



ALEKS
METAL RAFİNERİ

Yolsuzlukla Mücadele ve Rüşvetle Mücadele Politikası

Versiyon

1.1

Kontrol Eden

Xxxxx Xxxxxx

Onaylayan

Sarp TARHANCI

Tarih

Şubat 2023

Aleks Metal Rafineri A.Ş.

İkitelli OSB Mh. Marmara Sk. P Blok, No:11 Küçükçekmece,
34490, İstanbul, Türkiye

YOLSUZLUKLA MÜCADELE / RÜŞVETLE MÜCADELE POLİTİKASI VE PROSEDÜRLERİ

İÇİNDEKİLER

1	GİRİŞ.....	3
2	GENEL POLİTİKA BEYANI.....	3
3	GERÇEK VEYA ŞÜPHELİ KABAHATLERİN RAPORLANMASI.....	4
4	YOLSUZLUKLA MÜCADELE VE RÜŞVETLE MÜCADELE KANUNLARI – CEZAI YAPTIRIM RİSKİ.....	5
5	HEDİYELER, YEMEKLER, SEYAHAT VE EĞLENCE HAKKINDA REHBER.....	6
6	“ACİL” ÖDEMELER.....	Error! Bookmark not defined.
7	HAYIR AMAÇLI VE SİYASİ KATKILAR.....	7
8	İŞE ALIM KARARLARI.....	8
9	İLİŞKİLİ KİŞİLER’LE ÇALIŞMA.....	8
10	İÇ FİNANSAL KONTROLLER.....	9
11	GÖZETİM.....	10
EK	11



1. GİRİŞ

- 1.1 Yolsuzluk Agabullion Kıymetli Madenler A.Ş. ("**ALEKS METAL**" veya "**Şirket**") ve diğer kişilerin dayandığı hukukun üstünlüğü ve adil piyasa uygulamalarını etkilemektedir. **Şirket** işinin her yönünde kanuni ve dürüst davranmaya kendini adanmıştır. Bu adanmayla tutarlı olarak, Şirket işbu Yolsuzlukla Mücadele/Rüşvetle Mücadele Politikası' nı ("Politika") Personel Düzenlemeleri' nin parçası olarak takdim etmektedir.
- 1.2 İşbu Politika Şirket'in ve Şirket'in ilgili kuruluşlarının tüm çalışanları, görevlileri ve yöneticilerine ("Şirket Çalışanları") uygulanmaktadır. Ayrıca, yetkili seyahat acenteleri, Genel Satış Acenteleri ve Yer Hizmetleri Acenteleri ve Şirket için veya Şirket adına hizmet gerçekleştiren diğer herhangi bir kuruluş dahil olmak üzere Şirket'in temsilcilerinin, satıcılarının, yüklenicilerinin, nakliyecilerinin, acentelerinin çalışanlarının, görevlilerinin ve yöneticilerinin (toplu olarak, "İlişkili Kişiler") işbu Politika'ya uymaları beklenmektedir.
- 1.3 İşbu Politika size işimizi yasal, etik ve dürüst bir şekilde yürütmeniz için yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Bu faaliyetler kanun ve Şirket'in iç politikalarına uygun olduğu sürece meşru ticari faaliyetleri durdurmak amacını gütmemektedir.
- 1.4 Politikanın genel bir beyanını daha detaylı rehber takip etmektedir.

