## İÇİNDEKİLER

**GİRİŞ ..... 3**
**1- İş Etiği Kuralları, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Esasları'nın Amacı ..... 3**
**2- İş Etiği Kurallarının Kapsamı ..... 3**
**2.2. Eşitlik ve Çeşitlilik ..... 4**
**2.3. Sürdürülebilirlik ..... 5**
**2.4. Çıkar Çatışmaları ..... 5**
**2.5. Yasa ve Düzenlemelere Karşı Saygı ..... 6**
**2.6. Gizlilik ..... 6**
**2.7. Sağlık, Emniyet, Çevre ve Çalışma Ortamı ..... 7**
**2.8. Yasaklı Maddeler ..... 8**
**2.9. Kişisel Bilgilerin Gizliliği ve Mahremiyeti ..... 8**
**2.10. Tekel Karşıtlığı ..... 8**
**2.11. Ticari Kısıtlamalar ve İhracat Boykotları ..... 9**
**2.12. İş Ortakları, Tedarikçiler ve Taşeronlar ..... 9**
**2.13. Aracıların Kullanımı ..... 10**
**2.14. Siyasi Aktiviteler ..... 10**
**2.15. Kara Paranın Aklanmasının Önlenmesi ..... 10**
**3- RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI ..... 11**
**3.1. Hediyeler, Yemekler ve Ağırlama ..... 12**
**Hediye, Ağırlama ve Seyahat Onay Limitleri Tablosu ..... 14**
**3.2. Kamu Görevlilerine Yaklaşım ..... 15**
**3.3. Sosyal Yardımlar, Hayır İşleri ve Siyasi Yardımlar ..... 15**
**3.4. Nakit Kasa Hareketleri ..... 16**
**4- ŞİRKET VARLIKLARINA KARŞI SORUMLULUK ..... 17**
**4.1. Varlıkların Korunması ..... 17**
**4.2. Doğru Bilgi, Muhasebe ve Raporlama ..... 18**
**4.3. Bilgi ve Bilgi Teknolojileri Sistemleri ..... 18**
**5- ORGANİZASYON, SORUMLULUKLAR, YÜRÜTME, UYGULAMA ..... 18**

**5.1. Organizasyon ..... 18**
**5.2. Sorumluluklar ..... 19**
**5.3. Etik ve Uyum Komitesi ve İç Denetim ve Uyum Müdürü ..... 19**
**5.3.1. Etik ve Uyum Komitesi ..... 19**
**5.3.2. İç Denetim ve Uyum Müdürü ..... 20**
**5.4. Liyakat Değerlendirmesi ..... 21**
**5.4.1. Değerlendirme Yapılacak Firmaların Belirlenmesi ..... 22**
**5.4.2. Değerlendirme Yöntemi ..... 22**
**5.4.3. İzleme ..... 23**
**5.5. Risk Değerlendirmesi ve Raporlaması ..... 24**
**5.6. İletişim ..... 24**
**5.7. Kuralların İhlali ve Şüphe Durumlarının Yönetimi ..... 24**
**5.7.1. Endişenin Bildirilmesi Esasları ..... 25**
**5.7.2. Endişenin Bildirim Şekli ..... 26**
**5.7.3. Bildirimin İncelenmesi ve Raporlanması ..... 27**
**5.8. Eğitimler ..... 27**
**5.9. Denetim ve Kuralların Gözden Geçirilmesi ..... 28**
**6- EKLER ve FORMLAR ..... 29**

## GİRİŞ

Bioden Enerji, çeşitli risklerin bulunduğu karmaşık, rekabetçi ve değişken bir ortamda faaliyet gösteren bir Gruptur. Bu bağlamda, iyi olan itibarını sürdürmek ve hem yerel hem de uluslararası arenada güvenilir bir iş ortağı olarak bilinmek, Metgün için hayati öneme sahiptir. Bu hedeflere ulaşmak için Bioden Enerji, kurumsal politika ve yönetmelikleri hayata geçirilerek, risklerin makul şekilde en aza indirgemeye çalışır. Bu İş Etiği Kuralları ve Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Esasları (İş Etiği Kuralları veya Kurallar), şirketin güvenilirliği, operasyonları ve itibarını korumak ve geliştirmek adına tasarlanmış olup, çalışanlar ve iş ortakları adına risklerden kaçınmak, minimuma indirgemek ve belirtilen önemli değerleri korumak için asgari gereklilikleri göstermektedir.

Şirketin faaliyet gösterdiği her yerde, yönetim kurulu, üst yönetim de dâhil olmak üzere her bir Bioden Enerji çalışanı için, bu İş Etiği Kurallarının özünü anlamak ve bunu uygulamak büyük önem taşır. İş Etiği Kurallarında herhangi bir durum ya da örneğin var olmaması, bu konudaki riskin var olmadığı manasına gelmemelidir. İş Etiği Kuralları, operasyonlarda karşılaşılacak tüm risklere cevap veremeyecek olabilir ancak bu kuralların etik, sorumluluk bilincinde ve şirketin iş yaptığı ve yapacağı ilgili bölgelerin hukuki sınırları içinde hareket edebilmek adına güvenilir bir kaynak olması planlanmıştır.

### 1- İş Etiği Kuralları, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Esasları'nın Amacı

İş Etiği Kuralları, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Esasları; Bioden Enerji'nin etik iş uygulamalarına bağlılığını, çalışanları ve iş ortaklarından etik kurallar konusundaki beklentilerini yansıtmaktadır.

Bu kurallar Bioden Enerji, grup şirketleri ve iştirakleri, üst düzey yöneticileri, yönetim kurulu üyeleri, çalışanları, sözleşmeli çalışanları, taşeronları ve tedarikçileri, iş ortakları, aracıları ve Bioden Enerji adına hareket eden herkesi bağlamaktadır.

Yapılan işin büyüklüğü ve gerçekleştirildiği yerden bağımsız olarak Bioden Enerji'nin bu kurallara olan bağlılığı, evrensel insan hakları ve etik değerleri ihlal etmeden, tüm yasal ve düzenlemeler ile paraleldir.

**İş Etiği Kuralları**nın kapsadığı ana esaslar aşağıda açıklanmaktadır. İş etiği kapsamında aşağıda anlatılan bu esasların kısıtlayıcı olarak algılanmaması önemlidir. Burada bahsedilmemesine rağmen, risk arz eden durumlar olabilir ve bu durumlar İş Etiği Kuralları çerçevesinde yönetilir.

### 2- İş Etiği Kurallarının Kapsamı

#### 2.1. Bireysel Etik Kuralları

Bioden Enerji, Şirket adına çalışan herkes için yüksek etik standartlar belirlemiştir. Bireyler yasalara ve düzenlemelere sadık kalmalı ve görevlerini ifa ederken Bioden Enerji tarafından belirlenen gereklilik ve standartlara uyum göstermelidir.

Bioden Enerji, çalışanlarından çalışmaları esnasında nezaket ve saygı göstermelerini beklemektedir. Her çalışan; çalışma ortamını, çalışanları ya da Şirket'i etkileyebilecek olumsuz davranışlardan kaçınmalıdır. Bu davranışlara her türlü ayrımcılık, taciz ya da çalışanların kendilerini değersiz, tehdit altında ve kötü hissetmelerine sebep olabilecek davranışlar dâhildir. Bioden Enerji çalışanları, aracı ve temsilcileri, bulundukları ortamın kültürel ve geleneksel gerekliliklerine saygı göstermelidir.

**2.2. Eşitlik ve Çeşitlilik**

Bioden Enerji hiçbir çalışanının cinsel, fiziksel, psikolojik tacize, baskıya ya da zorbalığa maruz kalmasına müsaade etmez.

Taciz; işyerinde çalışanı rahatsız eden, küçük düşüren ve inciten, istenmeyen ve karşılıksız kalan davranış biçimidir. Taciz, bir çalışan ve yöneticisi, iş arkadaşları veya çalışan ve işyerindeki herhangi bir kişi arasında yaşanabilir. Eğer karşılık bulmuyor ve hoş karşılanmıyorsa, aşağıda verilen örnekler taciz örneği olabilir:

- Fiziksel temas veya cinsel talepler
- Israrla takip etme (stalking)
- Cinsel imalı ısrarlı bakışlar
- Israrlı sözlü taciz veya tehdit
- Israrla bir bireyin işine, çalışma alanına, eşyalarına veya kişisel malzemelerine müdahale.

Bir kişiye veya gruba yönelik oluşabilecek diğer taciz şekilleri:

- Şakalar, onur kırıcı veya küçük düşürücü yorumlar
- Aşağılayıcı ya da küçük düşürücü mimik ve el hareketleri
- Küçük düşürücü görsel veya yazılı materyallerin işyerinde dolaşması ve teşhir edilmesi.

Farklı özgeçmiş, eğitim ve kişisel gelişime sahip çalışanları olması Bioden Enerji'nin önemli bir varlığıdır. Bioden Enerji, tüm nitelikli çalışan ve adaylarına eşit istihdam fırsatı sunmayı taahhüt eder.

Bioden Enerji çalışanları; yaş, ırk, cinsiyet, etnik köken, milliyet, din, sağlık, sakatlık, medeni hal, cinsel yönelim, siyasi veya felsefi görüş, sendika üyeliği konularında ayrımcılığı yasaklayan tüm yasa ve yönetmeliklere **uymak zorundadır.**

Eğer bir çalışan herhangi bir istismara maruz kalır ya da gözlemlerse, bunu şirket internet sitesindeki Etik ve Uyum alanında belirtilen telefon, e-posta ya da Etik Bildirim Hattına bildirebilir. İyi niyetle bildirim yapan çalışan hakkında Şirket olumsuz bir aksiyon almayacağını taahhüt eder.

İşe alma süreci tamamen adayın nitelik ve özellikleri çerçevesinde değerlendirilmektedir. Ücretler, Şirket'in ilgili politika ve standartlarının yanı sıra çalışanın Şirket'e katkısına göre belirlenir.

Bioden Enerji, herhangi bir ayrım yapmadan tüm bireylere saygı gösterir; eşitlik ve çeşitliliğe dayanan pozitif bir çalışma ortamı sağlamak için aktif çaba harcar. Ancak, bazen eşitlik ve çeşitliliği yakalamak için pozitif ayrımcılık yapabilir.

**2.3. Sürdürülebilirlik**

Bioden Enerji, "Sürdürülebilir bir kalkınma ancak sürdürülebilir bir çevre ile mümkün olabilir." felsefesi ile hareket ederek faaliyet ve projelerin çevresel boyutlarının etkilerini minimum düzeye indirir; çevre ile ilgili olarak her alanda sürdürülebilir ve yenilikçi bir gelişim sağlamayı amaçlar. Etkin atık yönetimine sahip, verimli, doğal kaynak tüketimini sağlar.

Faaliyet gösterilen projelerde çevre ile ilgili yasal düzenlemelere uyumlu yönetim anlayışı benimsenir. Ekonomik büyüme ve çevre faktörleri arasındaki dengenin sağlanması için sürdürülebilirlik çalışmaları yürüterek çalışmalara etkin uyum gösterir.

