kişi” listeleri, “siyasi nüfuz sahibi kişi (PEP)” listeleri gibi farklı kaynaklar üzerinden yapılır.

#### 5.4.2. Değerlendirme Yöntemi

Üçüncü taraflarının "kapsam dahilinde" olduğu belirlendikten sonraki adım, ön değerlendirmede tanımlanan riskin farklı kanallarda detaylı olarak araştırılması ve risk seviyesinin tespiti.

Değerlendirme öncesinde, üçüncü taraflara Firma Liyakat Değerlendirme Anketi Formu gönderilerek şirketin yapısı, etik/uyum yönetim sistemi, iş kanunu & insan haklarına uyum, olası çıkar çatışması, firma ile ilgili olası yasal işlemler, üçüncü taraflar ve devlet kurumları ile ilişkiler, hediye ve bağış uygulamaları, kişisel verilerin gizliliği uygulamaları, kara para aklama, terörizm finansmanı gibi konularda firmanın beyanı ve destekleyici belgeler talep edilir. Anketin gönderilmesi ve takibi, firma ile ilişkiyi kuran bölümün sorumluluğundadır. Gelen anketin her sayfasında firma kaşesi ve yetkili yönetici imzası ile paraflanmış olması zorunludur.

Gelen bilgilerin doğruluğu, ön değerlendirme bilgileri de kullanılarak değerlendirilir ve üçüncü tarafın risk seviyesi belirlenir. Bu değerlendirme Uyum Yöneticisi tarafından yapılır, hukuki konularda Merkez Hukuk Bölümünden destek alınır. Değerlendirmenin sonucu Üçüncü Taraflar Etik & Uyum Liyakat Değerlendirme Formuna kaydedilir. Firmanın risk seviyesi “yüksek”, “orta”, “düşük” veya “risk yok” şeklinde değerlendirilir belirlenir. Risk değerlendirmesi makul sayıda kanıt doküman ile belgelenmelidir.

Değerlendirme yapılan konularda risk tespit edilmesi, üçüncü tarafla iş ilişkisine devam edilmeyeceği anlamına gelmemektedir. Tespit edilen risk seviyesini azaltacak tedbirler uygulanabilir.

Onay ve onay sonrası süreçler, üçüncü tarafla ilişkiye girmek isteyen bölüm, ilgili merkez bölümü ve Uyum Bölümü arasında güçlü bir iş birliği gerektirir. Risk değerlendirmesi ve durum tespiti süreçleri tamamlandıktan sonra üçüncü tarafla devam edip edilmeyeceğine karar



## İŞ ETİĞİ KURALLARI RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI YÖNETMELİĞİ

**METGÜN-EZE-ATİS/UYM/YÖN-01**

Tarih :

Rev : 01

Sayfa : 24 / 29

vermek için onay alınmalıdır. Düşük ve orta riskli üçüncü taraflarla girilecek iş ilişkisinin onaylanmasında Merkez Hukuk Bölümü, iş ilişkisine giren proje bölüm ile ilgili merkez bölümün yöneticisi, Uyum Görevlisi yer alır. Yüksek riskli üçüncü taraflar için, bu bölümlere ilave olarak Genel Müdür onayları da alınmalıdır.

### 5.4.3. İzleme

Liyakat değerlendirmeleri güncelleme işlemleri, belirlenen risk kategorisine istinaden, değerlendirmenin yapıldığı tarih itibari ile aşağıda belirtilen zaman çizelgesi uyarınca yapılır.

| RİSK SEVİYESİ | GÜNCELLEME  |
|---------------|-------------|
| Yüksek Risk   | 6 ayda bir  |
| Orta Risk     | 1 yılda bir |
| Düşük Risk    | 2 yılda bir |

Orta ve yüksek risk derecesindeki üçüncü taraflarla kurulan iş ilişkilerinde, belirlenen riskin azaltılması için aşağıdaki izleme faaliyetleri de uygulanmalıdır.

