

OTOKAR OTOMOTİV ve SAVUNMA SANAYİ A.Ş.

Uyum Politikası

İCİNDEKİLER

1	AMAÇ ve KAPSAM	2
2	TANIMLAR	2
3	UYUM YÜKÜMLÜLÜKLERİ	2
3.1	YÜKÜMLÜLÜKLERE İLİŞKİN GENEL AÇIKLAMALAR	2
3.2	UYUM ETKİ ALANLARI VE RİSK ANALİZLERİ	3
4	UYUM PROGRAMI	3
4.1	UYUM PROGRAMININ BAŞLICA BİLEŞENLERİ	3
4.2	UYUM ORGANİZASYONU	4
4.3	ENDİŞELERİN DİLE GETİRİLMESİ ve DİSİPLİN CEZALARI.....	7
4.3.1	Raporlama ve Bildirimde Bulunma	7
4.3.2	Soruşturmalar ve Disiplin Cezaları	7
5	YETKİ ve SORUMLULUKLAR	7
6	REVİZYON BİLGİSİ	7

1 AMAÇ ve KAPSAM

İşbu Uyum Politikası'nın ("**Politika**") amacı Otokar Otomotiv ve Savunma Sanayi A.Ş. ("**Otokar**" veya "**Şirket**") için özel olarak tasarlanmış, kapsamlı ve etkin bir Uyum çerçevesinin tesis edilmesi, Otokar'ın yasal düzenlemelere, iç politikalara, iyi kurumsal yönetim uygulamalarına ve etik kurallara uyma taahhüdünün ortaya konulmasıdır.

Otokar'ın tüm çalışanları ve yöneticileri, Koç Topluluğu ve Otokar Etik İlkeleri'nin ayrılmaz bir parçası olan bu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür.

2 TANIMLAR

"**Hukuk ve Uyum Yöneticileri**" Otokar Uyum Programı'nın yönetiminden ve gözetilmesinden birincil derecede sorumlu olan kişilerdir.

"**İş Ortakları**" tedarikçi, distribütör, yetkili servis firmaları, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron ve danışmanları kapsar.

"**Koç Holding**" Koç Holding A.Ş. anlamına gelir.

"**Koç Topluluğu**" Koç Holding A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Koç Holding A.Ş.'nin konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını (*Joint Ventures*) ifade eder.

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

"**Otokar**" Otokar Otomotiv ve Savunma Sanayi A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını (*Joint Ventures*) ifade eder. Bu Politika'da Otokar yöneticileri, çalışanları ve İş Ortakları için düzenlenen ilkeler, Otokar'ın bağlı şirketleri, yöneticileri, çalışanları ve İş Ortakları için de geçerlidir.

"**Risk Yönetimi Komitesi**" Otokar'ın varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek stratejik, operasyonel, finansal, hukuki ve sair her türlü riskin erken tespiti, değerlendirilmesi, etki ve olasılıklarının hesaplanması, bu risklerin Otokar'ın kurumsal risk alma profiline uygun olarak yönetilmesi, raporlanması, tespit edilen risklerle ilgili gerekli önlemlerin uygulanması, karar mekanizmalarında dikkate alınması ve bu doğrultuda etkin iç kontrol sistemlerinin oluşturulması ve entegrasyonu konularında Otokar Yönetim Kurulu'na tavsiye ve önerilerde bulunmak amacıyla kurulmuştur.

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

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

"**Uyum Programı**" Madde 4.1.'de açıklanan anlama gelmektedir.

3 UYUM YÜKÜMLÜLÜKLERİ

3.1 YÜKÜMLÜLÜKLERE İLİŞKİN GENEL AÇIKLAMALAR

Etkin Uyum yönetimi ancak Otokar'ın ihtiyaçları dikkate alınarak, iyi tasarlanmış bir Uyum Programı benimsenerek sağlanabilir. Uyum Programı, tüm süreç ve faaliyetlere entegre edilmek suretiyle Şirket kültürüne ve çalışan davranışlarına yansıtıldığı takdirde sürdürülebilir olabilecektir.