**2.4. Çıkar Çatışmaları**

Bioden Enerji çalışanları, iş anlaşmalarında daima Şirket'e sadık olmalı ve bütünlük içinde hareket etmelidir. Çalışanlar diğer şirketlere, organizasyonlara ya da kişilere, Şirketin aleyhinde kullanılabilecek hiçbir avantaj sağlamamalıdır. Bioden Enerji çalışanları, görevlerini yerine getirirken, çıkar çatışması yaratacak veya çıkar çatışması olarak algılanabilecek ve kendi yargı veya hareket özgürlüklerini olumsuz etkileyecek tüm ilişkilerden kaçınır.

Bioden Enerji çalışanı, İç Denetim ve Uyum Müdürü ya da yöneticileri aracılığı ile Şirkete önceden bilgi vermeden, doğrudan ya da dolaylı bir şekilde maddi çıkarı bulunan eş, partner, biyolojik ya da evlatlık çocuklar gibi birinci derece akrabalar, torun, ebeveyn, büyükanne ve büyükbabalar, kardeşler ya da kardeşlerin çocukları, hane halkı veya herhangi yakın olduğu biriyle çalışmamalı ya da müşterisi olmamalıdır. Bioden Enerji'ye rakip şirketlerin yönetim kurulunda bulunmamalı veya bu şirketlerde yönetici olarak çalışmamalıdır. Ayrıca, çalışan ile yaşayan veya ekonomik bağlılığı bulunan her kimse aile üyesi sayılır.

Bioden Enerji çalışanları, iş bütünlüğünü ve güvenini sarsacak hiçbir faaliyet veya anlaşma içinde bulunmamalıdır. Kendini bir çıkar çatışması durumunda bulan çalışan, üst yöneticisiyle irtibata geçmeli ve İç Denetim ve Uyum Müdürü'nü konu hakkında bilgilendirmelidir.

Çalışanlar, sahip oldukları Bioden Enerji varlıklarını veya pozisyonları sayesinde edindikleri bilgileri, kişisel çıkar sağlamak ya da Bioden Enerji ile rekabet yaratmak amacıyla kullanamaz. Çıkar çatışmasına sebep olabilecek her durum üst yönetime raporlanmalıdır.

Bioden Enerji adına çalışan kişilerin Bioden Enerji ile rekabet eden diğer firmalarda görevli/çalışıyor olması durumunda, bu durum gecikmeden Bioden Enerji yönetimine yazılı olarak bildirilmeli ve yazılı onay alınmalıdır.

**2.5. Yasa ve Düzenlemelere Karşı Saygı**

Bioden Enerji'nin itibarı, faaliyet gösterdiği ülkelerdeki tüm yasa ve uygulamalara karşı duyduğu saygıdan gelmektedir. Faaliyet gösterdiği ülkelerdeki yasaların ve uygulamaların farkında olmak, şirketin ve çalışanlarının sorumluluğundadır. Her çalışan, yasa ve uygulama ihlali karşısında disiplin cezası alacağını ve bunun yanı sıra kamu ve cezai davalara muhatap olabileceğini bilmelidir.

Bioden Enerji, yüksek etik hedeflere ulaşmak için yerel yasaların ve uygulamaların ötesinde yer alan etik standartlara uyulmasını beklemektedir. Bunların yanı sıra Bioden Enerji, insan haklarına ve işçi kanunlarına, sağlık ve güvenlik standartlarına, çevrenin korunmasına, yolsuzluğun önlenmesine, adil rekabete, vergilendirme uygulamalarına ve muhasebe standartlarına gönülden bağlıdır. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Bildirgesi, İktisadi İş birliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD) ve Uluslararası Ticaret Odası (ICC) prensiplerine de uyum gösterilmektedir.

**2.6. Gizlilik**

Gizli bilgi, burada sayılanlar ile sınırlı olmamak üzere; Şirket'e ait fikri mülkiyet hakları ve her türlü yeniliğin yanı sıra; çalışanların yazdığı, bulduğu, geliştirdiği veya uygulamaya aldığı veri tabanı, basılı iletişim malzemeleri, iş süreçleri ile iş planları, iş stratejileri, stratejik ortaklıklar ve ortaklara ilişkin bilgiler, mali bilgiler, personel özlük bilgileri, müşteri listeleri, fiyat, tasarım, yöntem bilgisi (know-how), şartnameler, potansiyel ve müşterilere ilişkin bilgiler ve benzeri her türlü bilgiyi içerir.

Bilgi, Şirket'in hedeflerini gerçekleştirmek için kullanacağı en önemli varlıklarından biridir. Bu doğrultuda bilginin etkin kullanımı, doğru şekilde paylaşımı ve bu süreçte bilginin gizliliğinin, bütünlüğünün ve erişilebilirliğinin sağlanması çalışanların ortak sorumluluğudur.

Bioden Enerji çalışanları hangi bilgilerin ticari açıdan hassas olduğunun farkında olmalı, bu bilgileri rekabet yasaları dâhilinde hiçbir rakip ile paylaşmamalı, iş ile alakalı ortamlarda bu konulara azami ilgi ve dikkat göstermelidir. Bu yasalar karmaşık olduğu ve ülkeden ülkeye değişkenlik gösterdiği için, Bioden Enerji çalışanları ikilemde kaldıkları durumlarda mutlaka İç Denetim ve Uyum Müdürü'ne ya da Hukuk Birimi'ne danışmalıdır. Ancak yine de görevleri ve pozisyonları gereği sıkça rakiplerle ya da tedarikçilerle iletişim halinde olan Bioden Enerji çalışanları, farklı rekabet yasalarına aşina olmalıdır.

Çalışanlar, şirket hakkındaki gizli ve kamuya açık olmayan bilgileri yetkili olmayan kişiler ile her ne amaçla olursa olsun paylaşamaz. "Temiz masa-temiz ekran" ilkesine uygun olarak gizli belgelerin masalarda açıkta bırakılmaması, şifrelerin dikkatle muhafaza edilmesi, gizli bilgilerin ortak alanlarda konuşulmaması önem taşımaktadır.

**2.7. Sağlık, Emniyet, Çevre ve Çalışma Ortamı**

Bioden Enerji, bütün operasyonlarında güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamakta ve faaliyet gösterdiği her projede bunu uygulamaya çalışmaktadır. Bu standartlar; İş Sağlığı, Emniyet, Çevre ve Güvenlik (SEÇ/HSE) ilkelerinde belirtilmiştir ve tüm personelin, alt yüklenicilerin ve tedarikçilerin uyması beklenmektedir. Kaza sayısını sıfıra indirmek için yüksek riskli aktivitelere özel dikkat göstermek gerekmektedir. Bu yaklaşım yönetici ve çalışana verilen yoğun eğitimler ve bu standartlardan sapmalara sıfır tolerans gösterilerek desteklenmeye çalışılmaktadır.

Bioden Enerji, faaliyet gösterdiği her yerde mevcut çevre kanunları ve yönetmeliklerine bağlılığını göstererek, faaliyetlerinin çevreye olan etkisini azaltmayı, minimize etmeyi veya engellemeyi amaçlar. Bu bakımdan, ilgili yerel ve uluslararası kanun, yönetmelik ve sözleşmeler, Bioden Enerji tarafından takip edilmektedir. Bu taahhüt Bioden Enerji'nin taşeron, tedarikçi ve iş ortakları için de geçerlidir.

Bioden Enerji'nin, Sağlık, Emniyet, Çevre ve Güvenlik (SEÇ) konularındaki öncelikli hedefi; bir şahıs ya da mülkiyetin kazaya ve zarara uğramaması ve çevrenin hasar görmemesidir. Yüksek güvenlik standartlarını korumak için Bioden Enerji, tüm çalışanlarından işyeri ve çevresinde kendi güvenlikleri adına sorumluluk almalarını beklemektedir.

Bioden Enerji, çevreyi korumak için önleyici ve sürdürülebilir tedbirler alarak faaliyetlerinin çevresel etkilerini en aza indirmeyi hedeflemektedir. Çalışanlar tüm çevresel yönetmelikleri bilmeli ve çalışmalarının mevcut standartlara uyumlu olduğundan emin olmalı, çevreye zarar verebilecek durumları ilgili danışman veya yöneticilere zamanında raporlamalı, kendi alanları içerisinde bulunan faaliyetlerin çevresel etkilerini en aza indirmeyi hedeflemeli ve Şirket kaynaklarını verimli ve sürdürülebilir şekilde kullanmalıdır.

**2.8. Yasaklı Maddeler**

Çalışanın Şirket adına çalıştığı sürede, alkol dâhil olmak üzere herhangi bir uyarıcı madde etkisi altında olması yasaktır. Hiç kimse kuralları ihlal ederek uyarıcı madde veya alkol kullanmamalı veya başkasını kullanmaya teşvik etmemelidir.

**2.9. Kişisel Bilgilerin Gizliliği ve Mahremiyeti**

Bioden Enerji kişisel bilgilerinin gizliliğine ve mahremiyetine saygı duyacağını taahhüt eder. Kişisel bilgiler sadece Şirket'in etkili bir şekilde işlemesi veya yasaların gerekliliği doğrultusunda talep edilir ve saklanır. Bu ilkeye bağlı olarak Bioden Enerji, bireyin gizlilik hakkına saygı duyar ve bireyin iş dışındaki yaşantısı ile iş performansını olumsuz etkilemediği veya Şirket'in itibarını ve ticari çıkarlarını etkilemediği sürece ilgilenmez.

Aşağıdaki temel kurallar çalışan veya Bioden Enerji adına hareket eden herkes tarafından uygulanmalıdır:

- Bioden Enerji; çalışanlarının, taşeronlarının ve tedarikçilerinin, iş ortaklarının, aracılarının, müşterilerinin ve Bioden Enerji ile hareket eden herkesin Bioden Enerji'nin Bilgi Güvenliği Politikasına uyum sağlamalarını talep eder.
- Kişisel bilgilerin gizliliği sağlanır ve bu bilgilere ihtiyacı olan yetkili kişilerin erişimi sınırlandırılır.
- Kişisel bilgiler sadece adil ve dürüst bir şekilde belirli amaçlar doğrultusunda kullanılır.
- Yasal, mevzuata dayalı veya ticari ihtiyaçları gerçekleştirmek için toplanan kişisel bilgiler gerektiğinden fazla tutulamaz.
- Yurtdışına kişisel bilgi aktarımı yaparken gizlilik yasaları hakkında bilgi sahibi olunur ve gerekirse bu konuda danışmanlık alınır.
- Elektronik medya kullanılırken dikkatli olunmalıdır. Bilgisayar veya diğer elektronik cihazlarda oluşturulan ve depolanan bilgiler her zaman güvenli veya gizli olmayabilir. Ayrıca, kanun ve yönetmelikler sebebiyle, önceden haber verilmeksizin bu bilgilere erişilebilir, izlenebilir ve incelenebilir.
- Çalışanlar, geçerli bir neden ve erişim izni olmaksızın kişisel bilgileri edinmeye çalışmaz, uygunluğundan emin olmadan Şirket içi veya Şirket dışından birine kişisel verileri iletmez.

**2.10. Tekel Karşıtlığı**

Uluslararası ekonominin temel ihtiyaçlarından biri rekabettir. Bioden Enerji, şirketlerin uluslararası piyasada adil bir şekilde rekabet edebilmeleri gerektiğine inanmaktadır.