- Üçüncü tarafın ödeme talepleri ve hakedişlerinin detaylı olarak gözden geçirilmesi
- Üçüncü tarafın yürürlükteki yolsuzlukla mücadele yasalarına uyduğuna dair yıllık beyanının alınması
- Firma yöneticilerine ve çalışanlarına etik ve uyum konularında eğitim verilmesi
- Risk değerlendirmesi süreçlerinin periyodik olarak yenilenmesi veya güncellenmesi
- Üçüncü tarafa yönelik periyodik ve/veya risk temelli denetim yapılması
- Sözleşmelere ilave etik ve uyum konularında maddeler ilave edilmesi

### 5.5. RİSK DEĞERLENDİRMESİ ve RAPORLAMASI

Uyum Görevlisi yılda en az bir kere, Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'nın maruz kalabileceği dış yolsuzluk risklerini (örneğin; ticari işlemler veya iş ortaklıklarından kaynaklı ve iç yolsuzluk risklerini, yolsuzluk karşıtı politika ve yönetmeliklerle uymama) değerlendirir. Bu değerlendirmeye göre Uyum Görevlisi, Uyum Komitesi üzerinden Yönetim Kuruluna sunmak üzere bir rapor hazırlar. Raporun içerisinde Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'nın karşılaşılabileceği iç ve dış yolsuzluk riskleri ve bunları bertaraf etmek için alınabilecek önlemler yer alır.

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, Uyum Görevlisi tarafından düzenli olarak uygulanmak üzere yolsuzluk karşıtı bir uyum değerlendirmesi programı hazırlar. Bu değerlendirmenin amacı düzenli olarak yolsuzluk karşıtı politika ve yönetmeliklerin gözden geçirilmesi ve Metgün-Eze-



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
|   <br><b>İŞ ETİĞİ KURALLARI RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI<br/>YÖNETMELİĞİ</b> | Tarih :<br>Rev : 01<br>Sayfa : 25 / 29 |
| <b>METGÜN-EZE-ATIS/UYM/YÖN-01</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                        |

Atis Adi Ortaklığı faaliyetleri içerisinde bu politika ve yönetmeliklerin nasıl uygulandığının incelenmesidir.

## 5.6. İLETİŞİM

Kurallar, tüm çalışanlarla paylaşılmıştır. Kurallar ayrıca Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'nın şirket içi ağında ve internet sitesinde bulunmaktadır. Kurallar, işe giriş oryantasyonu, iç iletişimler ve sınıf içi eğitimlerde duyurulmaktadır.

Dış taraflar ile etkin bir iletişim sağlanması için, Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı ya da çalışanları hakkında gelen talepler ilgili iletişim birimi ya da Uyum Görevlisine iletilmelidir.

Basın açıklaması yapacak olan çalışanlar yukarıda belirtilen şartlara uyarak hareket etmelidir. Çalışanlar, özellikle yapmaları söylenmediği sürece, Şirketin finansal sonuçları, ileriye yönelik finansal performansı ya da iş aktiviteleri hakkında açıklama yapmamalıdır. Çalışanlar, Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı ya da hissedarlarının, herhangi bir dış iletişim kaynağı tarafından zarar görmemesi için her zaman dikkatli olmalıdır. Kamuya açık olmayan bilgilerin ifşa edilmesine yönelik kuralları ihlal eden kişilerin hem kendilerini hem de Şirket'i yasal yaptırımlara maruz bırakacağı iyi bilinmelidir.

## 5.7. KURALLARIN İHLALİ ve ŞÜPHE DURUMLARININ YÖNETİMİ

Kuralların olası ihlalini bütün çalışanlar hemen ihbar etmek durumundadır. Şüpheli ihlaller çalışanın yöneticisi, yöneticisinin yöneticisi, Uyum Görevlisi veya Yönetim Kurulunun herhangi bir üyesine bildirilebileceği gibi, Şirket tarafından oluşturulmuş diğer raporlama mekanizmaları da kullanılabilir. Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, iyi niyetle bildirim yapan kişiye karşı yaptırımda bulunulmayacağını taahhüt eder. Bütün ihbar ve bildirimler, Uyum Görevlisi tarafından takip edilir. Bildirimler isim verilerek yapılırsa, Uyum Görevlisi ve Uyum Komitesi ihbar kaynağını gizli tutar.

Yolsuzluk karşıtı kanunlar ve düzenlemelerin ihlalini içeren bir bildirim alan yönetici, konuyu vakit kaybetmeden yazılı şekilde Uyum Görevlisine iletmelidir.

Tüm çalışanlar, geçerli endişelerini iyi niyetle dile getirmelidir. Bu endişeler, iyi niyetle bildirilmesine rağmen yersiz olduğu ortaya çıksa dahi kendilerine herhangi bir yaptırım uygulanabileceği kuşkusu veya korkusu olmamalıdır. Bildirim, aşağıda işaret edilen ihlal veya tehlikelerin mevcut olduğu düşünüldüğünde yapılmalıdır:

- Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı İş Etiği Kuralları ve Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Esaslarının ihlali
- Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'nın itibarını sarsabilecek davranışlar
- Suç teşkil edecek faaliyetler



## İŞ ETİĞİ KURALLARI RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI YÖNETMELİĞİ

METGÜN-EZE-ATİS/UYM/YÖN-01

Tarih :

Rev : 01

Sayfa : 26 / 29

- Sağlık ve güvenliğin tehlikeye atılması
- Herhangi bir hukuki veya mesleki yükümlülüğe uygun davranılmaması
- Rüşvet
- Çalışanlara zarar verecek nitelikteki bir eylemin ifa edilmesi.
- Çevreye zarar verilmesi
- Usulsüz olarak gizli bilgi ifşa edilmesi.