2 GENEL POLİTİKA BEYANI

- 2.1 Şirket Çalışanları ve İlişkili Kişiler, doğrudan veya dolaylı olarak, bir işlevin veya faaliyetin uygunsuz bir menfaatini veya uygunsuz performansını güvence altına almak veya ödüllendirmek için herhangi bir üçüncü tarafa Değerli Herhangi Bir Şey'i (i) teklif edemez, (ii) söz veremez, (iii) ödemeyi kabul edemez, (iv) ödeme yetkisi veremez, (v) ödeyemez, (vi) veremez, (vii) kabul edemez veya (viii) teşvik edemez veya herhangi bir üçüncü taraftan bunları gerçekleştiremez.
- 2.2 "Değerli Herhangi Bir Şey" rüşvet, komisyon, bir finansal avantaj veya nakit veya aynı, somut veya soyut, ne şekilde olursa olsun herhangi bir diğer menfaat anlamına gelmektedir. Örnekler hediyeleri, yemekleri, eğlenceyi, uçak biletleri veya indirimlerini, seyahat kuponlarını, iş tekliflerini veya hayır amaçlı katkıları içermektedir. Yasaklanmış ödemeler, "kolaylaştırıcı ödemeler" diye adlandırılan, bir hizmeti veya rutin eylemi hızlandırmak veya güvence altına almak için tipik olarak düşük düzeyli Devlet Görevlileri'ne yapılan rutin ödemeleri de ayrıca kapsayabilmektedir.
- 2.3



- 2.4 Yasaklanmış ödemeler veya tekliflere, bir Devlet Görevlisi'ne veya devletle ilgili olmayan bir işin veya kuruluşun bir çalışanına verilir verilmemesine ve Şirket adına başka bir kişi veya kuruluş tarafından verilir verilmemesine bakılmaksızın hiçbir zaman müsaade edilmemektedir.
- 2.5 "Devlet Görevlisi" herhangi bir ülkenin ulusal veya yerel bir devlet kuruluşunun seçilmiş veya atanmış herhangi bir görevlisini; gümrük, göçmenlik ve ulaşım işçileri dahil olmak üzere, herhangi bir düzeydeki bir devlet dairesinin temsilcilerini veya çalışanlarını; askeri personeli; siyasi partilerin temsilcilerini; siyasi makam için adayları; uluslararası kamu kuruluşlarının temsilcilerini (örn., Birleşmiş Milletler, Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu); devlete ait veya devlet tarafından kontrol edilen kuruluşların çalışanlarını (örn., havayolları, bankalar, hastaneler, petrol veya diğer enerji şirketleri ve posta hizmetleri); ve bir devlet dairesi veya vasıtası tarafından herhangi bir amaç için tutulmuş herhangi bir kuruluşu (örn., danışmanlar, pazarlama veya reklam ajansları) içermektedir.
- 2.6 Şirket Çalışanları ve İlişkili Kişiler uygun olmayan faaliyet ve davranışın görünümünü yaratabilecek herhangi davranıştan bile kaçınmalıdır.
- 2.7 İhlaller, Şirket, Şirket Çalışanları ve İlişkili Kişiler için cezai ve adli para cezaları dahil olmak üzere ağır sonuçlara sahip olabilir. Yasaklanmış davranışta bulunduğu veya şüpheli faaliyeti görmezden geldiği tespit edilen herhangi bir Şirket Çalışanı veya İlişkili Kişi, istihdamının veya sözleşmesinin feshi ve/veya uygun kolluk kuvvetlerine sevki de içeren disiplinle karşı karşıya kalabilir. Şirket Çalışanları ve bazı İlişkili Kişiler, uyumlarını yönlendirmek için eğitim alacaklardır.
- 2.8 Belirli davranışın uygunluğuna ilişkin sorular amirimize veya **ALEKS METAL** Hukuk'a danışılarak cevaplandırılabilir. Şirket Çalışanları ve İlişkili Kişiler ayrıca işbu Politika'nın işleyişinde iyileştirmeler önermeye teşvik edilmektedir.

3 GERÇEK VEYA ŞÜPHELİ KABAHAHLERİN RAPORLANMASI

- 3.1 İşbu Politika tarafından yasaklanan şekilde Değerli Herhangi Bir Şey sağlaması istenen veya teklif edilen veya başka bir Şirket Çalışanı, İlişkili Kişi veya herhangi birinin işbu Politika'nın yasakladığı davranışlarda bulunduğu şüphelenen herhangi bir Şirket Çalışanı veya İlişkili Kişi bir amirle, +90 XXX XXX XXXX numarasından **ALEKS METAL**' İn Etik Yardım Hattı ile iletişime geçmeli veya compliance@aleksmetal.com adresine e-posta yollamalıdır. Uygun iletişim sonrasında **ALEKS METAL** Hukuk ile yapılacaktır.
- 3.2 Her durumda, derhal raporlama elzemdir. Yolsuzluk veya rüşvet konularının hızlı raporlanması ve çözümü işletmelerimizin Şirket'in Politika'sına ve tüm uygulanabilir kanunlara uygun olarak hareket etmesini temin etmek için yardımcı olabilir.

