

2025



ODAS ETİK İLKELER

İçindekiler

Amaç ve Kapsam	01
ODAŞ'ın Değerleri, Vizyonu ve Etik Duruşu	02
İnsan Haklarına Saygı ve Uyum Taahhüdü	03
Çocuk İşçiliği Yasağı	04
Zorla Çalıştırmanın Önlenmesi	05
Adil Rekabet ve Fikri Mülkiyet Haklarına Saygı	06
Kara Paranın Aklanması, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele	07
İş Etiği ve Davranış İlkeleri	08
Yaptırımlara, İhracat Kontrollerine ve Uluslararası Düzenlemelere Uyum	09
İnsan ve Kültür Yaklaşımı	10
Kişisel Verilerin Korunması ve Bilgi Güvenliği Politikası	11
ODAŞ Etik Hattı ve Uygulama Süreçleri	12
İlkeler ve Politikalar Arasındaki İlişki ve Yönetişim Yapısı	13
Yürürlük ve İzleme Mekanizması	14

01

Amaç ve Kapsam

ODAŞ Etik İlkeler ("İlkeler"), ODAŞ Elektrik Üretim Sanayi Ticaret A.Ş. ve bağlı iştiraklerinin ("ODAŞ") tüm faaliyetlerinde etik değerlere, yasal düzenlemelere ve kurumsal iç prosedürlere tam uyumu sağlamak amacıyla oluşturulmuştur. İlkeler, ODAŞ'ın benimsediği insan haklarına saygı, şeffaflık, adalet, çevre odaklı yönetim anlayışı, sürdürülebilirlik ve sorumluluk ilkelerini kurumsal düzeyde somutlaştıran ve tüm faaliyetlerinde bu ilkeler doğrultusunda hareket edilmesini sağlayan yol gösterici bir çerçeve niteliğindedir.

İlkeler, ODAŞ'ın faaliyet gösterdiği sektörlerde, her düzeydeki çalışan, yönetici ve iş ortağı için bağlayıcı kurallar ve ilkelere dayalı bir etik ve uyum çerçevesi sunar. Aynı zamanda, kurumsal değerlerimizle uyumlu davranış kültürünün geliştirilmesi, olası ihlallerin önlenmesi, tespit edilmesi ve ODAŞ'ın dinamik ve girişimci yapısına uygun şekilde ele alınması için gerekli yönetim yapısını tanımlar.

Bu İlkeler ile:

01

ODAŞ'ın etik değerleri ve davranış kurallarının kurum kültürü haline getirilmesi,

02

İlgili yasal düzenlemeler ile uluslararası norm ve sözleşmelere (ör. BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, ILO Sözleşmeleri, UN Global Compact İlkeleri) tam uyum sağlanması,

03

İş etiği, çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, rüşvet ve yolsuzluk, ayrımcılık, adil rekabet, bilgi gizliliği ve güvenliği, çıkar çatışması gibi temel alanlarda etik standartların tesis edilmesi,

04

Şirket içi uyum yapısının, risk analizlerinin, disiplin süreçlerinin ve denetim mekanizmalarının en etkin ve dinamik şekilde işletilmesi için gerekli yönetim çerçevesinin tanımlanması,

05

İhlallerin bildirilmesine imkan tanıyan bağımsız, anonim ve güvenli bir bildirim sisteminin işletilmesi,

06

Tüm bu alanlara ilişkin ilgili politika ve prosedürlere atıf yapılarak detaylı uygulama kurallarının ayrı belgelerle yönetilmesi amaçlanmaktadır.

İlkeler, aşağıda belirtilen politika metinleriyle birlikte bir bütün olarak değerlendirilmelidir:



İnsan Hakları Politikası



İnsan ve Kültür Politikası



Kara Paranın Aklanması, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası



Kişisel Verilerin Korunması ve Bilgi Güvenliği Politikası



Bağış, Sponsorluk, Hediye ve Ağırlama Politikası



Kurumsal Yönetim Politikası



Tedarik Zinciri Uyum Politikası



Yaptırımlar, İhracat Kontrolleri ve Uluslararası Uyum Politikası



ODAŞ Etik Hattı Politikası



Çevre Politikası



İş Etiği, Çıkar Çatışmaları ve Rekabet Politikası



İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası
Kurumsal İletişim Politikası

Bu İlkeler'in uygulanmasında, şirketin ilgili politikaları, prosedürleri, disiplin yönetmelikleri ve yasal yükümlülükleri esas alınır. İlkeler, yalnızca ODAŞ'ın değil, aynı zamanda iştiraklerinin tüm çalışanlarını ve iş ortaklarını da kapsar.



ODAŞ'ın Değerleri, Vizyonu ve Etik Duruşu

ODAŞ olarak yalnızca faaliyet gösterdiğimiz sektörlerde ekonomik değer üretmeyi değil; aynı zamanda topluma ve çevreye karşı sorumluluk bilinciyle, sürdürülebilirlik ve etik ilkelerine bağlı ve şeffaf bir şekilde hareket etmeyi esas alıyoruz. Kurulduğumuz günden bu yana, faaliyet gösterdiğimiz her alanda dinamik, yenilikçi, çevik, çevreye duyarlı ve topluma katkı odaklı bir büyüme anlayışı ile hareket etmekteyiz.

ODAŞ, kurumsal vizyonu doğrultusunda değer üretirken şeffaflık, dürüstlük, sorumluluk ve insan haklarına saygı ilkelerini temel alır. Bu yaklaşım yalnızca stratejik hedeflerimizin değil, aynı zamanda günlük iş yapış biçimlerimizin de ayrılmaz bir parçasıdır.

