

YÖNETİM MESAJI

Sevgili Enerjisalılar,

Enerjisa'da saygınlığın, güvenilirliğin ve her adımda sorumlu davranmanın gerekliliklerini yerine getirdiğimiz bir kültüre sahibiz. Paylaşmaktan gurur duyduğumuz İş Etiği Kuralları'mız ve bunların bizlere sunduğu ortak kazanımların ışığında faaliyet gösterdiğimiz alanlarda fark yaratmayı taahhüt ediyoruz.

Enerjisa'nın bu kültürüne uygun davranmak; müşterilerimiz, çalışanlarımız, iş ortaklarımız, tüm paydaşlarımız ve toplum nezdinde, güçlü Enerjisa itibarını sürdürmek ve güven duygusunu güçlendirmek adına hepimizin ortak sorumluluğudur.

Değişen hukuki gereklilikler, iş dinamikleri ve paydaşlarımızın beklentileri doğrultusunda, yenilenen Enerjisa İş Etiği Kuralları'mız ("ENETİK 2.0") Yönetim Kurulumuz tarafından onaylandı ve yürürlüğe girdi. İşimizin her cephesinde gözlemlenecek tüm gereklilikleri kapsayan ENETİK 2.0, sürdürülebilir bir Enerjisa uyum kültürünü temin etmek için etik bir pusula olarak hem Sabancı hem de E.ON'dan miras alınan köklü değerlerimizi yansıtmaktadır. Bu doğrultuda, dinamik iş ortamında ve yasal gereklilikler kapsamında bize rehberlik edecek olan, işimizin her aşamasında dürüstlikle hareket ederek aynı sorumlu etik ve hukuki yaklaşım etrafında bizi birleştirecek bir kaynak görevi görecektir.

Uyum farkındalığımızı ve bilincimizi derinleştirmek ve sürdürebilmek için rol ve sorumlulukları açıkça belirlenen ayrı bir Uyum Yönetim Birimi oluşturulmuştur. ENETİK 2.0'da görülebileceği gibi Uyum Yönetimi Ekibimiz sizlere, eğitimler yoluyla etkin bir şekilde destek olmak ve olası sorularınıza istinaden alacağınız kararlar öncesinde uyum perspektifinden görüş bildirmek, arzu etmediğimiz uyum ihlallerine ilişkin proaktif olarak gerekli önlemleri alarak bu kapsamda İç Denetim Birimimizi karşılıklı olarak desteklemekle görevlidir.

Enerjisa çalışanları olarak, ENETİK 2.0'da yer alan bu kurallara tam uyum içinde çalışmanın sorumluluğunu taşıyoruz. Her çalışmamızın, tüm uygulamalarımızda bunu sahipleneceğine ve iş kararlarında bu kuralları göz önünde bulunduracağına içtenlikle inanıyoruz. Ayrıca, uyum ile ilgili herhangi bir sorunuz olması durumunda Uyum Yönetimi Birimi'ne görüş sorularak hareket edilmesini; İş Etiği Kuralları'mıza aykırılıkların ise azami gizliliğe tabi olacak şekilde gecikmeksizin ENETİK İhbar Hattı'na bildirilmesini bekliyoruz.

ENETİK 2.0 metnine www.enerjisa.com.tr internet sayfamızdan, İKON uygulamasından Doküman Yönetim Sistemimiz QDMS üzerinden ve diğer tüm ilgili platformlardan ulaşabilirsiniz.

Enerjisa Enerji A.Ş.

Dr. Michael Sven MOSER
CFO

Murat PINAR
CEO

İÇİNDEKİLER

YÖNETİM MESAJI	1
A. İŞ ETİĞİ KURALLARIMIZ	4
1. İnsan Haklarına Saygı Duyarız ve Çevreyi Gözetiriz	4
1.1. İnsan Haklarına Saygı Duyarız	4
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğine Önem Veririz	5
1.3. Çevreyi Koruruz	5
1.4. Taciz ve Şiddetin Önlenmesi	5
1.5. Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Özgürlüğü	5
1.6. Ücretler	6
1.7. Ayrımcılık	6
2. Sürdürülebilir İlişkiler Oluştururuz	6
2.1. Rekabet Kurallarına Uyum Sağlarız	6
2.2. Vergi Mevzuatına Uygun Hareket Ederiz	7
2.3. Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Ederiz	7
2.4. Çıkar Çatışmasından Kaçınırız	7
2.5. Bağış ve Sponsorluk Faaliyetlerimizde Şeffaflığı ve Mevzuata Uyumunu Gözetiriz.....	7
2.6. Kara Para Aklamayı Engelleriz	8
2.7. İş Ortaklarımızı Özenle Seçer ve İş Etiği Kurallarımıza Uygun Davranmalarını Gözetiriz	8
2.8. Kolaylaştırma Ödemelerinden Kaçınırız	8
3. Şirket Bilgilerini ve Varlıklarını Koruruz	8
3.1. Kurumsal Varlıklarımızı Koruruz	8
3.2. Kişisel Verileri Korur ve Gizliliği Gözetiriz	9
3.3. Ticari ve Stratejik Sırlarımızı Koruruz	9
3.4. İçeriden Edinilen Gizli Bilgilerin Ticaretini Yapmayız	9
4. Adil ve Sürdürülebilir Bir Çalışma Ortamı Oluştururuz	9
5. Kamu Kurumlarıyla ve Politik Örgütlenmelerle İlişkilerimizi Kurumsal İtibarımıza Uygun Şekilde Yürütürüz.....	9
B. DİĞER İŞ ETİĞİ KURALLARIMIZ	10
C. UYUMA İLİŞKİN GÖRÜŞ TALEPLERİ	11
D. İHLAL BİLDİRİMLERİ, SONUÇLARI VE DİLE GETİRME KÜLTÜRÜ	12
E. ÇALIŞANLARIMIZIN SORUMLULUKLARI	13
F. YÖNETİCİLERİMİZİN SORUMLULUKLARI	13
DAVRANIŞ REHBERLERİMİZ	14
1. Rekabete Uyum Davranış Rehberi	14
1.1. Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un Kapsamı ve Amacı	15
1.2. Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma ve Uyumlu Eylemler.....	15
1.2.1. Genel Kural	15

1.2.2.	Anlaşmalar	15
1.2.3.	Uyumlu Eylemler	16
1.2.4.	Rekabete Duyarlı Bilgilerin Paylaşımı.....	17
1.3.	Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması.....	18
1.4.	Elektrik Sektöründe Yasal Ayrışma ve Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması.....	18
1.5.	Birleşme ve Devralmalar	19
1.6.	Yerinde İnceleme.....	19
1.7.	Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar.....	19
1.7.1.	Yapılacaklar	19
1.7.2.	Yapılmayacaklar.....	20
2.	Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Davranış Rehberi	21
3.	İş Ortakları (Müşteriler, Tedarikçiler ve Danışmanlar) ve Rakip Şirketler ile İlişkiler Davranış Rehberi.....	23
4.	Gizlilik Yükümlülüğüne İlişkin Davranış Rehberi	24
5.	Enerjisa Hisse Senetlerinin Alım-Satımına İlişkin Davranış Rehberi	24

A. İŞ ETİĞİ KURALLARIMIZ

1. İnsan Haklarına Saygı Duyarız ve Çevreyi Gözetiriz

1.1. İnsan Haklarına Saygı Duyarız

Tüm çalışanlarımızdan her bireyin insan onuru, özel hayatı ve kişisel haklarına her zaman saygı göstermesini bekleriz.

Bu konudaki kararlılığımızı göstermek adına Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini destekleriz.

Çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmanın her türlü çeşit ve formuna sıfır tolerans gösterir, ILO 182 En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi ve ILO 182 Zorla Çalıştırma Sözleşmesi'ni destekleriz.

