

TOKEN ÖDEME HİZMETLERİ ve ELEKTRONİK PARA A.Ş.

EU-1009 - Etik Uyum Politikası

Şubat 2024

İÇİNDEKİLER

1. AMAÇ ve KAPSAM	3
2. TANIMLAR	3
3. UYUM YÜKÜMLÜLÜKLERİ	4
3.1. Yükümlülüklere İlişkin Genel Açıklamalar	4
3.2. Uyum Etki Alanları ve Risk Analizleri	4
4. UYUM PROGRAMI	5
4.1. Uyum Programının Başlıca Bileşenleri	5
4.2. Uyum Organizasyonu	6
4.3. Endişelerin Dile Getirilmesi ve Disiplin Cezaları	9
4.3.1. Raporlama ve Bildirimde Bulunma.....	9
4.3.2. Soruşturmalar ve Disiplin Cezaları	9
5. YETKİ ve SORUMLULUKLAR	10
6. YÜRÜRLÜK ve GÖZDEN GEÇİRME	10

1. AMAÇ ve KAPSAM

İşbu Uyum Politikası'nın ("**Politika**") amacı Token Ödeme Hizmetleri ve Elektronik Para A.Ş. ("**Token Ödeme**") için tasarlanmış, kapsamlı ve etkin bir Uyum çerçevesinin tesis edilmesi, Token Ödeme'nin yasal düzenlemelere, iç politikalara, iyi kurumsal yönetim uygulamalarına ve etik kurallara uyma taahhüdünün ortaya konulmasıdır.

Token Ödeme'nin tüm çalışanları ve yöneticileri, Koç Topluluğu ve Token Ödeme Etik İlkeleri'nin ("**Etik İlkeler**") ayrılmaz bir parçası olan işbu Politika'ya, ilgili diğer politikalara ve Koç Topluluğu politikalarına uygun hareket etmekle yükümlüdür.

2. TANIMLAR

"Uyum Görevlisi" Token Ödeme Uyum Programı'nın yönetiminden ve gözetilmesinden birincil derecede sorumlu kişidir.

"İş Ortakları" tedarikçi, distribütör, bayi, yetkili servis ve iş ilişkisi içinde bulunan diğer üçüncü taraflar, şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron, danışman, vb. ile bu sayılanların çalışan ve temsilcilerini kapsar.

"Koç Holding", Koç Holding A.Ş. anlamına gelir.

"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.'nin konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını (*Joint Ventures*) ifade eder.

"Misilleme", işyerinde bir mağduriyetin, güvenlik endişesinin, yönetim zaafiyetinin, 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 dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere karşılaştığı herhangi bir olumsuz eylem anlamına gelir.

"Risk Yönetimi" Token Ödeme'nin varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşürebilecek stratejik, operasyonel, finansal, hukuki ve sair her türlü riskin erken tespiti, değerlendirilmesi, etki ve olasılıklarının hesaplanması, bu risklerin Token Ödeme'nin kurumsal risk alma profiline uygun olarak yönetilmesi, raporlanması, tespit edilen risklerle ilgili gerekli önlemlerin uygulanması, karar mekanizmalarında dikkate alınması için çalışmakta ve bu doğrultuda etkin iç kontrol sistemlerinin oluşturulması ve entegrasyonu konularında Yönetim Kurulu'na tavsiye ve önerilerde bulunmaktadır.

"Sistemik Risk Analizi" temel Uyum risklerini belirleme, değerlendirme ve izleme süreci anlamına gelmektedir.

"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. Yükümlülüklere İlişkin Genel Açıklamalar

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

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

3.2. Uyum Etki Alanları ve Risk Analizleri

Uyum Departmanı, iş birimleri ile birlikte Uyum Etki Alanlarına yönelik periyodik risk değerlendirmeleri yapar ve bu doğrultuda Token Ödeme 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 dökümanlar 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 dahil ancak bunlarla sınırlı olmayan Token Ödeme'ye özgün 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:

- Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele
- Uluslararası Yaptırımlar
- Suç Gelirlerinin Aklanmasının Engellenmesi
- Veri Gizliliğinin Korunması
- Rekabet
- İnsan Hakları

Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği ise şirketimiz genelinde gerçekleştirilen bu çalışmaları 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