- 3.3 Şüpheli bir davranışla ilgili herhangi bir rapor gizli olarak değerlendirilecektir. İyi niyetle hareket eden hiçbir Şirket Çalışanı veya İlişkili Kişi, bu tür bir reddetme Şirket'e iş kaybıyla sonuçlansa bile, raporlama veya yasaklanmış davranışta bulunmayı reddetme sonucunda olumsuz sonuçlara katlanmayacaktır.
- 3.4 Şirket'in faaliyet gösterdiği çoğu ülkede, Şirket Çalışanları'nın iş esnasında dikkatlerini çeken yolsuzluk veya rüşvetle ilgili konuları göz ardı etmeleri halinde, Şirket ve Şirket Çalışanları, yolsuzlukla mücadele ve rüşvetle mücadele kanunlarının bir ihlali konusunda yeterli bilgiye sahip sayılabilir. Şirket Çalışanları veya İlişkili Kişiler nezdinde şüpheli eylemlere "göz yummak" veya görmezden gelmek cezai sorumluluğa karşı bir savunma değildir. Şirket için artan riski ifade edebilecek "tehlike işaretleri" örneklerine **Ek**'te rehber olarak yer verilmektedir.
- 3.5 Şirket, (i) işbu Politika tarafından kastedilebilecek herhangi bir davranışa ilişkin tavsiye isteyen, (ii) işbu Politika'nın bir ihlaline dair iyi niyetli bir şüphe raporlayan veya (iii) işbu Politika'yı ihlal edebilecek davranışa katılmayı reddeden iyi niyetli hiç kimseye karşı herhangi bir ceza veya intikama müsamaha göstermeyecektir.

4 YOLSUZLUKLA MÜCADELE VE RÜŞVETLE MÜCADELE KANUNLARI – CEZAI YAPTIRIM RİSKİ

- 4.1 Şirket Çalışanları ve İlişkili Kişiler Şirket'in faaliyet gösterdiği ülkelerdeki yerel yolsuzlukla mücadele ve rüşvetle mücadele kanunları dahil olmak üzere uygulanabilir kanunlara uymalıdır. Şirket'e uygulanabilir kanunlar diğer ülkelerin yerel yolsuzlukla mücadele ve rüşvetle mücadele kanunları ile birlikte 12.10.2004 tarih ve 25611 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Resmi Gazete'de yayımlanan 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, 17.12.2004 tarih ve 25673 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Resmi Gazete'de yayımlanan 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu, 18.10.2006 tarih ve 26323 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Resmi Gazete'de yayımlanan 5549 sayılı Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi Hakkında Kanun, 2010 Birleşik Krallık Rüşvet Kanunu ("Rüşvet Yasası"), ABD Yabancı Ülkelerde Yolsuzluk Uygulamaları Kanunu'nu ("FCPA") içermektedir. Bu kanunların bu ülkelerin her birinin dışındaki davranışlar için uygulanabileceğini unutmayınız.
- 4.2 Bu kanunlar kapsamında, Şirket ve Şirket Çalışanları bir Şirket Çalışanı'nın veya bir İlişkili Kişi'nin, doğrudan veya dolaylı olarak, Şirket için bazı uygun olmayan avantajlar karşılığında Değerli Herhangi Bir Şeyi teklif etmesi veya ödemesi veya ödemeye yetki vermesi halinde cezai sorumluluğa tabi olabilir. Bu durum, doğrudan nakit ödemelerin yanı sıra uygun olmayan şekilde sağlanan yemekleri, eğlenceyi, hediyeleri, istihdamı ve hayırsever bağışları da kapsamaktadır.