Zorla, borç karşılığı (borç esareti dahil) çalıştırmaya, gönülsüz veya sömürücü hapsedi işçiliğine, köleliğe veya insan kaçakçılığına hiçbir koşulda izin verilmez. Bu durum, çalışanın veya hizmet karşılığında tehdit, güç, zorlama, kaçırma veya dolandırıcılık yoluyla kişilerin taşınmasını, barındırılmasını, işe alınmasını, transfer edilmesini de içerir. Varsa, işçi yatakhaneleri veya yaşam alanları da dahil olmak üzere EnerjiSA veya iş ortakları ve üçüncü tarafların sağladığı tesislere giriş ve çıkışlara ilişkin makul olmayan kısıtlamalara ek olarak, işçilerin tesisdeki hareket özgürlüğü üzerinde hiçbir makul olmayan kısıtlama olmayacaktır. İşe alma sürecinin bir parçası olarak, tüm çalışanlara kendi ana dillerinde, istihdam hüküm ve koşullarının tanımını içeren yazılı bir iş sözleşmesi sağlanmalıdır. Yabancı göçmen çalışanlar, iş sözleşmesini, kendi ülkesinden ayrılmadan önce almalıdır ve bu değişiklikler yerel gereksinimler için yapılmadıkça, ülkeye vardığında iş sözleşmesinde herhangi bir ikame veya değişikliğe izin verilmeyecektir. Tüm çalışmalar iş sözleşmesinde belirtilen haller dahilinde gönüllü olmalıdır ve çalışanlar, kendi sözleşmeleri uyarınca makul bir bildirimde bulunması halinde herhangi bir zamanda işten ayrılmakta veya işlerine herhangi bir ceza olmaksızın son vermekte özgür olacaktır. EnerjiSA, iş ortakları ve beraber çalıştığı üçüncü taraflar, devlet tarafından verilen kimlik, pasaport veya çalışma izinleri gibi kimlik veya göçmenlik belgelerini elinde bulunduramaz, imha edemez, gizleyemez veya bunlara el koyamaz. Bu belgelerin kaybolmaması için çalışanlar talep ettiğinde bu belgelerin saklanması için kilitli muhafaza sağlar. Bu durumda, çalışanların belgelerine erişimi hiçbir zaman reddedilmemelidir. Çalışanlardan, istihdamları için özel istihdam bürolarına veya alt acentelerine işe alım ücretleri veya diğer ilgili ücretleri ödemeleri istenmeyecektir. Bu ücretlerin çalışanlar tarafından ödendiği tespit edilirse, bu ücretler çalışanlara iade edilir.

EnerjiSA kendi bünyesinde, iş ortakları ve üçüncü taraflar bünyesinde üretim veya işin hiçbir aşamasında çocuk işçi çalıştırılmasını desteklemez. "Çocuk" terimi, 15 yaşın altındaki herhangi bir kişiyi ifade eder. 18 yaşının altındaki çalışanlar (Genç İşçiler), gece vardiyaları ve fazla mesai dahil olmak üzere sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokabilecek işlerde çalışmayacaktır. Stajyer öğrenci kayıtlarının uygun şekilde tutulması, yürürlükteki yasalara uygun olarak öğrenci haklarının korunması yoluyla stajyer işçilerin uygun şekilde yönetilmesi sağlanacaktır.

Farklılık ve çeşitlilikten güç alır, katılımı her alanda destekleriz.

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğine Önem Veririz

Çalışanlarımız ve tüm paydaşlarımız için sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı sağlamak en temel önceliklerimizden biridir.

İş ortamımızdaki riskleri azaltırız ve süreçlerimizin iyileştirilmesi yoluyla sağlık, güvenlik, refahı teşvik edici önlemler alırız.

Güvenlik uygulamalarından, şartlarından ödün vermeyiz.

Dolayısıyla, tüm çalışanlarımızdan İş Sağlığı ve Güvenliği kurallarına uygun hareket etmelerini, güvenli ve sağlıklı bir iş ortamını desteklemelerini, İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünü benimsemelerini ve sürdürmelerini bekleriz.

1.3. Çevreyi Koruruz

Enerjisa'da; çevresel etkimizi sorumlu bir şekilde düşük tutmak ve sürdürülebilirlik performansımızı devamlı şekilde ilerletmek bizim hedefimizdir.

Müşterilerimiz için çevre bilincine sahip enerji ortağı seçeneği olma konusunda gayret gösteririz.

Çözümlerimiz hem bizim hem müşterilerimizin enerji verimliliğini artırmamızı ve sürdürülebilir, temiz bir geleceğe katkıda bulunmamızı sağlar.

1.4. Taciz ve Şiddetin Önlenmesi

Hiçbir şekildeki fiziksel, sözlü, cinsel veya psikolojik tacize, zorbalığa, suistimale veya tehdide tolerans gösterilmez. Beraber çalıştığımız Üçüncü Taraflardan şiddetin, tacizin, iç ve dış tehditlerden kaynaklanan diğer emniyetsiz ve rahatsız edici koşulların bulunmadığı bir çalışma ortamı sağlanması beklenir.

1.5. Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Özgürlüğü

EnerjiSA olarak tüm çalışanlarımızın herhangi bir misilleme korkusu hissetmeden bir sendikaya üye olma ve toplu sözleşme yapma hak ve özgürlüklerine ve serbestçe dilek ve

şikayetlerini iletme hakkına saygı duyarız. İş Ortakları ve Üçüncü Tarafların, çalışanlarının da bu haklarına saygı duymasını bekleriz.

1.6. Ücretler

Çalışanlara ödenen tazminat, asgari ücretler, fazla mesai saatleri ve yasal olarak zorunlu kılınan yan haklar dahil olmak üzere geçerli tüm ücret yasalara uygun olacaktır. Yasalara uygun olarak, çalışanlara normal saatlik ücretlerden daha yüksek ücret oranları üzerinden fazla mesai tazmin edilecektir. Disiplin cezası olarak ücretlerden kesinti yapılmasına izin verilmez. Her ödeme dönemi için çalışanlara, yapılan iş için tam olarak ne ödendiğini doğrulamak için yeterli bilgiyi içeren, anlaşılır bir ücret beyannamesi iletilecektir. Tüm geçici, sevk ve dış kaynaklı işgücü kullanımını yasal sınırlar dahilinde olacaktır.

1.7. Ayrımcılık

EnerjiSA, taciz ve ayrımcılığın olmadığı bir iş yeri taahhüdünde bulunmaktadır. Aynı taahhüdü iş ortakları ve üçüncü taraflardan da beklemektedir. Çalışanlar ırk, renk, yaş, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve ifadesi, etnik köken veya ulusal köken, engellilik, hamilelik, din, siyasi görüş, sendika üyeliği, sigortalılık durumu, medeni durum ve genetik bilgilere dayalı ayrımcılık veya tacize maruz kalamazlar. Ücretler, terfiler, ödüller ve eğitime erişim gibi işe alım ve istihdam uygulamalarında ayrımcılığa izin verilmez. Tüm çalışanlara dini inançları gereği işyeri kurallarını aksatmadan makul kolaylıklar sağlanacaktır. Ayrıca tüm çalışanlar veya çalışan adayları, hamilelik veya bekaret testleri dahil olmak üzere tıbbi testlere veya ayrımcı bir şekilde kullanılabilir fiziksel muayenelere tabi tutulmamalıdır. EnerjiSA, ILO Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (No.111)'ne saygı duyar.

2. Sürdürülebilir İlişkiler Oluştururuz

2.1. Rekabet Kurallarına Uyum Sağlarız

Enerjisa olarak ancak ve ancak sorumluluk sahibi şekilde ve dürüstçe hareket ettiğimiz takdirde yeni müşteriler kazanabileceğimize, mevcut müşterilerimizi koruyabileceğimize ve sürdürülebilir ilişkiler edinebileceğimize inanırız.

Bu nedenle serbest piyasa koşullarında adil rekabeti taahhüt ederiz.

Ulusal ve uluslararası hukuk kurallarına her daim uygun şekilde hareket etmek önceliğimizdir. Bunu aynı zamanda iş ortaklarımızdan ve sektörümüzdeki diğer tüm katılımcılardan bekleriz. Bu kapsamda Rekabete Uyum Davranış Rehberi'ne uygun hareket ederiz.

2.2. Vergi Mevzuatına Uygun Hareket Ederiz

Çalışanlarımızdan, üst yönetimimizden ve ilişkiye girdiğimiz taraflardan vergisel yükümlülüklerine uygun hareket etmelerini bekleriz.

Vergi kaçakçılığına bilerek yardım eden veya teşvik eden hiç kimseye tolerans göstermeyiz.

2.3. Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Ederiz

Yolsuzluk hukuka aykırı sebeplerle kararlar verilmesine yol açar, güveni zedeler, ilerlemeyi engeller, rekabeti bozar ve kurumsal itibara zarar verir.

Bu nedenle her türlü rüşvet ve yolsuzluğun karşısında oluruz. Amacı ne olursa olsun rüşvet alınması ya da verilmesini kesinlikle kabul etmeyiz.

İş ortaklarımızla ve kamu görevlileriyle ilişkilerde, hediye ve bağış alırken ve verirken, her türlü ticari ilişkimizde Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Davranış Rehberi'ne uygun hareket ederiz.

2.4. Çıkar Çatışmasından Kaçınırız

Tüm çalışanlarımıza iş kararlarını alırken kararlarını yalnızca tarafsız ölçütlerle, hakkaniyete dayalı şekilde vermeleri ve kişisel çıkarlarından, ilişkilerinden etkilenmemeleri konusunda güveniriz.