Uyum Programı, Token Ödeme'de iki ayrı başlıkta takip edilmektedir. Bunlar, Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi Kapsamında oluşturulan Uyum Programı ("**MASAK Uyum Programı**")¹ ve Koç Holding A.Ş. koordinasyonunda tüm Koç Topluluğu için oluşturulan ve işbu Politika kapsamında şirketteki uygulama esaslarına yer verilen Etik Uyum Programı'dır ("**Etik Uyum Programı**")

4.1. Etik Uyum Programının Başlıca Bileşenleri

Etik Uyum Programı, Token Ödeme'nin Uyum ile ilgili konularını, riske dayalı bir yaklaşımla belirlemeyi ve yönetmeyi amaçlayan kurallar, politikalar ve prosedürler bütünüdür. Etik Uyum Programı, üst yönetim tarafından desteklenen ve Uyum Departmanı tarafından izlenen kurumsal Uyum kültürünü ve Token Ödeme genelinde yazılı hale getirilen standartları, tüm çalışanların katılımıyla bir araya getirir.

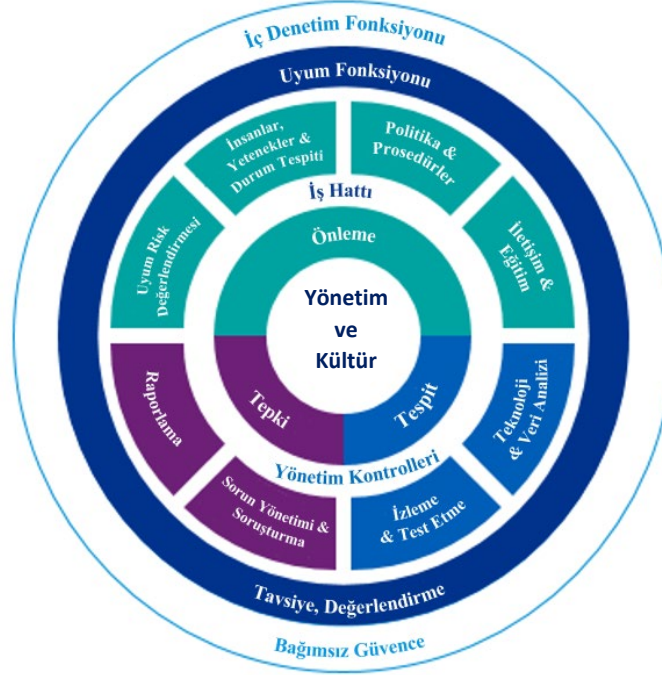
Etik Uyum Programı'nın temel bileşenlerine aşağıda yer verilmiştir:

- Önleme
- Tespit Etme
- Tepki Verme

Aşağıdaki görsel, Etik Uyum Programı'nın bileşenleri ve bu bileşenlerin kompozisyonunu göstermektedir. Bu yapı, Uyuma ilişkin genel yaklaşım ve stratejiyi, bir başka ifadeyle Token Ödeme Etik Uyum Programı'nın genel çerçevesini tanımlamaktadır.

¹ MASAK Uyum Programı kapsamında, Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.'nin Ana Finansal Kuruluş olduğu Finansal Grup içerisinde yer alan Token Ödeme, Ana Finansal Kuruluş koordinatörlüğünde çalışmalarını yürütmektedir. Konuyla ilgili Suç Gelirlerinin Aklanmasının ve Terörün Finansmanının Önlenmesi Hakkında Kurum&Şirket Politikası ve buna bağlı alt yönergeler incelenebilir. Token Ödeme içerisinde Uyum Birimi sorumluluğundadır.

Görsel I: Token Ödeme Etik 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.