Bioden Enerji, rekabet yasalarının çiğnenmesi sonucunda ağır cezalar alınabileceğinin ve çalışanlarının ticaret, sivil, kamusal cezai yaptırımlara, hatta olası durumlarda hapis cezasına maruz kalabileceğinin farkındadır. Ayrıca, üçüncü tarafların, bu kuralların ihlali sonucunda Şirket'ten tazminat talep etme riski yüksektir. Bu nedenle her Bioden Enerji çalışanı bu yasaları anlamalı ve bu yasalar ile uyum içerisinde çalışmalıdır. Bioden Enerji çalışanları, rakiplerle ihale sürecini etkileme, piyasa veya müşteri paylaşımı veya bir müşteriyi ya da tedarikçiyi boykot etme gibi amaçları bulunan anlaşmalarda yer almamalıdır.

Bioden Enerji, faaliyetlerinde adil rekabet ilkelerine her zaman bağlıdır. Uluslararası rekabet yasalarına aykırı faaliyetlerin yasal olduğu veya rekabet yasaları gelişmemiş olan ülkelerde dâhil, Bioden Enerji çalışanları rekabete aykırı faaliyetlerde bulunmamalıdır.

**2.11. Ticari Kısıtlamalar ve İhracat Boykotları**

İş hedefleri ve menfaatleri sebebiyle Bioden Enerji, birçok farklı alanda ve piyasada faaliyet göstermektedir. Bu bölgelere zaman zaman belirli yerel ya da uluslararası kanunlardan dolayı hizmet, mal, yazılım ya da teknoloji ambargosu veya herhangi başka bir ticaret yasağı getirilebilir.

Bioden Enerji, Türkiye Cumhuriyeti yasalarıyla çatışmadığı sürece ilgili merciler ve organizasyonlar tarafından konulan boykot ve ambargolara uyum göstermektedir. Herhangi bir yasal sorunla veya ikilemle karşılaşan Bioden Enerji çalışanının İç Denetim ve Uyum Müdürü ya da Hukuk Birimi'ne konuyu danışması gerekmektedir.

**2.12. İş Ortakları, Tedarikçiler ve Taşeronlar**

İş ortakları, tedarikçiler ve taşeronların Bioden Enerji'nin ilkelerine uymaları beklenmektedir. Bu beklentinin karşılanması, yapılan anlaşmaların içerisine konu ile ilgili maddeler eklenerek ve bu sayede ilişkili taraflar arasında karşılıklı taahhüt verilmesi üzerine sağlanır.

Bioden Enerji iş ortağı, tedarikçi ve taşeron seçimi yaparken, etik ilkelere uyumuna önem gösterir. Tedarikçi seçiminde adaleti bozacak her türlü hediye, ağırlama veya diğer herhangi bir kayırmadan kaçınır, sadece burada yazan ilkelere uyacağını taahhüt eden tedarikçi, iş ortağı ve taşeronlarla çalışır ve bu taahhüdün yazılı olarak dokümante edilmesi sağlar. Ayrıca tedarikçilere, taşeronlara, ortaklara ve Bioden Enerji adına hareket eden aracılara, periyodik olarak liyakat değerlendirmesi yapar.

Bioden Enerji çalışanı olan ya da Bioden Enerji adına hareket eden ya da iş anlaşması olan tarafların, İç Denetim ve Uyum Müdüründen önceden onay alınan ya da bu dokümanda belirtilen esaslar çerçevesinde izin verilen durumlar haricinde, Bioden Enerji'nin katıldığı ihale süreçlerine dâhil olan taraflardan hediye ya da ağırlama kabul edilmesi, herhangi bir

taşeronun, tedarikçinin ya da iş ortağının iş ile ilgili gizli bilgilerinin (teklif fiyatları ya da diğer ticari bilgiler) aynı sürece dâhil olmuş taşeronla, tedarikçiyle ya da ortakla paylaşılması yasaktır.

**2.13. Aracıların Kullanımı**

Bioden Enerji'nin aracı kullanması durumunda, ilgili ilişkide yer alan Şirket yöneticisi, tutulan aracının, itibarı, geçmişi ve kapasitesinin yeterli olduğundan, Bioden Enerji Liyakat Değerlendirmesi gerçekleştirerek emin olmalıdır. Bioden Enerji, anlaşılan aracıların Bioden Enerji etik kurallarına uygun davranmasını beklemektedir.

Bioden Enerji ile aracılar arasında yapılan anlaşma, taraflar arasındaki ilişkiyi gerçek, tam ve bütün olarak yazılı bir şekilde yansıtmalıdır. Bioden Enerji ile ilişkili aracının etik performansı düzenli olarak gözlenmeli ve gerekli iyileştirmeler zaman içerisinde yapılmalıdır.

**2.14. Siyasi Aktiviteler**

Bioden Enerji, siyasetçileri ya da siyasi partileri desteklemez ve siyasi partilere, organizasyonlara ve onların temsilcilerine ödeme yapmaz.

Çalışanlar, demokratik siyasi aktivitelere katılmakta özgürdür ancak bunu önceden İç Denetim ve Uyum Müdürü'ne bildirmeli ve bu faaliyetler Bioden Enerji'ye referans verilmeden ve Bioden Enerji kaynakları kullanılmadan yürütülmelidir.

**2.15. Kara Paranın Aklanmasının Önlenmesi**

Bioden Enerji, kaynaklarının kişiler ve kurumlar tarafından para aklamada kullanılmasına ve bu yasadışı kaynakların yasal gösterilmesine izin vermez. Yasal faaliyetler içerisinde bulunsa da paranın ya da mülkün adli kaynağını gösterememek de bazen suç olarak atfedilebilir. Kara para aklama, terör ya da suç için yasal kaynakların kullanımını da içerir.

Bioden Enerji, para aklamaya asla yardım, yataklık yapmaz ya da göz yummaz. Bioden Enerji para aklama karşıtı yasalara her zaman uyar, alınabilecek bütün önlemleri alarak tarafların liyakatini sorgular ve bu doğrultuda her zaman güvenilir ve iyi itibarlı taşeron, tedarikçi ve iş ortaklarıyla çalışıp, paranın kaynağını makul ölçüde takip etmeye dikkat eder.

Bioden Enerji, şubeleri veya iştirakleri, lobicileri, üst düzey yöneticileri, yönetim kurulu üyeleri, çalışanları, sözleşmeli çalışanları, aracıları ve Bioden Enerji ile hareket eden herkes şirketin yaptığı ödemelerden, özellikle şüpheli faaliyetlerde bulunan taşeronlara, tedarikçilere veya iş ortaklarına yapılan ödemelerden sorumludur ve bu ödemelerin usulsüz bir işlem içermediğinden emin olmalıdır. Herhangi bir ödeme bu kurallar çerçevesinde uyumsuzluk yaratıyorsa ya da yarattığı şüphesi uyandırıyorsa, çalışanlar bu durumu üstlerine ve İç Denetim ve Uyum Müdürü'ne direkt olarak bildirmelidir.

Üst yöneticilerinin ve İç Denetim ve Uyum Müdürü'nün onayı olmadan, Bioden Enerji çalışanları asla; parayı yasal olarak almaya hakkı olmayan veya işlemde bir taraf olarak yer almayan kişilere ödeme yapmamalı, parayı yasal olarak almaya hakkı olmayan veya işlemde bir taraf olarak yer almayan kişilerden ödeme almamalı, güvenli bir bankacılık sistemi olmasına rağmen elden nakit para kabul etmemeli, müşteriye, Bioden Enerji yönetmelikleri ile uyumsuz sevkiyat yapmamalı ve izin verilmeyen kurumlarla döviz işlemleri gerçekleştirmemelidir.

**3- RÜŞVET ve YOLSUZLUKLA MÜCADELE ESASLARI**

Bioden Enerji faaliyetlerini uygulanabilir sektörel yöntemler ve kurallar içerisinde gerçekleştirmektedir. Bioden Enerji iş etiği ve adil rekabete son derece önem verir. Bu sebeple bu yönetmelikte yer alan rüşvet ve yolsuzlukla mücadelede hiçbir esasın çiğnenmesine göz yummaz. Bu kurallara, Bioden Enerji şubeleri ve iştirakleri, üst düzey yöneticileri, yönetim kurulu üyeleri, çalışanları, sözleşmeli çalışanları, taşeronları ve tedarikçileri, iş ortakları, aracıları, lobicileri ve Bioden Enerji ile hareket eden herkesin uyması şarttır.

Yolsuzlukla mücadele yasaları hemen hemen her ülkede vardır ve amacı rüşvet ve benzeri uygulamaların önlenmesidir. Bu yasaların çiğnenmesi şirket için ağır para cezalarına, bireyler için ise hapis cezalarına neden olabilir. Bu yasaların yerel ya da uluslararası alanda çiğnenmesinin şüphe veya iması bile Bioden Enerji'nin itibarını sarsmaya yetip çalışanlarını riske sokacağı için bu tarz durumlar İç Denetim ve Uyum Müdürü'ne ve Hukuk Birimi'ne fark edilir edilmez bildirilmelidir.

Rüşvet, haksız avantaj elde etmek adına bir kişinin görevi gereği yapacağı işi etkilemek amacıyla girişimde bulunulduğunda gerçekleşmiş olur. Etki altında yapılan iş, üçüncü bir tarafın yaptığı işi etkilemek amacıyla bir kişiye uygunsuz bir avantaj sağlandığında oluşur. Bunlara nakit ödeme, emtia, kredi, indirim, seyahat, ağırlama ve hizmet verme dâhil edilebilir.

Yolsuzluk, bir ödül ya da ödül beklentisi karşılığında karar vericinin rızasındaki değişim sebebiyle karar alma sürecindeki usulsüz ve ahlak dışı davranışa denir. Karar vericinin rızasını etkilemek hiçbir zaman bahane olarak kabul edilmez ve işbu Kurallar tarafından kesinlikle reddedilir.

Bioden Enerji çalışanının, başka bir kişiye parasal ya da herhangi bir avantaj sağlayacak, uygunsuz bir şekilde bir işi elde etmesine yarayacak, bir kararı ödüllendirecek ya da bir kaynağı elde etmesine yarayacak söz ya da koşul sağlaması yasaktır. Bioden Enerji çalışanı aynı amaçla yapılan bir ricaya cevap veremez. Bu usulsüz avantaj direkt ya da dolaylı bir şekilde, üçüncü taraflardan yardım ricası şeklinde, ya da aracı, tedarikçi, alt yüklenici, ortak girişim ya da iştirakinden yardım, rica gelmesi durumunda da geçerlidir.

Yasaklamaların konusu olan kişi; herhangi bir kamu görevlisi, siyasi parti, kamu ya da özel sektörde iş yapan bir müşterinin aracısı ya da çalışanı veya bir borç verme kuruluşu, banka olabilir. Kamu görevlileri içerisinde, burada yazılanlarla sınırlı olmamakla birlikte, kamu ya da hükümet görevlileri, aracıları, çalışanları ya da temsilcileri; herhangi bir siyasi parti ya da siyasi parti görevlileri, aracıları, çalışanları ya da temsilcileri; herhangi bir kamu ofisi ya da siyasi parti adaylığı bulunanları; kamu örgütlenmesi üyelerini; uluslararası organizasyon görevlilerini ya da çalışanlarını; uluslararası hâkimleri ya da çalışanlarını ve son olarak hükümet kontrolü veya mülkiyeti altındaki kurumları altındaki şirketlerin çalışanlarını kapsamaktadır.