Bir çalışanın, yukarıdaki durumları da içeren herhangi bir uygunsuz davranışta bulunduğundan geçerli kuşkusu veya endişesi olması halinde, bu hususu bildirmesi gerekmektedir. Çalışanın, bir hususun bildirimde esas olup olmadığı konusunda tereddüdü varsa, Uyum Görevlisine danışmalıdır.

### 5.7.1. Endişenin Bildirilmesi Esasları

Şirket yönetiminin ve Uyum Görevlisinin amacı, çalışanların aşağıdaki hususların bilincinde olarak endişelerini bildirmelerini sağlamaktır:

- Bildirim dürüstlük, doğruluk ve iyi niyet çerçevesinde yapılıyor olmalıdır.
- Bildirim gerekli araştırmanın etkin olarak yapılmasına olanak sağlayacak detayda olmalıdır.
- Çalışanın, yanlış veya dayanaksız olduğunu bilerek bildirimde bulunması, kötü niyetle veya kişisel çıkar amacıyla gerçek olmayan iddialar öne sürmesi halinde ilgili kişiler disiplin soruşturmasına tabi olacaklardır.
- Bildirimle ilgili inceleme azami gizlilik altında yapılır.
- Bildirimlerin daha çok Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı çalışanlarının eylemleri ile ilgili olması beklenmekle birlikte, iş ortaklarının eylemleri ile ilgili de olabilir. Bu nedenle, İş Etiği Kurallarının iş ortakları tarafından ihlal edilmesi konusunda geçerli sebebi olan kişilerin endişelerini paylaşmaları talep edilmektedir.
- Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı, şirketin etik kurallarının, yasaların ya da diğer kuralların muhtemel ihlalleriyle ilgili olarak yetkili kişilere, şirket birimlerine ya da şirketteki diğer otoritelere bilgilendirme yapan kişilere hiçbir yaptırım uygulamayacağını ve onlara zarar verecek biçimde değerlendirilmeyeceğini taahhüt eder.
- Bildirimler, çalışanlar haricinde, taşeronlar, tedarikçiler, iş ortakları, aracıları veya herhangi bir kişi tarafından yapılabilir.

### 5.7.2. Endişenin Bildirim Şekli

Normal şartlarda bir çalışanın şikayetini ileteceği yer, yetki zincirinin takip edilmesini teminen, ilgili bölümün yöneticisidir. Bu sayede konu, ilgili birimin üst yönetimine ulaşacaktır. Üst yöneticiler etik ve uyum ile ilgili olarak yapılan bildirimleri Uyum Görevlisine aktarmakla

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
|   <br><b>İŞ ETİĞİ KURALLARI RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI<br/>YÖNETMELİĞİ</b> | Tarih :<br>Rev : 01<br>Sayfa : 27 / 29 |
| <b>METGÜN-EZE-ATİS/UYM/YÖN-01</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                        |

yükümlüdür. Çalışanlar, tercih etmeleri durumunda veya bildirimleri kendi yöneticisi/yöneticileri ile ilgili ise, direkt olarak Uyum Görevlisine bildirebilirler.

Bildirimler yüz yüze yapılabildiği gibi, telefon veya e-posta aracılığı ile de yapılabilir. etik@metgun.com.tr e-posta adresine bildirim ve bildirimi destekleyecek dokümanlar gönderilebilir. Etik kural ihlali bildirimleri “Etik Hat” üzerinden +90 (212) 3582010, dahili 1454 numaralı telefona, yapılabilir.

Çalışanlar ya da başkaları isimsiz bir şikâyetle (sessiz mekanizma) bulunabilir. Ancak isimsiz şikâyetlerin etkin şekilde incelenebilmesi için konunun detaylı olarak açıklanması gerekmektedir. Konunun soruşturmaya değer olup olmadığı kararının esas kriterlerden biri, soruşturma için yeterli bilginin mevcut olup olmadığıdır. Eğer şikâyeti yapan kişi ismini vermişse, işbu Kurallar dâhilinde kişinin kimlik bilgileri dürüstlük, adalet ve açıklık çerçevesi içerisinde gizli tutulur. Ancak eğer şikâyetçi olağan şikâyet bildirim kanallarını kullanmaktan herhangi bir nedenle rahatsızlık duyuyorsa, şikâyetini direkt olarak Uyum Görevlisine de iletebilir. Uyum Görevlisi ve Uyum Komitesi bu kurallar çerçevesinde kişinin isminin gizli kalma isteğini yerine getirir.

