

VEHBİ KOÇ VAKFI SAĞLIK KURULUŞLARI

UYUM POLİTİKASI

İÇİNDEKİLER

1. AMAÇ VE KAPSAM.....	3
2. TANIMLAR.....	3
3. UYUM YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....	3
3.1. Yükümlülüklere ilişkin Genel Açıklamalar	3
3.2. Uyum Etki Alanları ve Risk Analizleri	4
4. UYUM PROGRAMI	4
4.1. Uyum Programının Başlıca Bileşenleri	4
4.2. Uyum Organizasyonu	5
4.3. Endişelerin Dile Getirilmesi ve Disiplin Cezaları	8
4.3.1. Raporlama ve Bildirimde Bulunma	8
4.3.2 Soruşturmalar ve Disiplin Cezaları	8
5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR.....	9
6. REVİZYON GEÇMİŞİ	9

1. AMAÇ VE KAPSAM

Uyum Politikası'nın amacı, Vehbi Koç Vakfı Sağlık Kuruluşları ("**VKV Sağlık Kuruluşları**") veya "**Kuruluşlar**") için özel olarak tasarlanan kapsamlı ve etkin bir Uyum çerçevesinin tesis edilmesi, VKV Sağlık Kuruluşları'nın yasal düzenlemelere, iç politikalara, iyi kurumsal yönetim uygulamalarına ve etik kurallara uyma taahhüdünün ortaya konulmasıdır.

VKV Sağlık Kuruluşları'nın tüm çalışanları ve yöneticileri, "**VKV Sağlık Kuruluşları Etik İlkeleri**"nin ayrılmaz bir parçası olan bu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür.

2. TANIMLAR

"**Uyum Yöneticisi**" VKV Sağlık Kuruluşları Uyum Programı'nın yönetiminden ve gözetilmesinden birincil derecede sorumlu kişidir.

"**İş Ortakları**" tedarikçi, VKV Sağlık Kuruluşları nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron ve danışmanları kapsar.

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

"**Misilleme**", işyerinde bir mağduriyetin, güvenlik endişesinin, yönetim zafiyetinin, görev veya yetkinin kötüye kullanılmasının veya mevzuat ihlalinin bildirilmesi gibi işverenin koruması kapsamındaki bir faaliyette bulunması nedeniyle, bir personelin cezalandırılması amacıyla unvanının düşürülmesi, disiplin cezasına çarptırılması, işten çıkarılması, maaşında indirim yapılması, görevinde veya vardiyasında değişiklik yapılması dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere karşılaştığı herhangi bir olumsuz eylem anlamına gelir.

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

"**Uyum**" yasa ve yönetmeliklerin, sektörel ve organizasyonel standartların, iç politikaların, prosedürlerin ve genel kabul gören etik standartların gereksinimlerine uyulması olarak tanımlanmaktadır.

3. UYUM YÜKÜMLÜLÜKLERİ

3.1. YÜKÜMLÜLÜKLERE İLİŞKİN GENEL AÇIKLAMALAR

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

VKV Sağlık Kuruluşları'nın Uyum yükümlülükleri, sadece zorunlu düzenlemelere (mevzuat, izinler, ruhsatlar, düzenleyici otoritelerin hazırladığı rehberler ve yönlendirici ilkeler, mahkeme kararları, teamüller, vb.) veya sözleşmesel yükümlülüklerle uymakla sınırlı olmayıp aynı zamanda VKV Sağlık Kuruluşları'nın üstlenmiş olduğu, üçüncü kişilerle yapılan sözleşmeler,

politikalar ve prosedürler gibi organizasyonel standartlara veya gönüllü olarak üstlenilen Uyum taahhütlerini de kapsamaktadır.