ODAŞ olarak sahip olduğumuz yüksek üretim gücü, dinamik ve çevik yaklaşımımız, gelişen yatırımlarımız ve portföyümüz ile büyüyen iş hacmimizin yalnızca etik ilkelerin benimsendiği bir çalışma ortamı ile mümkün olduğuna inanıyoruz. Bu doğrultuda tüm çalışanlarımızdan ve iş ortaklarımızdan, şirketin etik değerlerine sadık kalmaları ve yürürlükteki yasal düzenlemelere eksiksiz biçimde uymaları beklenir. ODAŞ, ayrımcılık, taciz, psikolojik yıldırma (mobbing) veya şiddet gibi çalışma ortamını zedeleyecek hiçbir davranışa müsamaha göstermez. Çalışanların insan onuruna yakışır bir ortamda, eşit fırsatlarla, güven içinde görev yapmaları önceliğimizdir.

Şirket kültürümüz, insan onuru, çalışma hakkı, çevresel sürdürülebilirlik ve fırsat eşitliği gibi evrensel değerleri özümseyerek şekillenmiştir. Bu çerçevede, gizliliğin korunması, çıkar çatışmalarının önlenmesi, şirket varlıklarının sorumlu biçimde kullanılması ve bilgi güvenliğinin sağlanması, tüm organizasyon genelinde titizlikle gözetilir.

ODAŞ'ta, tüm faaliyetlerimizde mevzuata uygunluğu yalnızca yasal bir zorunluluk olarak değil, aynı zamanda kurumsal değerlerimizin ve etik duruşumuzun doğal bir yansıması olarak kabul ederiz.

ODAŞ'ın etik duruşu, yalnızca bir davranış kuralları seti değil; dinamik ve girişimci kurum kültürünün özü olarak tüm karar alma ve uygulama süreçlerine nüfuz eder. Bu çerçevede üst yönetim başta olmak üzere tüm yöneticilerimizden beklenen, etik liderlik sergilemeleri ve şirket içinde etik kültürünün gelişimine öncülük etmeleridir.

Etik İlkeler kapsamında belirlenen tüm ilkelere uyum sağlanması, yalnızca şirketin itibarı açısından değil; aynı zamanda tüm çalışanlarımızın ve paydaşlarımızın refahı ve güvenliği açısından da hayati öneme sahiptir.

03 İnsan Haklarına Saygı ve Uyum Taahhüdü

ODAŞ, tüm faaliyetlerinde insan onuruna saygıyı esas alan, insana ve yaşama değer veren bir iş kültürü oluşturmayı taahhüt eder. Şirketimiz, ulusal mevzuatın yanı sıra başta Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, ILO Temel Sözleşmeleri ve OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi olmak üzere uluslararası normlara tam uyum içerisinde hareket eder.

İnsan hakları yaklaşımımız yalnızca kendi faaliyet alanımızla sınırlı değildir; aynı zamanda iş ortaklarımız, tedarikçilerimiz ve iştiraklerimiz dahil tüm değer zincirimizde geçerlidir. Bu kapsamda, insan haklarına yönelik olası ihlallerin önlenmesi, tespit edilmesi ve düzeltilmesi için gerekli bildirim sistemleri işletilir.

Bu taahhüt çerçevesinde ODAŞ, zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, ayrımcılık, taciz ve istismar gibi tüm insan hakları ihlallerine karşı sıfır tolerans ilkesiyle hareket eder. Çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmek için temsil ve katılım, adil ücret alma ve güvenli çalışma ortamına sahip olma gibi temel hakları güvence altına alınır.

İnsan haklarına yönelik riskler, düzenli olarak gerçekleştirilen değerlendirmelerle tespit edilir ve özellikle riskli faaliyet alanlarında gerekli önleyici tedbirler alınır. Tedarikçi ilişkilerinde de bu ilkeler aynen geçerlidir, yapılan sözleşmelere insan hakları hükümleri entegre edilir.

İhlal tespit edildiği durumlarda, mağduriyetin giderilmesi ve tekrarının önlenmesi amacıyla düzeltici eylem planları hazırlanır. Ayrıca insan haklarına ilişkin politika ve uygulamalar düzenli olarak gözden geçirilir ve yıllık raporlama esasına göre şeffaf biçimde kamuoyuyla paylaşılır. ODAŞ'ın İnsan Hakları Politikası, bu alandaki uygulama esaslarını detaylandırır ve çalışanlar dahil tüm paydaşlara açık şekilde iletilir.

04 Çocuk İşçiliği Yasağı

ODAŞ, faaliyet gösterdiği tüm alanlarda ve tedarik zinciri boyunca çocuk işçiliğine karşı sıfır tolerans ilkesi ile hareket etmektedir.

Bu kapsamda şirketimiz, yalnızca kendi çalışanları için değil, tüm tedarikçileri ve iş ortakları için de geçerli olacak şekilde çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik yazılı, belgelenmiş ve uygulanan bir politika yürütmektedir. ODAŞ, çocuk işçiliğiyle mücadelede ulusal mevzuatın yanı sıra şu uluslararası standartlara tam uyum taahhüt eder:



ILO 138 No'lu Sözleşme (Asgari Yaş Sözleşmesi)



ILO 182 No'lu Sözleşme (En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması)



BM Çocuk Haklarına Dair Sözleşme

İlkeler kapsamında, ODAŞ ve tüm tedarikçileri nezdinde yasal asgari çalışma yaşının altında hiçbir çocuğun çalıştırılmasına kesinlikle izin verilmez. Yerel yasal düzenlemeler daha katı olduğu durumlarda, bu daha yüksek standartlar esas alınır. Tedarikçilerle yapılan sözleşmelere, çocuk işçiliği yasağını içeren açık ve bağlayıcı hükümler eklenir; ayrıca her tedarikçiden bu yasağa uyacaklarına dair yazılı taahhüt alınır.