Otokar'ın Uyum yükümlülükleri, sadece zorunlu düzenlemelere (mevzuat, izinler, ruhsatlar, düzenleyici otoritelerin hazırladığı rehberler ve yönlendirici ilkeler, mahkeme kararları, teamüller vb.) veya sözleşmesel yükümlülüklerle sınırlı olmayıp aynı zamanda Otokar'ın benimsediği politikalar ve prosedürler gibi organizasyonel standartları veya gönüllü olarak üstlenilen Uyum taahhütlerini de kapsamaktadır.

3.2 UYUM ETKİ ALANLARI VE RİSK ANALİZLERİ

Otokar Hukuk ve Uyum Birimi, iş birimleri ile birlikte Uyum Etki Alanları'na yönelik periyodik risk değerlendirmeleri yapar ve bu doğrultuda Şirket'in faaliyetlerinin, personelinin ve/veya İş Ortakları'nın maruz kalabileceği Uyum risklerinin analizini (anketler, çalıştaylar, bire bir görüşmeler vb. aracılığıyla) gerçekleştirir. Bu süreç tamamlandıktan sonra gerekli olması halinde belirli Uyum Etki Alanları'na ilişkin politikalar ve prosedürler hazırlanır veya yürürlükteki dokümanlar güncellenir.

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

- Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele
- Uluslararası Yaptırımlar
- Suç Gelirlerinin Aklanmasının Engellenmesi
- Veri Gizliliğinin Korunması
- Rekabet
- İnsan Hakları

Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği ise Otokar genelinde gerçekleştirilen bu çalışmaları izler ve Koç Topluluğu'nu etkileyebilecek nitelikteki Uyum risklerinin tespit edilmesi ve gerekli önlemlerin alınması için ilgili risk göstergelerini, iç denetim raporlarını ve olay bazında gerçekleştirilen soruşturmaları, karşılaşılan örnek Uyum vakalarını ve kontrol sonuçlarını dikkate alır.

4 UYUM PROGRAMI

4.1 UYUM PROGRAMININ BAŞLICA BİLEŞENLERİ

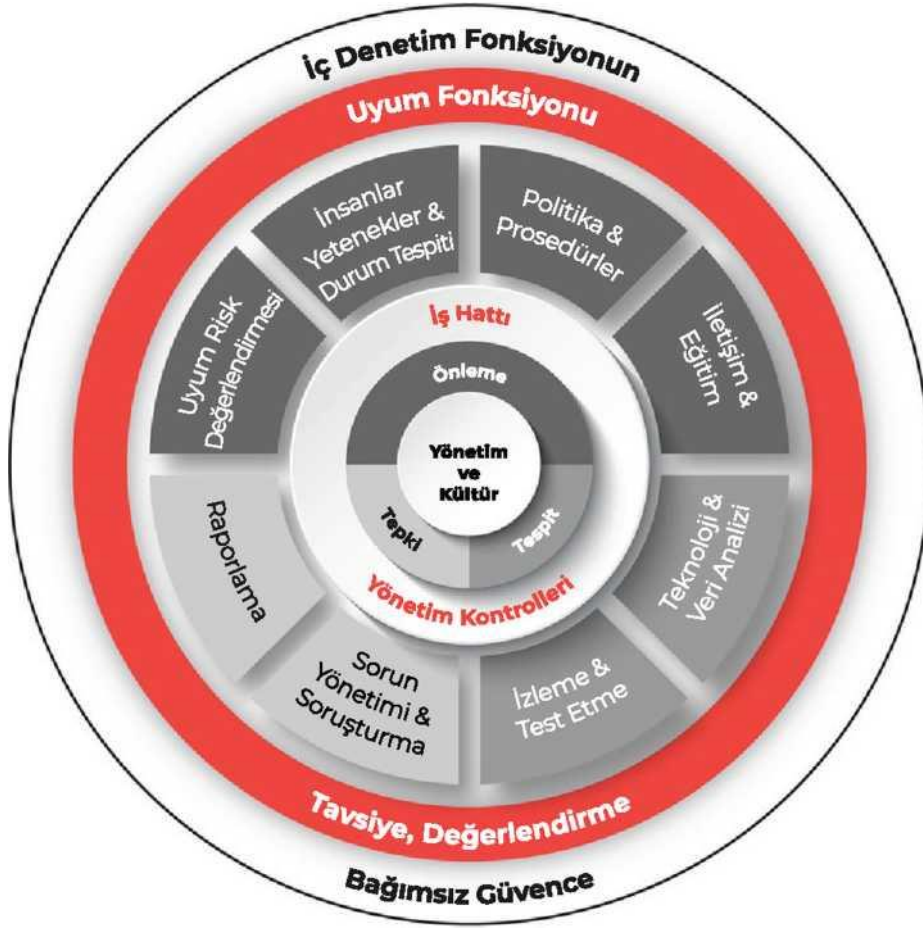
Otokar Uyum Programı, Otokar'ın Uyum ile ilgili konularını, riske dayalı bir yaklaşımla belirlemeyi ve yönetmeyi amaçlayan kurallar, politikalar ve prosedürler bütünüdür. Uyum Programı, üst yönetim tarafından desteklenen ve Hukuk ve Uyum Birimi tarafından izlenen kurumsal Uyum kültürünü ve Otokar genelinde yazılı hale getirilen standartları, tüm çalışanların katılımıyla bir araya getirir.