Çıkar çatışması, bir çalışanımızın ve/veya aile üyelerinden bir veya birkaçının kişisel çıkarı ile şirket çıkarının birbirini olumlu ya da olumsuz anlamda etkilediği durumları ifade eder. Böyle bir durumda, bağlı bulunduğumuz yöneticiyi ve ilgili Uyum Yöneticisi'ni gecikmeksizin bilgilendiririz. Uyum Yöneticisi'nin bu konudaki görüşüne göre hareket ederiz.

Bu tür durumların önüne geçmek için potansiyel ya da gerçek çıkar çatışmasını kapsayacak ilişkilerden ve durumlardan uzak durmaya özen gösteririz. Tedarikçi seçimi süreçlerinde kendimiz, yakınlarımız ve/veya üçüncü kişilere çıkar sağlayacak eylemlerden kaçınırız.

2.5. Bağış ve Sponsorluk Faaliyetlerimizde Şeffaflığı ve Mevzuata Uyumu Gözetiriz

Bağış ve sponsorluk faaliyetlerimizde şeffaflığı sağlarız. Spor faaliyetleri, kültürel ve bilimsel faaliyetler ya da eğitim faaliyetleri gibi belli amaçlar için sponsorluk sağlarız.

Gönüllü olarak bağışta bulunuruz; karşılığında hiçbir şey talep etmeyiz ve bu konuda ilgili tüm mevzuata uygun hareket ederiz.

Siyasi partilere, siyasi adaylara, siyasi makam yöneticilerine veya kamu yönetimi temsilcilerine siyasi amaçlarla bağış yapmayız.

Kamu kurum ve kuruluşlarına, sivil toplum kuruluşlarına ve diğer özel gerçek ve tüzel kişilere yalnızca sosyal, kültürel, eğitim, çevre koruma ve benzeri sürdürülebilirlik amacıyla bağış ve yardım yapılır.

2.6. Kara Para Aklamayı Engelleriz

Para aklamanın her türlüyle savaşıyoruz. Para aklama ile ilgili her türlü işlemde uzak durmak için önlemler alıyoruz ve uygulanabilir ulusal ve uluslararası yaptırımlar, ambargo düzenlemeleri ile ilgili mevzuatta yer alan diğer kısıtlamalara uygun hareket ederiz. Bu ayrıca iş ortaklarımız ve bizim adımıza hareket edenler tüm taraflar için de geçerlidir.

2.7. İş Ortaklarımızı Özenle Seçer ve İş Etiği Kurallarımıza Uygun Davranmalarını Gözetiriz

Ticari başarımız, diğer etkenlerin yanı sıra, güçlü ve güvenilir iş ortaklarının dikkatle seçilmesine bağlıdır. Bu nedenle tedarikçileri ve servis sağlayıcıları prosedürlerimize göre dikkatle seçeriz; İş Etiği İlkelerimiz açısından uygunsuz olan tercihlerden kaçınıyoruz. İş ortaklarımızın bu ilkelere uyumunu gözetiriz.

Bu konuda İş Ortakları (Müşteriler, Tedarikçiler ve Danışmanlar) ve Rakip Şirketler ile İlişkiler Davranış Rehberi'ne uygun hareket ederiz.

2.8. Kolaylaştırma Ödemelerinden Kaçınıyoruz

ENERJISA çalışanlarının ve iş ortaklarının, devlet kurumları ile rutin bir işlemi ya da süreci (izin ve ruhsat almak, belge temin etmek vb.) güvenceye almak ya da hızlandırmak için kolaylaştırma ödemeleri teklif etmelerine izin verilmez.

3. Şirket Bilgilerini ve Varlıklarını Koruruz

3.1. Kurumsal Varlıklarımızı Koruruz

Enerjisa'nın kurumsal varlıklarını iş hedeflerimize ulaşmak için kullanıyoruz. Şirket maddi ve manevi varlıklarını korumak asli görevimizdir.

Bu kapsamda Enerjisa varlıkları yalnızca izin verilen amaçlar için ve bu amaçlara uygun kullanılabilir. Varlıklarımızın buna aykırı kullanımını yasaktır.

3.2. Kişisel Verileri Korur ve Gizliliği Gözetiriz

Çalışanlarımızın, tüm paydaşlarımıza ait kişisel verilerin korunması, hukuksuz şekilde işlenmemesi, kullanılmaması konusunda bilgi sahibi olup, bu ilkeye uygun hareket etmelerini bekleriz.

3.3. Ticari ve Stratejik Sırlarımızı Koruruz

Enerjisa'nın çok değerli know-how ve kapsamlı ticari ve stratejik iş sırlarına sahip olduğunun bilincinde olarak, bunların –elektronik veya yazılı ortamda- mahremiyetini, ulaşılabilirliğini ve bütünlüğünü sağlamak sorumluluğumuzdur. Tüm çalışanlarımız, Enerjisa'nın, iş ortaklarımızın ve ilgili diğer üçüncü kişilerin iş ve ticari sırlarını korumak ve yalnızca amaca elverişli ve amaçla ölçülü olma ilkelerine uygun olarak hukuka uygun şekilde kullanmakla yükümlüdür.

3.4. İçeriden Edinilen Gizli Bilgilerin Ticaretini Yapmayız

Enerjisa'ya ait her türlü ticari, mali, teknik ve hukuki ve benzeri gizli bilgiyi kullanarak veya üçüncü şahıslara vererek, borsalardan doğrudan veya dolaylı pay alım satımı yapmak da dahil olmak üzere herhangi bir ticari menfaat elde etmeye çalışmanın (“insider trading”) yasal bir suç olduğunu bilir ve buna kesinlikle teşebbüs etmeyiz.

Bu konuda Enerjisa Hisse Senetlerinin Alım-Satımına İlişkin Davranış Rehberi'ne uygun hareket ederiz.

4. Adil ve Sürdürülebilir Bir Çalışma Ortamı Oluştururuz

Tüm çalışanlarımıza, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, inanç, din, mezhep, yaş, fiziksel engel ve benzeri nedenler ile ayrımcılığa maruz kalmadan eşit ve adil, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlarız.

Çalışanlarımızın özel hayatına, kişisel mahremiyetine, maddi ve manevi varlığına saygı gösteririz. Çalışanlarımızın duygusal, cinsel ve fiziksel dokunulmazlıklarını gözetiriz.

5. Kamu Kurumlarıyla ve Politik Örgütlenmelerle İlişkilerimizi Kurumsal İtibarımıza Uygun Şekilde Yürütürüz

Enerjisa'nın kamu yönetimi, politik örgütlenmeler, sendikalar ve diğer organizasyonlarla yürüttüğü ilişkileri, en üst düzeyde doğruluk, dürüstlük, eşitlik ve bağımsızlık ilkelerine

dayandırırız. Bu nedenle iltimas talebi veya karşı tarafın kararlarını yönlendirme izlenimi verebilecek tüm davranışlardan kaçınırız.

Kamu kurumlarıyla ve siyasi kuruluşlarla ilişkilerimizde, siyasi görüşlerimizden bağımsız olarak E.ON ve Hacı Ömer Sabancı Holding markalarına yakışır şekilde görevimizi temsil ederiz.

Şirket adını kullanarak siyasi oluşumlara üye olmamaya büyük hassasiyet gösteririz. Bununla birlikte şahsi üyeliklerimizde Enerjisa'nın imajına zarar verebilecek ve mesai saatlerini olumsuz yönde etkileyecek her türlü faaliyetten kaçınırız.

B. DİĞER İŞ ETİĞİ KURALLARIMIZ

- 1. Kurum Dışı Görev Alma:** Mesai saatleri içerisinde ve haricinde, yöneticimizin ve İnsan Kaynakları ve İdari İşler Direktörlüğü'nün yazılı izni olmadan ek gelir veya benzeri/farklı menfaatler sağlamak amacıyla başka bir kurum ya da kuruluştaki görev almamız; ticari faaliyette bulunmamız. Eğer bu durum belirtildiği şekilde uygun bulunursa bu uygunluk çerçevesinde hareket ederiz.
- 2. Kıyafet Kodu:** İşimizin kalitesi kadar görünümümüzü de önemser ve Enerjisa kültürünün gerekliliklerini sağlayacak ölçüde giyinmeye özen gösteririz.
- 3. Akrabalık İlişkisi Bulunanların Çalışması:** Akrabaların ve birinci dereceden yakınların aynı işyerinde çalışabilmesi ve Enerjisa taşeronlarında görev alabilmesine ilişkin kuralları, EE-P-215 - İşe Alım Prosedürü'ne uygun olarak takip ederiz.
- 4. İş İlişkisi Sona Eren Çalışanların Danışman Olarak Hizmet Sunması:** Enerjisa'da görevi sona eren çalışanların danışman olarak geçici bir süre çalışabilmesi, ilgili İnsan Kaynakları ve İdari İşler Direktörü görüşüne istinaden CEO'nun onayına tabidir.
- 5. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) ve Çevrenin Korunması:** Güvenli ve mutlu bir iş ortamı için İSG kurallarına özenle uyar; İSG ile ilgili eğitimlere gerekli katılımı gösterir ve konuya ilişkin bütün önlemleri almaya dikkat ederiz. İş yerinde gördüğümüz muhtemel tehlikeleri yöneticilerimize yazılı/sözlü olarak veya "**Ramak Kala**" formlarını doldurarak bildiririz.
- 6. Madde Kullanımı:** İşimiz büyük dikkat ve özen gerektirdiğinden, hiçbir zaman uyuşturucu madde kullanmayız. İşyerine alkollü gelmeyiz ve işyerinde alkol kullanmayız. Enerjisa'nın organize ettiği etkinliklerde ise, iş yeri ortamının gerektirdiği şekilde ve sorumlulukla davranmamız gerektiğini unutmayız.
- 7. Yazılı/Görsel Basın ve Sosyal Medya ile İlişkiler:** Enerjisa'nın basınla ilişkilerinde Şirketle ilgili herhangi bir spekülasyona, olumsuz değerlendirmeye yol açabilecek

