

**Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş.  
(TÜPRAŞ)**

**Uyum Politikası**

## İçindekiler

1. AMAÇ VE KAPSAM.....	3
2. TANIMLAR.....	3
3. UYUM YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....	4
3.1. Yükümlülüklerle ilişkin Genel Açıklamalar .....	4
3.2. Uyum Etki Alanları ve Risk Analizleri .....	4
4. UYUM PROGRAMI .....	4
4.1. Uyum Programının Başlıca Bileşenleri.....	4
4.2. Uyum Organizasyonu.....	5
4.3. Endişelerin Dile Getirilmesi ve Disiplin Cezaları.....	8
4.3.1. Raporlama ve Bildirimde Bulunma .....	8
4.3.2 Soruşturmalar ve Disiplin Cezaları .....	8
5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR.....	9
6. YÜRÜRLÜK TARİHİ .....	9

## 1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu Uyum Politikasının (“**Politika**”) amacı Tüpraş için özel olarak tasarlanmış, kapsamlı ve etkin bir Uyum çerçevesinin tesis edilmesi, Tüpraş’ın yasal düzenlemelere, iç politikalara, iyi kurumsal yönetim uygulamalarına ve etik kurallara uyma taahhüdünün ortaya konulmasıdır.

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

## 2. TANIMLAR

“**Baş Hukuk ve Uyum Müşaviri (CLCO)**” Tüpraş Uyum Programı’nın yönetiminden ve gözetilmesinden birincil derecede sorumlu kişidir.

“**İş Ortakları**” tedarikçi, müşteri, yüklenici ile Tüpraş nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron, danışmanları ve Tüpraş’ın iş ilişkisi içinde bulunduğu diğer üçüncü tarafları, vb. ile bu sayılanların çalışan ve temsilcilerini 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.

“**Tüpraş**”, Tüpraş ve Tüpraş tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Tüpraş’ın 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, maaşında indirim yapılması, görevinde veya vardiyasında değişiklik yapılması dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere karşılaştığı herhangi bir olumsuz eylem anlamına gelir.

“**Risk Yönetim Komitesi**” Tüpraş’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 Tüpraş’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 Tüpraş Yönetim Kurulu’na tavsiye ve önerilerde bulunmak amacıyla kurulmuştur.

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

“**Tüpraş**”, Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş. ve bu şirket tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Tüpraş’ın konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını ifade eder.

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

### 3. UYUM YÜKÜMLÜLÜKLERİ

#### 3.1. Yükümlülüklerle İlişkin Genel Açıklamalar

Etkin Uyum yönetimi ancak kurumumuzun ihtiyaçları dikkate alınarak iyi tasarlanmış bir Uyum yapısı benimsenerek sağlanabilir. Uyum yapısı, tüm süreç ve faaliyetlere entegre edilmek suretiyle şirket kültürüne ve çalışan davranışlarına yansıtıldığı takdirde sürdürülebilir olabilecektir.

Tüpraş'ın Uyum yükümlülükleri, sadece zorunlu düzenlemelere (mevzuat, izinler, ruhsatlar, düzenleyici otoritelerin hazırladığı rehberler ve yönlendirici ilkeler, mahkeme kararları, teamüller, vb.) veya sözleşmesel yükümlülüklerle uymakla sınırlı olmayıp aynı zamanda Tüpraş'ın üstlenmiş olduğu, üçüncü kişilerle yapılan sözleşmeler, satış uygulamaları, politikalar ve prosedürler gibi organizasyonel standartlara veya gönüllü olarak üstlenilen Uyum taahhütlerini de kapsamaktadır.