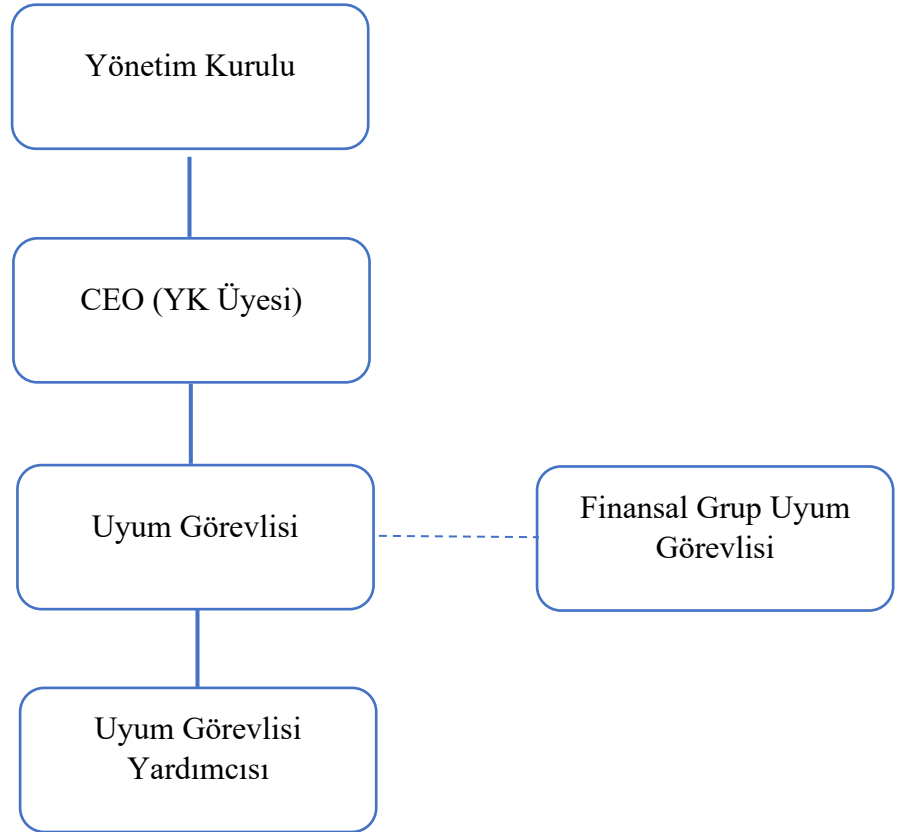
4.2. Uyum Organizasyonu

Token Ödeme'nin Uyum yaklaşımı, üst yönetimin Uyum ile ilgili konulara verdiği önem ile şekillenmiştir. Token Ödeme üst yönetimi, temel değerler, genel kabul gören kurumsal yönetim ilkeleri ve etik standartları uygulamak suretiyle organizasyon genelinde bir örnek olarak hareket etmekte ve Uyumun Token Ödeme 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 etkinliği için son derece önemli bir gerekliliktir. Uyum organizasyonu, Etik Uyum Programı ile ilgili konularda karar alınması, geliştirilmesi, yürütülmesi, izlenmesi ve gözetilmesinden sorumlu olan kişileri ve organizasyonel yapıyı ifade eder.

Aşağıdaki şekil, Token Ödeme'deki mevcut Uyum organizasyonunu göstermektedir.

Şekil 1: Token Ödeme Hizmetleri ve Elektronik Para A.Ş. Uyum Organizasyonu



Uyum organizasyonun işlevleri:

- Uyum Görevlisi
- Uyum Görevlisi Yardımcısı

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 şirket geneline liderlik sergilenmesi bakımından Token Ödeme CEO'su ve Yönetim Kurulu'nun sorumluluğu bulunmaktadır.

Başarılı bir Etik Uyum Programı oluşturabilmek için Uyum Görevlisi 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 CEO'ya bağlıyken, bağımsızlığını da korumak amacıyla uygun gördüğü hallerde Koç Holding Baş Hukuk ve Uyum Müşaviri'ne başvurur.

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.

Uyum Görevlisi görev ve sorumluluklarını, Uyum Departmanı'nın desteğiyle yürütür ve yerine getirir. Uyum Departmanı'nın gerçekleştireceği faaliyetlerin nihai sorumluluğu, Uyum Görevlisine aittir.

Uyum Departmanı'nın başlıca üç temel işlevi vardır. Bunlar; Öncelikli Görevler, İzleme Sorumlulukları ve Danışmanlık Faaliyetleridir.

Öncelikli Görevler Sistematik Risk Analizi süreci neticesinde belirlenen aşağıda sıralanan fakat bunlarla sınırlı olmayan temel riskleri kapsar.