Otokar Uyum Programı'nın temel bileşenlerine aşağıda yer verilmiştir:

- Önleme
- Tespit Etme
- Tepki Verme

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

Görsel I: Otokar Uyum Programı



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

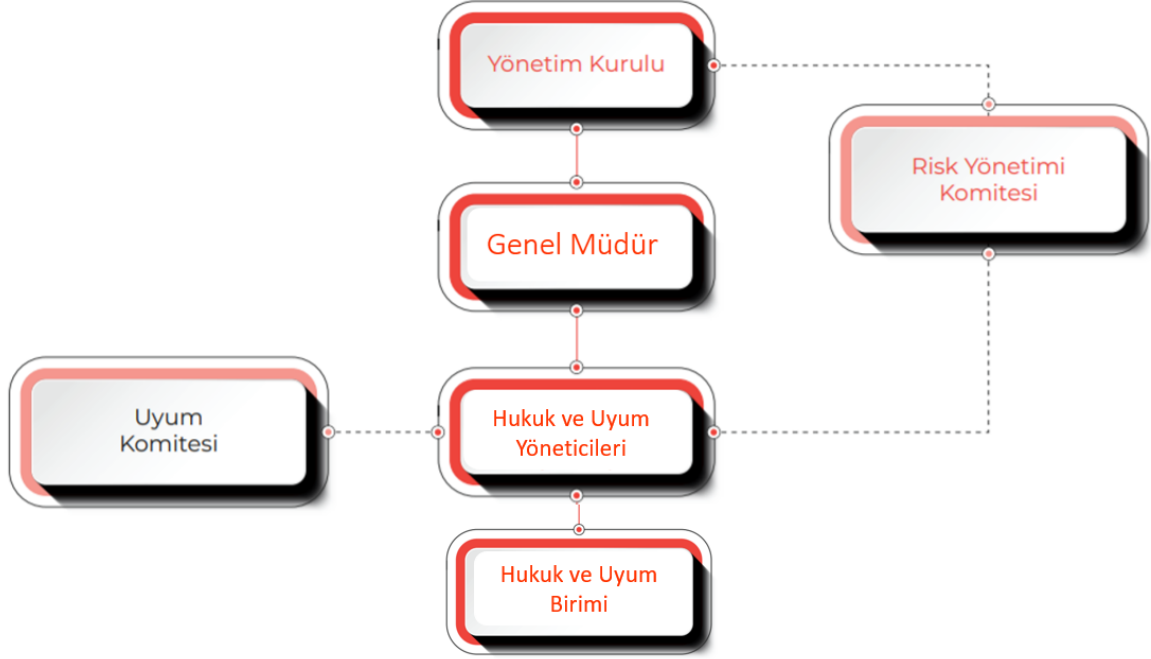
4.2 UYUM ORGANİZASYONU

Otokar'ın Uyum yaklaşımı, üst yönetimin Uyum ile ilgili konulara verdiği önem ile şekillenmiştir. Otokar üst yönetimi temel değerler, genel kabul gören kurumsal yönetim ilkeleri ve etik standartları uygulamak suretiyle Şirket geneline örnek olacak şekilde hareket etmekte ve Uyum'un, Otokar kültürünün bir parçası olarak benimsenerek çalışanların tutum ve davranışlarına yansımaları için tüm çalışanlara liderlik etmektedir.