#### 3.2. Uyum Etki Alanları ve Risk Analizleri

Tüpraş'ta Uyum'dan sorumlu departman veya görevliler, iş birimleri ile birlikte Uyum etki alanlarına yönelik periyodik risk değerlendirmeleri yapar ve bu doğrultuda Tüpraş'ın faaliyetlerinin, personelinin ve/veya İş Ortaklarının maruz kalabilecekleri Uyum risklerinin analizini (anketler, çalıştaylar, bire bir görüşmeler, vb. aracılığıyla) gerçekleştirir. Bu süreç tamamlandıktan sonra gerekli olması halinde belirli Uyum etki alanlarına ilişkin politika 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 Tüpraş'a özgü nitelikler, Uyum risklerinin değerlendirilmesinde dikkate alınır. Bununla birlikte yapılan bu çalışmada, gerçekleşme olasılıklarına ve sonuçlarının etkilerine bağlı olarak tüm ilgili Uyum etki alanlarını değerlendirmesi 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:

- 1) Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele,
- 2) Uluslararası Yaptırımlar,
- 3) Suç Gelirlerinin Aklanmasının Engellenmesi,
- 4) Veri Gizliliğinin Korunması,
- 5) Rekabet,
- 6) İnsan Hakları.

Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği ise Tüpraş genelinde gerçekleştirilen bu çalışmalarını 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 Programının Başlıca Bileşenleri

Tüpraş'ın Uyum programı ("Uyum Programı"), Tüpraş'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 Uyum'dan sorumlu departman veya görevliler

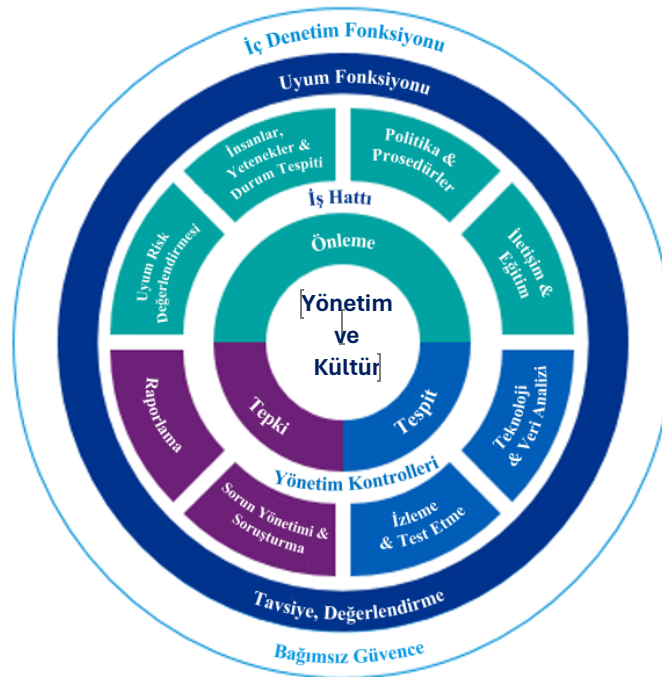
tarafından izlenen kurumsal Uyum kültürünü ve Tüpraş genelinde yazılı hale getirilen standartları, tüm çalışanların katılımıyla bir araya getirir.

Tüpraş Uyum Programının temel bileşenlerine aşağıda yer verilmiştir:

- Önleme
- Tespit Etme
- Tepki Verme

Aşağıdaki görsel, Uyum Programının bileşenlerini ve bu bileşenlerin kompozisyonunu göstermektedir. Bu yapı, Uyuma ilişkin genel yaklaşım ve stratejiyi, bir başka ifadeyle Tüpraş Uyum Programı'nın genel çerçevesini tanımlamaktadır.

Görsel I: Tüpraş 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.