Sessiz mekanizma; şüpheli muhasebe işlemleri ve denetimsel sorunlar, etik olmayan ya da sahtecilik konuları da dâhil olmak üzere bu Kuralların herhangi bir ihlali karşısında; çalışan, alt yüklenici ve tedarikçilerin gizli bir şekilde şikâyetle bulunmasını sağlamak, buna benzer gizlilik arz eden şikâyetlerin alınması, tutulması ve ilgilenilmesi için uygulanmaktadır.

### **5.7.3. Bildirimin İncelenmesi ve Raporlanması**

Bildirimlerin incelenmesindeki gizlilik endişeleri, olası hukuki süreçler, gerçekleşen veya iddia edilen etik veya yasal olmayan ihlallerden dolayı yaşanabilecek problemler, olası itibar kaybı gibi unsurlar, süreci zorlu ve karmaşık hale getirebilmektedir. Bu süreç, doğası gereği, şirket içindeki çalışanlara yönelik suçlamaları veya iddiaları içerir. Bildirimlerin incelenmesinde azami özen gösterilmezse farklı boyutlarda hukuki problemlerin ve komplikasyonların ortaya çıkmasına neden olabilir.

Bildirimin incelenmesi, yönetmeliklerde etik/uyum ihlali olarak tanımlanan eylem ve davranışların var olup olmadığının tespiti, ihlal varsa boyutunun belirlenmesi ve uygun önlemlerin alınması, oluşan ya da muhtemel zarar ve kayıpların giderilmesi yollarının saptanması amacı ile yapılır. Bunun yanı sıra, bildirim incelemesi, eylemlerin tekrarlanmasını önlemeye yönelik yapılan inceleme ve araştırmalar kapsamında ilgili kaynaklardan bilgi ve belge toplanması ve varılan sonuç ve kanılar hakkında ilgili birimleri bilgilendirmeye yönelik rapor düzenlenmesi faaliyetlerini de içerir.

Tüm bildirimler Uyum Görevlisi ile paylaşılacak, Uyum Görevlisi konunun kapsamı ve ilgili kişileri tespit edebilmek için, şirket içindeki farklı bölümlerden de destek alınarak bir ön



## İŞ ETİĞİ KURALLARI RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI YÖNETMELİĞİ

**METGÜN-EZE-ATİS/UYM/YÖN-01**

Tarih :

Rev : 01

Sayfa : 28 / 29

inceleme yapacaktır. Uyum Komitesi Başkanı, Uyum Görevlisi ve bildirimin içeriğine göre, ilgili bölüm yöneticisi, bildirimin değerlendirmesinde izlenecek yola karar vereceklerdir.

Bir bildirimin sonlandırılması için konu ile ilgili olarak yapılan çalışmalar yazılı olarak raporlanmalıdır. Raporlama Uyum Komitesine ve Komitenin uygun gördüğü diğer kişilere yapılır. Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'nın etik değerlerinin ihlali; disiplin cezası, uyarılı ya da uyarısız işten çıkarma ve gerekli olması halinde durumu ilgili kurumlara rapor etme ile sonuçlanabilir.

### 5.8. EĞİTİMLER

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı personeli için hazırlanan, Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı'nın iş etiği konusundaki politika ve yönetmeliklerindeki esasları kapsayan, soru/cevap içeren İş Etiği Kuralları ve Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Esasları eğitimi, sabit işyerleri ve projelerde, çalışanlara işe giriş döneminde verilmektedir. Ayrıca yıllık olarak tekrarlanmakta, gerektiğinde alt yüklenicilerin yöneticilerine de uygulanmaktadır.

Uyum Görevlisi tarafından düzenli olarak veya gerekli görüldüğü hallerde İş Etiği Kurallarının bir konusunun içeriği ve uygulamada yaşanan ihlalini örnekleri ile açıklayan hatırlatma yayınları gönderilir.

Tüm personelin, yönetmelikleri okuyup, anladıkları ve bütününe kabul ettiklerini beyan ettikleri taahhüt ve beyan formları hazırlanmaktadır.

Tedarikçilerin sipariş emirleri ve taşeronların sözleşmelerinde, Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı İş Etiği Kurallarına uyacaklarını taahhüt ettikleri madde bulunmaktadır.

