Tedarik Zinciri Uyum Politikası

İÇİNDEKİLER

1. AMAÇ VE KAPSAM 3
2. TANIMLAR 3
3. GENEL İLKELER 6
4. İŞ ORTAKLARI İÇİN YOL GÖSTERİCİ İLKELER 7
4.1. Yasal Düzenlemeler 7
4.2. Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele ile Suç Gelirlerinin Aklanması ve Terörizmin ve Kitle İmha Silahlarının Finansmanının Önlenmesi 7
4.3. İnsan Hakları 8
4.3.1. İstihdam 8
4.3.2. İş Kanunlarına Uyum 8
4.3.3. Taciz ve Şiddetin Önlenmesi 8
4.3.4. Ayrımcılık 8
4.3.5. Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Özgürlüğü 8
4.4. Sağlık ve Güvenlik 8
4.5. Çevre 8
4.6. Etik İlkelere ve Uluslararası Sözleşmelere Uyum 9
4.7. Çıkar Çatışması 9
4.8. Raporlama 9
4.9. Eğitim ve Geliştirme 10
4.10. Yönetim Sistemleri 10
5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR 10
6. REVİZYON GEÇMİŞİ 10

1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu Tedarik Zinciri Uyum Politikası'nın ("**Politika**") amacı, OneIngage temel ilke ve değerlerini İş Ortaklarımız ile paylaşmak ve kendilerinden uyulmasını beklediğimiz standartlara ilişkin gerekli rehberliği sağlamaktır.

Bu Politika aynı zamanda OneIngage İş Ortaklarının seçilmesi ve izlenmesi süreçlerinde yön gösterici olmayı amaçlamaktadır.

OneIngage 'in tüm çalışanları ve yöneticileri, OneIngage Etik İlkeleri'nin ayrılmaz bir parçası olan bu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür. OneIngage, 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" [1], iş hayatında karşılaşılan insan hakları ihlallerinin irdelenmesi, önlenmesi ve düzeltilmesine yönelik olarak, ülkelere ve şirketlere yönelik bir rehber metindir.

"BM Küresel İlkeler Sözleşmesi" [2], insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında iş dünyasının 10 temel sorumluluk alanını ele alan, sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik uygulamalarına yönelik olarak evrensel olarak kabul edilen 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.

"**Devlet / Kamu Görevlisi**" genel olarak aşağıdakileri içerir fakat bunlarla sınırlı değildir:

- Yerel veya yabancı bir ülkede herhangi bir kamu kuruluşunda veya kamu iktisadi teşebbüsünde çalışanlar,
- Yerel veya yabancı bir ülkede bulunan herhangi bir siyasi partinin çalışanları, tüm siyasi adaylar,
- Yerel 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 başvurulan tahkim yargılamasında görevli hakemler;

[1] https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
[2] https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles

"**ILO**", Uluslararası Çalışma Örgütü'nü ifade eder.
"ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi" [3] İlgili sözleşmeleri onaylamamış olsalar bile, tüm üye ülkelerin iyi niyet çerçevesinde aşağıdaki dört ilkeye saygı duymak, bunları geliştirmek ve desteklemek ile yükümlü olduklarını açıklayan İLO Bildirgesini ifade eder:

- Sendika kurma özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının etkin bir şekilde tanınması,
- Her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması,
- Çocuk işçiliğinin engellenmesi,
- İstihdam süresince ayrımcılığın ortadan kaldırılması.

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

"İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (UDHR)" [4] 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, distribütör, bayi, yetkili servis ve iş ilişkisi içinde bulunulan diğer üçüncü taraflar, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron, danışman, vb. ile bu sayılanların çalışan ve temsilcilerini kapsar

"**Kamusal/Siyasi Nüfuz Sahibi Kişi (PEP)**" [5], günümüzde veya geçmişte, yurt içinde veya yabancı bir ülkede, seçimle veya atama yoluyla kendisine önemli bir kamusal görev tevdi edilen üst düzey gerçek kişiler ile uluslararası kuruluşların yönetim kurulu üyeleri, üst düzey yöneticileri ve yönetici yardımcıları ile bunlara eşdeğer görev yapan diğer kişiler, üst düzey politikacılar, siyasi partilerin üst düzey görevlileri, üst düzey adli, idari veya askeri görevliler ile kamu iktisadi teşebbüslerinin üst düzey yöneticileri, ve sayılan tüm bu kişilerin eşleri, birinci derece akrabaları (anne, baba ve çocukları) ve yakınlarını ifade eder.