3.2. UYUM ETKİ ALANLARI VE RİSK ANALİZLERİ

VKV Sağlık Kuruluşları'nda Uyumdan sorumlu bölüm, yönetici veya görevliler, iş birimleri ile birlikte Uyum Etki Alanlarına yönelik periyodik risk değerlendirmeleri yapar ve bu doğrultuda ilgili faaliyetlerin, personelin ve/veya İş Ortaklarının maruz kalabilecekleri Uyum risklerinin analizini (anketler, çalıştaylar, bire bir görüşmeler, vb. aracılığıyla) gerçekleştirir. Bu süreç tamamlandıktan sonra gerekli olması halinde belirli Uyum etki alanlarına ilişkin politika ve prosedürler hazırlanır veya yürürlükteki dokümanlar güncellenir.

Maruz kalınabilecek riskler, risk alma eğilimi, yönetim mekanizması, faaliyet alanları, ürün ve hizmetler, faaliyet gösterilen sektörler, piyasanın rekabet edilebilirliği, yasal ortam, potansiyel müşteriler ve İş Ortakları, diğer ülkelerle yapılan işlemler ve ödemeler, üçüncü kişi kullanımı, hediye, seyahat ve ağırlama giderleri, hayır kurumlarına yapılan katkılar dâhil ancak bunlarla sınırlı olmayan VKV Sağlık Kuruluşları'na özgü nitelikler, Uyum risklerinin değerlendirilmesinde dikkate alınır. Bununla birlikte yapılan bu çalışmada, gerçekleşme olasılıklarına ve sonuçlarının etkilerine bağlı olarak tüm ilgili Uyum etki alanlarını değerlendirmesi ve tespit edilen Uyum risklerinin asgari seviyelere indirgenmesi için aksiyon önerilerinde bulunmak amaçlanır ve bu hedefe ulaşmak için yapılacak tüm çalışmalarda, aşağıda sayılan konulara öncelik verilir:

- 1) Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele
- 2) Uluslararası Yaptırımlar
- 3) Suç Gelirlerinin Aklanmasının Engellenmesi
- 4) Veri Gizliliğinin Korunması
- 5) Rekabet
- 6) İnsan Hakları

Koç Holding Hukuk ve Uyum Müşavirliği ise VKV Sağlık Kuruluşları'nda gerçekleştirilen bu çalışmaları izler ve Uyum risklerinin tespit edilmesi ve gerekli önlemlerin alınması için ilgili risk göstergelerini, iç denetim raporlarını ve olay bazında gerçekleştirilen soruşturmaları, karşılaşılan örnek Uyum vakalarını ve kontrol sonuçlarını dikkate alır.

4. UYUM PROGRAMI

4.1. UYUM PROGRAMININ BAŞLICA BİLEŞENLERİ

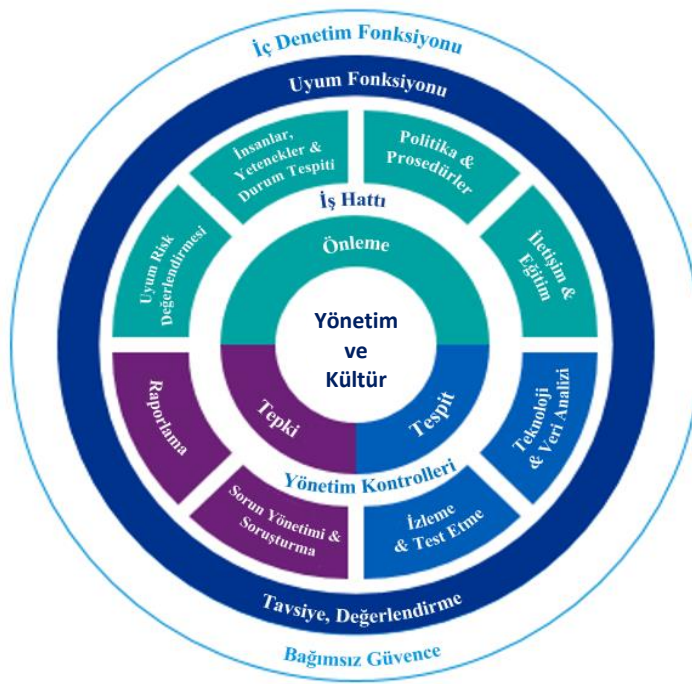
VKV Sağlık Kuruluşları'nın Uyum Programı ("**Uyum Programı**"), VKV Sağlık Kuruluşları'nın Uyum ile ilgili konularını, riske dayalı bir yaklaşımla belirlemeyi ve yönetmeyi amaçlayan kurallar, politikalar ve prosedürler bütünüdür. Uyum Programı, üst yönetim tarafından desteklenen ve uyumdan sorumlu bölüm, yönetici veya görevliler tarafından izlenen kurumsal Uyum kültürünü ve VKV Sağlık Kuruluşları genelinde yazılı hale getirilen standartları, tüm çalışanların katılımıyla bir araya getirir.

