

**Dağıtım:** Genel  
**Tarih:** 22 Nisan 2025  
**Orijinal Dil:** Türkçe

**ÖZALTIN HOLDİNG A.Ş.**  
**TEDARİK ZİNCİRİ UYUM POLİTİKASI**

**1. AMAÇ VE KAPSAM**

Bu Tedarik Zinciri Uyum Politikası'nın ("**Politika**") amacı Özaltın Holding A.Ş. ve grup şirketlerinin ("**Şirket**") insan hakları, güvenlik, çevre ve etik gibi konulardaki hassasiyetinin bir yansıması olarak, temel ilke ve değerlerini İş Ortaklarımız ile paylaşmak ve kendilerinden uyulmasını beklediğimiz standartlar, yöntemler ve ilkelere ilişkin gerekli rehberliği sağlamaktır.

Bu Politika aynı zamanda Şirket'in İş Ortaklarının seçilmesi ve izlenmesi süreçlerinde yön gösterici olmayı amaçlamaktadır.

Şirket'in tüm çalışanları ve yöneticileri, Şirket Etik ve Davranış İlkeleri<sup>1</sup>'nin ayrılmaz bir parçası olan bu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür. Ayrıca Şirket, tüm İş Ortaklarından ilgili taraf ve/veya işleme uygulanabilir olduğu ölçüde, bu Politika'ya uygun hareket etmelerini bekler ve bunu sağlamak için gerekli adımları atar.

**2. TANIMLAR**

**"BM"**, Birleşmiş Milletler uluslararası örgütünü ifade eder.

**"BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri"**<sup>2</sup>, iş hayatında karşılaşılan insan hakları ihlallerinin irdelenmesi, önlenmesi ve düzeltilmesine yönelik olarak, ülkelere ve şirketlere yönelik bir rehber metindir.

**"BM Küresel İlkeler Sözleşmesi"**<sup>3</sup>, insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında iş dünyasının 10 temel sorumluluk alanını ele alan, sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik uygulamalarına yönelik olarak evrensel olarak kabul edilen BM bildirgelerine dayanan sözleşmeyi ifade eder.

**"İhracat Kontrol Düzenlemeleri"**, ticaret, dış politika ve ulusal güvenlik nedenleriyle teknolojilerin, bilgilerin, ürünlerin ve hizmetlerin ithalatını, ihracatını ve yeniden ihracatını düzenleyen ve kısıtlayan ilgili ülke mevzuatını ifade eder.

<sup>1</sup> Özaltın Holding A.Ş. Etik Davranış Kuralları'nda yer alan temel etik ve davranış ilkelerini kapsayan kural ve değerler bütünüdür.

<sup>2</sup> [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)

<sup>3</sup> <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

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

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

**"ILO"**, Uluslararası Çalışma Örgütü'nü ifade eder.

**"ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi"**<sup>4</sup> ilgili sözleşmeleri onaylamamış olsalar bile, tüm üye ülkelerin iyi niyet çerçevesinde aşağıdaki dört ilkeye saygı duymak, bunları geliştirmek ve desteklemek ile yükümlü olduklarını açıklayan ILO Bildirgesini ifade eder.

**"İnsan Hakları"**, cinsiyet, ırk, renk, din, dil, yaş, milliyet, düşünce farklılığı veya malvarlığı farkı gözetmeksizin tüm insanlara özgü hakları ifade etmekte olup eşit, özgür ve onurlu bir yaşam hakkını içermektedir.

**"İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (UDHR)"**<sup>5</sup> insan hakları tarihinde dönüm noktası niteliğinde bir belgedir. Dünyanın tüm bölgelerinden farklı hukuki ve kültürel geçmişe sahip temsilciler tarafından hazırlanan bu Bildirge, 10 Aralık 1948'de Paris'te BM Genel Kurulu tarafından tüm insanlar ve tüm uluslar için bir ortak başarı ölçütü olarak ilan edilmiş olup temel insan haklarının evrensel olarak korunmasını vurgulayan ilk belgedir.