- 4.3 Şirket ve Şirket Çalışanları ayrıca bir Şirket Çalışanı'nın iş sunmak veya bir karşı tarafa herhangi bir iş avantajı sağlamak da dahil olmak üzere bir Şirket işlevini uygunsuz bir şekilde yerine getirmesi karşılığında, bir Şirket Çalışanı'nın Değerli Herhangi Bir Şeyi talep etmesi, teşvik etmesi, alması veya kabul etmesi durumunda cezai sorumluluğa tabi olabilir.
- 4.4 Şirket'in faaliyet gösterdiği birçok yargı alanındaki ilgili kanunlar uyarınca, bu eylemlerin iş ilişkilerinde Devlet Görevlileri veya özel aktörleri içerip içermediğine bakılmaksızın, 4.1 ve 4.2 paragraflarında tartışılanlar gibi eylemlerde bulunmak suçtur.
- 4.5 Birçok yargı alanında, üçüncü taraf acentelerinin veya temsilcilerinin uygunsuz davranışlarının, bu temsilcilerin ve acentelerin çalıştığı kuruluşlar için cezai sorumluluk oluşturması da ayrıca yaygındır.
- 4.6 Yerel teamül veya uygulamaya bakılmaksızın, kanunu ihlal eden veya öyle görünen davranışlarda bulunmak müsaade edilebilir değildir.

5 HEDİYELER, YEMEKLER, SEYAHAT VE EĞLENCE HAKKINDA REHBER

- 5.1 Şirket, mütevazı hediyeler (ancak nakit değil), yemekler ve eğlence (spor etkinliklerine veya tatil partilerine katılma davetleri dahil) gibi ticari nezaket alışverişinin, iyi niyet yaratmak, ilişkilerde güven oluşturmak, ticari organizasyon imajını iyileştirmek veya ürün veya hizmetleri daha iyi sunmak da dahil olmak üzere çeşitli meşru nedenlerle yaygın bir uygulama olduğunu kabul etmektedir. Hediye, yemek veya eğlencenin değerinin, pazarın kabul edilen iş uygulamaları ışığında makul olması ve dahil olan kişinin kararlarını uygun olmayan şekilde etkilemesi amaçlamaması koşuluyla, bu tür nezaketlere izin verilmektedir.
- 5.2 Hediye verirken veya yemek, eğlence veya seyahat sağlarken bazı temel kurallara uyulmalıdır:
- 5.2.1 Nakit veya nakde eşdeğer herhangi başka bir şey vermeyin.
- 5.2.2 Hediyeler, yemekler, eğlence ve seyahat müsrif, tutumsuz veya ülke veya pazar normlarına aykırı olmamalıdır.
- 5.2.3 Hediyeler, yemekler, eğlence ve seyahat yerel hukukun yasaklarına ve gereklerine uygun olmalıdır.
- 5.2.4 Hediyeler, yemekler, eğlence ve seyahat meşru görülebilir bir iş amacına sahip olmalıdır. Örneğin, bir Şirket ürününün veya hizmetinin tanıtımı sırasında yemek verildiğinde, Şirket promosyon ürünleri takdirin bir simgesi olarak verildiğinde.



