



# Cengiz Holding A.Ş.

## Uyum Politikası

*Revizyon No : 01*  
*Revizyon Tarihi : 15.09.2025*

## İçindekiler

|    |                                 |   |
|----|---------------------------------|---|
| 1. | Amaç ve Kapsam.....             | 3 |
| 2. | Tanımlar .....                  | 3 |
| 3. | Genel İlkeler .....             | 3 |
| 4. | Uyum Yapısı.....                | 4 |
| 5. | Uyum Programının Aşamaları..... | 5 |
| 6. | Yetki ve Sorumluluklar.....     | 6 |
| 7. | Revizyon Tarihçesi .....        | 6 |

## 1. Amaç ve Kapsam

İşbu Uyum Politikası (“Politika”), Cengiz Holding A.Ş. ve Grup Şirketlerinin (“Cengiz Holding”, “Holding” veya “Grup”) tüm faaliyetlerinde uyulması gereken yasal düzenlemeler, uluslararası standartlar ve iç politika/prosedürlere uygunluğu güvence altına almayı amaçlamaktadır. Uyum Politikası, Holding’in uyum kültürünü kurumsal yapının her seviyesinde yerleştirmeyi, riskleri etkin şekilde yönetmeyi ve etik, şeffaf ve hesap verebilir bir iş ortamı oluşturmayı hedefler.

Politika, yalnızca mevcut yasal yükümlülüklerle uyumu değil, aynı zamanda uluslararası iyi uygulamaların benimsenmesini ve sürekli geliştirilmesini de kapsamaktadır. Bu doğrultuda, çalışanlar, yöneticiler, iş ortakları ve üçüncü taraflar bu Politika’da belirtilen kurallara uygun hareket etmekle yükümlüdür.

Uyum Politikası, Cengiz Holding bünyesinde uygulanan tüm politika, prosedür ve süreçler için çatı bir referans niteliği taşımakta olup, şirketin etik ilkelerle uyumlu, sorumlu ve sürdürülebilir bir iş modeli geliştirmesi için temel çerçeveyi sunar.

## 2. Tanımlar

Politika içerisinde kullanılan terimler, kelimeler ve ifadeler bu başlık altında tanımlanmadıysa anlamlarını yürürlükteki yasa, düzenlemeler ve sektörel anlamlarından alacaktır.

**Durum Tespit:** Bir sözleşme akdedilmeden veya iş ilişkisine başlanmadan önce tarafların kimlik, sahiplik, ortaklık yapısı, faaliyet gösterdikleri sektörler ve ülkeler gibi unsurların incelenmesi ve doğrulanması sürecidir.

**Uyum:** Toplum tarafından kabul edilmiş etik standartların yanı sıra yasaların, yönetmeliklerin, endüstri ve organizasyon standartlarının, gönüllü taahhüt ve taraf olunan sözleşmelerin gerekliliklerine de uyulması olarak ifade edilmektedir.

**Uyum Riski:** Çalışanların veya üçüncü tarafların yasa, düzenleme, etik standartlar, şirket politika ve prosedürlerine uymamaları nedeniyle Cengiz Holding ve çalışanlarının karşı karşıya kalabileceği yasal yaptırımlar, idari para cezaları, mali kayıplar ve itibar zedelenmesi gibi risklerdir.

**Uyum Programı:** Cengiz Holding’in faaliyetlerinin ulusal ve uluslararası mevzuata, etik ilkelere ve şirket politikalarına uyumlu şekilde yürütülmesini sağlama amacıyla oluşturulan sistematik yapı ve süreçler bütünüdür. Bu program; politika ve prosedürlerin hazırlanmasını, risklerin belirlenmesini ve yönetilmesini, eğitimlerin verilmesini, ihbar mekanizmalarının işletilmesini, düzenli izleme ve denetim faaliyetlerini kapsar.

**Üçüncü Taraf:** Tedarikçi, yüklenici, taşeron, bayi, distribütör, aracı veya Holding nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci ve danışmanı ifade eder.

## 3. Genel İlkeler

Cengiz Holding, uyum kavramını sadece bir yükümlülük değil, kurumsal kültürün ayrılmaz bir unsuru olarak görmektedir. Bu doğrultuda, faaliyetlerinin her aşamasında uyum ilkelerini entegre etmeyi, riskleri önceden görerek kontrol altına almayı ve güvenilir bir iş ortamı tesis etmeyi hedeflemektedir.

Bu kapsamda Holding; risklerin sistematik biçimde belirlenmesi ve analiz edilmesi, uygun kontrol noktalarının oluşturulması, mevcut kontrollerin etkinliğinin düzenli olarak izlenmesi, politika ve prosedürlerin güncel tutulması ve ihlallerde gerekli düzeltici aksiyonların alınması

için kurumsal bir çerçeve oluşturmıştır. Düzeltici aksiyonlar, ilgili birimlerle iş birliği içerisinde Hukuk Departmanı'nın koordinasyonunda hayata geçirilir.