VKV Sağlık Kuruluşları Uyum Programının temel bileşenlerine aşağıda yer verilmiştir:

- Önleme
- Tespit Etme
- Tepki Verme

Aşağıdaki görsel, Uyum Programının bileşenleri ve bu bileşenlerin kompozisyonunu göstermektedir. Bu yapı, Uyuma ilişkin genel yaklaşım ve stratejiyi, bir başka ifadeyle VKV Sağlık Kuruluşları Uyum Programı'nın genel çerçevesini tanımlamaktadır.

Görsel I: VKV Sağlık Kuruluşları Uyum Programı



Önleme işlevi; Uyum risk analizleri, durum tespit çalışmaları, yazılı politika ve prosedürlerin yanı sıra iletişim ve eğitimler vasıtasıyla yönetilir. Tespit etme işlevi; teknoloji ve veri analizlerinin yanı sıra izleme, test etme ve denetim çalışmaları vasıtasıyla desteklenir. Tepki verme işlevi ise soruşturmalar ve raporlama çalışmaları ile ilgilidir.

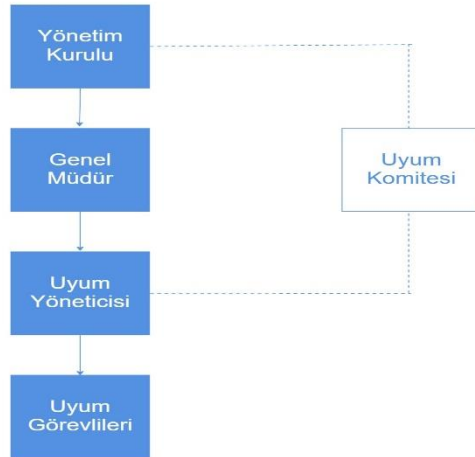
4.2. UYUM ORGANİZASYONU

VKV Sağlık Kuruluşları'nın Uyum yaklaşımı, üst yönetimin Uyum ile ilgili konulara verdiği önem ile şekillenmiştir. VKV Sağlık Kuruluşları üst yönetimi, temel değerler, genel kabul gören kurumsal yönetim ilkeleri ve etik standartları uygulamak suretiyle organizasyon genelinde bir örnek olarak hareket etmekte ve Uyumun VKV Sağlık Kuruluşları'nın kültürünün bir parçası olarak benimsenerek çalışanların tutum ve davranışlarına yansıtılması için tüm çalışanlara liderlik etmektedir.

Uyum organizasyonunun temelde sağlam ve güçlü bir yapıya sahip olması, Uyum yönetim sürecinin etkililiği için son derece önemli bir gerekliliktir. Uyum organizasyonu, Uyum Programı ile ilgili konularda karar alınması, geliştirilmesi, yürütülmesi, izlenmesi ve gözetilmesinden sorumlu olan kişileri ve organizasyonel yapıyı ifade eder.

Aşağıdaki şekil, VKV Sağlık Kuruluşları'ndaki mevcut Uyum organizasyonunu göstermektedir.

Şekil II: VKV Sağlık Kuruluşları Uyum Organizasyonu



Yukarıda görüldüğü gibi Uyum organizasyonun işlevleri:

- Uyum Yöneticisi
- Uyum Görevlileri
- Uyum Komitesi

tarafından yürütülmekte ve gerçekleştirilmektedir.