Çocuk işçiliğiyle mücadele kapsamında yürütülen denetim sistemleri, düzenli saha ziyaretlerini ve habersiz denetimleri kapsar. Özellikle tarım ve inşaat gibi çocuk işçiliği riski yüksek olan sektörlerde faaliyet gösteren tedarikçilere yönelik özel kontroller uygulanır. Şirket, çocuk işçiliğiyle mücadele eden ulusal ve uluslararası sektör inisiyatiflerine üyeliği değerlendirir ve STK'lar, kamu kurumları ve ilgili sektör aktörleriyle birlikte yürütülen kolektif önleme projelerini destekler.

Herhangi bir tedarikçide çocuk işçiliği tespit edilmesi halinde, öncelikli olarak çocuğun eğitimi ve rehabilitasyonu sağlanır. Bu süreçte tedarikçiye belirli bir süre tanınır ve gerekli düzeltici eylemlerin hayata geçirilmesi talep edilir. Ancak iyileştirme çabaları başarısız olursa, ODAŞ iş ilişkisini sonlandırma hakkını saklı tutar. Tüm bu süreçte yürütülen faaliyetler, gerçekleştirilen denetimler ve elde edilen sonuçlar yıllık olarak şeffaf biçimde raporlanır.

Bu konuya ilişkin uygulama detayları, ODAŞ'ın İnsan Hakları Politikası ve Üçüncü Taraf İlişkileri ve Tedarik Zinciri Politikası çerçevesinde ayrıca tanımlanmıştır.

05

Zorla Çalıştırmanın Önlenmesi

ODAŞ, zorla çalıştırmanın her biçimine karşı sıfır tolerans politikası benimsemektedir. Bu ilke, yalnızca kendi organizasyonu için değil; aynı zamanda tüm tedarik zinciri, taşeronlar, danışmanlar, ajanslar ve iş ortakları için de geçerlidir. ODAŞ, çalışanların özgür iradeleriyle çalıştıkları, haklarının korunduğu ve istismar edilmedikleri dinamik bir çalışma ortamı yaratmaktadır.

Zorla çalıştırma yasağına ilişkin davranışlarımız, ulusal yasal düzenlemelerin yanı sıra aşağıdaki uluslararası ilkelerle de uyumludur:



ILO 29 ve 105 No'lu Sözleşmeler

(Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması),



BM Küresel İlkeler Sözleşmesi,



İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi.

İlkeler kapsamında, ODAŞ zorla çalıştırma, borç karşılığı çalışma, mahkûm işçiliği ve göçmen işçilere baskı uygulanması gibi tüm zorlayıcı istihdam biçimlerine karşı mutlak bir yasak uygular. Hiçbir çalışanın tehdit, ceza, borçlandırma, aile üyelerinin tehdidi ya da benzeri yollarla çalışmaya zorlanmasına izin verilmez. Her çalışanın kendi özgür iradesiyle çalışması ve dilediğinde işten ayrılma hakkına sahip olması temel bir güvencedir.

5.1. Göçmen İşçilerin İstihdamı

Ajanslar aracılığıyla göçmen işçilerin istihdam edilecek olması halinde, işe alım ücretleri ve aracılık bedelleri, hiçbir şekilde çalışana yansıtılmaksızın ODAŞ tarafından karşılanır. Taşınma ve yerleştirme giderleri yine ODAŞ'ın sorumluluğundadır. Kimlik belgeleri, pasaport, çalışma izni gibi kişisel dokümanlar, yasal bir zorunluluk olmadığı sürece çalışandan alıkonulmaz. Ayrıca, çalışana yönelik depozito, kefalet, sigorta kesintisi gibi baskılayıcı uygulamalar kesinlikle yasaktır.

5.2. Tedarikçilere Yönelik Uygulamalar

ODAŞ, tüm tedarikçi sözleşmelerine zorla çalıştırma yasağına ilişkin açık hükümler ekler ve tedarikçilerden bu ilkeye tam bağlılığı ifade eden yazılı taahhütler alır. Özellikle tarım, inşaat ve tekstil gibi yüksek riskli sektörlerde faaliyet gösteren tedarikçilere yönelik düzenli ve habersiz denetimler gerçekleştirilir. Gerektiğinde bağımsız üçüncü taraf denetimlerinden faydalanılır.

Zorla çalıştırma ihlali tespit edildiğinde derhal bir düzeltici eylem planı hazırlanır. Bu süreçte öncelikli hedef, mağdur çalışanın haklarının korunması ve uğradığı zararın telafi edilmesidir. İyileştirme adımlarının başarısız olması halinde, ODAŞ ilgili tedarikçiyle olan iş ilişkisini sonlandırma hakkını saklı tutar.

Zorla çalıştırmanın önlenmesine yönelik olarak hem çalışanlara hem de tedarikçilere düzenli eğitim programları uygulanır. Şirket bünyesinde, şüpheli durumların bildirilebilmesi amacıyla güvenli, tarafız ve bağımsız bir etik hattı oluşturulmuştur. Çalışanlar etik hattına anonimlik ve gizlilik ilkesi kapsamında başvurabilirler.

ODAŞ, zorla çalıştırmanın önlenmesine yönelik süreçlerini, eğitimlerini ve denetim faaliyetlerini yıllık olarak raporlamayı taahhüt eder. Uygulama detayları, ODAŞ İnsan Hakları Politikası kapsamında ayrıca düzenlenmiştir.

06 Adil Rekabet ve Fikri Mülkiyet Haklarına Saygı

ODAŞ, faaliyet gösterdiği tüm pazarlarda yalnızca yasal yükümlülüklerle değil, aynı zamanda etik ticaret ilkelerine de sıkı sıkıya bağlıdır. Rekabetin, sürdürülebilir kalkınmanın ve yenilikçiliğin itici gücü olduğuna inanan ODAŞ, adil rekabeti desteklemeyi kurumsal bir sorumluluk olarak görür.