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

**"Kamusal/Siyasi Nüfuz Sahibi Kişi (PEP)"**<sup>6</sup>, günümüzde veya geçmişte, yurtiçinde veya yabancı bir ülkede, seçimle veya atama yoluyla kendisine önemli bir kamusal görev tevdi edilen üst düzey gerçek kişiler ile uluslararası kuruluşların yönetim kurulu üyeleri, üst düzey yöneticileri ve yönetici yardımcıları ile bunlara eşdeğer görev yapan diğer kişiler, üst düzey politikacılar, siyasi partilerin üst düzey görevlileri, üst düzey adli, idari veya askeri görevliler ile

<sup>4</sup> <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

<sup>5</sup> <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

<sup>6</sup> <https://www.fatf-gafi.org/documents/documents/peps-r12-r22.html>

kamu iktisadi teşebbüslerinin üst düzey yöneticileri ve sayılan tüm bu kişilerin eşleri, birinci derece akrabaları (anne, baba ve çocukları) ve yakınlarını ifade eder.

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

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

**“Suç Gelirlerinin Aklanması”** yasal olmayan faaliyetlerden elde edilen gelirlerin yasal olarak elde edilmiş gibi mali sisteme entegre edilmesi, bir başka deyişle bu gelirlerin yasadışı faaliyetlerden elde edildiğinin gizlenmesidir.

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

**“Yaptırım”** bir veya daha fazla ülke veya kuruluş tarafından uygulanan ve bir başka; ülkeyi, bölgeyi, devleti veya hükümeti, sektörü, kuruluşu, kişiyi, uçağı veya gemiyi hedef almaya yönelik finansal veya ticari işlemler üzerindeki kısıtlamalardır. Türkiye Cumhuriyeti, BM, Amerika Birleşik Devletleri Federal Hükümeti ("ABD"), Birleşik Krallık ve Avrupa Birliği Komisyonu ("AB") (sırasıyla "Türkiye Yaptırımları", "BM Yaptırımları", "ABD Yaptırımları", "Birleşik Krallık Yaptırımları" ve "AB Yaptırımları") ve diğer yargı bölgeleri tarafından uygulanan ekonomik yaptırımlar ve ihracat kontrolleri yükümlülüklerini ifade eder.

**“Yaptırım Hedefi”** aşağıdakileri ifade eder:

- Yaptırımların doğrudan hedefi olan herhangi bir gerçek kişi, tüzel kişi, hava aracı, deniz aracı veya hükümet (**“Listelenen Kişiler”**) (örneğin, ABD Hazine Bakanlığı’na bağlı Yabancı Varlıklar Kontrol Ofisi’nin (OFAC) *Specifically Designated Nationals and Blocked Persons List (SDN List)*’inde yer alanlar);
- Listelenen Kişiler’in doğrudan veya dolaylı olarak %50 veya daha fazla hissesine sahip olduğu kuruluşlar;
- Bu Politika’nın onay tarihi itibarıyla, ülke veya bölge düzeyinde kapsamlı yaptırımlara tabi olan Kırım, Donetsk, Luhansk ve Sivastopol Bölgeleri (Ukrayna), Küba, İran, Kuzey Kore ve Suriye’de ikamet eden gerçek kişiler ya da bu bölgelerde kurulmuş tüzel kişiler (**“Ambargo Uygulanan Ülkeler”**);

- Ambargo Uygulanan Ülkelerin hükümetleri ile Venezuela Hükümeti tarafından doğrudan veya dolaylı olarak sahip olunan ya da kontrol edilen kişi ve kuruluşlar.

"Yolsuzluk", sahip olunan yetkilerin özel kazanç elde etmek için kötüye kullanılmasıdır.

### 3. GENEL İLKELER

Şirket, İş Ortaklarını teknik yetkinlikler, ürün ve hizmet kalitesi, fiyatlandırma, kurumsal itibar ve finansal sağlamlık gibi kriterlere göre seçmektedir. Şirket ayrıca, bu Politika'da belirtilen ilkelere uyumu sağlamak için İş Ortakları ile ilişkili uyum risklerini, risk temelli bir yaklaşıma göre değerlendirmektedir. Bu yaklaşım çerçevesinde aşağıdaki hususlar benimsenmektedir:

- Yaptırımlar ve İhracat Kontrol Düzenlemeleriyle ilişkili risklerin etkin bir şekilde yönetimi için gerekli önlemleri almak<sup>7</sup>.
- İş Ortaklarının doğrudan ya da dolaylı olarak Yaptırım Hedefi olmadığından, İş Ortaklarıyla girilecek iş ilişkisinin herhangi bir şekilde uygulanabilir Yaptırımları ihlal etmediğinden, ilgili İş Ortakları haklarında Rüşvet, Yolsuzluk, Suç Gelirlerinin Aklanması ile terörizmin ve kitle imha silahlarının finansmanı, insan hakları ihlali vb. olumsuz istihbarat bulunmadığından emin olmak ve diğer muhtemel uyum risklerini tespit etmek ve gerekli önlemleri almak amacıyla, Şirket'in faaliyet gösterdiği ülkelerde yürürlükte olan kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevzuatın tümüne uygun olarak aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesi, gerekli hallerde açık rızaların temin edilmesi, ayrıca bu kapsamda İş Ortağının nam ve hesabına hareket eden kişilerden tarama süreçlerinin gereği gibi yürütülmesi, iş ve işlemlerin tüm detaylarıyla uygulanabilir Yaptırımlar kapsamında değerlendirilmesi ve gerekli tüm taahhütlerin alınması suretiyle, herhangi bir İş Ortağı ile iş ilişkisine girmeden önce ve devam eden iş ilişkisi süresince düzenli olarak Durum Tespit Çalışması gerçekleştirmek<sup>8</sup>,
- Yürürlükteki mevzuat, sözleşmesel yükümlülükler ve aşağıda detaylarıyla açıklanan İş Ortakları İçin Yol Gösterici İlkeler ("İlkeler") başta olmak üzere Şirket Etik ve Davranış İlkeleri'ne uyulup uyulmadığının tespitine yönelik olarak İş Ortaklarının gerektiğinde denetlenmesi Gerekmesi halinde, beklenen standartlara uyumu sağlamak için İş Ortaklarına gerekli eğitimleri vermek.

#### **Bu çerçevede uygulanan İş Ortağı Kabul Süreci aşağıda açıklanmıştır:**

İş ve operasyon birimleri, birinci hat rolü<sup>9</sup> olarak, yeni bir İş Ortağı ile herhangi bir iş ilişkisi kurulmadan önce Yaptırımlar ve İhracat Kontrol Düzenlemeleriyle ilişkili muhtemel riskleri tespit etmek, ilgili tarafın Yaptırım Hedefi olmadığından emin olmak, ilgili iş veya işleme girmenin uygulanabilir Yaptırımlar nezdinde bir ihlal olmayacağından emin olmak, ve Rüşvet, Yolsuzluk, Suç Gelirlerinin Aklanması, terörizmin ve kitle imha silahlarının finansmanı, insan hakları ihlali

<sup>7</sup> Ayrıntılar için lütfen Özaltın Holding A.Ş. Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri Politikası'na bakınız.

<sup>8</sup> Ayrıntılar için lütfen Özaltın Holding A.Ş. Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri Politikası'na bakınız.

<sup>9</sup> Birinci hat rolleri, ürünlerin ve/veya hizmetlerin, kurumun müşterilerine ulaştırılmasından sorumlu iş birimlerini ifade eder. Operasyonel konular olarak da ifade edilebilecek bu süreçlerde yer alan birinci hattaki her bir çalışan, yapması gereken risk kontrollerinde kendi öz değerlendirmesinden sorumludur.

vb. uyum ve diğer itibari riskleri tespit etmek amacıyla, Şirket'in faaliyet gösterdiği ülkelerde yürürlükte olan kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevzuatın tümüne uygun olarak gerekli tüm taahhütlerin alınması suretiyle, bir tarama aracı vasıtasıyla yasaklı liste sorgulaması yapılmasından ("Durum Tespit Çalışması") ve ilgili tarafların, Şirket İş Ortakları İçin Yol Gösterici İlkeler<sup>10</sup> uymadıklarının değerlendirilmesinden sorumludur. **Bu kapsamda kullanılacak tarama aracı henüz devreye alınmamış olup, ilgili sistemin kurulması süreci devam etmektedir. Bu süreç tamamlanana kadar internet, medya ve açık kaynak taramaları ile gerekli kontrollerin yapılması beklenir.**