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

"OneIngage" OneIngage Pazarlama ve Teknoloji Çözümleri A.Ş., Intechno360 Pazarlama Teknolojileri Anonim Şirketi, Ingage Dijital Pazarlama Hizmetleri Anonim Şirketi, OneIngage International Media, Marketing and Technology Solutions FZ-LLC ve Digital Panorama Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sistem ve Hizmetleri A.Ş'yi ifade eder ve bu şirketleri kapsar.

[3] https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm
[4] https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/
[5] https://www.fatf-gafi.org/documents/documents/peps-r12-r22.html

Field Code Changed
Field Code Changed

"**Rüşvet**", bir ticari işlem veya ilişkide usulsüz bir fayda elde etmek amacıyla, bir kamu görevlisine (doğrudan veya göstereceği bir başka kişiye) veya herhangi bir üçüncü kişiye, görevi gereği bir işi yapması veya yapmaması için değerli herhangi bir şey vererek, teklif ederek veya vadederek menfaat sağlamak, sağlamayı taahhüt etmek ve bu yolla karşı tarafı yolsuzluğa teşvik etmek anlamına gelir. Bu tanımda geçen "değerli herhangi bir şey" tanımına, aşağıdaki kapsamda yer verilen fakat bunlarla sınırlı olmayan nitelikteki nakit para, indirim veya hediye kartı, iş teklifi, komisyon, bağış hediye ve eğlence dahildir:

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

"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.

Yaptırım", bir veya daha fazla ülke veya kuruluş tarafından uygulanan ve bir başka; ülkeyi, bölgeyi, sektörü, kuruluşu veya bireyi hedef almaya yönelik finansal veya ticari işlemler üzerindeki kısıtlamalardır.

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

"**Yaptırım Hedefi**";

- Yaptırımların hedefi olan herhangi bir kişi, kuruluş, gemi veya hükümet ("**Listelenen Kişiler**") (ör. OFAC, *Specifically Designated Nationals and Blocked Persons* ("SDN") listesinde yer alanlar);
- Listelenen Kişiler 'in doğrudan veya dolaylı olarak %50 veya daha fazlasına sahip olduğu şirketler;
- Ukrayna'nın Kırım ve Sivastopol Bölgeleri Küba, İran, Kuzey Kore ve Suriye gibi, bu Politika'nın onay tarihi itibarıyla, ülke veya bölge çapında kapsamlı Yaptırımlara tabi olan ülke veya bölgelerde ("**Ambargo Uygulanan Ülkeler**") ikamet eden gerçek kişiler ve bu ülkelerde tescilli tüzel kişiler; ve
- Ambargo Uygulanan Ülkelerin hükümetleri veya Venezuela Hükümeti tarafından sahip olunan veya kontrol edilen veya bunların temsilcisi olarak faaliyet gösteren kişi veya şirketler anlamına gelmektedir.

3. GENEL İLKELER

OneIngage, İş Ortaklarını teknik yetkinlikler, ürün ve hizmet kalitesi, fiyatlandırma, kurumsal itibar ve finansal sağlamlık gibi kriterlere göre seçmektedir. OneIngage 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[6].
- İş Ortaklarının doğrudan ya da dolaylı olarak Yaptırım Hedefi olmadığından, ayrıca 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 amacıyla, ilgili Koç Topluluğu şirketinin faaliyet gösterdiği ülkelerde yürürlükte olan kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevzuatın tümüne uygun olarak herhangi bir İş Ortağı ile iş ilişkisine girmeden önce ve devam eden iş ilişkisi süresince düzenli olarak Durum Tespit Çalışması gerçekleştirmek [7],
- Yürürlükteki mevzuat, sözleşmesel yükümlülükler ve aşağıda detaylarıyla açıklanan İş Ortakları İçin Yol Gösterici İlkeler ("İlkeler") başta olmak üzere Koç Topluluğu Etik İlkeleri'ne uyulup uyulmadığının tespitine yönelik olarak İş Ortakları'nın gerektiğinde denetlenmesi,
- Gerekmesi halinde, beklenen standartlara uyumu sağlamak için İş Ortaklarına gerekli eğitimleri vermek.