durumlardan ve Şirketimizin güven ve itibarına zarar verebilecek beyan ve davranışlardan uzak dururuz. Bununla birlikte sosyal medya aracılığıyla kurumsal yapıyı temsil konusunda Enerjisa Dijital ve Sosyal Medya Prensipleri Dokümanı'nı esas alırız.

C. UYUMA İLİŞKİN GÖRÜŞ TALEPLERİ

İş Etiği Kuralları'mız doğrultusunda sorumluluk bilinciyle ENETİK ve yasal mevzuata uymak bizim son derece önemlidir. Enerjisa olarak olası tüm dezavantajlara ya da zorluklara neden olsa dahi yasal düzenlemelere ve etik gerekliliklere her zaman bağlı kalırız.

Enerjisa İş Etiği Kuralları'mız ve burada belirtilen her bir ilke ve değerimize ilişkin olarak oluşturulan "Davranış Rehberlerimiz" iş kültürümüzü ve çalışma yöntemimizin anlaşılmasına rehberlik eder. Buna rağmen, çalışanlarımız açık bir cevap bulamadıklarını hissettikleri durumlarla karşılaşabilirler; iş kararlarını alırken tereddütte kalabilirler. Böyle bir durumda, çalışanlarımızdan olası görüş taleplerine ilişkin sorularını gecikmeden ilgili Uyum Yöneticisi'ne aktarmasını ve gelecek cevaba göre hareket etmelerini bekleriz. Bu şekilde gönderilen sorular ile soruyu yönelten kişiye ilişkin bilgiler Uyum Yönetim Birimi tarafından azami gizlilikle muhafaza edilir.

İletişim bilgileri aşağıda yer almaktadır:

Enerjisa Enerji A.Ş., Perakende Satış ve Grup Şirketleri

Uyum ve Kurumsal Hukuk Direktörü: Onur Baran Avcı

Uyum Müdürü: Elif Selin Yılmaz Altay

E-posta: ONURBARAN.AVCI@enerjisa.com

E-posta: ElifSelin.YILMAZ@enerjisa.com

Enerjisa Perakende Satış Şirketleri ve Enerjisa Müşteri Çözümleri A.Ş.

Uyum ve Hukuk Baş Müşaviri (Perakende): Betül Poyraz

E-Posta: betul.poyraz@enerjisa.com

Enerjisa Dağıtım Şirketleri

Uyum ve Hukuk Başmüşaviri: Dursun Faruk Öztürk

Uyum ve Kontrol Hukuk Müşaviri: Zeynep Kurtoğlu Kocagöz

E-posta: DURSUNFARUK.OZTURK@eedas.com.tr

E-posta: ZEYNEP.KURTOGLU@eedas.com.tr

Eşari Elektrikli Araçlar Şarj Sistemleri A.Ş.

Hukuk ve Uyum Müdürü: Işık Derya Arat Erdem

E-Posta: isik.erdem@esarj.com

Tüm görüş talepleri için: uyumyonetimi@enerjisa.com

D. İHLAL BİLDİRİMLERİ, SONUÇLARI VE DİLE GETİRME KÜLTÜRÜ

Tüm çalışanlarımızdan, İş Etiği Kuralları'mız dikkate alınarak her türlü olası etik ya da hukuki veya şirket politikasına ilişkin görüş taleplerini Uyum Yöneticisi'ne; ihlallerini ise aşağıda belirtilen ENETİK İhbar Hattı'na bildirmelerini bekleriz. Bu kapsamda Enerjisa olarak güçlü bir dile getirme kültürünü destekleriz. Dile getirme kültürü; Tüm çalışanların iş yerinde karşılaştıkları sorunları, etik dışı davranışları veya endişe duydukları durumları rahatlıkla dile getirebilmelerini mümkün kılar. Dile getirme kültürünün bir parçası olarak; bir kişinin iş yerindeki bir ihlali ya da şüphesini dürüst ve iyi niyetli bir şekilde, dile getirmesi durumunda; bildirimlerin her biri gizlilik ve tarafsızlık içinde ele alınarak, misillemenin önlenmesi taahhüdümüz çerçevesinde incelenir. Aynı kurallar soruşturma sürecinde yer alan tanıklar için de uygulanır.

İhlal bildirimlerine ilişkin olarak gerek bildirim içeriği gerekse bildirimde bulunan kişiye ilişkin bilgiler en yüksek gizlilikle değerlendirilir ve muhafaza edilir.

- İç Denetim Bölüm Başkanı, bildirimlerin inceleme ya da soruşturmaya konu edilip edilmeyeceğini değerlendirir.
- İncelemenin tamamlanmasını müteakip İç Denetim Bölüm Başkanlığı'nca bir soruşturma raporu hazırlanır. Bu soruşturma raporuna istinaden ilgili mevzuat ve iç prosedürlere göre işlem tesis edilir.
- Her yıl sonunda ilgili yıl içerisinde bildirilmiş olan ihlaller ve bunlara ilişkin inceleme/soruşturma sonuçları bir faaliyet raporu şeklinde Denetim Komitesi'ne sunulur. İç Denetim Başkanlığı, ihbar ve şikayetlere ilişkin özet bilgileri, Kurumsal Uyum Yöneticisi ile periyodik olarak paylaşır.

ENETİK İhbar Hattı

Telefon: 0216 579 09 14

E-posta: enetik@enerjisa.com

Posta: Enerjisa Enerji İç Denetim Başkanlığı, Nida Kule Batı 1/1 Ataşehir 34746, İstanbul

İKON Uygulaması (Şirket İçi Uygulamadır): Uygulama Menüsünden → Etik İhlal Bildirimi

E. ÇALIŞANLARIMIZIN SORUMLULUKLARI

Biz sorumluluklarımızın bilincinde olan Enerjisa çalışanları olarak;

- Her koşulda mevzuata ve İş Etiği Kuralları'na uygun hareket ederiz.
- İş akışını ve uygulamaları düzenleyen prosedür, politika dokümanları ve iş yeri uygulamalarına uygun davranırız.
- Uyum konusunda herhangi bir konuda tereddüt duyarsak harekete geçmeden ya da karar vermeden önce ilgili Uyum Yöneticisi'nin görüşünü alır ve buna uygun hareket ederiz.
- Herhangi bir uyum ihlalden şüphesi duyarsak konuyu ENETİK İhbar Hattı'na bildiririz.
- Uyum kültürünün yerleştirilmesi, yaygınlaştırılması ve sürdürülmesine yönelik çalışmalarda Uyum Yönetim Birimi'yle; Uyum İhlali incelemeleri/soruşturma süreçlerinde İç Denetim Bölüm Başkanlığı iş birliği içerisinde hareket ederiz.