### 5.9. DENETİM ve KURALLARIN GÖZDEN GEÇİRİLMESİ

Kurallara uyum, Uyum Görevlisi tarafından gözlemlenecek ve altı ayda bir Uyum Komitesi üzerinden Yönetim Kuruluna bildirilecektir.

Uyum Görevlisi, şirketin ve çalışanların hak ve çıkarlarını korumak, şirket içi ve dışı etik & uyum risklerine karşı öneriler geliştirmek ve makul güvence sağlamak üzere denetim, soruşturma ve incelemeler yapar. Şirket Yönetim Kurulu ve Genel Müdür, etkin bir denetim faaliyeti gerçekleşmesini sağlayabilecek düzeyde, yeterli kalite ve sayıda personel istihdam edebilmesi, uygun çalışma ortamı ve teknik donanımına sahip olması için gerekli kaynakları sağlar.

Uyum Görevlisinin, yapılacak yıllık denetimlerde veya görevlendirildiği özel incelemelerde, konu ile ilgili olacak bütün bölümlere, kayıtlara, varlıklara, bilgi, belge, yönetmelik ve personele erişim yetkisi vardır. Şirkete zarar verebilecek veya maddi kayıplara neden olabilecek işlemler veya faaliyetlerle ilgili konularda denetlenen bölüm personeli doğrudan bilgi vermekle yükümlüdür. Yönetimin herhangi bir kademesi, sözü geçen bilgi, belge veya dokümana

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
|   <br><b>İŞ ETİĞİ KURALLARI RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI<br/>YÖNETMELİĞİ</b> | Tarih :<br>Rev : 01<br>Sayfa : 29 / 29 |
| <b>METGÜN-EZE-ATİS/UYM/YÖN-01</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                        |

ulaşılmasına engel olduğu takdirde, bir üst kademe yöneticinin bu engellemenin nedenlerini açıklaması ve Uyum Komitesinin bilgilendirilmesi gereklidir.

Uyum Görevlisi, çalışmalarını denetim takvimi ve buna bağlı uygun programlar çerçevesinde yürütür. Denetim takvimi, risk değerlendirmeleri sonucunda ve Genel Müdürün talep ve önerileri dikkate alınarak yapılır. Olağan denetimler dışında, yapılacak soruşturma, inceleme, özel denetim gibi çalışmalar için herhangi bir ön program hazırlanmaz.

Saha çalışmasına başlamadan, Genel Müdür ve denetimin gerçekleştirileceği proje/şirket üst yönetimi bilgilendirilir. Saha çalışması sonunda, denetlenen fonksiyon/bölüm/süreç ile ilgili bulgu, risk ve öneriler dokümanite edilir, ilgili yönetici ile görüşülerek bulgu konusunda mutabakat sağlanır. Denetimde ortaya çıkan bulgularla ilgili olarak alınacak aksiyonlar denetlenen bölüm tarafından hazırlanır ve Uyum Görevlisine gönderilir.

Uyum Görevlisi, projeyi her ziyaretinde yaptığı denetim raporlamasının dışında yıl içinde genel kapsam çalışmalarıyla ilgili altı ayda bir Yönetim Kuruluna raporlama da yapar.

Metgün-Eze-Atis Adi Ortaklığı yılda bir kere bu kuralları gözden geçirir ve eklemeler ya da değişiklikler yapabilir. Kurallar ile ilgili tüm çalışanlardan gelecek yorumlar ya da öneriler memnuniyetle karşılanır. Çalışanlar, Kurallarda yapılan önemli değişiklikler hakkında bilgilendirilir.

## 6. FORMLAR

- UYM-EK-03-01 Kırmızı Bayraklar
- UYM-FRM-03-01 Çalışan Taahhüt ve Beyan Formu
- UYM-FRM-03-02 İş Ortakları Taahhüt ve Beyan Formu
- UYM-FRM-03-03 Üçüncü Taraflar Liyakat Değerlendirme Anketi
- UYM-FRM-03-04 Üçüncü Taraflar Liyakat Değerlendirme Karar Formu
- UYM-FRM-03-05 Bağış ve Sosyal Yardım Değerlendirme Formu
- UYM-FRM-03-06 Çıkar Çatışması Beyan ve Çözüm Formu
- UYM-FRM-03-07 Hediye İş Nezaketi Değerlendirme Formu

***Bu metin, Türkçe metin esas alınarak hazırlanmıştır. Türkçe metin ile diğer dildeki çeviri arasında anlam açısından herhangi bir farklılık bulunması halinde, Türkçe metin esas alınacaktır.***