Bu doğrultuda, ODAŞ tüm ticari faaliyetlerinde dürüstlük, şeffaflık ve adil davranış ilkelerini esas alır. Rekabeti kısıtlayıcı her türlü davranıştan kaçınır. Fiyat belirleme anlaşmaları, pazar veya müşteri paylaşımı, rakiplerle gizli iş birliği ve tekeldi uygulamalar gibi yasa dışı ve etik dışı faaliyetlere kesinlikle katılım sağlamaz.

ODAŞ, rakiplerin ve üçüncü tarafların sahip olduğu patent, marka ve telif hakkı gibi fikri mülkiyet haklarına tam saygı gösterir; bu hakların ihlali ODAŞ etik ilkelerine açıkça aykırıdır. Aynı şekilde, tüm çalışanlardan, müşteri ve tedarikçilerle olan ilişkilerinde dürüst, adil ve etik davranışlar sergilemeleri beklenir.

Bu ilkelerin şirket genelinde içselleştirilmesini sağlamak amacıyla, çalışanlara yönelik rekabet hukuku, etik ticaret, fikri mülkiyet hakları ve etik dışı durumların nasıl bildirileceğine ilişkin düzenli eğitim programları yürütülür. Etik ilkelere aykırı herhangi bir durumun tespit edilebilmesini sağlamak amacıyla, güvenli ve etkin şekilde işleyen bildirim mekanizmaları oluşturulmuştur. Adil rekabet ve etik davranış kuralları, detaylı biçimde İş Etiği, Çıkar Çatışmaları ve Rekabet Politikası kapsamında tanımlanmıştır.

07

Kara Paranın Aklanması, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele

ODAŞ, tüm faaliyetlerinde rüşvet, yolsuzluk, komisyon, usulsüz çıkar sağlama ve benzeri etik dışı uygulamalara karşı sıfır tolerans politikası izler. Bu ilke, yalnızca şirketin kendisi için değil, bağlı iştirakleri, tüm çalışanları ve birlikte çalışılan üçüncü taraflar (tedarikçi, danışman, taşeron vb.) için de bağlayıcıdır. Şirketin bu konudaki taahhüdü, yalnızca “yasalarla uyum” ile sınırlı değildir; aynı zamanda iş etiği, şeffaflık ve kurumsal sorumluluk çerçevesinde proaktif olarak yolsuzlukla mücadele mekanizmaları kurulmasını içerir.

7.1. Yasaklanan Uygulamalar

ODAŞ; doğrudan veya dolaylı olarak her türlü rüşvet, usulsüz ödeme, komisyon, menfaat sağlama veya çıkar çatışmasına yol açacak şekilde hediye verilmesi ya da ağırlama sağlanması gibi uygulamaları kesinlikle yasaklamaktadır. Şirket adına hareket eden hiç kimse, müşteriler, kamu görevlileri ya da özel sektör temsilcileri dahil olmak üzere üçüncü kişilere herhangi bir uygunsuz avantaj sağlayamaz. Özellikle kamu ihaleleri, ruhsat işlemleri, teşvik veya denetim süreçlerinde çıkar sağlamaya yönelik tüm girişimler açıkça yasaktır.

7.2. Çalışanlar ve Yöneticiler Açısından Kurallar

ODAŞ çalışanları ve yöneticileri, görevlerini etkileyebilecek nitelikte hiçbir hediye, ağırlama, ödeme veya avantaj kabul edemez veya sunamaz. Tüm iş ilişkilerinde dürüstlük, nesnellik ve şeffaflık esastır. Çıkar çatışması yaratabilecek herhangi bir durum tespit edildiğinde, çalışan bu durumu derhal yöneticisine veya şirketin etik bildirim mekanizmalarına bildirmekle yükümlüdür.

7.3. Üçüncü Taraflarla İlişkiler

Tedarikçiler, danışmanlar, taşeronlar ve diğer üçüncü taraflarla yapılan tüm sözleşmelere, rüşvet ve yolsuzlukla mücadeleye ilişkin açık ve bağlayıcı hükümler eklenmektedir. Bu kişi ve kuruluşlardan, etik ilkelere ve sıfır tolerans politikasına uyacaklarına dair yazılı taahhüt alınır. Gerekli görülen durumlarda, bu taraflara yönelik özel farkındalık artırıcı eğitimler de organize edilir.

7.4. Bildirim ve Yaptırım Mekanizmaları

Rüşvet veya yolsuzluk şüphesi taşıyan durumlar, çalışanlar tarafından güvenli ve anonim bildirim hatları, etik iletişim kanalları ya da Etik Kurul aracılığıyla raporlanabilir. Bildirimler gizlilik esasına göre değerlendirilir ve uygun görüldüğü takdirde soruşturma süreci başlatılır. İhlalin niteliğine göre disiplin yaptırımları (uyarı, görevden alma, iş akdi feshi vb.) uygulanabilir; ayrıca gerekirse yasal mercilere başvurularak adli süreçler devreye sokulur.

ODAŞ'ta uygulamalar düzenli olarak izlenir, ihlal riskleri analiz edilir ve bu riskleri en aza indirmeye yönelik önleyici tedbirler geliştirilir. Rüşvet ve yolsuzlukla mücadele uygulamaları ile hediye ve ağırlama uygulamaları, ODAŞ'ın Kara Paranın Aklanması, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası ve Bağış, Sponsorluk, Hediye ve Ağırlama Politikası kapsamında detaylandırılmıştır.

ODAŞ, tüm çalışanlarının görevlerini dürüstlük, etik sorumluluk, güvenilirlik ve profesyonellik ilkeleriyle yerine getirmelerini bekler. İş etiği anlayışımız, sadece belirli davranışların yasaklanmasından ibaret olmayıp; aynı zamanda çalışanların karar alırken ve uygularken temel alacakları değer sistemini oluşturur.