Durum Tespit Çalışması, ikinci hat rolü<sup>11</sup> gereği Hukuk ve Uyum Müşavirliği koordinasyonunda iş ve operasyon birimleri tarafından gerçekleştirilir ve düzenli aralıklarla takip edilir. Durum Tespit Çalışmasının herhangi bir uyum riskine ilişkin uyarı işareti içermesi veya İş Ortağının Kamu Görevlisi veya Kamusal/Siyasi Nüfuz Sahibi Kişi olduğunun tespit edilmesi durumunda, derhal Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne bilgi verilir. Bu durumda, Hukuk ve Uyum Müşavirliği işlemin durdurulması kararını verebilir veya ilgili kişiler hakkında Genişletilmiş Durum Tespit Çalışması ("EDD") gerçekleştirebilir<sup>12</sup>. Bu durumda, tespit edilen uyum riskleri ve bu risklerin Şirket'e olası etkileri ile iş ilişkisi kurulması veya mevcut bir iş ilişkisinin sonlandırılması önerisi ya da mevcut iş ilişkisine devam edilmesi halinde ne gibi önlemler alınabileceği, Genel Müdür'e ve Yönetim Kurulu'na raporlanır. Genel Müdür, söz konusu raporda yer verilen değerlendirme ve önerileri dikkate alarak iş ilişkisine başlama, sürdürme veya sonlandırma kararını verir ve gerekli hallerde Yönetim Kurulu'nun onayına sunar.

Şirket, bir İş Ortağı ile herhangi bir sözleşme akdederken, bu Politika ve burada belirtilen İlkelerin herhangi bir şekilde ihlal edildiğinin tespiti halinde söz konusu sözleşmeyi feshetme veya mümkün olan diğer yaptırımları uygulama hakkını saklı tutar. Bu Politika ve İlkelere uyum yükümlülüğü ile Şirket'in ilgili İş Ortağı üzerinde denetim hakkının bulunması gibi maddeler, ilgili sözleşmelerde yer alır.

#### 4. İŞ ORTAKLARI İÇİN YOL GÖSTERİCİ İLKELER

İşbu İş Ortakları için Yol Gösterici İlkeler ("İlkeler"), bu Politika ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne uygun olarak hazırlanmıştır. Şirket'in tüm İş Ortaklarının bu İlkelere uyması beklenmektedir.

##### 4.1. Yasal Düzenlemeler

İş Ortaklarından, rekabet yasaları, Suç Gelirlerinin Aklanması ve terörizmin ve kitle imha silahlarının finansmanının önlenmesine yönelik mevzuat, veri gizliliği düzenlemeleri ve rüşvet ve yolsuzlukla mücadele ile ilgili mevzuat başta olmak üzere

<sup>10</sup> Ayrıntılar için lütfen Politika'nın "4. İş Ortakları için Yol Gösterici İlkeler" başlığına bakınız.

<sup>11</sup> İkinci hat olarak adlandırılan ve birinci hattaki süreçlerle yakından bağlantılı olan Uyum Fonksiyonu uyum risklerinin yönetimi konusunda birinci hatta destek sunar ve iş birimleri arasında gerekli koordinasyonu gerçekleştirir. Sürekli izleme faaliyetlerinin yanı sıra risklerin oluşmasını/tekrarını önlemek için aksiyon planları önerir ve bunların takibini sağlayarak birinci hattı destekler.

<sup>12</sup> Üçüncü hat rolü olarak iç denetim, geçmişe yönelik tespitlerden yola çıkarak yönetim ve risk yönetiminin yeterliliği/etkililiği hakkında bağımsız ve objektif güvence ile tavsiye sunmayı amaçlamaktadır.

faaliyetleri ve sektörleri kapsamındaki tüm mevzuata uygun hareket etmeleri beklenmektedir.

#### **4.2. Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele ile Suç Gelirlerinin Aklanması ve Terörizmin ve Kitle İmha Silahlarının Finansmanının Önlenmesi**

İş Ortaklarından, Şirket adına faaliyetlerini yürütürken rüşvet ve yolsuzlukla mücadele, Suç Gelirlerinin Aklanması, terörizmin ve kitle imha silahlarının finansmanının önlenmesiyle ilgili yürürlükteki mevzuata uymaları beklenmektedir.

Haksız avantaj elde etmek ve tarafsız karar verme süreçlerini etkilemek için her türlü rüşvet ile herhangi bir üçüncü tarafa doğrudan veya dolaylı olarak değerli herhangi bir şeyin verilmesi veya alınması kabul edilemez. Kötü niyetle olsun veya olmasın, Suç Gelirlerinin Aklanması ya da terörizmin ve kitle imha silahlarının finansmanına sebebiyet verebilecek her türlü faaliyet yasa dışıdır ve kabul edilemez.