F. YÖNETİCİLERİMİZİN SORUMLULUKLARI

- Enerjisa Yönetim Kurulu, risk yönetimi açısından tüm savunma hatlarının güçlendirilmesinden, İş Etiği Kuralları'nın etkin bir şekilde uygulanması için gerekli organizasyonun oluşturulmasından ve bunun sürekli gözetiminin sağlanmasından sorumludur.
- Enerjisa Yönetim Kurulu, İnsan Kaynakları ve Kurumsal Yetkinlikler Başkanlığı, Uyum Yönetim Birimi ve İç Denetim Bölüm Başkanlığı; ihlal bildirimleri sonrasında çalışanları muhtemel tacizlerden korumak ve iş güvencesini sağlamakla yükümlüdür. Bildirimde bulunanlar bu eylemlerinden dolayı herhangi olumsuz bir yaptırıma uğratılamazlar. Ayrıca, bildirim tarihini müteakiben en az altı ay içerisinde, Etik Kurul onayı olmaksızın, görevlerinden alınamazlar ve görev yerleri değişmez.
- Kurumsal Uyum Yöneticisi, tüm Enerjisa şirketlerine yönelik olarak merkezi ve etkin bir uyum yönetim programının oluşturulması, uygulanmasının sağlanması ve izlenmesi, etik ve hukuki yükümlülükler ile düzenlemelere ilişkin uyum farkındalığının oluşturulması, uyum kültürünün gerekli eğitimler, çalıştaylar ve sair tedbirlerle sürdürülebilirliğinin temin edilmesi, etkin bir uyum yönetimi kapsamında olası uyum risklerinin bertaraf edilmesi ya da en aza indirilmesi, gizliliğin temin edilmesi, üst yönetime uyum yönetim sisteminin işleyişine ilişkin raporlamalarının yapılması için gerekli tüm tedbirleri alınması ve işlemlerin yürütülmesinden sorumludur.

- Uyum Yöneticileri, kendi sorumluluk alanlarında uyum yönetim programının etkin bir şekilde uygulanmasından, uyumun organizasyonun her safhasında gözetilmesinden, gerekli tedbirlerin öngörülü biçimde alınmasından, kendilerine gelen uyuma ilişkin soruların, çalışanlarımızı eksiksiz ve tereddüde yer vermeyecek şekilde, somut davranış yönlendirmesiyle cevaplanmasından ve soru sahibinin kimlik bilgilerinin gizlilik içinde muhafazasından sorumludur.
- İç Denetim Bölüm Başkanlığı, uyum ihlal bildirimlerine ilişkin olarak gerek bildirim içeriği gerekse bildirim sahibinin kimlik bilgilerini gizliliğini temin etmekten sorumludur.

DAVRANIŞ REHBERLERİMİZ

1. Rekabete Uyum Davranış Rehberi

Enerjisa olarak sahip olduğumuz güçlü itibarı, hepimizin gösterdiği sorumlu tavırla bugünlere taşımış bulunuyoruz. İlkelerimizin ve bu ilkelerin bizlere sunduğu ortak paylaşımların geleceğe taşınması, yine göstereceğimiz hassasiyet ve dikkatle mümkün.

Hissedarlarımız Sabancı Holding’den aldığımız miras ve E.ON ile birlikte sahip olduğumuz etik değerler gereğince, kanunlara ve yürürlükte bulunan tüm hukuki düzenlemelere tam anlamıyla uygun hareket etmeyi temel politika olarak benimsemiş bulunmaktayız. Bu anlamda Enerjisa’nın öncelikli ilkelerinden biri olan rekabete tam uyum sağlanması konusunda Rekabetin Korunması Hakkında Kanun ve tüm düzenlemelere uygun hareket ederiz.

Rekabet hukuku ihlalleri neticesinde şirketlerin yüklü para cezaları veya tazminat talepleriyle karşı karşıya kaldığının, çalışanlara da bireysel idari para cezaları uygulanabildiğinin bilincinde olarak olası rekabet ihlallerinin, itibarımız ve marka değerimiz üzerinde ciddi zararları olacağına bilinciyle hareket ederiz.

Rekabete aykırı sonuçların ve yaptırımların önlenmesi yalnızca çalışanlarımızın üstlerine düşen görevleri yerine getirmeleriyle mümkündür. Bu sebeple tüm çalışanlarımızın, Enerjisa’nın Kurum kültürünü ve itibarını daim kılmak için gerekli olan bu “Rehber”i okumaları, belirlenen kurallara uymaları ve tavsiyeleri dikkate almaları büyük önem taşır. Bu doğrultuda bütün

çalışanlarımızdan rekabet kurallarını en iyi şekilde öğrenmelerini, özümsemelerini ve bu kurallarla tam uyum içinde hareket etmelerini bekleriz.

Çalışanlar olarak önem verdiğimiz rekabet kuralları kapsamında uymamız ve dikkat etmemiz gereken bu hususları aşağıda görebilirsiniz.

1.1. Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un Kapsamı ve Amacı

Kanun, temel olarak aşağıdaki konuları kapsar:

- Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde mal ve hizmet piyasalarında faaliyet gösteren ya da bu piyasaları etkileyen her türlü teşebbüsün¹ aralarında yaptığı rekabeti engelleyici, bozucu ve kısıtlayıcı anlaşma, uygulama ve kararlar,
- Piyasaya hâkim olan teşebbüslerin bu hâkimiyetlerini kötüye kullanmaları,
- Rekabeti önemli ölçüde azaltacak birleşme ve devralma niteliğindeki her türlü hukukî işlem ve davranışlar,
- Rekabetin korunmasına yönelik tedbir, tespit, düzenleme ve denetlemeye ilişkin işlemler.

Kanun'un amacı, mal ve hizmet piyasalarındaki rekabeti engelleyici, bozucu veya kısıtlayıcı anlaşma, karar ve uygulamaları, piyasaya hâkim olan teşebbüslerin bu hâkimiyetlerini kötüye kullanmalarını önlemek, bunun için gerekli düzenleme ve denetlemeleri yaparak rekabetin korunmasını sağlamaktır.

1.2. Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma ve Uyumlu Eylemler

1.2.1. Genel Kural

Belirli bir mal veya hizmet piyasasında doğrudan veya dolaylı olarak rekabeti engelleme, bozma ya da kısıtlama amacı taşıyan veya bu etkiyi doğuran yahut doğurabilecek nitelikte olan teşebbüsler arası anlaşmalar, uyumlu eylemler ve teşebbüs birliklerinin bu tür karar ve eylemleri, hukuka aykırı ve yasaktır.

1.2.2. Anlaşmalar

Bir anlaşmanın Kanun kapsamında bir anlaşma olarak değerlendirilmesi ve Kanun'daki yaptırımlara tabi olması için,

¹ Teşebbüs, piyasada mal veya hizmet üreten, pazarlayan, satan gerçek ve tüzel kişilerle, bağımsız karar verebilen ve ekonomik bakımdan bir bütünlük teşkil eden birimleri ifade eder. Kanun açısından, faaliyeti yürütenin hukuki niteliği önem taşımaz. Enerjisa bir ortak girişim olduğu için rekabet hukuku anlamında Sabancı Grubu şirketi olarak kabul edilmez. Enerjisa Perakende Satış ve Enerjisa Dağıtım şirketleri aynı grup tarafından kontrol edilmekle birlikte, dağıtım ve perakende şirketleri arasındaki ilişki kapsamında farklı kurallar uygulama alanı bulabilmektedir. (Bkz. Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması).

- Türk Medeni Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu hükümlerine göre geçerli bir anlaşma olması aranmaz.
- Şekil şartı yoktur.
- İmzalanmış olması gerekli değildir.
- Anlaşma ile bağlı olduğunu kabul etmek yeterlidir.
- Uygulanmış olması gerekli değildir; amaç ya da niyet yeterlidir.
- Her iki tarafın menfaatine olması gerekli değildir.
- Kasten veya ihmal sonucu olabilir.

Üretim zincirinin farklı seviyesindeki (Ör: Üreticilerle dağıtım şirketleri, dağıtım şirketleriyle tedarik şirketleri arasında gerçekleştirilen) anlaşmalar dikey anlaşma, rakipler arasındaki anlaşmalar ise yatay anlaşma olarak nitelendirilir.

Rakip konumdaki teşebbüslerin aşağıda sayılan yatay ihlalleri, Kanun'a aykırı ve yasaktır:

- Fiyat tespiti (fiyat artırmak, sabitlemek, asgari fiyat belirlemek, indirimleri kaldırmak, indirim oranlarını, kâr marjını belirlemek vb.)
- İhalelere danışıklı teklif verilmesi (ihalelerin paylaşımı, ihalenin boykot edilmesi, ihaleye verilecek tekliflerin belirlenmesi vb.)
- Pazar, bölge, müşteri paylaşımı
- Üretim ve satış miktarının tespiti
- Rakip şirketlerin faaliyetlerinin zorlaştırılması, piyasa dışına çıkartılması, yeni girişlerin engellenmesi.

Dikey ilişkideki teşebbüslerin aşağıda sayılan dikey ihlalleri Kanun'a aykırı ve yasaktır:

- Tedarikçinin, perakende satıcının satış fiyatını belirlemesi
- Toptan ya da perakende satıcının satış yapabileceği coğrafi bölgenin sınırlandırılması
- Uzun süreli anlaşmalarla tüketicinin aynı tedarikçiye münhasıran bağlanması.