Uyum organizasyonunun temelde sağlam ve güçlü bir yapıya sahip olması, Uyum yönetim sürecinin etkililiği için son derece önemli bir gerekliliktir. Uyum organizasyonu, Uyum Programı ile ilgili konularda karar alınması, geliştirilmesi, yürütülmesi, izlenmesi ve gözetilmesinden sorumlu olan kişileri ve organizasyonel yapıyı ifade eder.

Aşağıdaki şekil, Otokar'ın Uyum organizasyonunu göstermektedir.

Şekil II: Otokar Uyum Organizasyonu



Yukarıda görüldüğü gibi Uyum organizasyonun işlevleri:

- Hukuk ve Uyum Yöneticileri
- Hukuk ve Uyum Birimi
- Uyum Komitesi
- Risk Yönetimi Komitesi

tarafından yürütülmekte ve gerçekleştirilmektedir.

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

Başarılı bir Uyum Programı oluşturabilmek için Hukuk ve Uyum Yöneticisi rolünün sahip olması gereken temel özellik ve standartlar şu şekildedir:

- Yetkilendirme: Görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmek için üst yönetim konumuna sahip, tam ve açık/anlaşılır yetkilere sahip olmak.
- Bağımsızlık: Doğrudan Genel Müdür'e bağlıyken, bağımsızlığını da korumak için Risk Yönetimi Komitesi aracılığıyla Yönetim Kurulu'na raporlamak.
- Katılım: Önemli nitelikteki iş kararlarının alındığı toplantı ve görüşmelere katılma yetkisine sahip olmak.
- İzleme: Diğer iş birimlerinin faaliyet alanlarıyla ilgili olup yine iş birimleri tarafından uygulanıyor olsalar bile Uyum riskleri ile ilgili standartları belirleme yetkisine sahip olmak.
- Kaynak ve Bütçe: Uyum Programı'nı yönetebilmek için yeterli bütçeye ve gerekli kaynaklara sahip olmak.

Hukuk ve Uyum Yöneticileri görev ve sorumluluklarını, Hukuk ve Uyum Birimi'nin desteğiyle yürütür ve yerine getirir. Hukuk ve Uyum Birimi'nin gerçekleştireceği faaliyetlerin nihai sorumluluğu Hukuk ve Uyum Yöneticileri'ne aittir.

Hukuk ve Uyum Birimi'nin başlıca üç temel işlevi vardır. Bunlar; Öncelikli Görevler, İzleme Sorumlulukları ve Danışmanlık Faaliyetleri'dir.

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

- Uyum riski alanlarının (İş Ortakları ile ilgili riskler dâhil) tespit edilmesi ve yönetilmesi;
- Uyum risklerinin sınıflandırılmasının, analiz edilmesinin ve yapılan analiz çalışmasının sonuçlarına göre önceliklendirilmesinin sağlanması;
- Şirketin tüm çalışanlarının Uyum ihlallerini önleyebilmesini, saptayabilmesini ve yönetebilmesini sağlayacak politikaların, prosedürlerin ve kontrollerin oluşturulması ve tanımlanması;
- Otokar politikalarına uygun davranmak için tüm çalışanların kendilerinden nelerin beklediğinin bilincinde olabilmelerini sağlamak amacıyla çalışanlara sürekli eğitim desteğinin verilmesi veya organize edilmesi, Uyum konusunda farkındalık kampanyalarının yürütülmesi;
- Otokar için Uyum raporlama ve dokümantasyon sisteminin oluşturulması;
- Uyum performans göstergelerinin oluşturulması, Otokar'ın Uyum performansının izlenmesi ve ölçülmesi;
- Düzeltici aksiyon planlarına duyulan ihtiyacı belirlemek için Otokar'ın performansının analiz edilmesi;
- Uyum Programı'nın planlanan aralıklarla gözden geçirilip değerlendirilmesinin sağlanması,
- Uyum Programı'nın oluşturulması, uygulamaya konulması ve sürdürülmesinde uygun profesyonel görüş ve tavsiyelere erişim imkânlarının sağlanması;
- Uyum politikalarının, prosedürlerinin ve diğer dokümanların uygun, yeterli ve çalışanlar ile İş Ortakları tarafından erişilebilir/ulaşabilir olmasının sağlanması.
- Otokar genelinde Uyum yapısının eşit ve tutarlı bir şekilde uygulanmasının sağlanması;
- İhbar bildirim sistemleri veya benzer mekanizmalar vasıtasıyla şikâyet ve/veya geri bildirim gibi bilgilerin raporlanmasına ve yönetilmesine yönelik süreçlerin geliştirilmesi ve uygulamaya geçirilmesi;
- İhbar bildirim mekanizmalarının kolaylıkla erişilebilir, bilinir olmalarının ve iletilen bildirimlerin gizli tutulmalarının sağlanması.