İş etiğine ilişkin uygulama ve örnek vakalar İş Etiği, Çıkar Çatışmaları ve Rekabet Politikası altında detaylandırılmıştır.

8.1. Çıkar Çatışmalarının Önlenmesi

İş etiğinin temel koşullarından biri, çıkar çatışmalarının önlenmesidir. Hiçbir çalışan, ODAŞ'taki görev ve yetkisini kendisi, ailesi ya da yakın çevresi lehine kişisel çıkar sağlamak amacıyla kullanamaz. Çalışanlar, görevleri sırasında şirketle çıkar çatışmasına neden olabilecek her türlü ilişki veya durumu derhal yöneticilerine veya şirketin etik bildirim kanallarına iletmekle yükümlüdür.

8.2. Şirket Varlıklarının ve Bilgilerinin Kullanımı

ODAŞ, şirket varlıklarının, kaynaklarının ve bilgilerinin yalnızca iş amaçlı kullanılmasını şart koşar. Fiziksel ve dijital tüm kaynakların etik ve sorumlu bir biçimde değerlendirilmesi beklenir. Şirket bilgileri gizlilik kurallarına uygun şekilde korunmalı, ticari sırlar üçüncü kişilerle paylaşılmamalıdır. Şirketle rekabete girmek ya da şirket fırsatlarını kişisel kazanç için kullanmak kesinlikle etik dışıdır.

8.3. Dürüstlük ve Şeffaflık

Yanıltıcı bilgi verilmesi, sahte belge düzenlenmesi ve benzeri tüm etik dışı davranışlara karşı sıfır tolerans politikası uygulanır. Bu tür uygulamalara hiçbir koşulda izin verilmez.

8.4. Bildirim Sorumluluğu ve Koruma

Etik kurallara aykırı herhangi bir durumla karşılaşan her çalışan, bu durumu Etik Kurul'a, ODAŞ Etik Hattı'na veya doğrudan yöneticisine bildirmekle yükümlüdür. Bildirimde bulunan çalışanların kimlik bilgileri gizli tutulur; bildirim sebebiyle herhangi bir olumsuz muameleye uğramamaları güvence altındadır.

8.5. Disiplin Süreci ve Hukuki Adımlar

Etik dışı davranışlarda bulunan çalışanlar hakkında derhal disiplin süreci başlatılır. İhlalin niteliğine göre bu süreç, yazılı uyarıdan iş akdinin feshedilmesine kadar farklı aşamaları içerebilir. Gerekli görüldüğünde hukuki süreçler de devreye sokulur.

8.6. Etik Kültürün Yaygınlaştırılması

ODAŞ, bünyesinde etik kültürün benimsenmesi ve sürdürülebilirliği için dinamik ve girişimci bir eğitim anlayışı benimser. Bu doğrultuda ODAŞ, etik kültürün kurum genelinde yerleşmesi için üst yönetim liderliğinde düzenli olarak etik farkındalık kampanyaları yürütür ve çalışanlarına etik ilkeler konusunda eğitim programları sunar. Etik kurallar periyodik olarak gözden geçirilir, güncellenir ve tüm çalışanlara açık ve erişilebilir biçimde duyurulur.

Yaptırımlara, İhracat Kontrollerine ve Uluslararası Düzenlemelere Uyum

ODAŞ, faaliyet gösterdiği tüm alanlarda yasalara, uluslararası düzenlemelere, sektör standartlarına ve yürürlükteki yaptırım kurallarına tam uyum sağlama ve bunları yaparken çevreye duyarlı, sürdürülebilir bir iş modeli yürütme taahhüdü altındadır. ODAŞ, sadece ulusal mevzuat değil; aynı zamanda uluslararası kuruluşlar tarafından belirlenen yaptırım listeleri, ihracat kontrolleri, rekabet ve ticaret kuralları gibi küresel uyum yükümlülüklerine de bağlılık gösterir.

ODAŞ çalışanları, görevlerini ifa ederken her zaman ulusal ve uluslararası hukuki düzenlemelere, iklim değişikliği ile mücadele ilkelerine, sektörel kısıtlamalara ve varsa lisanslama yükümlülüklerine uygun hareket etmek zorundadır. Şirket, ülke bazlı ambargo listeleri, ihracat kısıtlamaları, ticari yasaklar ve finansal yaptırımlar gibi yükümlülüklerle aykırı herhangi bir işlemden kaçınır. Özellikle yaptırımlara tabi ülke veya bölgelerle yürütülecek ticari faaliyetlerde, ön değerlendirme ve uyum kontrollerinin yapılması zorunludur.

Şirketin hiçbir çalışanı ya da temsilcisi, bilerek veya ihmali davranışla yaptırım kapsamındaki kişi, kurum veya ülkelere doğrudan ya da dolaylı biçimde ticari kolaylık sağlayamaz. Bu tür işlemler, şirketin yalnızca hukuki değil, aynı zamanda ciddi finansal ve itibari risklerle karşı karşıya kalmasına yol açabilir.

ODAŞ, bu riskleri en aza indirmek amacıyla, tüm çalışanlarına düzenli aralıklarla yasal uyum ve uluslararası yaptırımlar konularında eğitimler sunar. Gerekli görüldüğü takdirde, uluslararası ticaret, hukuk ve denetim alanlarında uzman dış danışmanlarla iş birliği yapılır. Her birim, kendi faaliyet alanına özel kontrol listeleri ve prosedürel rehberler aracılığıyla yönlendirilir.

İlgili iş birimleri tarafından mevzuata ve yaptırımlara uyum düzenli olarak izlenir ve raporlanır. Ayrıca, çalışanlar tarafından tespit edilen uyumsuzluklar Etik Hat üzerinden Etik Kurul'a bildirilebilir ve değerlendirme sürecine tabi tutulur.