1.2.3. Uyumlu Eylemler

Bir anlaşmanın varlığının ispatlanamadığı durumlarda piyasadaki fiyat değişikliklerinin veya arz ve talep dengesinin ya da teşebbüslerin faaliyet bölgelerinin, rekabetin engellendiği, bozulduğu veya kısıtlandığı piyasalardakine benzerlik göstermesi, teşebbüslerin uyumlu eylem içinde bulduklarına yönünde haklı bir varsayım teşkil eder. Bu durumdaki teşebbüslerin, uyumlu eylem içerisinde olmadıklarını kanıtlamaları gerekir. Teşebbüsler uyumlu eylem içerisinde olmadıklarını ancak rasyonel ve ekonomik gerekçeleri ortaya koyarak kanıtlayabilir.

Aşağıdaki hallerde teşebbüslerin uyumlu eylem içerisinde olduğu kabul edilebilir:

- Belli bir pazarda rakiplerin aynı anda benzer fiyat artışına gitmesi
- Müşteri lehine olan bir uygulamanın (Ör: İndirim) rakiplerce aynı anda sonlandırılması
- Rakiplerin rekabet etmeleri gereken bir alanda rekabet etmemeleri ve bunun rasyonel bir açıklamasının olmaması (Ör: Belli bir alıcıya her rakibin aynı fiyatı vermesi, rekabet etmeye yanaşmaması gibi).

1.2.4. Rekabete Duyarlı Bilgilerin Paylaşımı

Pazardaki rekabeti doğrudan etkileyen ve pazardaki belirsizliği ortadan kaldıran stratejik bilgilerin rakipler arasında değişimi, iş birlikçi sonuçlara neden olması ve pazarda simetri yaratması nedeniyle rekabet ihlali olarak nitelendirilir. Rekabet Kurulu, salt rakipler arası rekabete duyarlı bilgi değişimini dahi ihlal olarak kabul eder. Zira rekabet anlamında belirsizlik olumlu bir etken olarak, rakiplerin birbirilerinin olası stratejilerini öngörmeye çalışmaları, bunlara göre rekabet stratejileri geliştirmelerini ve dolayısıyla rekabetin gelişmesini tetikler. Ayrıca tarafların üzerinde uzlaştıkları kurallara uyup uymadıklarının takibi sağlanarak, kartelin işleyişini kolaylaştıran bilgi değişimleri de kartelin bir parçası olarak değerlendirilir.

Aşağıdaki bilgiler rekabete duyarlı bilgi olarak kabul edilir:

- Uygulanması düşünülen ücretler, promosyonlar, fiyatlar, satış stratejileri, stok rakamları
- Girilmesi düşünülen ihaleler, ihalelerde verilecek teklifler
- Maliyetler, kâr
- Şirket için ticari sır teşkil eden ve onu rekabetçi kılan her tür veri/bilgi.

Bu kapsamda olası teşebbüs birlikleri (Ör: ELDER) ya da sektör toplantılarında,

- Toplantı öncesinde gündemi mutlaka inceleyin.
- Tüm gündem, tutanak ve belgelerini saklayın.
- Rakibinizin rekabet hukuku açısından hassasiyet taşıyan konuları açması durumunda itiraz ederek toplantıyı terk edin.
- Toplantıyı terk etmeden önce itirazınızın toplantı tutanağına yazılmasını sağlayın ve toplantı tutanağından bir kopya alın.
- Toplantıda bir tutanak bulunmadığı durumlarda itiraz edilen hususlar toplantının terk edilmesinden hemen sonra yazılı olarak diğer rakip katılımcılara bildirin. Söz konusu bildirim hazırlanmadan ve bu nitelikte bir toplantıdan önce Hukuk Birimine danışın.

1.3. Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması

Bir veya birden fazla teşebbüsün ülkenin bütününde ya da bir bölümünde bir mal veya hizmet piyasasındaki hâkim durumunu tek başına yahut başkalarıyla yapacağı anlaşmalar ya da uyumlu eylemlerle kötüye kullanması yasaktır.

Herhangi bir teşebbüsün hâkim durumda olması değil ancak hâkim durumun kötüye kullanılması yasak ve kanuna aykırıdır.

Hâkim durumdaki bir teşebbüs,

- Rakiplerin faaliyetlerinin zorlaştırılması yoluyla,
- Rakipleri piyasa dışına itici davranış ve politikalarla,
- Eşit konumdaki alıcılarına ayrımcı koşullar uygulamak suretiyle,
- Belirli bir piyasadaki hâkim durumun yarattığı avantajla başka bir piyasadaki rekabeti bozmaya yönelik eylemlerle,
- Aşırı ya da yıkıcı olarak nitelendirilebilecek fiyatlama politikalarıyla,
- Tüketicinin zararına olarak üretim, pazarlama ya da teknik gelişmenin kısıtlanmasıyla hâkim durumunu kötüye kullanabilir ve hâkim durumdaki bir teşebbüsün bu tür fiilleri kanun kapsamında yasaktır.

Bu nedenle elektrik sektöründe,

- Dağıtım şirketinin görevli tedarik şirketi lehine ayrımcı davranışları,
- Serbest tüketicilerin tedarikçi değişim sürecinin zorlaştırılması ve geçiş maliyetlerinin artırılmasına yönelik uygulamaları,
- Görevli tedarik şirketlerinin, kendi pazarlama, satış ya da operasyonel yetkinlikleri gibi içsel dinamikleri sayesinde müşterilerinin gözünde tercih edilmesi ve dolayısıyla rekabette öne geçmesi hali hariç olmak üzere rakiplerinin piyasaya girişini engelleme ya da onları piyasa dışına itme şeklindeki eylemleri hâkim durumun kötüye kullanılması olarak nitelendirilebilir.

1.4. Elektrik Sektöründe Yasal Ayrışma ve Hâkim Durumun Kötüye Kullanılması

Dağıtım ve perakende satış faaliyetlerinin hukuki ayrıştırılması kapsamında,

- Serbest tüketici niteliğini haiz tüketicilerin, tedarikçilerini seçme ve değiştirme haklarını etkin şekilde kullanmaları,

- Serbest tüketici geçişlerinin sağlanması açısından dağıtım şirketlerinin ayrımcılık yapmasının ve hâkim durumlarını kötüye kullanarak bağlı buldukları grubun perakende pazarındaki rakiplerini dışlamasının garanti önlenmesi sağlanmalıdır.

1.5. Birleşme ve Devralmalar

Hâkim durum yaratan ya da pazarda hâkim durumda olan bir teşebbüsün bu konumunu güçlendiren ve rekabeti önemli ölçüde kısıtlayan türden birleşmeler ve devralmalar yasaktır. Bir ya da birden fazla teşebbüsün hâkim durum yaratmaya veya hâkim durumlarını daha da güçlendirmeye yönelik olarak;

- Ülkenin bütünü yahut bir kısmında, herhangi bir mal veya hizmet piyasasındaki rekabetin önemli ölçüde azaltılması sonucunu doğuracak şekilde birleşmeleri,
- Herhangi bir teşebbüsün ya da kişinin diğer bir teşebbüsün mal varlığını yahut ortaklık paylarının tümünü veya bir kısmını ya da kendisine yönetimde hak sahibi olma yetkisi veren araçları miras yoluyla iktisap durumu hariç olmak üzere devralması yasaktır.

1.6. Yerinde İnceleme

Rekabet Kurulu, kendiliğinden veya kendisine yapılan başvurular üzerine harekete geçip gerekli gördüğü hallerde teşebbüs ve teşebbüs birliklerinde incelemelerde bulunabilir. İncelemeler, Rekabet Kurulu'nun yetkilendirdiği görevli uzmanlar tarafından yapılır. Böyle bir durumda görevli uzmanlar, şirketin tüm binalarında, araçlarında ve diğer alanlarında inceleme yapmaya, tüm dokümanları talep etmeye, belge, e-posta, evrakı incelemeye ve bunlardan kopya almaya, çalışanlara olaylar ve dokümanlar hakkında sorular sormaya yetkilidir.

1.7. Yapılacaklar ve Yapılmayacaklar

1.7.1. Yapılacaklar

- Müşterilere sağlanan hizmetlerin hüküm ve şartları, rakiplerden bağımsız şekilde (rakiplerle iletişime geçilmeksizin) belirlenmeli.
- Rekabet etmemek için makul iktisadi ve ticari sebepler bulunmadıkça rekabetten kaçınılmamalı.
- Akdedilen sözleşmelerle getirilen rekabet etmeme yükümlülüklerinin beş yılı aşmamasına ve münhasırlık içeren sözleşmelerin her halükârda imzalanmadan önce Hukuk Birimi tarafından incelenmesine dikkat edilmeli.
- Rakiplerle bir araya gelinecek toplantılar öncesinde mutlaka gündem talep edilmeli ve gündem, toplantı öncesinde detaylı olarak incelenmeli.