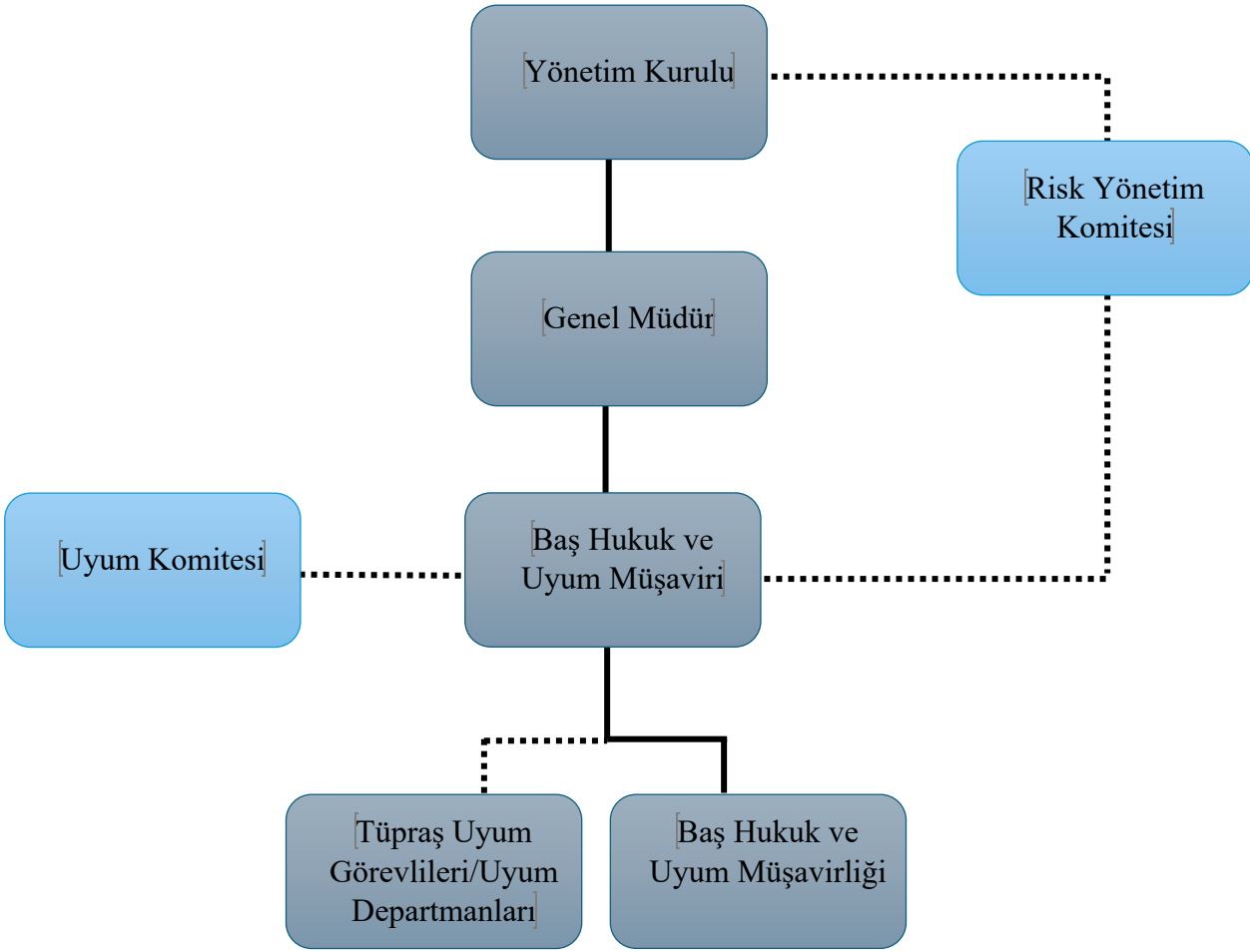
#### 4.2. Uyum Organizasyonu

Tüpraş'ın Uyum yaklaşımı, üst yönetimin Uyum ile ilgili konulara verdiği önem ile şekillenmiştir. Tüpraş üst yönetimi, temel değerler, genel kabul gören kurumsal yönetim ilkeleri ve etik standartları uygulamak suretiyle organizasyon genelinde bir örnek olarak hareket etmekte ve Uyumun Tüpraş'ın kültürünün bir parçası olarak benimsenerek çalışanların tutum ve davranışlarına yansıtılması 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, Tüpraş'taki mevcut Uyum organizasyonunu göstermektedir.