İş Ortağı Kabul Süreci

İş ve operasyon birimleri, birinci hat rolü 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 ve Rüşvet, Yolsuzluk, Suç Gelirlerinin Aklanması, terörizmin ve kitle imha silahlarının finansmanı, insan hakları ihlali vb. uyum ve diğer itibari riskleri tespit etmek amacıyla, ilgili Koç Topluluğu şirketinin OneIngage'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")[8] ve ilgili tarafların OneIngage İş Ortakları İçin Yol Gösterici İlkelere[9] uyup uymadıklarının değerlendirilmesinden sorumludur. Bununla birlikte, ilgili İş Ortağının Kamu Görevlisi veya Kamusal/Siyasi Nüfuz Sahibi Kişi olup olmadığı internet, medya taraması ve diğer veri tabanları üzerinden araştırılarak teyit edilmelidir

> Durum Tespit Çalışması, ikinci hat rolü[10] gereği, Hukuk ve Uyum Birim Yöneticisi tarafından gerçekleştirilir ve düzenli aralıklarla takip edilir.

Durum Tespit Çalışması'nın herhangi bir uyum riskine ilişkin uyarı işareti içermesi veya İş Ortağının Kamu Görevlisi veya Kamusal/Siyasi Nüfuz Sahibi Kişi olduğunun tespit edilmesi durumunda, derhal uyumdan

Commented [A1]: Footnote'da 8. numara eksik

Commented [A2R1]: [Bahsetme kaldırıldı]

[6] Ayrıntılar için lütfen Koç Topluluğu Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri Politikası'na bakınız.
[7] Ayrıntılar için lütfen Koç Topluluğu Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri Politikası'na bakınız.
[8] Ayrıntılar için lütfen Koç Topluluğu Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri Politikası'na bakınız.
[9] Ayrıntılar için lütfen Politika'nın "4. İş Ortakları için Yol Gösterici İlkeler" başlığına bakınız.
[10] 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.

sorumlu departman veya görevliye bilgi verilir. Bu durumda, uyumdan sorumlu departman veya görevli işlemin durdurulması kararını verebilir veya ilgili kişiler hakkında Genişletilmiş Durum Tespit Çalışması ("EDD") gerçekleştirebilir.

Bu durumda, tespit edilen uyum riskleri ve bu risklerin ilgili OneIngage'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, ilgili OneIngage Genel Müdürü'ne raporlanır. Genel Müdür, söz konusu raporda yer verilen değerlendirme ve önerileri dikkate alarak iş ilişkisine başlama, sürdürme veya sonlandırma kararını verir. Genel Müdür onayıyla alınan kararlar, Hukuk ve Uyum Birim Yöneticisi tarafından düzenli olarak Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne raporlanır ve tüm süreç, gerekli görülmesi halinde iç denetime[11] tabi tutulur.

OneIngage, 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 İlkeleri'ne uyum yükümlülüğü ile OneIngage 'in ilgili taraf üzerinde denetim hakkının bulunması gibi maddeler, ilgili sözleşmelerde yer alır

4. İŞ ORTAKLARI İÇİN YOL GÖSTERİCİ İLKELER

OneIngage İş Ortakları için Yol Gösterici İlkeler ("İlkeler"), bu Politikanın bir parçası olarak oluşturulmuş ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne uygun olarak hazırlanmış olup tüm İş Ortaklarının bu İlkelere uyması beklenmektedir.