Bu başlıkta belirtilen ilke, sorumluluk ve uygulama esasları, ayrıca detaylandırılmak üzere Yaptırımlar, İhracat Kontrolleri ve Uluslararası Uyum Politikası başlıklı alt politika dokümanında tanımlanmıştır.

İnsan ve Kültür Yaklaşımı

ODAŞ, çalışanlarını en değerli varlığı olarak görmekte ve insan kaynağının gelişimini ve refahını sürdürülebilir ve dinamik büyümenin temel yapıtaşlarından biri olarak kabul etmektedir. Bu doğrultuda, çalışanlara yönelik tüm süreçlerin adil, şeffaf, kapsayıcı ve stratejik hedeflerle uyumlu şekilde yönetilmesi temel ilke olarak benimsenmiştir.

Şirketimiz; işe alım, kariyer gelişimi, ücretlendirme, performans yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği, etik süreçler ve çalışma kültürü gibi İnsan ve Kültür süreçlerinde, çeşitliliğe saygıyı, fırsat eşitliğini ve sürekli gelişimi esas alır. Bu çerçevede oluşturulan İnsan ve Kültür Politikası, tüm iş ailelerinin ihtiyaçlarına uygun olarak farklılaştırılmış uygulamaları içerir ve her çalışanın potansiyelini ortaya çıkarabileceği çevik bir çalışma ortamı hedefler.

ODAŞ, kurum kültürünün temelini oluşturan değerler ve kurumsal yetkinlikler doğrultusunda; iş birliğini teşvik eden, dinamik, güvenilir, gelişim odaklı ve yenilikçi bir çalışma ortamı sunar. İnsan ve Kültür alanındaki süreçler, yalnızca çalışan memnuniyetini ve bağlılığını artırmakla kalmaz; aynı zamanda etik ilkelere, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına ve sürdürülebilirlik hedeflerine katkı sağlayacak şekilde yapılandırılır.

Çalışanların kariyer yolculukları, eğitim ve gelişim planları, performansları ve motivasyonları düzenli olarak izlenir; şeffaf geri bildirim mekanizmalarıyla desteklenir. Tüm yöneticiler, sorumlu oldukları ekiplerde bu ilkelere uyumu gözetmek ve çalışma ortamını sürekli iyileştirmekle yükümlüdür.

ODAŞ'ta çalışanlara sağlanan olanaklar, sadece iş yaşamı ile sınırlı kalmaz; iş-yaşam dengesini destekleyen uygulamalar, sosyal etkinlikler, gönüllülük projeleri ve etik bildirim mekanizmalarıyla desteklenir. Çalışanların katılımını ve aidiyetini güçlendiren tüm bu unsurlar, şirketin kurumsal sorumluluğu ve sürdürülebilirlik anlayışının bir yansımasıdır.

Bu başlıkta belirtilen prensipler, uygulama esasları ve yönetim çerçevesi; ayrıca detaylandırılmak üzere İnsan ve Kültür Politikası başlıklı alt politika dokümanında tanımlanmıştır.



Kişisel Verilerin Korunması ve Bilgi Güvenliği Politikası

ODAŞ, faaliyet gösterdiği tüm sektörlerde bilgi güvenliği ve kişisel veri koruma süreçlerini, kurumsal sorumluluğunun ve sürdürülebilirlik yaklaşımının ayrılmaz bir parçası olarak görmektedir. Şirketimiz; bilgi varlıklarının gizliliği, bütünlüğü ve erişilebilirliğini güvence altına alırken, çalışanlarımızın, müşterilerimizin ve tüm paydaşlarımızın kişisel verilerini hukuka uygun, şeffaf ve güvenli bir biçimde işlemeyi taahhüt eder.

ODAŞ, bu kapsamda TS ISO/IEC 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi ve TS ISO/IEC 27019 Enerji Sektörü Bilgi Güvenliği Önlemleri Standardı ile 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu başta olmak üzere, GDPR, CCPA gibi ulusal ve uluslararası düzenlemelere uyumlu şekilde faaliyetlerini yürütür. Kişisel veri işleme süreçlerinde hukuka, dürüstlük kurallarına, veri minimizasyonuna ve amaçla sınırlı işlemeye yönelik ilkelere sıkı sıkıya bağlıdır.

Tüm kişisel veriler; güvenli sunucularda saklanır, yalnızca yetkili personelin erişimine açık tutulur ve erişim rollere göre kontrol altına alınır. AES-256 şifreleme, çok faktörlü kimlik doğrulama, güvenlik duvarları, IDS/IPS sistemleri ve log kayıtları gibi ileri düzey teknik önlemlerle korunur. Verilerin işleme süreci sona erdiğinde, ilgili mevzuata uygun şekilde silinir, yok edilir veya anonimleştirilir.

ODAŞ, çalışanlarına ve ilgili taraflara yönelik düzenli eğitim ve farkındalık programlarıyla bilgi güvenliği kültürünü güçlendirir; üçüncü taraflarla yürütülen iş birliklerinde ise aynı düzeyde güvenlik ve gizlilik standartlarının sağlanmasını zorunlu kılar. Bilgi güvenliği ve veri koruma süreçleri, yılda en az bir kez iç ve/veya dış denetime tabi tutulur; olası riskler için iş sürekliliği planları hazırlanır ve uygulanabilirliği test edilir.

Kişisel verilerin korunması ve bilgi güvenliği uygulamalarına ilişkin ilke, sorumluluk ve prosedürel esaslar; ayrıca detaylandırılmak üzere Kişisel Verilerin Korunması ve Bilgi Güvenliği Politikası başlıklı alt politika dokümanında tanımlanmıştır.