Şekil II: Tüpraş Uyum Organizasyonu



Yukarıda görüldüğü gibi Uyum organizasyonun işlevleri:

- Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş. Baş Hukuk ve Uyum Müşaviri; Baş Hukuk ve Uyum Müşavirliği; Uyum Komitesi ve Risk Yönetim Komitesi;
- Tüpraş'ta görev yapan uyumdan sorumlu departman veya görevliler

tarafından yürütülmekte ve gerçekleştirilmektedir.

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

Başarılı bir Uyum Programı oluşturabilmek için Baş Hukuk ve Uyum Müşaviri 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 Müdüre bağlıyken, bağımsızlığını da korumak için Risk Yönetim 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.

Baş Hukuk ve Uyum Müşaviri görev ve sorumluluklarını, Baş Hukuk ve Uyum Müşavirliği'nin desteğiyle yürütür ve yerine getirir. Baş Hukuk ve Uyum Müşavirliği'nin gerçekleştireceği faaliyetlerin nihai sorumluluğu, Baş Hukuk ve Uyum Müşaviri'ne aittir.

Baş Hukuk ve Uyum Müşavirliği'nin başlıca üç temel işlevi vardır. Bunlar; Öncelikli Görevler, İzleme Sorumlulukları ve Danışmanlık Faaliyetleridir.

**Öncelikli Görevler** Sistematik Risk Analizi süreci neticesinde belirlenen ve aşağıda sıralanan fakat bunlarla sınırlı olmayan temel riskleri kapsar:<sup>1</sup>

- 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;
- Organizasyonun Uyum ihlallerini önleyebilmesini, saptayabilmesini ve yönetebilmesini sağlayacak politikaların, prosedürlerin ve kontrollerin oluşturulması ve tanımlanması;
- Tüpraş politikalarına uygun davranmak için tüm çalışanların kendilerinden nelerin beklendiğinin bilincinde olabilmelerini sağlamak amacıyla çalışanlara sürekli eğitim desteğinin verilmesi veya organize edilmesi ve Uyum konusunda farkındalık kampanyalarının yürütülmesi;
- Tüpraş için Uyum raporlama ve dokümantasyon sisteminin oluşturulması;
- Uyum performans göstergelerinin oluşturulması, Tüpraş'ın Uyum performanslarının izlenmesi ve ölçülmesi;
- Düzeltici aksiyon planlarına duyulan ihtiyacı belirlemek için Tüpraş'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 ve yeterli olmasının ve çalışanlar ile İş Ortakları tarafından erişebilir/ulaşabilir olmasının sağlanması;
- Tüpraş genelinde Uyum yapısının eşit ve tutarlı bir şekilde uygulanmasının sağlanması.
- İhbar bildirim sistemleri veya benzer mekanizmalar vasıtasıyla şikâyetler ve/veya geri bildirimler gibi bilgilerin raporlanmasına ve yönetilmesine yönelik süreçlerin geliştirilmesi ve uygulamaya geçirilmesi;
- İhbar bildirim mekanizmalarının kolaylıkla erişilebilir ve bilinir olmalarının sağlanması; 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 kapsamakla 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;
- İhbar bildirim sistemleri veya benzer mekanizmalar vasıtasıyla şikâyetler ve/veya geri bildirimler gibi bilgilerin raporlanmasına ve yönetilmesine yönelik süreçlerin geliştirilmesi ve uygulamaya geçirilmesi;

<sup>1</sup> Baş Hukuk ve Uyum Müşaviri, bu kısımda yer alan görevleri, ilgili Tüpraş şirketinde gerçekleştirme ya da ilgili Tüpraş şirketindeki uyumdan sorumlu departman ya da görevliye tevdi etme hakkını haizdir.

- İhbar bildirim mekanizmalarının kolaylıkla erişilebilir ve bilinir olmalarının sağlanması; iletilen bildirimlerin gizli tutulmalarının sağlanması;
- 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 Baş Hukuk ve Uyum Müşavirliği'nin danışma işlevini yerine getirdiği faaliyetler anlamına gelir.