- 5.2.5 Hediye, yemek, eğlence ve seyahat açıkça verilmeli ve Şirket Çalışanları asla bu tür faaliyetleri veya bu faaliyetleri çevreleyen koşulları kimseden gizlemeye kalkışmamalıdır.
- 5.2.6 Bir Şirket Çalışanı tüm yemek ve eğlence etkinliklerinde hazır bulunmalı ve Şirket Çalışanları, Şirket'in, çalışanlarının veya müşterilerinin itibarını veya menfaatlerini tehlikeye atmayan eğlenceyi seçerken iyi karar vermelidir.
- 5.2.7 Şirket, yemek, eğlence ve / veya seyahati yalnızca katılımı doğrudan Şirket'in meşru iş amaçları ile ilgili ve gerekli olan davetliler için ödemelidir.
- 5.2.8 Şirket davetlilere kendi yemeklerini, eğlencelerini veya seyahat düzenlemelerini yapmaları için para sağlamamalıdır.
- 5.2.9 Bir karşı tarafa veya potansiyel bir karşı tarafa seyahat sağlanması halinde, Şirket'in ürün veya hizmetlerinin tanıtımıyla ilgisi olmayan yan geziler olmamalıdır.
- 5.3 Özellikle Devlet Görevlileri'ne hediye, yemek, eğlence veya seyahat sağlanması, faaliyetin kamu güveni pozisyonundaki biri tarafından özel muamele görmek için yapıldığı görünümünden kaçınmak için olağanüstü bir özenle ele alınmalıdır.
- 5.4 Şirket Çalışanları ve İlişkili Kişiler, bir Şirket operasyonunu, hizmetini veya işlevini yerine getirmeye teşvik olarak veya Şirket tarafından olumlu muamele karşılığında Değerli Herhangi Bir Şey teşvik veya kabul etmemelidir.
- 5.5 Bir hediye, yemek, eğlence veya seyahat masrafının uygun olup olmadığı konusunda herhangi bir sorunuzun veya şüphenizin olması durumunda, masrafı karşılamadan önce amirinizden rehberlik isteyin.

6 HAYIR AMAÇLI VE SİYASİ KATKILAR

- 6.1 Şirket dünya çapında faaliyet gösterdiği topluluklara olan güçlü bağlılığıyla gurur duymaktadır. Hayır amaçlı katkılar teşvik edilse de, tüm katkılar yüksek etik standartlarımız doğrultusunda ve uygulanabilir tüm kanunlara uygun olarak yapılmalıdır.
- 6.2 Topluluklarındaki liderler olarak, Devlet Görevlileri, mevcut veya müstakbel iş ortakları ve satıcılar sıklıkla hayır kurumlarına dahil olurlar ve Şirket'ten, Şirket Çalışanları'ndan veya İlişkili Kişiler'den hayır amaçlı katkılar talep edebilirler. Bazen talep Şirket'in iş çıkarları ile örtüşmektedir. Diğer talepler doğrudan bizimle ilgili olmayabilir, ancak daha geniş topluluğa fayda sağlamaktadır. Her halükârda, Şirket Çalışanları, katkının bir Devlet Görevlisi'ne veya ilgili tarafa kişisel menfaat sağlamanın dolaylı bir yolu olmadığını ve katkının Şirket

menfaatlerini etkileyen bir satın alma veya başka bir karar karşılığında olmadığını temin etmelidir. Siyasi makam adayları, siyasi partiler ve parti yetkilileri ayrıca Şirket'ten, Şirket Çalışanları'ndan ve İlişkili Kişiler'den siyasi katkılar istemektedir. Şirket Çalışanları ve İlişkili Kişiler, Şirket'e veya başka bir kuruluşa iş almak, temin etmek veya yönlendirmek amacıyla siyasi adaylara, siyasi görevlilere veya siyasi partilere nakit veya aynı cinsten ödeme yapmamalıdır. Aynı katkılar, ücretli çalışma saatlerinde siyasi kampanyalara katılmayı ve idari destek, şirket tesisleri, ekipman ve sarf malzemelerinin kullanımını içerebilmektedir.

- 6.3 Mevcut veya müstakbel bir iş ortağın, müşteri, Devlet Görevlisi, hayır kurumu, siyasi aday veya parti görevlisinin, hayır amaçlı veya siyasi katkı talebiyle bağlantılı olarak herhangi bir menfaat söz vermesi veya teklif etmesi veya herhangi bir tehditte bulunması halinde, talep reddedilmelidir ve olayı amirinize raporlamalısınız.