Bioden Enerji çalışanının, üçüncü bir tarafa parasal ya da herhangi bir avantaj sağlayacak bir karar almasından dolayı rüşvet alması veya herhangi bir menfaat sağlaması kesinlikle yasaktır. Rüşvet ve etki altında yapılan işlem için geçerli olan yasaklar hem bunu teklif eden hem de kabul edip uygulayan için geçerlidir. Uygunsuzluk göstergesi olarak bu tarz bir istek ya da teklif yeterlidir. Uygunsuz avantaj sağlanan durumun vuku bulmasının ön koşulu, buna niyetli insanın bunu hayata geçirmesi değildir.

Tedarikçi ya da alt yükleniciler gibi Bioden Enerji tarafından iş verilmiş üçüncü taraflarca gerçekleşen rüşvet veya herhangi bir usulsüz hareketten dolayı Bioden Enerji suçlu bulunabilir. Bu sebeple Bioden Enerji, iş yaptığı üçüncü taraflardan da rüşvet ve yolsuzluk konusunda risk azaltıcı önlemler almasını beklemektedir.

Kolaylaştırıcı ödemeler, hukuki kanallar tarafından zorunlu idari yönetmelikleri ve formaliteleri hızlandırmak için yapılan ödemelerdir. Bu tarz ödemeler bazı ülkelerde hoş görülse de yasadışıdır. Bioden Enerji prensipte bu tarz ödemeleri yasaklamıştır. Bioden Enerji rüşvet ve yolsuzlukla mücadele esaslarına uyulduğu için iş kaybı ya da ticari unvan zedelenmesi yaşasa bile hiçbir çalışanına ceza veya yaptırım uygulamayacaktır.

Sponsorluk faaliyetleri, Bioden Enerji'nin kurumsal amaçlarıyla uyumlu, meşru, şeffaf ve yürürlükteki mevzuata uygun olmalıdır. Sponsorluklar; herhangi bir kamu görevlisinin, kamu kurumunun, müşterinin veya üçüncü tarafın kararını uygunsuz şekilde etkilemek ya da ihale, izin, ruhsat, onay, hakediş, ödeme veya başka bir ticari avantaj elde etmek amacıyla kullanılamaz. Tüm sponsorluklar, işlem öncesinde yararlanıcı ve küresel rüşvet ve yolsuzlukla mücadele **(ABAC)** riskleri yönünden değerlendirilerek ilgili yetki ve onay süreçlerine tabi tutulur; yazılı sözleşme, ödeme ve faaliyet belgeleriyle kayıt altına alınır. Nakit, kişisel hesaplara veya sözleşme tarafı dışındaki üçüncü kişilere sponsorluk ödemesi yapılamaz.

### 3.1. Hediyeler, Yemekler ve Ağırlama

Şirket çalışanları, taşeron çalışanlar, alt yükleniciler ya da tedarikçiler, iş ortakları, aracılar, lobiciler ve Bioden Enerji ile hareket edebilecek herhangi biri tarafından alınan iş kararlarının

herhangi bir kişisel kazanç ya da çıkar çatışmasına sebebiyet vermeyeceğinden emin olmayı hedefler. Bir iş kararını etkilemek veya bir avantaj elde etmek için hediye verilmesi ya da herhangi bir ağırlama yapılması durumu söz konusu olamaz. Aynı durum hediye alınması ya da ağırlanma için de geçerlidir.

Bioden Enerji çalışanları, Bioden Enerji ile iş ilişkisi içerisine giren kişilerin işle ilgili alınacak kararları etkilemek amacıyla yapabileceği hediye, para, borç, davet ya da buna benzer bir özel muamele teklifinin, aile üyelerinin ya da yakınlarının da kabul etmesine ve aile üyeleri ve yakınlarının da bu kişilere benzer tekliflerde bulunmasına izin vermemelidir.

Bu sebeple Bioden Enerji çalışanları ve Bioden Enerji adına hareket edenler, üzerinde şirket logosu bulunan ve minimal ya da önemsiz bir değere sahip promosyon ürünleri hariç, direkt ya da dolaylı olarak hiçbir hediyeyi kabul etmemelidir. İadenin mümkün olmadığı durumlarda konunun Etik ve Uyum Komitesi'nin değerlendirmesine sunulması, Komite tarafından uygun görüldüğü istisnai durumlarda hediyenin adi ortaklık bünyesinde değerlendirilmesi gerekmektedir.

Sosyal etkinlik ya da yemek gibi ağırlama teklifleri açık ve adil bir iş ilişkisi olduğu durumlarda kabul edilebilir. Yapılan ağırlamanın masrafı olabildiğince az tutulmalı ve ağırlanan kişilere ilişkin bilgiler belgelenmelidir. Bioden Enerji çalışanları için bu tarz ağırlamalar esnasında ortaya çıkabilecek seyahat, konaklama ve benzeri giderler, Bioden Enerji tarafından ödenmelidir. Hediye, ağırlama ve benzeri avantajları sağlanmak veya bu avantajlardan faydalanmak için öncesinde üst yöneticiden onay alınması gerekmektedir.

Bu sebeple, aşağıdaki kurallar göz önünde bulundurulmalı ve uygulanmalıdır:

- İş nezaketi eylemi sadece yasal bir amaca yönelik olarak teklif veya kabul edilebilir.
- Geçerli bir iş ilişkisi gerekçesine dayanmalıdır.
- Bioden Enerji İş Etiği Kuralları ve Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Esasları'na uygun olmalıdır.
- Personele sağlanan veya personel tarafından sağlanan iş nezaketi eylemleri, belirli bir dönemdeki diğer iş nezaketi eylemleri ile birlikte toptan değerlendirildiğinde çok sık gerçekleşmemiş olmalıdır. Çalışanların, son on iki aylık dönem içerisinde altıdan fazla kere iş nezaketi eyleminde bulunması veya katılmaları söz konusu olduğunda, önceden İç Denetim ve Uyum Müdürü'ne danışmaları gerekmektedir,
- İş nezaketi eylemi Şirket'in diğer çalışanlarından veya ilgili kişilerden gizli olarak yapılmamalıdır. İş nezaketi eylemi abartılı ve savurganca olmamalı, makul limitte tutulmalıdır.

- Nakit cinsinden veya nakde eşdeğer nitelikteki hediyelere (hediye çeki gibi) hiçbir zaman müsaade edilmemelidir.
- Limitlere uymalıdır. Parasal limitler üzerindeki iş nezaketi eylemleri teklif veya kabul edilmeden önce Genel Müdür tarafından yazılı onaya tabidir. Hediye ve iş nezaketi eylemlerinde alma/verme limitleri ve onay alınması gereken kişiler ayrıca belirtilmiştir.
- Bioden Enerji personelinin seyahat, konaklama ve diğer masrafları her zaman Şirket tarafından ödenmelidir.
- Tüm hediye ve iş nezaketi eylemlerinde form doldurulmalı ve onaylar alınmalıdır. Doldurulan form İç Denetim ve Uyum Müdürü'ne gönderilerek bilgi verilmelidir.

**Hediye, Ağırlama ve Seyahat Onay Limitleri Tablosu**

| VERME/SAĞLAMA | Kişi Başı Değer | Onaylayan |
|---|---|---|
| Hediyeler | 20-100 USD arası | Bir Üst Yönetici, Genel Müdür Yardımcısı |
| | 100 USD üzeri | Bir Üst Yönetici, Genel Müdür Yardımcısı, Genel Müdür |
| Yemek/Eğlence | 100 USD ve üzeri | Bir Üst Yönetici, Genel Müdür Yardımcısı |
| Konaklama (gecelik) | 200 USD ve üzeri | Bir Üst Yönetici, Genel Müdür Yardımcısı, Genel Müdür |
| Seyahat Masrafları | Herhangi bir değer | Bir Üst Yönetici, Genel Müdür Yardımcısı |
| Geçmiş 12 ay içerisinde aynı alıcıya 6 veya daha fazla iş nezaketi eylemi verildi ise | Herhangi bir değer | Bir Üst Yönetici, Genel Müdür Yardımcısı, İç Denetim ve Uyum Müdürü |
| **ALMA/KATILMA** | **Kişi Başı Değer** | **Onaylayan** |
| Hediyeler ve diğer herşey | 20-100 USD arası | Bir Üst Yönetici, Genel Müdür Yardımcısı |
| | 100 USD ve üzeri | Bir Üst Yönetici, Genel Müdür Yardımcısı, İç Denetim ve Uyum Müdürü |
| | 200 USD ve üzeri | Bir Üst Yönetici, Genel Müdür Yardımcısı, İç Denetim ve Uyum Müdürü, Genel Müdür |

**3.2. Kamu Görevlilerine Yaklaşım**

Bioden Enerji hiçbir şekilde direkt ya da dolaylı ödemelere, nakit ya da başka türlü, hediye, söz ya da başka bir avantaj sağlanmasına ve bunların doğrudan ya da bir aracı, bir aracının yakın bir aile üyesi ya da bir acente üzerinden, herhangi bir kamu görevlisi, siyasi parti ya da üçüncü tarafa, yasanın çiğnenmesine sebep olacak, hediye, menfaat veya bunlara ilişkin söz verilmesine izin vermez.

"Yakın aile üyeleri" içine eşler, partnerler, çocuklar (biyolojik ya da evlat edinilmiş), torunlar, ebeveynler, dede-nine, kardeşler, kardeşlerin eşleri ve çocukları ya da herhangi bir ev sakini dâhil edilir. Bu sebeple uzak bir akrabanın herhangi bir devlet görevlisine yaptığı ödemeler de suç sayılabilir.

Bu kurallara, sadece bunlar ile sınırlı kalmamakla birlikte, UK Bribery Act 2010, US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), OECD yabancı kamu görevlilerine rüşvet verilmesiyle mücadele, BM yolsuzluk karşıtı toplantılar veya Bioden Enerji'nin faaliyet gösterdiği ülkelerdeki kara paranın aklanması karşıtı, yolsuzluk karşıtı veya çıkar çatışması karşıtı yasalar dâhildir. Bioden Enerji yolsuzluk karşıtı kanunları çiğnemiş herhangi bir kişi ile kesinlikle iş yapmamalıdır.

Yukarıda yer alan bilgiler ışığında Bioden Enerji çalışanları, görevlileri, grup şirketleri ve iştirakleri aynı zamanda alt yüklenicileri, tedarikçileri ve iş ortakları dâhil olmak üzere iş anlaşmalarına yön vermesi için ya da herhangi bir sebeple kaydedilmemiş varlık yaratan hediye, para, rüşvet ya da komisyon ve "değeri olan" herhangi bir şey almamalı ve vermemelidir. "Değeri olan" teriminin içine, mal, hizmet ve nakit olmayan menfaat ya da avantajlar dâhildir.

Ayrıca, yazanlar ile kısıtlı olmamakla birlikte, nakit ya da nakit değeri olan, gayrimenkul alışı/satışı, şişirilmiş veya düşürülmüş fiyatlardaki hizmetler, ağırlama, araba, mücevher, ev eşyaları, seyahat, borç, borç senetleri ya da hisseleri dâhildir.