ODAŞ Etik Hattı ve Uygulama Süreçleri

ODAŞ, etik ilkelere uygunluğu gözetmek ve etik dışı davranışları engellemek amacıyla, çalışanlar ve iş ortakları tarafından kolay erişilebilir, güvenilir ve şeffaf bir etik hat kurmuştur. Bu sistem, yalnızca ihlallerin tespit edilmesini değil; aynı zamanda şirketin etik yapısının sürekli iyileştirilmesini de hedefler.

12.1. ODAŞ Etik Hattı:

Etik ilkelere aykırı bir durumla karşılaşan veya böyle bir durumdan şüphelenen tüm çalışanlar, taşeronlar, danışmanlar ve paydaşlar; ODAŞ Etik Hattı'na telefon, çevrimiçi platform, e-posta adresi üzerinden anonim olarak bildirimde bulunabilirler. ODAŞ Etik Hattı'nın tüm kanalları, çalışanların kolaylıkla erişebileceği şekilde bağımsız bir kuruluş tarafından yapılandırılmıştır. ODAŞ Etik Hattı, düzenli olarak gözden geçirilir ve etkinliği değerlendirilir.

ODAŞ Etik Hattı'nda yer alan her unsurda gizlilik ve anonimlik ilkeleri titizlikle uygulanır. Bildirimde bulunan kişilerin kimlik bilgileri, talep etmeleri halinde kesin olarak gizlilikle korunur.

Şirketin hiçbir kademesinde, iyi niyetle etik bildirimde bulunan bir çalışana karşı ayrımcılık, işten çıkarma, görev yeri değişikliği, ücret veya terfi hakkının engellenmesi gibi olumsuz eylemler uygulanamaz. Bu tür uygulamalar "misilleme" olarak değerlendirilir ve doğrudan disiplin süreci başlatılır.

12.2. Süreç Yönetimi

Etik ihlali bildirimlerinin alınması ve yönetilmesi şu şekilde gerçekleşir:

1. Başvuru Alınması:

ODAŞ Etik Hattı'nda, e-posta, telefon veya çevrimiçi sistem üzerinden gelen tüm bildirimler kayıt altına alınır. Bildirimde bulunan kişilerin talep etmeleri halinde kimlik bilgileri gizlenerek bildirim Etik Kurul'a iletilir.

2. İlk Değerlendirme:

Etik Kurul, bildirim kapsamı ve içeriği doğrultusunda ön inceleme ve araştırma yaparak soruşturma sürecinin başlatılıp başlatılmayacağına karar verir.

3. Soruşturma Süreci:

Etik Kurul tarafından uygun görüldüğünde iç soruşturma başlatılır. Bu süreçte ilgili kişilerden bilgi ve belge temin edilir, gerekli görüşmeler yapılır ve kayıt altına alınır.

4. Karar Aşaması:

Etik Kurul tarafından ihlalin varlığına karar verilirse düzeltici eylemler belirlenir. Olayın niteliğine göre disiplin süreci veya yasal başvuru mekanizmaları devreye alınır.

5. Geri Bildirim:

Etik Kurul tarafından yürütülen sürecin sonucu, anonimlik ilkesine zarar vermeyecek şekilde, bildirim yapan kişiye aktarılır.

6. Kayıt ve İzleme:

ODAŞ Etik Hattı'na yapılan tüm bildirimler ve sonuçları kayıt altına alınır, periyodik analizlerle izlenir, Yönetim Kurulu'na raporlanır ve sistematik olarak gelişim sağlanır.

ODAŞ, Etik Hattı'nın tarafsızlık, anonimlik ve güvenlik ilkelerine uygun yürütülmesi için bağımsız üçüncü taraf hizmet sağlayıcılarıyla çalışmaktadır. Etik ve İhbar Hattı'nın altyapısı, bildirim mahiyetine göre yönlendirme, kayıt ve şeffaflık ilkelerine uygun şekilde tasarlanmıştır.

Etik süreçler, ODAŞ Etik Kurulu tarafından izlenir ve yılda en az bir kez Yönetim Kurulu'na kapsamlı bir rapor sunulur. Bu raporlar, şirketin iç denetim planlarına ve sürdürülebilirlik raporlamalarına entegre edilerek kurumsal şeffaflığın artırılmasına katkı sağlar. Etik süreçlere ilişkin dokümanlar ve başvuru mekanizmaları, şirketin intranet sisteminde, çalışanların erişimine açık bir biçimde yayımlanır.

Etik bildirim süreçlerinin işleyişine ilişkin detaylı hükümler, ODAŞ'ın Etik ve İhbar Hattı Politikası ile İş Etiği, Çıkar Çatışmaları ve Rekabet Politikası içerisinde ayrıca tanımlanmıştır.

İlkeler ve Politikalar Arasındaki İlişki ve Yönetişim Yapısı

ODAŞ Etik İlkeler, Şirket'in etik değerlerini, insan haklarına yaklaşımını ve iş etiği anlayışını ortaya koyan çerçeve niteliği taşıyan, kapsayıcı bir üst metin niteliğindedir. Bu İlkeler, uygulamaya ilişkin prosedürel detayların yer aldığı, çeşitli politika belgeleriyle birlikte uygulanır.

Bu politika belgeleri, ODAŞ Etik İlkeler kapsamında belirtilen taahhütlerin nasıl uygulanacağını, sorumlulukların nasıl dağıtıldığını ve süreçlerin nasıl yönetileceğini detaylı şekilde tanımlar.

13.1. Politika Sorumluluğu ve Güncellenmesi

ODAŞ Etik İlkeler ile bu metin kapsamında yer alan politika belgelerinin uygulanabilirliği, güncelliği ve şeffaflığı, ODAŞ Etik Kurulu'nun sorumluluğundadır. Politika metinleri dünyanın dinamik yapısına uyum sağlayacak şekilde yılda en az bir kez gözden geçirilir; gerekli görüldüğü durumlarda revize edilerek Yönetim Kurulu'nun onayına sunulur. Güncellenen belgeler, hem şirket çalışanlarının hem de diğer paydaşların kolay erişebileceği şekilde şirket içi dijital sistemler ve kurumsal web sitesi aracılığıyla yayımlanır.