Tüm işlemler doğru, şeffaf ve yeterli açıklamaları ihtiva edecek bir şekilde yasal defterlere ve kayıtlara işlenmelidir.

#### **4.3. İnsan Hakları**

##### **4.3.1. İstihdam**

Şirket'in İş Ortakları, faaliyetlerinin çocuk işçi çalıştırılması, zorla çalıştırma, iş istismarı ile ilişkilendirilmemesini sağlamalıdır.

Ayrıca İş Ortaklarından, ILO Sözleşmeleri ve Tavsiyeleri, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi uyarınca, İş Ortaklarının kölelik ve insan kaçakçılığına karşı "sıfır tolerans" yaklaşımlarının olmasını beklemektedir.

##### **4.3.2. İş Kanunlarına Uyum**

İş Ortaklarının, faaliyet gösterdikleri ülkelerin iş kanunlarına uymaları beklenmektedir.

Ücret belirleme süreci, ilgili sektörlerle, yerel iş piyasasına göre rekabetçi şekilde ve eğer varsa toplu iş sözleşmelerinin koşullarına uygun olarak tespit edilmelidir. Sosyal yardımlar da dâhil olmak üzere ücretlerin tümü, yürürlükteki yasalara ve yönetmeliklere uygun olarak ödenmelidir.

##### **4.3.3. Taciz ve Şiddetin Önlenmesi**

İş Ortaklarından şiddetin, tacizin, iç ve dış tehditlerden kaynaklanan diğer emniyetsiz ve rahatsız edici koşulların bulunmadığı bir çalışma ortamı

sağlaması beklenir. Hiçbir şekildeki fiziksel, sözlü, cinsel veya psikolojik tacize, zorbalığa, suistimale veya tehdide tolerans gösterilmez.

#### 4.3.4. Ayrımcılık

İş Ortaklarından herhangi bir ayrımcılığın kabul edilmediği, çalışanlara adil davranıldığı ve ayrımcılığa tolerans gösterilmeyen (ırk, cinsiyet, renk, ulusal veya sosyal köken, etnik köken, din, yaş, engellilik, cinsel yönelim, cinsiyet tanımları veya siyasi görüşler gibi) bir çalışma ortamı sağlamaları, tüm işe alım, terfi, atama ve eğitim süreçlerinde ayrımcılığa karşı sıfır tolerans politikasını temel almaları beklenmektedir.

#### 4.3.5. Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Özgürlüğü

İş Ortakları, çalışanlarının herhangi bir misilleme korkusu hissetmeden bir sendikaya üye olma ve toplu sözleşme yapma hak ve özgürlüklerine saygı duymalıdır.

#### 4.4. Sağlık ve Güvenlik

İş Ortaklarından güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamaları, ilgili tüm yasal düzenlemelere uymaları ve tüm çalışma alanları için gerekli tüm güvenlik önlemlerini almaları ve uygulamaları beklenir. İş Ortakları, güvenli olmayan koşullar veya davranışlar ortaya çıktığında, yaralanma ve kaza riskini en aza indirmek için gerekli önlemleri derhal almalıdır.

#### 4.5. Çevre

Şirket, İş Ortaklarının çevreyi korumak ve muhafaza etmek için azami çabayı sarf etmesini bekler. Bu kapsamda Şirket, İş Ortaklarını aşağıda belirtilen konularda destekler;

- Şirket'in sağlık, güvenlik ve çevre yönetimine ilişkin çeşitli plan ve prosedürleri de dâhil olmak üzere yürürlükteki tüm çevre ve emniyet ile ilgili düzenlemelere uymak.
- Çevresel performanslarını ve kaynak verimliliklerini sürekli iyileştirmek.
- Sera gazı emisyonları ve enerji tüketimi, su yönetimi, atık yönetimi, kirliliğin önlenmesi ve biyoçeşitliliğin korunması konularını ele alarak çevresel etkilerini azaltmak.
- Endüstriyel kazalara ve diğer acil durumlara karşı etkili izleme sistemlerine ve prosedürlerine sahip olmak.
- İş Ortaklarının iş ortakları ve üçüncü taraflarının çevresel performanslarını iyileştirmeye teşvik etmek.