Değeri olan bir şey aynı zamanda maddi değeri olmayan menfaatler için de geçerli olabilir. Buna örnek olarak içeriden alınan bilgi, hisse tüyoları ya da yasal olmayan bir şekilde bir işin ayarlanmasına ya da sonuca varmasına aracılık yapmak sayılabilir. Kamu görevlileriyle ilişki tesis edilirken, gerekli özen mutlaka gösterilmelidir. Bioden Enerji, bu Kurallar dâhilinde olmayan hiçbir hediye, ödeme ya da değerli şeyin Kamu Görevlileri'ne teklif edilmesine izin vermez.

**3.3. Sosyal Yardımlar, Hayır İşleri ve Siyasi Yardımlar**

Yardım amaçlı katkılar; hayır işi, eğitim, bilim ya da sanat amaçlı kurumlara yardım kaydı altında yapılan katkılardır. Her ne kadar sosyal ve yardım amaçlı katkılar yasal ve uluslararası iş çevreleri

tarafından kabul edilen katkılar olsa da, yolsuzluk riskine karşın dikkatli incelenmelidir. Hiçbir koşul altında sosyal ya da yardım amaçlı katkı, Şirket adına, bir kurumu, siyasal partiyi ve özellikle bir kamu görevlisini etkilemek, karar vermesi ya da kararını geri çekmesi için yapılamaz.

Şirket tarafından, her koşulda yapılan bir sosyal ya da yardım amaçlı katkının bir kamu görevlisine kişisel olarak doğrudan ya da dolaylı menfaat sağlamadığından emin olmak için "Liyakat Değerlendirmesi" yapılmalıdır.

Yapılan bütün sosyal ve yardım amaçlı katkılar, Bioden Enerji'nin katkılarını, diğer katılımcıların katkılarını, projenin amacıyla birlikte menfaatlerini, mihenk taşlarını, zaman çizelgesini ve maliyetlerini içeren yazılı bir kontrata dayanmalıdır. Söz konusu kontrat içerisinde yolsuzluk karşıtı maddeler olmalı ve İç Denetim ve Uyum Müdürü ile Hukuk Birimi tarafından içerisine gerekli denetim maddeleri eklenerek onaylanmalıdır.

Bioden Enerji, çalışanları, görevlileri, şubeleri ve iştirakleri aynı zamanda alt yüklenicileri, tedarikçileri ve iş ortakları, aracıları, lobicileri ve Bioden Enerji ile hareket eden bütün çalışanları dâhil olmak üzere hiçbir siyasi yardım yapmamalı ya da siyasi bir kişiyi ya da partiyi desteklememelidir.

Bağışlar ve sosyal yardımlar, sadece, bağışın veya yardımın İş Etiği Kuralları'nın amaçları doğrultusunda kullanılacağı konusunda güven uyandıran kuruluşlara, kamusal kurumlara veya uygun kişilere yapılmalıdır. Bu nedenle bağış yapılacak kuruluş hakkında detaylı inceleme yapılmalı, olası "kırmızı bayraklar" değerlendirilmelidir. Kamu kuruluşlarına yapılacak bağışlarda, bir kamu görevlisinin bağış veya sosyal yardımdan kişisel olarak çıkar sağlayabileceği durumlarda ilgili bağış veya sosyal yardım yapılmamalıdır.

Bağış ve sosyal yardıma ilişkin gerekli belge ve kayıtlar tutulmalı, ilgili form, talep sahibi Bioden Enerji personeli tarafından hazırlanmalı ve yöneticisi tarafından onaylanmalıdır. Bağış ve sosyal yardımlar nakit olarak yapılmamalı, muhasebe hesaplarına doğru şekilde yansıtılmalıdır.

**3.4. Nakit Kasa Hareketleri**

Bioden Enerji nakit kasa hareketlerini kontrol etmek, kaydetmek ve raporlamak için yöntemleri belirlemiştir. Prensipte her işlem kontrol edilir ve kayıt altına alınır, raporlanır. Nakit kasa hareketlerinin kontrol edilmeden kullanılması yüksek yolsuzluk riski taşımaktadır. Bu riski azaltmak için Bioden Enerji, nakit kasanın kullanımı ve ilgili muhasebe kayıtları üzerinde güvenilir bir kontrol mekanizması yaratmıştır.

Nakit kasa hareketleri, sadece, elektronik ödeme ya da banka transferleri mümkün olmadığında kullanılmadır. Tüm nakit kasa hareketleri tutarsal değerlerine bakılmaksızın

muhasebe hesabına kaydedilmeli ve harcamanın amacını açıkça gösteren orijinal faturalarıyla karşılaştırılmalıdır.
Bütün nakit kasa harcamaları orijinal makbuz ya da fatura ile birlikte kayıt altında tutulmalıdır.

**4- ŞİRKET VARLIKLARINA KARŞI SORUMLULUK**

**4.1. Varlıkların Korunması**

Her Bioden Enerji çalışanı Şirket varlıklarının kötüye kullanılmadığı ve israf edilmediğinden emin olmakla yükümlüdür. Şirket varlıkları fiziksel mülklerin yanı sıra, zaman, tescilli bilgiler, şirketin imkanları, şirket fonları ve şirket malzemelerinden oluşmaktadır.

Bioden Enerji çalışanları her zaman;

- Kullanılan veya erişimi olunan mal ve eşyaların zarar görmediği, kötüye kullanılmadığı ve israf edilmediğinden emin olmalıdır.
- Şirket'in gizli ve özel bilgilerini, mülk bilgilerini ve fikri mülkiyet haklarını korumalıdır. Bu varlıkları amacına uygun şekilde kullanmalıdır. Şirket varlıklarını kendi kişisel çıkarları veya şirket çalışanları hariç birinin çıkarları için kullanmamalıdır.
- Şirket'in ürün ve ekipmanlarının çalınması, bilgi çalınması ya da şirket dışına çıkarılması, zaman ve masraf raporlarının manipülasyonuyla zimmete para geçirmek, iş sözleşmesinin iptal edilmesine ve cezai soruşturma açılmasına neden olabilir. Şirket, çalışanları arasındaki hırsızlık olaylarına da Şirket varlıklarının çalınmasına uyguladığı yaptırımları uygular.
- Çalışanın Şirket varlıklarını iş dışında kullanması (Şirkete ait bir malın iş dışında kullanılması veya kişisel çıkar sağlamak için şirket materyalinin kullanılması gibi) için İç Denetim ve Uyum Müdürü'nden yazılı onay alınması gerekmektedir.
- Çalışan, çalışma saatleri içinde sorumluluklarını yerine getirmesine engel olabilecek kişisel faaliyetlerde bulunmamalıdır.
- Çalışan, Şirket bilgisayarları ve ekipmanlarını kullanarak iş ile ilgisi olmayan ticari veya yasal/ etik olmayan aktivitelerde (kumar oynamak, porno izlemek gibi) bulunmamalıdır.
- Çalışan, Şirket'te bulunduğu pozisyon ile ulaştığı ya da Şirket varlıkları ve bilgileri ile elde ettiği edinimleri, finansal kazanç elde etmek için kullanmamalıdır.

Şirket varlıklarına örnek olarak; para, sabit kıymetler, çalışanın şirkette geçirdiği zaman ya da ürettiği ürün, bilgisayar sistemleri ve yazılımları, telefonlar, kablosuz ve mobil iletişim cihazları, fotokopi makinaları, yazıcılar, şirket araçları, mülk bilgileri, şirketin tescilli markaları gösterilebilir.

**4.2. Doğru Bilgi, Muhasebe ve Raporlama**

Yatırımcıların, kredi verenlerin ve diğer hissedarların Bioden Enerji'nin finansal muhasebe ve raporlamasından yasal olarak menfaatleri vardır. Finansal muhasebe ve raporlamaya olan güvenilirlik, muhasebe kayıtlarının doğruluğu, bütünlüğü ve güncelliğine bağlıdır. Bu nedenle Bioden Enerji, şirket bilgilerini doğru, objektif ve dürüst şekilde raporlamaktadır. Bu bilgiler finansal ve finansal olmayan kayıtları içerir, doğru oluşturulan her türlü bilgi, işlem ve olayları yansıtır. Bu raporlar finansal verilerin yanı sıra SEÇ performans bilgileri veya İK kayıtları gibi diğer bilgileri de içerir.

Bioden Enerji kayıt tutma, tespit ve gerekli durumlarda raporlama açısından yürürlükteki tüm yasa ve düzenlemelere uyum gösterir. Bioden Enerji'nin ilkesi, faaliyetleri ve faaliyetlerindeki performans ve sonuçlar hakkında her zaman dürüst, açık ve şeffaf olmaktır. Tüm mali işlemler tam ve eksiksiz şekilde Bioden Enerji'nin muhasebe kayıtlarına girilmiş olmalıdır.

Çalışanlar hiçbir zaman Bioden Enerji'nin bir dava, devlet veya düzenleyici tarafından yürütülen bir soruşturma ile ilgili mülk ve bilgileri gizlemek, değiştirmek ya da yok etmek gibi hareketlerde bulunmamalıdır. Bu gereklilik aynı zamanda ileride ortaya çıkması muhtemel olan dava veya soruşturmalarda da geçerlidir.

**4.3. Bilgi ve Bilgi Teknolojileri Sistemleri**

Bioden Enerji'nin Bilgi Teknolojileri (BT) sistemlerinde tutulan kayıtlar Bioden Enerji'nin kendi malı olarak kabul edilir. Bu sebeple bir kanunla veya anlaşmayla yasaklanmadığı sürece Bioden Enerji'nin bu tarz bilgilerin tamamına erişim hakkı vardır.

Çalışan, elektronik dosyalarının ve arşivinin bir düzen içerisinde tutulmasından sorumludur. Özel amaçlı kullanıma, kısıtlı olarak izin verilir. İllegal, rahatsız edici ve uygunsuz içerikli, yasadışı, rahatsız edici ve/veya müstehcen fotoğraflar, mesajlar ya da dosyalar indirilmemeli, saklanmamalı veya yayınlanmamalıdır. Bioden Enerji fikri ve sınai haklar çerçevesinde yazılı materyal, fotoğraf ve yazılımlarda oluşabilecek telif hakkı problemlerine karşı gerekli kurallara tam bir uyum göstermektedir. Bu sebeple fikri ve sınai hakları ihlal edecek içerikli herhangi bir şeyi indirmek, saklamak ya da yayınlamak yasaktır.

**5- ORGANİZASYON, SORUMLULUKLAR, YÜRÜTME, UYGULAMA**

**5.1. Organizasyon**

Kurallar Bioden Enerji ile iş yapan çalışanlar, alt yükleniciler, tedarikçiler ve iş ortaklarından beklenen davranış biçiminin temel prensiplerini açıklar. Şirket çalışanlarının bu kurallara yönelik farkındalığı ve prensiplerin sürdürülebilirliğinden emin olmak, Yönetim Kurulu'nun sorumluluğundadır. Yönetim Kurulu, Etik ve Uyum Komitesi'nin atamasını yapar.

Etik ve Uyum Komitesi, Denetim Komitesine raporlar. Yılda iki kere olmak üzere uygulama ile ilgili rapor sunar ve gerekli değişiklikler burada tartışılır.