Uyum risklerinin değerlendirilmesinde, Holding'in faaliyet gösterdiği sektörler, ürün ve hizmetler, ülkeler, müşteriler, iş ortakları, üçüncü taraflar, kamu görevlileriyle ilişkiler, hediye ve bağış süreçleri gibi Holding'e özgü nitelikler dikkate alınmaktadır. Böylece Cengiz Holding, tüm lokasyonlarında geçerli olacak şekilde kapsamlı bir Uyum Programı tesis etmiş ve bu program aracılığıyla riskleri en aza indirmeyi taahhüt etmiştir.

Uyum, yalnızca ilgili departmanların değil, tüm çalışanların sorumluluğudur. Tüm süreç sahipleri, yürüttükleri faaliyetlerde ortaya çıkabilecek uyum risklerini tanımlamak, bunları en aza indirmek ve Holding'in yüksek etik standartlarına uygun hareket etmekle yükümlüdür.

#### **4. Uyum Yapısı**

Cengiz Holding'de Uyum Programı'nın işletilmesi ve gözetiminden Etik ve Uyum Kurulu sorumludur. Kurul, Yönetim Kurulu'na bağlı olarak görev yapar ve Holding'in uyum stratejilerinin belirlenmesi, risklerin değerlendirilmesi, politika ve prosedürlerin onaylanması ve geliştirilmesi ile kritik ihlal dosyalarının sonuçlandırılmasında karar mercidir. Kurul; Etik ve Uyum Yöneticisi, Hukuk Direktörü, Finans Direktörü, İnsan Kaynakları Direktörü ve Kurumsal Sürdürülebilirlik ve Çevre Direktöründen oluşur. Kurul, yılda en az iki (2) kez düzenli olarak toplanır; ihtiyaç halinde olağanüstü toplantılar da yapabilir.

Günlük uyum süreçlerinin etkin şekilde işletilmesi, Yönetim Kurulu'nun atadığı Uyum Görevlisi tarafından yerine getirilir. Uyum görevlisi, uyum programı çerçevesinde karar alma, geliştirme, uygulama, izleme ve gözetim faaliyetlerinden sorumludur.

Uyum Görevlisi'nin Holding'in icra faaliyetlerinde sorumluluğu bulunmamakta olup; doğrudan Yönetim Kurulu'na raporlama yapan bağımsız bir fonksiyondur. Bu sayede hem yönetimin uyum konularındaki süreçlerden sürekli haberdar olması hem de Uyum Görevlisi'nin bağımsız hareket edebilmesi garanti altına alınır.

Uyum Görevlisinin başlıca sorumlulukları:

- Cengiz Holding'in tabi olduğu mevzuatı ve uluslararası standartları takip ederek maruz kalınabilecek uyum risklerini önceden saptamak,
- Kurul kararlarını uygulamak, politika ve prosedürleri hazırlamak ve tüm çalışanların erişimine sunmak,
- Çalışanlara periyodik olarak uyum eğitimleri düzenlemek ve farkındalık çalışmalarını yürütmek,
- Holding içinde ve üçüncü taraflardan gelen ihbarları almak, değerlendirmek ve gerekli durumlarda Etik ve Uyum Kurulu'na raporlamak,
- Uyum risklerini belirlemek, kontrol mekanizmalarını izlemek ve etkinliğini ölçmek,
- Gerektiğinde bağımsız inceleme süreçlerini koordine etmek ve Yönetim Kurulu'na rapor sunmak.

Etik ve Uyum Kurulu'nun başlıca sorumlulukları:

- Uyum Programı'nın genel stratejisini belirlemek,
- Politika ve prosedürleri onaylamak
- Kritik uyum ihlallerini görüşmek ve nihai kararları almak,
- Uyum Görevlisi'nin raporlarını değerlendirerek aksiyon planlarını onaylamak,
- Uyum kültürünün Holding genelinde benimsenmesini sağlamak

## 5. Uyum Programının Aşamaları

Cengiz Holding Uyum Programı, ulusal ve uluslararası düzenlemeler, etik standartlar ve şirket içi politika ve prosedürler çerçevesinde üç temel aşamadan oluşur:

- ◆ Önleme
- ◆ Tespit Etme
- ◆ Tepki Verme

Bu yaklaşım, uyum risklerinin yalnızca tespit edilmesiyle sınırlı kalmayıp, proaktif biçimde önlenmesini ve herhangi bir ihlal durumunda etkin bir şekilde yönetilmesini hedefler.

### 5.1. Önleme

Uyum Programı'nın ilk aşaması, potansiyel risklerin ortaya çıkmadan önce engellenmesini amaçlar.

**Risk Değerlendirme:** Tüm iş birimleri, faaliyetleri kapsamında karşılaşılabilecekleri uyum risklerini tanımlar ve ilgili kontrolleri uygular. Bu süreç, yıllık risk envanteri çalışmalarıyla desteklenir ve uyum görevlisi tarafından periyodik olarak güncellenir.