- Toplantı sırasında rekabete aykırı olduğunu düşündüğünüz konular konuşulmaya başlandığında toplantı derhal terk edilmeli ve bu husus tutanağa geçirilerek tutanağın bir kopyası alınmalı.
- Toplantılar kapsamında rakiplerle iletişim, gündem maddelerinin görüşülmesiyle sınırlı olmalı ve bunun dışında her türlü resmi veya gayri resmi görüşmeden sakınılmalı.
- Enerji sektöründe faaliyet gösteren rakip teşebbüslerle yapılan alım-satım ilişkisi içeren sözleşmeler uyarınca kurulan iletişimlerin yalnızca bu ilişki kapsamında kalması sağlanmalı.
- Dağıtım şirketleri tüm tedarik şirketlerine eşit mesafede durmalı ve aynı grupta yer alan görevli tedarik şirketi lehine ayrımcı davranışlardan kaçınmalı.

1.7.2. Yapılmayacaklar

- Rakiplerle rekabeti sınırlayıcı herhangi bir anlaşma yapılmamalı; ihale, müşteri, bölge paylaşımına yol açacak görüşmelere ve bilgi alışverişlerine dâhil olunmamalı.
- Rakiplerle fiyat veya teklif ettiğiniz indirimler gibi fiyat unsurları başta olmak üzere rekabete hassas herhangi bir unsura ilişkin bilgi alışverişi yapılmamalı.
- Hâkim gücün kötüye kullanılmasına sebebiyet verecek şekilde rakipleri pazar dışına itecek veya işlerini engelleyecek veya piyasaya girmelerini engelleyebilecek herhangi bir satış ve pazarlama faaliyetine dahil olunmamalı.
- Farklı bölgelerde faaliyet gösteren görevli tedarik şirketleri aralarında anlaşarak, pazar ya da müşteri paylaşımında bulunmamalı.
- Dağıtım şirketleri, bölgelerinde kendi tedarik şirketlerine avantaj sağlanmasına yönelik ayrımcı uygulamalardan kaçınmalı.
- Dağıtım ve görevli tedarik şirketleri, faaliyetlerini, yasal olarak izin verilen çerçeveyi aşacak şekilde ayırıştırma prensiplerine aykırı olarak koordineli bir şekilde yürütmemeli.
- Görevli tedarik şirketi personeline yapılması gereken pazarlama ve sözleşme imzalama gibi işlerde dağıtım şirketi çalışanları çalıştırılmamalı.
- Tüketicilerin görevli tedarik şirketiyle sözleşme imzalamaya ikna edilmesi için bu tüketicilere dağıtım şirketi tarafından ek bazı hizmetlerin sağlanacağı yönünde taahhütler verilmemeli.

Yerinde inceleme sırasında,

- Uzmanlara kiminle görüşmek istedikleri ve ziyaret amaçlarının ne olduğu sorulmalı ve hemen Hukuk Birimi'ne bilgi verilmeli.

- Uzmanlardan meslek kimlik belgelerini ve yerinde incelemeyi yürütmeleri için gereken izin belgelerini (Yetki Belgesi) göstermeleri rica edilmeli ve bunların bir kopyası alınmalı.
- Uzmanlara her zaman eşlik edildiğinden emin olunmalı ve iş birliği yükümlülüğü olduğu unutulmamalı.
- Uzmanlar tarafından el konulan veya kopyası alınan bütün elektronik doküman ve belgelerin bir kopyası alınmalı.
- Hak ve yükümlülükler konusunda emin olunmayan hallerde Hukuk Birimi'nden yardım istenmeli.
- Görevli uzmanların şirketin tüm binalarında, araçlarında ve diğer alanlarında inceleme yapmaya, tüm dokümanları talep etmeye, belge, e-posta, kitap ve evrakı incelemeye ve bunlardan kopya almaya, çalışanlara olaylar ve dokümanlar hakkında sorular sormaya yetkili olduğu unutulmamalı.
- Yerinde incelemenin sonunda Rekabet Kurumu uzmanları tarafından hazırlanan tutanak dikkatlice incelenmeli.
- Agresif bir tavır sergilenmemeli veya incelemeyi zorlaştırılmamalı.
- Herhangi bir dokümanı yok etmek, bilgisayardan bir dosya silmek, bir evrakı saklamak veya üçüncü kişileri incelemeler hakkında uyarmak gibi eylemlerden kaçınılmalı.
- Bilgi veya belge vermeyi reddetmenin hukuka uygun olduğu yönünde açık bir hukuki görüş olmadan, bilgi ve belge verme reddedilmemeli.
- Uzmanlar, kendilerine eşlik edecek biri olmaksızın yalnız bırakılmamalı.
- Tüm konuşulanların tam ve doğru olarak tutanağa geçirildiğinden emin olunduktan sonra yerinde inceleme tutanağı imzalanmalı.

2. Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Davranış Rehberi

Yolsuzluk, karar alma süreçlerini etkilemek ve bir kişiye verilen gücü veya güveni kötüye kullanmak için fayda sağlamaktır. Yalnızca nakit değil, diğer hediyelerle rüşvet verilmesi gibi farklı yolsuzluk türleri de bulunmaktadır. Yolsuzluk hukuka aykırı sebeplerle kararlar verilmesine yol açar, rekabeti bozar ve güveni zedeleyip şirket itibarına dönüşü olmayacak şekilde zarar verir. Yolsuzluk bu nedenle cezalarla yasaklanmıştır ve dolayısıyla şirkete para cezası verilmesine ve çalışanlara, ilgili yöneticiler ve yönetim kurulu üyelerine cezai kovuşturma yapılmasına yol açabilir. Tüm iş ortaklarımızla ve kamu görevlileriyle ilişkilerde, hediye ve bağış alırken ve verirken aşağıdaki ilkelere uyarız.

Yolsuzluktan Nasıl Uzak Dururuz?

- Hediye kabulü kural olarak yasaktır. Enerjisa çalışanları olarak müşterilerimizden, tedarikçilerimizden, diğer tüm iş ortaklarımızdan ve iş ilişkisi içinde olduğumuz diğer kişilerden gelen tarafsızlığımızı, kararlarımızı ve davranışlarımızı etkileyen veya etkileme ihtimali bulunan ekonomik değeri olan ya da olmayan hediyeleri ve sunulan menfaatleri değerine bakılmaksızın kabul etmeyiz.
- Dolaylı olarak veya açıkça karşılık beklenerek yapılan veya karşılık beklendiği izlenimi uyandıran hediye ve menfaatleri değerine bakılmaksızın kabul etmeyiz.
- Olağan sosyal ilişki ve nezaket sınırını aşan, ziynet eşyası gibi kişisel kullanıma özgü olan hediye kabulünü/hediye verilmesini ve ağırlama yapılmasını ne olursa olsun kesinlikle kabul etmeyiz.
- Bir kararı etkilemek için miktarı ne olursa olsun nakit para vermeyiz ve almayız. Özel hayatımız için Şirket ile ilişkisi olan 3.kişiler tarafından sunulan standart dışı fiyat içeren hizmetleri kabul etmeyiz.
- Hediye veren /hediye alan/ağırlayan kişi/kurum başına tek seferde değeri 100 ABD Doları eşdeğerini, toplamda ise yıllık 200 ABD Doları eşdeğerini aşan tutarda hediye ve menfaatleri alırken ve/veya verirken (iftar yemekleri, spor/konser etkinlikleri, yılbaşı sepetleri vb.), ilgili Uyum Yöneticisi'nin onayına sunarız. Burada belirtilen limitlerin altındaki hediyeleri ise ancak yukarıdaki koşullara uygun olması, tarafsızlığımızı, kararlarımızı ve davranışlarımızı etkilememesi, minnet duygusu uyandırmaması, karşılık beklentisi yaratmaması ve yürürlükteki mevzuata uygun olması şartıyla kabul edebiliriz. Bu şartları taşımayan hediye ve menfaatleri ise hediye ve menfaatin değeri ne olursa olsun asla kabul etmeyiz.
- Yukarıda yer verilen sınırlamalara uygun olmayan hediye ve ağırlama taleplerini gerçekleştirilmesi veya kabulü öncesinde Uyum Yöneticisine bildiririz.
- Hediye kabulü, hediye verilmesi ve ağırlamaya ilişkin herhangi bir tereddüt yaşanması durumunda mutlaka Uyum Yöneticisi'nin görüşünü alırız.
- İş Etiği Kuralları'mıza aykırı hediyeleri, "Hediye Kabul Etme/Verme Prensiplerine Uygun Değildir" açıklamasıyla nazik bir üslupla iade ederiz. Hediye veren tarafından iade alınmaması veya hediye iadesinin yürütülen ilişkiyi bozabilmesi ihtimalinin olduğu durumlarda ise, hediyeyi bağış ve ödüllendirmede kullanılmak üzere ilgili Uyum Yöneticisi'ne iletiriz.