4.1. Yasal Düzenlemeler

OneIngage 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 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, Koç Topluluğu 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.

[11] Üçüncü hat rolü olarak iç denetim, geçmişe yönelik tespitlerden yola çıkarak yönetişim ve risk yönetiminin yeterliliği/etkililiği hakkında bağımsız ve objektif güvence ile tavsiye sunmayı amaçlamaktadır.

4.3. İnsan Hakları

İş Ortaklarından ticari faaliyetlerini OneIngage İnsan Hakları Politikasına uygun olarak gerçekleştirmeleri beklenmektedir.

4.3.1. İstihdam

OneIngage '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, tedarikçilerinin 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 sektörlere, 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 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

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

— OneIngage Sağlık, Güvenlik ve Çevre Yönetim Sistemi Prosedürü de dâhil olmak üzere yürürlükteki tüm çevre 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 İlkelere ve Uluslararası Sözleşmelere Uyum

Koç Topluluğu, İş Ortaklarından işlerini adil, dürüst, mevzuata uygun ve Koç Topluluğu Etik İlkeleri'ne uygun olarak gerçekleştirmelerini beklemektedir.

Koç Topluluğu, 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, OneIngage çalışanları ile kendileri (veya yakınları) arasında çıkar çatışmasına yol açabilecek veya bu şekilde algılanabilecek ve Koç Topluluğu'nun ve OneIngage'in itibarına zarar verebilecek kişisel ilişkilere girmemelidir.

İş Ortakları veya OneIngage 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 OneIngage çalışanları arasında, akrabalık, arkadaşlık veya benzeri yakın bir ilişki bulunan veya bulunma ihtimali olan kişi, kuruluş ve OneIngage çalışanları, durum hakkında uyumdan sorumlu departman veya görevliye bilgi vermekle yükümlüdür.

Eski bir veya OneIngage çalışanı ile OneIngage arasında doğrudan veya dolaylı herhangi bir iş ilişkisi tesis edilmeden önce iş ilişkisi kuracak departman, konuyla ilgili uyumdan sorumlu departman veya görevliye 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 bildirmeleri gerekmektedir. Ek olarak İş Ortaklarının çalışanları, endişelerini doğrudan OneIngage Etik Hattı'na da bildirebilirler.

4.9. Eğitim ve Geliştirme

OneIngage, 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 İlkelere uygun şekilde faaliyette bulunmalarını sağlamak için etkin ve işleyen yönetim sistemlerine sahip olmaları beklenir.

5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

OneIngage 'in tüm çalışanları ve yöneticileri bu Politika 'ya uymaktan ve OneIngage 'in ilgili prosedürlerini ve kontrollerini bu Politika'daki gereklilikler doğrultusunda uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. OneIngage, 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 OneIngage '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 Koç Topluluğu Etik İlkeleri'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu bir üst yöneticinize danışabilir veya raporlayabilirsiniz. Alternatif olarak OneIngage Etik Hattı'na "https://oneingage.com/ihbarbildirim" adresinden bildirimde bulunabilirsiniz.

OneIngage çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında OneIngage Hukuk Müşavirliği ve Uyum Görevlisi'ne danışabilirler. Bu Politika'nın bir çalışan tarafından ihlali, işten çıkarılma dahil olmak üzere önemli 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. REVİZYON GEÇMİŞİ

İşbu Politika 30.05.2024 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup Politikanın güncellenmesinden OneIngage Hukuk ve Uyum Birim Yöneticisi sorumludur.

Revizyon	Tarih	Açıklama
No:1	15.05.2025	OneIngage" OneIngage Pazarlama ve Teknoloji Çözümleri A.Ş., Intechno360 Pazarlama Teknolojileri Anonim Şirketi, Ingage Dijital Pazarlama Hizmetleri Anonim Şirketi, OneIngage International Media, Marketing and Technology Solutions FZ-LLC ve Digital Panorama Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sistem ve Hizmetleri A.Ş'yi kapsadığı belirtilmiştir. Muğlaklığa neden olan ifadeler iyileştirilmiştir.