**5.2. Sorumluluklar**

Her çalışan, Kurallara ve tabi olunan kanun ve yönetmeliklere aşina olmalı ve görevlerini bunlara uyumlu şekilde yerine getirmelidir.

Çalışanlar kuralları okuyup anladıklarını ve bu kurallara uyum sağlayacaklarını kabul eden bir beyanname imzalayacak ve buna benzer tebliğleri düzenli olarak yapacaktır. Kuralları anlamamak ya da beyanı imzalamamak, uyumsuz davranışa bir mazeret sayılmayacaktır.

Yöneticiler sorumlu oldukları alanlardaki aktivitelerin bu dokümanda yazan kurallar çerçevesinde olduğundan emin olmakla yükümlüdür. Yöneticiler, burada yazan kuralları çalışanlara iletmek, bu kuralların uygulanması ve yorumlanması konusunda çalışanları yönlendirmekle sorumludur.

**5.3. Etik ve Uyum Komitesi ve İç Denetim ve Uyum Müdürü**

Şirket, Yönetim Kurulu aracılığıyla "İş Etiği Kuralları ve Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Esasları" Politikası'nın uygulanmasını sağlayacak ve gözlemleyecek Etik ve Uyum Komitesi'ni atar.

Etik ve Uyum Komitesi doğrudan Denetim Komitesine raporlar. Ayrıca Etik ve Uyum Komitesi altı ayda bir Denetim Komitesi'ne bu kuralların uygulanması ve olası iyileştirmeler, güncellemeler ile ilgili bir rapor vermelidir.
Etik ve Uyum Komitesi tarafından geliştirilen ve yayınlanan, Denetim Komitesi tarafından onaylanmış herhangi bir yönlendirme ya da yönetmelik, bu kuralların etkilediği herkes tarafından uygulanmalıdır.

**5.3.1. Etik ve Uyum Komitesi**

Etik ve Uyum Komitesi, Genel Müdür, bir Genel Müdür Yardımcısı, İnsan Kaynakları Direktörü, Hukuk Müşaviri ve İç Denetim ve Uyum Müdürü olmak üzere, en az 5 kişiden oluşacak ve komitenin başkanı Genel Müdür olacaktır.

Etik ve Uyum Komitesi Şirket'in faaliyet alanlarında kurumsal sorumlulukları ve uyum ile ilgili çalışmalarını denetlemek konusunda Yönetim Kurulu'na ve Denetleme Komitesi'ne yardımcı olur. Komite yılda en az iki (2) kez düzenli olarak planlı toplantı yapar. Buna ilave olarak, Komite, üyelerin, ayrı ve özel olarak ele alınıp görüşülmesini istedikleri konular için düzenli olarak toplanır. Komite, Başkan'ın uygun görmesi halinde Şirket'in diğer yöneticileri ile zaman zaman toplantılar yapabilir.

Komite, İç Denetim ve Uyum Müdürü ile toplantı notları ve diğer faaliyetlerinin kayıtlarını tutacak, Komite'nin toplantı notları tüm üyelere dağıtılacaktır.

Komite, Şirket'in yürütmekte olduğu faaliyetlerin, sektörel ve uluslararası uygulamada olan standartlar, yasal iş hayatı eğilimleri ve kamu politikaları çerçevesinde İş Etiği Kuralları'na uygun ve uyum içerisinde yürütüldüğünü izlemekle yükümlüdür. Komite bu kuralların uygulamaları ile ilgili olarak aşağıdakiler ile sınırlı kalmamak üzere uygun tavsiyeler belirleyebilir;

- İç Denetim ve Uyum Müdürü'nün sorumluluklarını tam yerine getirebilmesi için gerekli ve yeterli parasal ve diğer kaynaklar ile eleman temin etmek.
- Şirketi yönlendiren yazılı kurallar ve yönetmeliklerin uygulaması ile ofis ve diğer çalışanların günlük iş süreçlerinde bunlara uygun yönlendirmesini sağlamak, Şirket'in kamuya ait uygulamaları, politik destekler dahil hükümet işleri ile ilgili faaliyetlerinin ve Şirket'in hayır işleriyle ilgi desteklerini sağlayan sorumlu iş ortaklarının, Yönetim Kurulu üyeleri ile yöneticilerin, ofis personeli ve çalışanların ve Şirket'in diğer iş ortaklarının eğitimini yaptırmak.
- Düzenli olarak Şirket'in uyum çalışmaları verimini ve ilgili risklerini belirlemek.
- Şirket'in süreçlerinde ve işlemlerinde izleme ve denetim işlerini yapmak.
- Bildirim yapılan uyumsuz ve hatalı davranışları, olayları araştırmak.
- Disiplin tedbirleri ve teşvikler ile standartları geliştirmek.
- Yazılı kurallara gerekli revizyonlar yapmak.
- Etik kültürü geliştirmek.

İç Denetim ve Uyum Müdürü, Şirket'i etkileyebilecek önemli uyumsuz uygulamaların bilgisini Komite'ye raporlayacaktır. Ayrıca Şirket'in çalışanları ile ilgili önemli uyumsuzluk bilgileri de İç Denetim ve Uyum Müdürü tarafından Komite Başkanı'na raporlanacaktır. Komite, kuralları düzenli olarak gözden geçirip gerektiğinde Denetim Komitesi'ne değişiklik önerilerini sunacaktır.

**5.3.2. İç Denetim ve Uyum Müdürü**

İç Denetim ve Uyum Müdürü'nün görevleri ve sorumlulukları, bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla, aşağıdaki hususları içerir:

- Belirli yasal ve mevzuat yükümlülükleri, uyum maddeleri ve etik iş yapılışını etkileyen durumlar karşısında çalışanları yönlendirecek yönetmelikler hazırlanmasının ve yayınlanmasının takip edilmesi.
- Şirketin etik iş kuralları ile alakalı materyal, belge ve bu kurallar için güncelleme tekliflerinin hazırlanması ve Etik ve Uyum Komitesine sunulması, bu kuralların

anlaşılması ve akılda kalıcılığının sağlanması adına tüm paydaşlara eğitimler düzenlenmesi.

- Şirketin karşılaşabileceği iç ve dış yolsuzluk risklerinin belirlenmesi.
- Şirketin yolsuzluk karşıtı programı ile ilgili yıllık verimlilik değerlendirmesi yapılması; değerlendirmeler aracılığıyla, operasyonların yapıldığı esnada Şirketin alakalı politika ve yönetmelikleri ne kadar iyi uyguladığının ortaya konulması.
- Kuralların ihlalinin ya da uygun olmayan faaliyetlerin incelenmesi veya mevcut incelemenin takip edilmesi.
- Liyakat Değerlendirilmesinin aracılar, alt yükleniciler, tedarikçiler üzerinde de yürütülmesine yardımcı olunması ve Bioden Enerji'nin uyum sürecinin temininde gözlem yapılması, gerekirse dışarıdan yardım alınması.

**5.4. Liyakat Değerlendirmesi**

Üçüncü taraflar ile tesis edilen her ilişki veya anlaşma, Bioden Enerji adına hareket eden üçüncü tarafların doğrudan ya da dolaylı şekilde yasal yükümlülüğe ve/veya itibar kaybına neden olabilme ihtimalinden dolayı, bir risk kaynağıdır. Bireylerin ya da firmaların Bioden Enerji adına hareket etmesinde bir zarar oluşumuna yönelik riskler bulunması nedeniyle, Şirket'in bu birey ve firmaları etik standartlara bağlı kalmaya mecbur bırakmak için tüm gayreti göstermesi gerekmektedir. Herhangi bir şüphe barındırmaması açısından, "üçüncü taraf" tanımına, tüm iş ortakları, operatörler, alt yükleniciler, tedarikçiler, aracılar, ajanslar, lobiciler, müşteriler ve Bioden Enerji ile hareket eden herkes dâhildir.

Üçüncü bir tarafla iş ilişkisi kurulması ya da aradaki ilişkinin değiştirilmesi için, söz konusu tarafın Bioden Enerji Liyakat Değerlendirmesinin gerekliliklerine uyması şarttır. Liyakat Değerlendirmesi, Bioden Enerji'nin herhangi bir şeffaflık problemi, çıkar çatışması ya da "Kırmızı Bayrak" içeren bir ilişkiye girmesini önlemek için yapılır ve Bioden Enerji'nin yolsuzluğa bulaşmış taraflarla iş yapmasını engeller. Aksi takdirde, Bioden Enerji yasadışı ya da etik olmayan taraflarla ilişkilendirilebilir. İç Denetim ve Uyum Müdürü, Liyakat Değerlendirmesi ile bağlantılı şekilde ilgili yönetmelikleri geliştirir ve uygular. "Kırmızı Bayrak" örnekleri Ek 1'de yer almaktadır.

Liyakat Değerlendirmesi incelemesinin kapsamı bahsi geçen işlemin ya da tarafın risk durumuna göre değişir. Her Bioden Enerji çalışanı, yolsuzluk ya da uyum riski taşıyan olası bir kırmızı bayrak ihtimaline karşı tetikte olmalıdır. İç Denetim ve Uyum Müdürü, çalışmanın sonuçları ve gerektiği takdirde iyileştirme önerilerini içerecek her Liyakat Değerlendirmesi raporunun hazırlanması ve imzalanması sürecinde yer almalıdır. Üçüncü bir tarafla yeni tesis edilecek ya da sürdürülecek olan bir anlaşma üzerindeki riskleri değerlendirmeli ve önerileri ile birlikte Etik ve Uyum Komitesi üzerinden Denetim Komitesi'ne raporlanmalıdır.

Taraflarla yapılacak anlaşmalar, tabi olunan kanunlara ve Bioden Enerji'nin etik gerekliliklerine uyumlu olması için gerekli bütün hükümleri içermelidir. İç Denetim ve Uyum Müdürü yolsuzluk karşıtı hükümleri yazmalı/incelemeli ve güncel tutmalıdır. Matbu hükümlerde yapılacak değişiklikler için Etik ve Uyum Komitesi'nden onay alınmalıdır.

**5.4.1. Değerlendirme Yapılacak Firmaların Belirlenmesi**

Üçüncü taraflarla çalışırken, üçüncü tarafın deneyimini, gerçek sahiplerini ve itibarını anlamak için yeterli durum tespiti yapmak kritik önem taşır. Bioden Enerji, üçüncü taraf seçimi yaparken, etik ilkelere uyumlarına yüksek seviyede önem gösterir. Etik ilkelerini, Bioden Enerji ile iş yapan ortaklara, taşeronlara ve tedarikçilere tanıtır, yalnız Bioden Enerji İş Etiği Kuralları'na uyacağını taahhüt eden firmalarla çalışır. Bu durum sözleşmelerde ve sipariş emirlerinde de belirtilmektedir.

Üçüncü tarafın oluşturabileceği tüm etik/uyum risklerini ortadan kaldırmak mümkün olmadığı gibi gerekli değildir. Ayrıca üçüncü tarafların hepsi aynı seviyede ve türde risk teşkil etmediğinden tüm üçüncü tarafları aynı derecede incelemek gerçekçi olmamaktadır.