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

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

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

Görev ve sorumlulukları dikkate alındığında Hukuk ve Uyum Birimi'nin yeterli bütçeye ve kaynağa sahip olması ve sadece Uyum konularında çalışmak üzere görevlendirilen yeterli sayıda ve yetkinlikte Uyum Görevlisi'nden oluşan kadroya sahip olması gerekir.

Uyum Komitesi, Hukuk ve Uyum Yöneticileri ile görüş alışverişinde bulunmak suretiyle Uyum yapısının etkinliğini artırmayı hedefler. Hukuk ve Uyum Yöneticileri, İnsan Kaynakları Direktörü, Mali İşler Genel Müdür Yardımcısı, Bilgi Teknolojileri ve Dijital Dönüşüm Direktörü ve gerek duyulması halinde diğer müdür veya direktörlerden oluşan Komite, gereken durumlarda karar verme sürecinde Hukuk ve Uyum Yöneticileri'ne destek veren bir danışma kurulu olarak işlev görür.

Risk Yönetimi Komitesi, Yönetim Kurulu'nun en az iki üyesinden oluşur. Bu komite, Hukuk ve Uyum Birimi ile Yönetim Kurulu arasında bir nevi bağlantı işlevi görür.

4.3 ENDİŞELERİN DİLE GETİRİLMESİ ve DİSİPLİN CEZALARI

4.3.1 Raporlama ve Bildirimde Bulunma

Otokar Etik İlkeleri'ne uygun olmayan her türlü davranışa, usulsüzlüğe veya görevin suistimaline tanıklık eden veya böyle bir durumdan haberdar olan ya da kuşku duyan tüm paydaşların ve çalışanların, bu endişelerini "**koc.com.tr/ihbarbildirim**" adresi vasıtasıyla Etik Hat'a bildirmesi beklenir.

İhbar bildirim hattı olan Etik Hat, bildirimde bulunanların gizliliğini ve talepleri halinde anonimliğini korumak için tasarlanmıştır. Bir olay ile ilgili bildirimde bulunan kişinin/kişilerin endişelerini gündeme getirirken veya iletirken kendisini/kendilerini rahat ve güvende hissetmeleri ve bildirimde bulunmaktan kaçınmaları son derece önemlidir. Bu nedenle iletilen tüm şikâyetler gizli tutulur ve iyi niyetle bildirimde bulunan kişiler olası her türlü Misilleme'ye karşı korunur.

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

4.3.2 Soruşturmalar ve Disiplin Cezaları

İhbar bildirim hattı olan Etik Hat veya farklı iletişim kanalları aracılığıyla Şirket'e iletilen tüm hususlar, konuya ilişkin bir soruşturma ihtiyacı olup olmadığının belirlenmesi amacıyla incelenerek değerlendirilir. Bir soruşturmanın başlatılması ve sonucunda bir disiplin cezası önerilmesi halinde ilgili konu, olayın niteliği ve soruşturmaya konu olan kişinin görevine bağlı olarak Otokar Etik Kurulu'nun dikkatine getirilir ve objektif kriterlere dayalı olarak gerekli disiplin önlemleri alınır.

5 YETKİ ve SORUMLULUKLAR

Bu Politika'ya, yürürlükteki mevzuata veya Koç Topluluğu veya Otokar Etik İlkeleri'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu bir üst yöneticinize danışabilir veya raporlayabilirsiniz. Alternatif olarak Koç Holding Etik Hattı'na "**koc.com.tr/ihbarbildirim**" adresinden bildirimde bulunabilirsiniz.

Otokar çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında Otokar Hukuk ve Uyum Birimi'ne danışabilirler.

6 REVİZYON BİLGİSİ

İşbu Politika, 28/09/2021 tarihinde Otokar Yönetim Kurulu'nun onayı ile yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden Otokar Hukuk ve Uyum Birimi sorumludur.

Revizyon	Tarih	Açıklama