**Durum Tespit Süreci:** İş ilişkisi kurulacak müşteriler, tedarikçiler ve diğer üçüncü taraflar hakkında kimlik, ortaklık yapısı, faaliyet ülkeleri, olumsuz haberler ve yaptırım listesi taramaları yapılır. Bu süreç “Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele”, “Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi” ve “Yaptırımlar ve İhracat Kontrolleri” Politikaları ile bütünleşik şekilde işletilir.

**Eğitim ve İletişim:** Çalışanların farkındalığını artırmak amacıyla periyodik eğitimler, bilgilendirme duyuruları ve hatırlatmalar yapılır. Eğitimlere katılım çalışanların sorumluluğu olup, katılmamanın sonuçları Disiplin Yönetmeliği kapsamında değerlendirilir.

**Politika ve Prosedürler:** Uyum alanındaki temel ilkeler, politika ve prosedürlerle belirlenir. Ulusal ve uluslararası mevzuatlarda değişiklik olması veya risk analizlerinde yeni ihtiyaçların ortaya çıkması halinde ilgili dokümanlar derhal güncellenir ve çalışanlara duyurulur.

### 5.2. Tespit Etme

Uyum Programı'nın ikinci aşaması, risklerin ve olası ihlallerin etkin bir şekilde izlenmesini kapsar. Bu amaçla, yürürlükteki mevzuat, düzenlemeler ve yaptırım rejimleri yakında takip edilir ve şirket politikaları güncellenir. Ayrıca iş ilişkisine girilmeden önce yapılan durum tespit çalışmalarını takip eden periyodik kontrolleri de gerçekleştirerek olası uyumsuz durumları saptar ve gerekli aksiyonları alır.

### 5.3. Tepki Verme

Uyum Programı'nın üçüncü aşaması, tespit edilen ihlaller veya ihlal şüphesi durumlarında devreye girer. Önleme ve tespit süreçleri sonrası, belirlenen kurallara uyulmaması durumunda olay; adil, bağımsız, güvenilir ve kayıtlara dayalı bir yaklaşımla Uyum Görevlisi tarafından incelenir. İnceleme, ihlal iddialarının bildirilmesini takiben ivedilikle başlatılır. Kanıtların toplanması ve iddia edilen uyumsuzluğa ilişkin karar metni Etik ve Uyum Kurulu'na iletilir. Karar Etik ve Uyum Kurulu tarafından alınır.

Çalışanlar, karşılaştıkları veya maruz kaldıkları her türlü etik dışı uygulamaları, yasal düzenlemelere aykırı davranış ve söylemleri, Cengiz Holding İhbar Bildirim Politikası doğrultusunda Cengiz Holding İhbar Bildirim Kanalı'na bildirmelidir.

Cengiz Holding, ihbarda bulunan kişilere karşı her türlü misillemeyi kesin olarak yasaklar ve ihbarda bulunanların korunmasını taahhüt eder.

## 6. Yetki ve Sorumluluklar

Tüm Cengiz Holding çalışanları ve üçüncü tarafları bu Politika'ya uymak zorundadır. Politika'da bahsedilen kurallar ile çelişen bir duruma tanık olduğunda vakit kaybetmeden durumun Hukuk Departmanı'na bildirilmesi gerekmektedir.

Bu Politika'nın gerekliliklerinin çalışanlara iletilmesinden ve çalışanların Politika'ya uygun hareket ettiğine dair iç kontrol ortamının oluşturulmasından Hukuk Departmanı sorumludur.

Cengiz Holding'in faaliyetlerinin bulunduğu ülkelerde bu Politika kapsamına giren yasal düzenlemelerin Politika'ya göre daha sıkı olması durumunda ilgili yasal düzenlemeler dikkate alınmalıdır.

Politika'ya uyulmaması durumunda çalışanlar, iş akdinin feshedilmesini de içerebilecek çeşitli disiplin cezaları ile karşılaşabilirler.

Politika'nın değişen yasal mevzuat ve Grup süreçlerine paralel olarak periyodik olarak güncellenmesi Hukuk Departmanı'nın sorumluluğundadır.

## 7. Revizyon Tarihçesi

Bu Politika Şirket'in ilgili Yönetim Kurulu Kararı ile onaylanarak yürürlüğe girmiştir. Politika'nın değişen yasal mevzuat, uluslararası standartlar ve Grup süreçlerine paralel olarak en az yılda bir gözden geçirilmesi ve gerektiğinde güncellenmesi, Hukuk Departmanının sorumluluğundadır.

| Revizyon No | Revizyon Tarih | Açıklama                                                                                                              |
|-------------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 01          | 15.09.2025     | Yürürlükteki mevzuat, uluslararası standartlar ve şirket uygulamalarıyla uyumu güçlendirmek amacıyla güncellenmiştir. |