#### 4.6. Etik İlkeler ve Uluslararası Sözleşmelere Uyum

Şirket, İş Ortaklarından işlerini adil, dürüst, mevzuata uygun ve Şirket Etik ve Davranış İlkelerine, ile Şirket Tedarikçi Davranış İlkeleri'ne uygun olarak gerçekleştirmelerini beklemektedir.

Şirket, İş Ortaklarından tüm iş ve işlemlerini yasalara, Türkiye Cumhuriyeti'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Beyannamesi'ne, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeleri'ne (Global Compact) uygun olarak gerçekleştirmelerini ve tüm işlerinde adillik, doğruluk, dürüstlük, sorumluluk, güven, hesap verilebilirlik, açıklık ve saygı esasları çerçevesinde hareket etmelerini beklemektedir.

#### 4.7. Çıkar Çatışması

İş Ortakları, Şirket çalışanları ile kendileri (veya yakınları) arasında çıkar çatışmasına yol açabilecek veya bu şekilde algılanabilecek ve Şirket'in itibarına zarar verebilecek kişisel ilişkilere girmemelidir.

İş Ortakları veya Şirket ile iş ilişkisi bulunma ihtimali olan diğer kişi ve kuruluşlar ile bu kişi ve kuruluşlara iş veren, bunların işlerini onaylayan ya da bunlar ile ilgili karar alan Şirket arasında, akrabalık, arkadaşlık veya benzeri yakın bir ilişki bulunan veya bulunma ihtimali olan kişi, kuruluş ve Şirket çalışanları, durum hakkında Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne bilgi vermekle yükümlüdür.

Eski bir Şirket çalışanı ile Şirket arasında doğrudan veya dolaylı herhangi bir iş ilişkisi tesis edilmeden önce iş ilişkisi kuracak departman, konuyla ilgili Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne bilgi verir ve şirket iç prosedürleri kapsamında gerekli onay süreci işletilir.

#### 4.8. Raporlama

İş Ortaklarından, ihlalleri bildirmek ve gerekli önlemleri zamanında almak için etkili iletişim kanalları oluşturmaları beklenir. İş Ortakları ve çalışanları endişelerini, herhangi bir intikam veya misilleme korkusu olmadan bu iletişim kanalları aracılığıyla bildirebilmeleri gerekmektedir.

İş Ortaklarının çalışanları, endişelerini doğrudan <http://ozaltin.com.tr/iletisim> adresi üzerinden ya da Hukuk ve Uyum Müşavir ile Denetim ve Organizasyon Direktörü'nün erişimine açık olan [etik@ozaltin.com.tr](mailto:etik@ozaltin.com.tr) e-posta adresine yazılı olarak bildirebilir.

#### 4.9. Eğitim ve Geliştirme

Şirket, İş Ortaklarını, çalışanlarına daha fazla beceri ve yetkinlik kazanmaları için eğitim programları ve araçlar sağlamaya teşvik eder.

#### 4.10. Yönetim Sistemleri

İş Ortaklarından, yasalara, düzenlemelere ve bu Politika'da yer verilen İlgelere uygun şekilde faaliyette bulunmalarını sağlamak için etkin ve işleyen yönetim sistemlerine sahip olmaları beklenir.

### 5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

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

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

Bu Politika'ya, yürürlükteki mevzuata veya Şirket Etik ve Davranış İlkeleri'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu bir üst yöneticinize danışabilir veya Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne raporlayabilirsiniz. Alternatif olarak, Hukuk ve Uyum Müşaviri ile Denetim ve Organizasyon Direktörü'nün erişimine açık olan [etik@ozaltin.com.tr](mailto:etik@ozaltin.com.tr) e-posta bildirimde bulunabilirsiniz.

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

### 6. YÜRÜRLÜK TARİHİ

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

| Revizyon | Tarih         | Açıklama  |
|----------|---------------|---|
| 1        | 22 Nisan 2025 | Gözden Geçirme                                      |
| 2        | 26 Eylül 2025 | İhbar bildirim kanallarında güncelleme yapılmıştır. |

|   |              |   |
|---|--------------|---|
| 3 | 9 Ocak 2026  | İhbar bildirim süreçlerinde ilgili birimlerin erişimine yönelik güncelleme yapılmıştır. |
| 4 | 10 Mart 2026 | Organizasyon yapısına ilişkin terminoloji güncellenmiştir.                              |