- Uyum riski alanlarının (İş Ortakları ile ilgili riskler dahil) 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;
- Token Ödeme 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;
- Token Ödeme için Uyum raporlama ve dokümantasyon sisteminin oluşturulması;
- Uyum performans göstergelerinin oluşturulması, Token Ödeme'nin Uyum performansının izlenmesi ve ölçülmesi;
- Düzeltici aksiyon planlarına duyulan ihtiyacı belirlemek için Token Ödeme'nin 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 imkanlarının sağlanması;
- Uyum politikalarının, prosedürlerinin ve diğer dökümanların uygun ve yeterli olmasının ve çalışanlar ile İş Ortakları tarafından erişebilir/ulaşabilir olmasının sağlanması;
- İhbar bildirim sistemleri veya benzer mekanizmalar vasıtasıyla şikayetler ve/veya geri bildirimler gibi bilgilerin raporlanmasına ve yönetilmesine yönelik süreçlerin geliştirilmesi ve uygulamaya geçilmesi;

- 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 izlenmesi 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 dahil edilmesinin teşvik edilmesi ve iş birimlerinin bu kapsamda desteklenmesi;
- 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 Uyum Departmanı'nın danışma işlevini yerine getirdiği faaliyetler anlamına gelir.

Görev ve sorumlulukları dikkate alındığında Uyum Departmanı'nın yeterli bütçeye ve kaynağa sahip olması ve sadece Uyum konularında çalışmak üzere görevlendirilen yeterli sayıda ve yetkinlikte kadroya sahip olması gerekir.

Risk Yönetimi, Uyum Departmanı ile Yönetim kurulu arasında bir nevi bağlantı işlevi görür.

4.3. Endişelerin Dile Getirilmesi ve Disiplin Cezaları

4.3.1. Raporlama ve Bildirimde Bulunma

Etik İlkeler'e uygun olmayan her türlü davranışa, usulsüzlüğe veya görevin suistimaline tanıklık eden veya böyle bir durumdan haberdar olan ya da kuşku duyan tüm çalışanların, bu endişelerini üst yöneticilerine veya ya da etik@oderopay.com.tr adresi üzerinden Uyum Görevlisi'ne iletmesi veya "koc.com.tr/ihbarbildirim" adresinden Etik Hat'ta bildirimde bulunması gerekmektedir.

Etik Hattı, bildirimde bulunanların gizliliğini ve istenirse anonimliğini korumak için tasarlanmıştır. 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 şikayetler 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 Token Ödeme Disiplin Komitesi dikkatine getirilir ve objektif kriterlere dayalı olarak gerekli disiplin önlemleri alınır.

5. YETKİ ve SORUMLULUKLAR

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

İşbu Politika ile yerel mevzuat arasında bir farklılık olması durumunda, ilgili uygulama yerel mevzuata aykırılık teşkil etmediği ölçüde, Politika veya mevzuattan, daha kısıtlayıcı olan geçerli olacaktır.

Öte yandan, işbu Politika'ya, Koç Topluluğu veya Token Ödeme Etik İlkelerine veya yürürlükteki mevzuata aykırı olduğu düşünülen herhangi bir eylemden haberdar olunması halinde bu konuyu bir üst yöneticiye iletebilir ya da uyum@oderopay.com.tr adresine veya "koc.com.tr/ihbarbildirim" adresinden Etik Hat'ta bildirimde bulunulabilir.

İşbu Politika'nın bir çalışan tarafından ihlali, Disiplin Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde, iş sözleşmesinin feshine kadar varabilecek disiplin cezalarına neden olabilir.

İşbu Politika'ya uyumlu hareket etmesi beklenen herhangi bir üçüncü tarafın, işbu Politika'ya aykırı hareket etmesi halinde, ilgili sözleşmeler feshedilebilir.

6. YÜRÜRLÜK ve GÖZDEN GEÇİRME

İşbu Politika, 16.05.2022 tarihli Yönetim Kurulu onayı ile yürürlüğe girmiş olup, Politika'nın güncellenmesinden Token Ödeme Hukuk ve Uyum Departmanı sorumludur.

Revizyon	Tarih	Açıklama
No:1	05.02.2024	"İş Ortakları" tanımı güncellenmiştir.