7 İŞE ALIM KARARLARI

- 7.1 Bazı durumlarda, mevcut veya müstakbel bir iş ortağı, satıcı, müşteri veya Devlet Görevlisi bir Şirket Çalışanı'na bir akraba veya arkadaşı için bir iş bulmasına yardım etmesini veya bir akraba veya arkadaşına Şirket bünyesinde bir staj veya benzer pozisyon teklif edilmesinin önerilmesini rica ederek işe alım sürecini etkilemeye kalkışabilir. Diğer durumlarda, gelecekteki bir Şirket işe alım kararında rol oynamak isteyebilir veya mevcut bir pozisyondan ayrılma beklentisiyle kendileri için iş isteyebilirler.
- 7.2 Başkaları tarafından önerilen kişilerin işe alımlarında mutlak bir yasak olmamakla beraber, bu işe alım kararları Şirket'in ticari işlemleriyle ilgili herhangi bir kararın parçası olmamalıdır. Şirket tarafından alınan herhangi bir menfaat karşılığında veya Şirket tarafından alınan herhangi bir menfaati ödüllendirmek için iş teklifi verilmemeli ve Şirket Çalışanları herhangi bir iş görüşmesinde avantaj elde etmek için iş teklifinde bulunmamalıdır.
- 7.3 Herhangi birinin Şirket'in önerilen kişiyi işe alması karşılığında Şirket için menfaat sağlamayı teklif etmesi halinde veya önerilen kişinin işe alınmaması durumunda olumsuz davranışlarda bulunmakla tehdit etmesi halinde, önerilen kişi işe alınmamalıdır. Böyle durumlarda, olayı amirinize raporlamalısınız.

8 İLİŞKİLİ KİŞİLER'LE ÇALIŞMA

- 8.1 İlişkili Kişiler birçok yönden faaliyetlerimiz için önemlidir. Şirket'in faaliyet gösterdiği ülkelerdeki ilgili kanunlar, yine de, bir İlişkili Kişi'nin faaliyetlerinin ve davranışının Şirket için sorumluluk yaratabileceğine açıklık getirmektedir. Şirket Çalışanları, Şirket'in kendi yapamadıklarını yapmak için bir İlişkili Kişi'yi kullanarak Şirket'in politika ve prosedürlerini dolanamaz. Benzer şekilde, bir İlişkili Kişi yanlışlıkla yerel bir birey veya şirket olarak "yerel kurallara göre oynama" özgürlüğüne daha fazla sahip olduğuna inanabilir. Şirket

politikalarının bu şekilde dolanılması kabul edilemezdir.

- 8.2 Dolayısıyla, Şirket Çalışanları'nın Şirket'in İlişkili Kişiler'le olan ilişkilerine çok dikkat etmesi hayati önem taşımaktadır. Her İlişkili Kişi, Şirket tarafından tutulmadan önce dikkatlice seçilmeli ve değerlendirilmeli ve İlişkili Kişiler yalnızca liyakat esasına göre seçilmelidir.
- 8.3 Şirket Çalışanı'nın Şirket için iş yaptığı İlişkili Kişiler'i bilmek ve Şirket için hangi hizmetleri yerine getirdiğini ve bunları nasıl yerine getirdiğini anlamak her Şirket Çalışanı'nın sorumluluğundadır. Özellikle, Şirket Çalışanları, işletmelerin veya hizmetlerin bir ülkede, pazarda, sektörde veya özel projelerle ilgili olarak yolsuzluk geçmişinin olduğu yerlerde gerçekleştireceği zamanlarda İlişkili Kişiler'e karşı uyanık olmalıdır.
- 8.4 Her bir İlişkili Kişi ilişkisinin kendine özel olgularına göre değerlendirilmesi gerekse de, Şirket için artan riski ifade edebilecek "tehlike işaretleri" örneklerine **Ek'** te rehber olarak yer verilmektedir. Potansiyel bir İlişkili Kişi veya İlişkili Kişi, bir iş ilişkisine girmeden önce veya bu ilişki devam ederken bu "tehlike işaretlerinden" birini veya birkaçını sergiliyorsa, Şirket Çalışanı başkaca gözden geçirme ve inceleme için bu sorunları bir amire iletmelidir.
- 8.5 Ek olarak, bir İlişkili Kişi'nin Şirket adına uygunsuz davranışlarda bulunma risklerini azaltmak için İlişkili Kişiler'le sözleşme yapmak için aşağıdaki yönergeler izlenmelidir:
- (i) Bir İlişkili Kişi ile herhangi bir sözlü bir sözleşme veya anlaşmaya girmeyiniz. İlişkili Kişiler'le yapılan yazılı sözleşmeler, sözleşmenin özünü doğru bir şekilde yansıtmalı ve sağlanan miktar veya hizmeti ve fiyatı, tazminatı, komisyon programını, "başarı" ücretlerini ve/veya ikramiyeleri içermelidir.
- (ii) Bunlar uygunsuzlukları gizlemek veya yasaklanmış işlemleri dolanmak için kullanılabilirliğinden, - yan sözleşmeler ve ön ödemeler veya gecikmiş fatura düzenlemeleri gibi - işlemlerde standart olmayan koşullara özellikle dikkat edilmelidir.
- 8.6 Yolsuzlukla mücadele/rüşvetle mücadele hükümleri, İlişkili Kişiler'le yapılan sözleşmelerde bulunmalıdır.