İş ilişkisi kurulacak üçüncü taraf ve Bioden Enerji arasındaki ana sözleşme/iş sonu beklenen sözleşme tutarı veya sipariş tutarı/yıllık beklenen sipariş tutarı (PO) (üçüncü tarafında ilgili yerdeki farklı sözleşme/sipariş emirlerinin toplam tutarı) 50.000 USD sınırının üstünde olan işler ön değerlendirmeye kapsamına alınır. Bu firmalar için farklı kaynaklardan bir araştırma yapılır, herhangi bir konuda olumsuzluk tespit edilmesi durumunda, firmalar hakkında detaylı liyakat değerlendirmesi gerçekleştirilir. Bioden Enerji, grup şirketleri değerlendirmeye alınmaz.

Internet arama süreci, küresel yaptırım listeleri, kamu kayıtları, olumsuz haber kontrolleri, yasal veri tabanlarına yönelik kontroller, üçüncü tarafın dava geçmişi ile ilgili çalışma, özel veri tabanlarının kullanılması, kredi kontrolü, düzenleyici kurumlar tarafından yayınlanan "yasaklanmış, diskalifiye edilmiş şirket ve kişi" listeleri, "siyasi nüfuz sahibi kişi (PEP)" listeleri gibi farklı kaynaklar üzerinden yapılır.

**5.4.2. Değerlendirme Yöntemi**

Üçüncü taraflarının "kapsam dahilinde" olduğu belirlendikten sonraki adım, ön değerlendirmede tanımlanan riskin farklı kanallarda detaylı olarak araştırılması ve risk seviyesinin tespitidir.

Değerlendirme öncesinde, üçüncü taraflara Firma Liyakat Değerlendirme Anketi Formu gönderilerek şirketin yapısı, etik/uyum yönetim sistemi, iş kanunu & insan haklarına uyum, olası çıkar çatışması, firma ile ilgili olası yasal işlemler, üçüncü taraflar ve devlet kurumları ile ilişkiler, hediye ve bağış uygulamaları, kişisel verilerin gizliliği uygulamaları, kara para aklama,

terörizm finansmanı gibi konularda firmanın beyanı ve destekleyici belgeler talep edilir. Anketin gönderilmesi ve takibi, firma ile ilişkiyi kuran bölümün sorumluluğundadır. Gelen anketin her sayfasında firma kaşesi ve yetkili yönetici imzası ile paraflanmış olması zorunludur.

Gelen bilgilerin doğruluğu, ön değerlendirme bilgileri de kullanılarak değerlendirilir ve üçüncü tarafın risk seviyesi belirlenir. Bu değerlendirme İç Denetim ve Uyum Müdürü tarafından yapılır, hukuki konularda Merkez Hukuk Bölümü'nden destek alınır. Değerlendirmenin sonucu Üçüncü Taraflar Etik & Uyum Liyakat Değerlendirme Formu'na kaydedilir. Firmanın risk seviyesi "yüksek", "orta", "düşük" veya "risk yok" şeklinde değerlendirilir belirlenir. Risk değerlendirmesi makul sayıda kanıt doküman ile belgelenmelidir.

Değerlendirme yapılan konularda risk tespit edilmesi, üçüncü tarafla iş ilişkisine devam edilmeyeceği anlamına gelmemektedir. Tespit edilen risk seviyesini azaltacak tedbirler uygulanabilir.

Onay ve onay sonrası süreçler, üçüncü tarafla ilişkiye girmek isteyen bölüm, ilgili merkez bölümü ve İç Denetim ve Uyum Bölümü arasında güçlü bir iş birliği gerektirir. Risk değerlendirmesi ve durum tespiti süreçleri tamamlandıktan sonra üçüncü tarafla devam edilip edilmeyeceğine karar vermek için onay alınmalıdır. Düşük ve orta riskli üçüncü taraflarla girilecek iş ilişkisinin onaylanmasında Merkez Hukuk Bölümü, iş ilişkisine giren proje bölüm ile ilgili merkez bölümün yöneticisi, İç Denetim ve Uyum Müdürü yer alır. Yüksek riskli üçüncü taraflar için, bu bölümlere ilave olarak Genel Müdür onayları da alınmalıdır.

**5.4.3. İzleme**

Liyakat değerlendirmeleri güncelleme işlemleri, belirlenen risk kategorisine istinaden, değerlendirmenin yapıldığı tarih itibari ile aşağıda belirtilen zaman çizelgesi uyarınca yapılır.

***Risk Seviyesi Güncelleme***

Yüksek Risk 6 ayda bir

Orta Risk 1 yılda bir

Düşük Risk 2 yılda bir

Orta ve yüksek risk derecesindeki üçüncü taraflarla kurulan iş ilişkilerinde, belirlenen riskin azaltılması için aşağıdaki izleme faaliyetleri de uygulanmalıdır.

- Üçüncü tarafın ödeme talepleri ve hakkedişlerinin detaylı olarak gözden geçirilmesi
- Üçüncü tarafın yürürlükteki yolsuzlukla mücadele yasalarına uyduğuna dair yıllık beyanının alınması

- Firma yöneticilerine ve çalışanlarına etik ve uyum konularında eğitim verilmesi
- Risk değerlendirmesi süreçlerinin periyodik olarak yenilenmesi veya güncellenmesi
- Üçüncü tarafa yönelik periyodik ve/veya risk temelli denetim yapılması
- Sözleşmelere ilave etik ve uyum konularında maddeler ilave edilmesi

**5.5. Risk Değerlendirmesi ve Raporlaması**

İç Denetim ve Uyum Müdürü yılda en az bir kere, Bioden Enerji'nin maruz kalabileceği dış yolsuzluk risklerini (örneğin; ticari işlemler veya iş ortaklıklarından kaynaklı ve iç yolsuzluk risklerini, yolsuzluk karşıtı politika ve yönetmeliklerle uymama) değerlendirir. Bu değerlendirmeye göre İç Denetim ve Uyum Müdürü, Etik ve Uyum Komitesi üzerinden Denetim Komitesi'ne sunmak üzere bir rapor hazırlar. Raporun içerisinde Bioden Enerji'nin karşılaşabileceği iç ve dış yolsuzluk riskleri ve bunları bertaraf etmek için alınabilecek önlemler yer alır.

Bioden Enerji, İç Denetim ve Uyum Müdürü tarafından düzenli olarak uygulanmak üzere yolsuzluk karşıtı bir uyum değerlendirmesi programı hazırlar. Bu değerlendirmenin amacı düzenli olarak yolsuzluk karşıtı politika ve yönetmeliklerin gözden geçirilmesi ve Bioden Enerji faaliyetleri içerisinde bu politika ve yönetmeliklerin nasıl uygulandığının incelenmesidir.

**5.6. İletişim**

Kurallar, tüm çalışanlarla paylaşılmıştır. Kurallar ayrıca Bioden Enerji'nin şirket içi ağında ve internet sitesinde de bulunmaktadır. Kurallar, işe giriş oryantasyonu, iç iletişimler ve sınıf içi eğitimlerde de duyurulmaktadır.

Dış taraflar ile etkin bir iletişim sağlanması için, Bioden Enerji ya da çalışanları hakkında gelen talepler ilgili iletişim birimi ya da İç Denetim ve Uyum Müdürü'ne iletilmelidir. Basın açıklaması yapacak olan çalışanlar yukarıda belirtilen şartlara uyarak hareket etmelidir. Çalışanlar, özellikle yapmaları söylenmediği sürece, Şirketin finansal sonuçları, ileriye yönelik finansal performansı ya da iş aktiviteleri hakkında açıklama yapmamalıdır. Çalışanlar, Bioden Enerji ya da hissedarlarının, herhangi bir dış iletişim kaynağı tarafından zarar görmemesi için her zaman dikkatli olmalıdır. Kamuya açık olmayan bilgilerin ifşa edilmesine yönelik kuralları ihlal eden kişilerin hem kendilerini hem de Şirket'i yasal yaptırımlara maruz bırakacağı iyi bilinmelidir.

**5.7. Kuralların İhlali ve Şüphe Durumlarının Yönetimi**

Kuralların olası ihlalini bütün çalışanlar hemen ihbar etmek durumundadır. Şüpheli ihlaller çalışanın yöneticisi, yöneticisinin yöneticisi, İç Denetim ve Uyum Müdürü, Etik ve Uyum Komitesi, Denetim Komitesi veya Yönetim Kurulu'nun herhangi bir üyesine bildirilebileceği gibi,

Şirket tarafından oluşturulmuş diğer raporlama mekanizmaları da kullanılabilir. Bioden Enerji, iyi niyetle bildirim yapan kişiye karşı yaptırımda bulunulmayacağını taahhüt eder. Bütün ihbar ve bildirimler, İç Denetim ve Uyum Müdürü tarafından takip edilir ve ciddiye alınır. Bildirimler isimsiz yapılmaz ise, İç Denetim ve Uyum Müdürü ve Etik ve Uyum Komitesi ihbar kaynağını gizli tutar.

Yolsuzluk karşıtı kanunlar ve düzenlemelerin ihlalini içeren bir rapor alan yönetici, bu raporu vakit kaybetmeden yazılı şekilde İç Denetim ve Uyum Müdürü'ne iletmelidir. Tüm çalışanlar, geçerli endişelerini iyi niyetle dile getirmelidir. Bu endişeler, iyi niyetle bildirilmesine rağmen yersiz olduğu ortaya çıksa dahi kendilerine herhangi bir yaptırım uygulanabileceği kuşkusu veya korkusu olmamalıdır. Bildirim, aşağıda işaret edilen ihlal veya tehlikelerin mevcut olduğu düşünüldüğünde yapılmalıdır:

- Bioden Enerji İş Etiği Kuralları ve Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Esasları'nın ihlali
- Bioden Enerji'nin itibarını sarsabilecek davranışlar
- Suç teşkil edecek faaliyetler
- Sağlık ve güvenliğin tehlikeye atılması
- Herhangi bir hukuki veya mesleki yükümlülüğe uygun davranılmaması
- Rüşvet
- Çalışanlara zarar verecek nitelikteki bir eylemin ifa edilmesi.
- Çevreye zarar verilmesi
- Usulsüz olarak gizli bilgi ifşa edilmesi.

Bir çalışanın, yukarıdaki durumları da içeren herhangi bir uygunsuz davranışta bulunulduğundan geçerli kuşkusu veya endişesi olması halinde, bu hususu bildirmesi gerekmektedir. Çalışanın, bir hususun bildirime esas olup olmadığı konusunda tereddüdü varsa, İç Denetim ve Uyum Müdürü'ne danışmalıdır.

**5.7.1. Endişenin Bildirilmesi Esasları**

Şirket yönetiminin ve İç Denetim ve Uyum Müdürü'nün amacı, çalışanların aşağıdaki hususların bilincinde olarak endişelerini bildirmelerini sağlamaktır:

- Bildirim dürüstlük, doğruluk ve iyi niyet çerçevesinde yapılıyor olmalıdır.
- Bildirim gerekli araştırmanın etkin olarak yapılmasına olanak sağlayacak detayda olmalıdır.
- Çalışanın, yanlış veya dayanaksız olduğunu bilerek bildirimde bulunması, kötü niyetle veya kişisel çıkar amacıyla gerçek olmayan iddialar öne sürmesi halinde ilgili kişiler disiplin soruşturmasına tabi olacaklardır.