Görev ve sorumlulukları dikkate alındığında Baş Hukuk ve Uyum Müşavirliği'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** (“Komite”) Baş Hukuk ve Uyum Müşaviri (ve Baş Hukuk ve Uyum Müşavirliği) ile görüş alışverişinde bulunmak suretiyle Uyum yapısının etkinliğini artırmayı hedefler. Baş Hukuk ve Uyum Müşaviri, Uyum Görevlisi, Genel Müdür Yardımcısı (Mali), İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı, İç Denetim Müdürü ve gerek duyulması halinde diğer Genel Müdür Yardımcıları veya Direktörlerden oluşan Komite, gereken durumlarda karar verme sürecinde Baş Hukuk ve Uyum Müşaviri 'ne destek veren bir danışma kurulu olarak işlev görür.

**Risk Yönetim Komitesi**, Yönetim Kurulu'nun en az iki üyesinden oluşur. Komitenin başkanı, Yönetim Kurulu'nun bağımsız üyelerinden seçilir. Komitenin iki üyeden oluşması halinde her ikisi, ikiden fazla üyesinin bulunması halinde üyelerin çoğunluğu, icrada görevli olmayan Yönetim Kurulu üyelerinden seçilir. Gerekliğinde Yönetim Kurulu Üyesi olmayan, konusunda uzman kişilere komitede yer verilebilir. Komite, Baş Hukuk ve Uyum Müşavirliği ile Yönetim Kurulu arasında bir nevi bağlantı işlevi görür.

### 4.3. Endişelerin Dile Getirilmesi ve Disiplin Cezaları

#### 4.3.1. Raporlama ve Bildirimde Bulunma

Koç Topluluğu Etik İlkeleri'ne veya Tüpraş 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 Madde 5 çerçevesinde Tüpraş'a iletmesi veya [“koc.com.tr/ihbarbildirim”](http://koc.com.tr/ihbarbildirim) adresi vasıtasıyla bildirmesi beklenir.

Etik hattı, bildirimde bulunanların gizliliğini ve istenirse anonimliğini korumaktadır. Bir olay ile ilgili bildirimde bulunan kişinin/kişilerin endişelerini gündeme getirirken veya iletirken kendisini/kendilerini rahat ve güvende hissetmeleri ve bildirimde bulunmaktan kaçınmamaları son derece önemlidir. Bu nedenle iletilen tüm şikâyetler gizli tutulur ve iyi niyetle bildirimde bulunan kişiler her türlü olası Misillemeye karşı korunur.

İyi niyet çerçevesinde endişesini gündeme getiren kişiye karşı, gündeme getirdiği olayın doğruluğu, konuyla ilgili 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

Etik hattı veya diğer iletişim kanalları aracılığıyla raporlanan 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 Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş. Etik Kurul veya Disiplin Kurulu'nun veya ilgili Tüpraş şirketindeki



disiplinden/etikten sorumlu kurulun dikkatine getirilir ve objektif kriterlere dayalı olarak gerekli disiplin önlemleri alınır.

## 5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Bu Politika'ya, yürürlükteki mevzuata veya Koç Topluluğu Etik İlkeleri'ne veya Tüpraş Etik İlkeleri'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu bir üst yöneticinize danışabilir veya Baş Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne raporlayabilirsiniz. Alternatif olarak, anonim olarak bildirimde bulunma seçeneği olan Tüpraş Etik Hattı'na "[koc.com.tr/ihbarbildirim](http://koc.com.tr/ihbarbildirim)" adresinden bildirimde bulunabilirsiniz.

Tüpraş çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş. Baş Hukuk ve Uyum Müşavirliği'ne danışabilirler.

## 6. YÜRÜRLÜK TARİHİ

İşbu Politika 4 Kasım 2021 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden Baş Hukuk ve Uyum Müşavirliği sorumludur.

Revizyon	Yürürlük Tarihi	Notlar
No:1	23.05.2024	"İş Ortakları" tanımı güncellenmiştir.