13.2. ODAŞ Etik Kurulu'nun Yapısı

ODAŞ Etik İlkeler'in, çevik ve etkin şekilde uygulanmasını sağlamak, etik ihlalleri değerlendirmek, etik kültürün yerleşmesine yönelik her türlü girişimi desteklemek ve düzenli raporlama gerçekleştirmek amacıyla ODAŞ Etik Kurulu oluşturulmuştur.

Etik Kurulu, Şirket'in etik duruşunu ve uyum sistemlerini destekleyen değerlendirme ve soruşturma organıdır. Kurul'un yetki ve sorumlulukları, Etik Hattı Politikası'nda düzenlenir ve Yönetim Kurulu tarafından onaylanarak yürürlüğe girer.

Kurulun oluşumu:

Etik Kurulu, aşağıda belirtilen birimlerin temsilcilerinden oluşur:

ODAŞ İcra Kurulu

2 Asil Üye

Hukuk ve Arşiv Direktörlüğü

1 Asil Üye

Finans ve Yatırımcı İlişkileri Direktörlüğü

1 Asil Üye

İnsan ve Kültür Kurulları

1 Asil Üye

Kurulun idari ve koordinasyon işlerinin yürütülmesi görevini Etik Kurulu üstlenir. Gerektiğinde uzman görüşü alınmak üzere ilgili departmanlar veya dış danışmanlar toplantılara davet edilebilir. Kurul üyeleri, şeffaflık, tarafsızlık, gizlilik ve etik ilkelere bağlılık esaslarına göre seçilir ve görevlerini yürütür. Kurul üyelikleri, Yönetim Kurulu tarafından onaylanarak atanır ve görev süreleri bir yıldır.

Kurulun görev ve yetkileri:

- 01** Etik ilkelere aykırı durumlarla ilgili yapılan bildirimleri değerlendirmek ve gerekli işlemleri başlatmak.
- 02** Etik ihlallere ilişkin ön inceleme veya iç soruşturma yapılmasını sağlamak.
- 03** Uygulanacak disiplin süreçlerine ilişkin öneri geliştirmek.
- 04** Gerekli durumlarda bağımsız inceleme yapılmasını sağlamak veya dış denetim önerisinde bulunmak.
- 05** Etik İlkeler ve buna bağlı politika belgelerinin güncellenmesine ilişkin önerilerde bulunmak.
- 06** Şirketin etik ve uyum kültürünü güçlendirmek amacıyla farkındalık ve eğitim faaliyetlerini koordine etmek.
- 07** Etik süreçlerin uygulanması hakkında Yönetim Kurulu'na dönemsel raporlama yapmak.
- 08** Etik bildirimlerin kayıt altına alınmasını ve gizlilikle saklanmasını denetlemek.
- 09** Üçüncü taraf bildirimlerinin ve dış şikâyetlerin değerlendirilmesini sağlamak.

13.3. Kurulun Çalışma Esasları

Etik Kurulu en az 2 ayda bir olağan şekilde toplanır. Gerekli durumlarda olağanüstü toplantı yapılabilir. Alınan kararlar, kurul üyelerinin salt çoğunluğu ile kabul edilir. Tüm toplantılar yazılı olarak kayıt altına alınır ve güvenli arşiv sistemlerinde muhafaza edilir. Gerekli durumlarda, kurul kararları doğrultusunda yasal işlem, disiplin süreci veya dış bildirim süreçleri başlatılır.

14

Yürürlük ve İzleme Mekanizması

ODAŞ Etik İlkeler, Yönetim Kurulu'nun 11.07.2025 tarihli ve 2025/8 sayılı Yönetim Kurulu kararı uyarınca 11.07.2025 tarihi itibarıyla yürürlüğe girer ve ODAŞ bünyesindeki tüm çalışanları, yöneticileri, iştirakleri ve birlikte çalışılan üçüncü tarafları kapsar. ODAŞ Etik İlkeler'in yürürlüğe giriş tarihi ve versiyon bilgisi belgede açıkça belirtilir. İlkeler ve bağlantılı politika belgeleri, şirket içi sistemlerde ve kurumsal web sitesinde erişime açık şekilde yayımlanır.

ODAŞ Etik İlkeler'in uygulanması, izlenmesi ve etkinliğinin değerlendirilmesinden ODAŞ Etik Kurulu sorumludur. Etik Kurulu, bu kapsamda; politika uygulamalarındaki riskleri tespit eder, gelen etik bildirimleri değerlendirir, ihlallere ilişkin sistemin işlerliğini denetler ve gerektiğinde düzeltici faaliyet önerilerinde bulunur.

ODAŞ Etik İlkeler, yılda en az bir kez gözden geçirilerek değerlendirilir. Güncellemeye ihtiyaç duyulan durumlar; mevzuat değişiklikleri, uluslararası standartlara uyum gereklilikleri, iç denetim bulguları ve uygulamada karşılaşılan aksaklıklara göre belirlenir. Revizyon önerileri, Etik Kurulu tarafından hazırlanır ve Yönetim Kurulu onayıyla yürürlüğe girer. Güncellenen politika metinleri, tüm çalışanlara ve ilgili paydaşlara açık bir şekilde duyurulur.

Bize Ulařın



Genel Müdürlük

Barbaros Mh. Bařak Cengiz Sk..
Varyap Meridian Sitesi No:1/D Villa 4
Batı Atařehir / İstanbul

Get in Touch

info@odasenerji.com

Website

www.odas.com.tr

Tel

+ 90 216 474 1 474