9 İÇ FİNANSAL KONTROLLER

- 9.1 Şirket ve Şirket Çalışanları, tüm finansal işlemleri Şirket'in finansal ve iç kontrol politika ve prosedürlerine uygun olarak kaydetmelidir.
- 9.2 Üçüncü taraflara yapılan ödemeler ve diğer tazminatlar, Şirket'in resmi defterlerine, kayıtlarına ve hesaplarına tam zamanında ve makul bir ayrıntılarla doğru bir şekilde kaydedilmelidir. Bu, komisyonları, hizmet veya

danışmanlık ücretlerini, hediye, yemek, seyahat ve eğlence harcamalarını ve tanıtım faaliyetleri harcamalarını içermektedir. Uygun raporlama, her bir giderin niteliğine, tüm alıcıların ve / veya katılımcıların kimliğine, gider için alınan gerekli onaylara ve ödenecek hesap fişine ilişkin net gösterimi içermelidir. Uygun raporlama, her bir giderin niteliğine, tüm alıcıların ve / veya katılımcıların kimliğine, gider için alınan gerekli onaylara ve alacaklılar hesabı makbuzuna ilişkin kesin kayıtları içermelidir.

- 9.3 Şirket'e ait herhangi bir açıklanmayan veya kaydedilmemiş hesap herhangi bir amaç için oluşturulamaz. Şirket'in defterlerine, kayıtlarına veya hesaplarına yanlış, yanıltıcı, eksik, doğru olmayan veya yapay girişler yasaktır.
- 9.4 Kişisel fonlar, bu Politika tarafından başkaca şekilde yasaklananları gerçekleştirmek için kullanılmamalıdır.

10 GÖZETİM

- 10.1 İşbu politikanın doğru bir şekilde izlenmesini temin etmek için, Uyum ve/veya İç Denetim habersiz denetimler yürütebilir. Bu denetimler, İlişkili Kişiler'le yapılan sözleşmelerin gözden geçirilmesini, işlem dosyalarının ve finansal kayıtların gözden geçirilmesini ve denetim ve saha personeli ile rastgele görüşmeleri içerebilir. Tüm Şirket Çalışanları'nın ve İlişkili Kişiler'in bu denetimlerle tam iş birliği göstermesi gereklidir.
- 10.2 İşbu Politika Şirket tarafından düzenli olarak gözden geçirmeye tabiidir ve Şirket'in prosedürlerindeki değişiklikleri yansıtacak şekilde periyodik olarak revize edilebilir.

EK
YOLSUZLUK/RÜŞVET İÇİN "TEHLİKE İŞARETLERİ"

Her işlem ve/veya karşı tarafın kendi özel olgularına göre değerlendirilmesi gerekse de üçüncü taraflarla (yani potansiyel veya mevcut karşı taraflar veya potansiyel veya mevcut İlişkili Kişi) ilgili olarak, artan yolsuzluk veya rüşvet riskini ifade edebilecek çeşitli "tehlike işaretleri" vardır. Bu "tehlike işaretleri"nden bazıları aşağıdakileri içerir:

- (i) Üçüncü taraf, rüşvet kabul etme veya talep etme konusunda bir üne sahiptir ve/veya rüşvet vermeyi veya almayı talep etmiştir.
- (ii) Üçüncü taraf, yolsuzlukla ilgili suçlar için daha önce icra davasına/davalarına tabi olmuştur.
- (iii) Üçüncü tarafın iş yapısına ilişkin raporu olağandışı, eksik veya aşırı derecede karmaşık ve şeffaflıktan yoksundur.
- (iv) Üçüncü taraf eksik, yanlış veya yanıltıcı ticari iletişim bilgileri sağlamaktadır.
- (v) Üçüncü taraf olağandışı ödemeler veya finansal düzenlemeler talep ediyor (örn., nakit olarak veya üçüncü bir taraf aracılığıyla ödeme kabul etme talepleri; Şirket'in gereksiz, doğru olmayan veya açıklanamayan faturaları tamamlamasının talep edilmesi; aynı ülkedeki diğer benzer türdeki acentelere teklif edilen olağan komisyon veya ücrete ek olarak seyahat acentesinin ödemeler talep etmesi) veya fazla faturalandırma veya yanlış faturalama modeline veya fazla ödemelere ve geri ödeme taleplerine sahiptir.
- (vi) Üçüncü taraf, tedarik eşiklerinden kaçınmak için satın alımların bölünmesini talep etmektedir.
- (vii) Üçüncü taraf, sözleşmenin verilmesinden sonra sözleşme değerlerini artırmak için gereksiz değişiklik emirleri önermektedir.
- (viii) Üçüncü taraf, işlem veya faaliyet için fon kaynağı konusunda belirsiz veya anlaşılması zordur.
- (ix) Üçüncü taraf, yüksek gelir akışı sağlamaya karşılık gelen bir işi olmayan işlem veya ticari faaliyet için büyük miktarda nakit veya dövize sahiptir.
- (x) Üçüncü tarafın böyle bir düzenlemeyi talep etmek için meşru sebepleri olmadıkça, üçüncü taraf, kendisinin işinin veya ifa ettiği hizmetin bulunduğu yer dışındaki bir yabancı ülke hesabından veya bu hesaba ödeme yapmak veya almak istemektedir.
- (xi) Sözleşmeye veya müzakerelere gereksiz bir aracı veya yerel kişinin dahil olması ve onun eklenmesinin sözleşmenin ifasında bariz bir değeri olmaması.



- (xii) Üçüncü taraf, göçmenlik veya gümrük görevlileri, devlet görevlisi gibi yerel devlet görevlileriyle ilişkiler hakkında övünmektedir.
- (xiii) Üçüncü taraf şaibeli alt yükleniciler veya yerel acenteler ile çalışmaktadır.
- (xiv) Bir teklif verme sürecinde, teklif talebi, belirli bir teklif sahibini kayırıyor ve diğerlerini dışlıyor gibi görünen çok dar sözleşme şartlarını içermektedir.
- (xv) Üçüncü taraf, Şirket'in belirli bir faaliyeti veya işlemi raporlamamasını veya ifşa etmemesini talep etmektedir.
- (xvi) Üçüncü taraf, sözleşmeyle kararlaştırılan ödemelere ek olarak bireylere yapılan ödemeler veya nakit veya nakit eşdeğeri ödemeler olmaksızın hizmetleri durdurma tehdidinde bulunmaktadır.
- (xvii) Bir Devlet Görevlisi, belirli bir kişi veya şirketin üçüncü taraf olarak hizmet vermesi konusunda ısrar etmektedir.
- (xviii) Üçüncü tarafın işletmesi, standart pazar rehberlerinde yer almamakta veya pazar hakkında bilgisi olan kişilerce bilinmemektedir.
- (xix) Müzakereler sırasında, üçüncü taraf Şirket ürün veya hizmetlerinin fiyatına kayıtsız görünmekte veya başka bir şekilde kar amaçlı hareket etmemektedir.
- (xx) Üçüncü taraf, kimliğinin gizli kalması konusunda ısrar etmekte veya sahiplerinin veya asillerinin kimliğini açıklamayı reddetmektedir.
- (xxi) Üçüncü tarafın ofisi veya personeli bulunmamaktadır veya sık sık yer değiştirmektedir.