- Bildirimle ilgili inceleme azami gizlilik altında yapılır.
- Bildirimlerin daha çok Bioden Enerji çalışanlarının eylemleri ile ilgili olması beklenmekle birlikte, iş ortaklarının eylemleri ile ilgili de olabilir. Bu nedenle, İş Etiği Kuralları'nın iş ortakları tarafından ihlal edilmesi konusunda geçerli sebebi olan kişilerin endişelerini paylaşmaları talep edilmektedir.
- Bioden Enerji, şirketin etik kurallarının, yasaların ya da diğer kuralların muhtemel ihlalleriyle ilgili olarak yetkili kişilere, şirket birimlerine ya da şirketteki diğer otoritelere bilgilendirme yapan kişilere hiçbir yaptırım uygulamayacağını ve onlara zarar verecek biçimde değerlendirilmeyeceğini taahhüt eder.
- Bildirimler, çalışanlar haricinde, taşeronlar, tedarikçiler, iş ortakları, aracıları veya herhangi bir kişi tarafından yapılabilir.

**5.7.2. Endişenin Bildirim Şekli**

Normal şartlarda bir çalışanın şikayetini ileteceği yer, yetki zincirinin takip edilmesini teminen, ilgili bölümün yöneticisidir. Bu sayede konu, ilgili birimin üst yönetimine ulaşacaktır. Üst yöneticiler etik ve uyum ile ilgili olarak yapılan bildirimleri İç Denetim ve Uyum Müdürü'ne aktarmakla yükümlüdür. Çalışanlar, tercih etmeleri durumunda veya bildirimleri kendi yöneticisi/yöneticileri ile ilgili ise, direkt olarak İç Denetim ve Uyum Müdürü'ne bildirebilirler.

Bildirimler yüz yüze yapılabildiği gibi, şirket internet sitesindeki Etik ve Uyum alanında belirtilen telefon, e-posta ya da Etik Bildirim Hattı ile de yapılabilir.

Çalışanlar ya da başkaları isimsiz bir şikâyette (sessiz mekanizma) bulunabilir. Ancak isimsiz şikâyetlerin etkin şekilde incelenebilmesi için konunun detaylı olarak açıklanması gerekmektedir. Konunun soruşturmaya değer olup olmadığı kararının esas kriterlerden biri, soruşturma için yeterli bilginin mevcut olup olmadığıdır. Eğer şikâyeti yapan kişi ismini vermişse, işbu Kurallar dâhilinde kişinin kimlik bilgileri dürüstlük, adalet ve açıklık çerçevesi içerisinde gizli tutulur. Ancak eğer şikâyetçi olağan şikâyet bildirim kanallarını kullanmaktan herhangi bir nedenle rahatsızlık duyuyorsa, şikâyetini direkt olarak İç Denetim ve Uyum Müdürü 'ne de iletebilir. İç Denetim ve Uyum Müdürü ve Etik ve Uyum Komitesi bu kurallar çerçevesinde kişinin isminin gizli kalma isteğini yerine getirir.

Sessiz mekanizma; şüpheli muhasebe işlemleri ve denetimsel sorunlar, etik olmayan ya da sahtecilik konuları da dâhil olmak üzere bu kuralların herhangi bir ihlali karşısında; çalışan, alt yüklenici ve tedarikçilerin gizli bir şekilde şikâyette bulunmasını sağlamak, buna benzer gizlilik arz eden şikâyetlerin alınması, tutulması ve ilgilenilmesi için uygulanmaktadır.

**5.7.3. Bildirimin İncelenmesi ve Raporlanması**

Bildirimlerin incelenmesindeki gizlilik endişeleri, olası hukuki süreçler, gerçekleşen veya iddia edilen etik veya yasal olmayan ihlallerden dolayı yaşanabilecek problemler, olası itibar kaybı gibi unsurlar, süreci zorlu ve karmaşık hale getirebilmektedir. Bu süreç, doğası gereği, şirket içindeki çalışanlara yönelik suçlamaları veya iddiaları içerir. Bildirimlerin incelenmesinde azami özen gösterilmezse farklı boyutlarda hukuki problemlerin ve komplikasyonların ortaya çıkmasına neden olabilir.

Bildirimin incelenmesi, yönetmeliklerde etik/uyum ihlali olarak tanımlanan eylem ve davranışların var olup olmadığının tespiti, ihlal varsa boyutunun belirlenmesi ve uygun önlemlerin alınması, oluşan ya da muhtemel zarar ve kayıpların giderilmesi yollarının saptanması amacı ile yapılır. Bunun yanı sıra, bildirim incelemesi, eylemlerin tekrarlanmasını önlemeye yönelik yapılan inceleme ve araştırmalar kapsamında ilgili kaynaklardan bilgi ve belge toplanması ve varılan sonuç ve kanılar hakkında ilgili birimleri bilgilendirmeye yönelik rapor düzenlenmesi faaliyetlerini de içerir.

Tüm bildirimler İç Denetim ve Uyum Müdürü ile paylaşılacak, İç Denetim ve Uyum Müdürü konunun kapsamı ve ilgili kişileri tespit edebilmek için, şirket içindeki farklı bölümlerden de destek alınarak bir ön inceleme yapacaktır. Etik ve Uyum Komitesi Başkanı, İç Denetim ve Uyum Müdürü ve bildirimin içeriğine göre, ilgili bölüm yöneticisi, bildirimin değerlendirmesinde izlenecek yola karar vereceklerdir.

Bir bildirimin sonlandırılması için konu ile ilgili olarak yapılan çalışmalar yazılı olarak raporlanmalıdır. Raporlama Etik ve Uyum Komitesi'ne ve Komite'nin uygun gördüğü diğer kişilere yapılır. Bioden Enerji'nin etik değerlerinin ihlali; disiplin cezası, uyarılı ya da uyarısız işten çıkarma ve gerekli olması halinde durumu ilgili kurumlara rapor etme ile sonuçlanabilir.

**5.8. Eğitimler**

Bioden Enerji personeli için hazırlanan, Bioden Enerji'nin iş etiği konusundaki politika ve yönetmeliklerindeki esasları kapsayan, soru/cevap içeren İş Etiği Kuralları ve Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Esasları eğitimi, sabit işyerleri ve projelerde, çalışanlara işe giriş döneminde verilecektir. Ayrıca yıllık olarak tekrarlanmakta, gerektiğinde alt yüklenicilerin yöneticilerine de uygulanmaktadır.

İç Denetim ve Uyum Müdürü tarafından düzenli olarak veya gerekli görüldüğü hallerde İş Etiği Kuralları'nın bir konusunun içeriği ve uygulamada yaşanan ihlalini örnekleri ile açıklayan hatırlatma yayınları gönderilir.

Tüm personelin, yönetmelikleri okuyup, anladıkları ve bütününü kabul ettiklerini beyan ettikleri taahhüt ve beyan formları hazırlatılacaktır.

Tedarikçilerin sipariş emirleri ve taşeronların sözleşmelerine yazılan ve Bioden Enerji İş Etiği Kurallarına uyacaklarını taahhüt ettikleri madde bulunmaktadır.

**5.9. Denetim ve Kuralların Gözden Geçirilmesi**

Kurallara uyum, İç Denetim ve Uyum Müdürü tarafından gözlemlenecek ve altı ayda bir Etik ve Uyum Komitesi üzerinden Denetim Komitesi'ne bildirilecektir.

İç Denetim ve Uyum Müdürü, şirketin ve çalışanların hak ve çıkarlarını korumak, şirket içi ve dışı etik & uyum risklerine karşı öneriler geliştirmek ve makul güvence sağlamak üzere denetim, soruşturma ve incelemeler yapar. Şirket Denetim Komitesi, Yönetim Kurulu ve Genel Müdür, etkin bir denetim faaliyeti gerçekleşmesini sağlayabilecek düzeyde, yeterli kalite ve sayıda personel istihdam edebilmesi, uygun çalışma ortamı ve teknik donanıma sahip olması için gerekli kaynakları sağlar.

İç Denetim ve Uyum Müdürü'nün, yapılacak yıllık denetimlerde veya görevlendirildiği özel incelemelerde, konu ile ilgili olacak bütün bölümlere, kayıtlara, varlıklara, bilgi, belge, yönetmelik ve personele erişim yetkisi vardır. Şirkete zarar verebilecek veya maddi kayıplara neden olabilecek işlemler veya faaliyetlerle ilgili konularda denetlenen bölüm personeli doğrudan bilgi vermekle yükümlüdür. Yönetimin herhangi bir kademesi, sözü geçen bilgi, belge veya dokümana ulaşılmasına engel olduğu takdirde, bir üst kademe yöneticinin bu engellemenin nedenlerini açıklaması ve Etik ve Uyum Komitesi'nin bilgilendirilmesi gereklidir.

İç Denetim ve Uyum Müdürü, çalışmalarını denetim takvimi ve buna bağlı uygun programlar çerçevesinde yürütür. Denetim takvimi, risk değerlendirmeleri sonucunda Denetim Komitesi'nin ve Genel Müdür'ün talep ve önerileri dikkate alınarak yapılır. Olağan denetimler dışında, yapılacak soruşturma, inceleme, özel denetim gibi çalışmalar için herhangi bir ön program hazırlanmaz.

Saha çalışmasına başlamadan, Denetim Komitesi, Genel Müdür ve denetimin gerçekleştirileceği proje/şirket üst yönetimi bilgilendirilir. Saha çalışması sonunda, denetlenen fonksiyon/bölüm/süreç ile ilgili bulgu, risk ve öneriler dokümante edilir, ilgili yönetici ile görüşülerek bulgu konusunda mutabakat sağlanır. Denetimde ortaya çıkan bulgularla ilgili olarak alınacak aksiyonlar denetlenen bölüm tarafından hazırlanır ve İç Denetim ve Uyum Müdürü'ne gönderilir.

İç Denetim ve Uyum Müdürü , projeyi her ziyaretinde yaptığı denetim raporlamasının dışında yıl içinde genel kapsam çalışmalarıyla ilgili altı ayda bir Denetim Komitesi'ne raporlama da yapar.

Bioden Enerji yılda bir kere bu kuralları gözden geçirir ve eklemeler ya da değişiklikler yapabilir. Kurallar ile ilgili tüm çalışanlardan gelecek yorumlar ya da öneriler memnuniyetle karşılanır. Çalışanlar, Kurallar'da yapılan önemli değişiklikler hakkında bilgilendirilir.

**6- EKLER ve FORMLAR**

- UYM-EK-01-01 Kırmızı Bayraklar
- BİODEN FRM.İK 021 24.07.2026.01 Yönetsel Dokümanların Takibi ve Uygulanması Formu
- UYM-FRM-01-02 İş Ortakları Taahhüt ve Beyan Formu
- UYM-FRM-01-03 Üçüncü Taraflar Liyakat Değerlendirme Anketi
- UYM-FRM-01-04 Üçüncü Taraflar Liyakat Değerlendirme Karar Formu
- UYM-FRM-01-05 Bağış ve Sosyal Yardım Değerlendirme Formu
- UYM-FRM-01-06 Çıkar Çatışması Beyan ve Çözüm Formu
- UYM-FRM-01-07 Hediye İş Nezaketi Değerlendirme Formu