Yolsuzluğa Yol Açabilecek Davranışın Sonuçları Nelerdir?

- Yolsuzluk türünden uygunsuz bir davranış bir bildirim yoluyla ya da diğer herhangi bir şekilde tespit edilirse, İç Denetim Bölüm Başkanı bildirimini inceleme ya da soruşturmaya

konu edilip edilmeyeceğini değerlendirir ve gerektiğinde inceleme ya da soruşturma başlatılmasına karar verir.

- Bu türden ihbarlar anonim olarak da yapılabilir. Her durumda başvuruçunun kimliği gizli tutulur.
- İnceleme gerekli tüm taraflarla görüşmeler yapılması, kanıtların toplanması, saha incelemelerinin yapılması, belgelerin ve raporların incelenmesi, gözlem, doğrulama gibi yöntemler kullanılmak suretiyle yapılır. Gerekli görülmesi halinde ilgili personelin, Şirket tarafından kendisine tahsis edilmiş olan cihaz ve yazılım kayıtlarını (notebook, harici veri depolama cihazı, cep telefonu, tablet, e-posta, Skype, SMS) gizlilik içinde incelenir.
- İncelemenin tamamlanmasını müteakip konu, İç Denetim Bölüm Başkanlığı'nca bir rapor ile incelemeye konu personelin beyaz yaka olması durumunda Kurumsal Uyum Yöneticisi ile ilgisine göre İş Birimi Uyum Yöneticisi'ne, beyaz yaka çalışanlar için İşyeri Davranış Değerlendirme Kurulu'nda, mavi yaka çalışanlar için Disiplin Kurulu'nda yaptırım değerlendirme ve karar alma süreci için sevk edilir.
- İlgili Kurullar inceleme raporu ile tespit edilen ihlalin niteliğini ve boyutunu değerlendirmek suretiyle disiplin/yaptırım verip vermeme kararı alır.
- İncelemeler ve sonuçları İç Denetim Bölüm Başkanlığı tarafından düzenli olarak Denetim Komitesi'ne raporlanır.

3. İş Ortakları (Müşteriler, Tedarikçiler ve Danışmanlar) ve Rakip Şirketler ile İlişkiler Davranış Rehberi

Enerjisa çalışanları olarak; şirketimizi temsilen müşteriler, hissedarlar, iştirakler ve diğer şirketlerle yürüttüğümüz ilişkilerde Enerjisa'nın kurumsal itibarının zarar görmemesi için büyük özen gösteririz. Çalışılacak tedarikçileri, bayileri, yetkili satıcıları, hizmet sağlayıcıları ve danışmanları titizlikle ve özenle seçmek, yasal mevzuata ve iş etiği kurallarına uygun davranmalarını sağlamak, insan haklarına saygılı davranmalarını, iş ahlakı ve yolsuzlukla mücadele ilkeleri ile iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun davranmalarını temin etmek için gerekli tedbirleri alır ve bunu gözetiriz.

Her türlü iş ortaklarıyla ilişkilerimizde, gizlilik koşullarını bir sözleşmeyle açık bir şekilde güvence altına alırız.

Bu kapsamda ayrıca çalışılacak gerçek ve tüzel kişileri seçerken, ulusal veya uluslararası yaptırım listesinde olmadıklarından, terör örgütleri veya terör eylemleri, vergi kaçakçılığı, kara para aklama suçu ile bağlantıları olmadıklarından emin oluruz. İş ilişkisi tesis edeceğimiz 3.

Kişilerin bu kapsama girip girmediğine dair tereddüdümüz ya da şüphemiz olması halinde ilgili Uyum Yöneticisi ile iletişime geçerek, alacağınız görüşe göre hareket ederiz.

4. Gizlilik Yükümlülüğüne İlişkin Davranış Rehberi

- 4.1. Enerjisa çalışanları olarak gizliliği en üst düzey önceliklerden biri olarak görerek, şirkete ait materyallerin Şirket dışına çıkarılmayacağına bilinciyle hareket ederiz.
- 4.2. Finansal ve şirket sırrı niteliğindeki bilgiler başta olmak üzere Enerjisa'ya ait yazılı, görsel veya sözlü her türlü bilgi, belge, proje, yazılım, rapor, prosedür vb. çalışmaları hiçbir şekilde Şirket dışına çıkarmamaya ve üçüncü kişilerle paylaşmamaya azami özen gösteririz.
- 4.3. Hepimiz, bilgi güvenliği hususunda Enerjisa Bilgi Güvenliği Taahhünamesi'nde ve ilgili mevzuatta belirtilen detaylara titizlikle uyarız.
- 4.4. Bilgisayar, telefon, tablet, veri depolayan tüm cihazlar ve yazılımlara ait şifreleri, şirket içi ve dışında kimseyle paylaşmayız. Üzerimize zimmetli olan masaüstü ve/veya dizüstü bilgisayar, mobil telefon ve tabletlerin veri güvenliğinden sorumlu olmakla birlikte, iş gereği erişilen kişisel bilgileri, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK)'na uygun olarak kullanırız.
- 4.5. Görevimiz gereği bize tahsis edilmiş olan Şirket aracı (statü araçları ve ilgili prosedür gereği onay verilen göreve tahsis araçlar hariç), bilgisayar, tablet, telsiz, masaüstü bilgisayar, mobil iş telefonu gibi cihazları, Enerjisa'nın günlük işlerinin haricinde kullanmayız. Bu cihazların kaybolmaması, çalınmaması, hasara uğramaması ve veri güvenliğinin sağlanması için büyük özen gösteririz. Eğer istenmeyen bir durumla karşılaşarsak önce gecikmeksizin yöneticimize ve (çalıntı ve kayıp durumunda) kolluk kuvvetlerine bildirimde bulunuruz.
- 4.6. İç Denetim Bölüm Başkanlığı, gerekli görülmesi halinde Enerjisa tarafından çalışanlara verilen cihazları ve yazılım kayıtlarını (notebook, harici veri depolama cihazı, cep telefonu, tablet, e-posta, Skype, SMS) incelemekle yetkili tek birimdir. İlgili kayıtlar, Teknoloji ve Müşteri Çözümleri Bölüm Başkanlığı'ndan yazılı olarak talep edilerek incelemeye konu edilebilir.
- 4.7. Müşterilerimizin, iş ortaklarımızın ve çalışanlarımızın şahsi ve/veya mali bilgilerini iş amacı dışında yetkisiz üçüncü kişilerle paylaşmayız. Bu sorumluluk bilincini, işten ayrılan eski Enerjisa çalışanları da dahil olmak üzere ve Şirketten ayrıldıktan sonraki dönem için de sürdürürüz.

5. Enerjisa Hisse Senetlerinin Alım-Satımına İlişkin Davranış Rehberi

Enerjisa olarak çalışanlarımızdan, şirket hisse senetlerinin alım satımları konusunda yasal düzenlemelere uymalarını ve çıkar çatışması yaratabilecek durumlardan uzak durmalarını bekleriz. Bu doğrultuda çalışanlarımızın uygulaması gereken ve aşağıda belirtilen kurallara uyulmasını bekleriz:

- Kamuya açıklanmamış bilgileri bilebilecek durumda olanların bu bilgileri kullanarak kendilerine ve/veya üçüncü kişilere menfaat sağlaması (“insider trading”) hukuka aykırı ve yasaktır.
- İçeriden bilgi ticareti yapabilecek kişiler; halka açık şirketin yönetim kurulu başkanı ve üyeleri, yöneticileri, denetçileri, görevleri sırasında bilgi sahibi olabilecek durumda olanlar ve bunlara temasları nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak bilgi sahibi olabilecek kişilerdir.
- Bu kişiler Enerjisa’ya ait hisse senetlerini ancak hali hazırda kamuya açıklanmış bilgileri kullanarak ve yatırım amacıyla alıp satabilirler.
- Bu kişiler dışındaki Enerjisa çalışanları, hali hazırda kamuya açıklanmış bilgileri kullanarak şirket hisse senetlerini süre kısıtlaması olmaksızın serbestçe alıp satabilir.
- Yukarıda yer alan uygulamalar, çalışanların eş ve çocukları için de geçerlidir.
- Saydıklarımız dışındaki tüm konularda, Enerjisa politika/prosedürleri ve Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) kararları/mevzuatı esas alınır.
- Çalışanlarımızdan, İçeriden Öğrenenlerin Ticareti kapsamında herhangi bir tereddüt olması durumunda ilgili Uyum Yöneticisi ile iletişime geçmelerini ve alınacak görüşe uygun hareket etmelerini bekleriz.