Uyum ile ilgili konularda üst yönetim liderliği son derece önemlidir. Bu nedenle temel değerler, genel kabul gören kurumsal yönetim ve etik ilkeler ile ilgili uygulamaların izlenmesi suretiyle Uyuma ilişkin tüm konularda VKV Sağlık Kuruluşları'na liderlik sergilenmesi bakımından VKV Sağlık Kuruluşları'nın Genel Müdürü ve Yönetim Kurulu'nun sorumluluğu bulunmaktadır.

Başarılı bir Uyum Programı oluşturabilmek için Uyum Yöneticisi rolünün sahip olması gereken temel özellik ve standartlar şu şekildedir:

— Yetkilendirme: Görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmek için üst yönetim konumuna sahip, tam ve açık/anlaşılır yetkilere sahip olmak.

— Bağımsızlık: Doğrudan Genel Müdür'e bağlıyken, bağımsızlığını da korumak için Yönetim Kurulu'na raporlamak.

— Katılım: Önemli nitelikteki iş kararlarının alındığı toplantı ve görüşmelere katılma yetkisine sahip olmak.

— İzleme: Diğer iş birimlerinin faaliyet alanlarıyla ilgili olup yine iş birimleri tarafından uygulanıyor olsalar bile Uyum riskleri ile ilgili standartları belirleme yetkisine sahip olmak.

— Kaynak ve Bütçe: Uyum Programı'nı yönetebilmek için yeterli bütçeye ve gerekli kaynaklara sahip olmak.

Uyum Bölümü veya Uyum Yöneticisinin başlıca üç temel işlevi vardır. Bunlar; Öncelikli Görevler, İzleme Sorumlulukları ve Danışmanlık Faaliyetleridir.

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

- Uyum riski alanlarının (İş Ortakları ile ilgili riskler dâhil) tespit edilmesi ve yönetilmesi,
- Uyum risklerinin sınıflandırılmasının, analiz edilmesinin ve yapılan analiz çalışmasının sonuçlarına göre önceliklendirilmesinin sağlanması,
- Organizasyonun Uyum ihlallerini önleyebilmesini, saptayabilmesini ve yönetebilmesini sağlayacak politikaların, prosedürlerin ve kontrollerin oluşturulması ve tanımlanması,
- VKV Sağlık Kuruluşları politikalarına uygun davranmak için tüm çalışanların kendilerinden nelerin beklendiğinin bilincinde olabilmelerini sağlamak amacıyla çalışanlara sürekli eğitim desteğinin verilmesi veya organize edilmesi ve Uyum konusunda farkındalık kampanyalarının yürütülmesi,
- VKV Sağlık Kuruluşları için Uyum raporlama ve dokümantasyon sisteminin oluşturulması,
- Uyum performans göstergelerinin oluşturulması, Kuruluşlar'ın Uyum performanslarının izlenmesi ve ölçümlemesi,
- Düzeltici aksiyon planlarına duyulan ihtiyacı belirlemek için Kuruluşlar'ın performansının analiz edilmesi,
- Uyum Programı'nın planlanan aralıklarla gözden geçirilip değerlendirilmesinin sağlanması,
- Uyum Programı'nın oluşturulması, uygulamaya konulması ve sürdürülmesinde uygun profesyonel görüş ve tavsiyelere erişim imkânlarının sağlanması,
- Uyum politikalarının, prosedürlerinin ve diğer dokümanların uygun ve yeterli olmasının ve çalışanlar ile İş Ortakları tarafından erişebilir/ulaşabilir olmasının sağlanması,
- VKV Sağlık Kuruluşları genelinde Uyum yapısının eşit ve tutarlı bir şekilde uygulanmasının sağlanması.

İzleme Sorumlulukları, diğer departmanların veya iş birimlerinin esas sorumlulukları olarak addedilen belirli Uyum risklerinin izlenmesini ve analiz edilmesini kapsar. Bu sorumluluklar aşağıdaki faaliyet ve çalışmaları kapsamakla birlikte genel çerçevesi bunlarla sınırlı değildir:

- Uyum sorumluluklarının, iş tanımlarına ve çalışanların performans değerlendirme süreçlerine dâhil edilmesinin teşvik edilmesi ve iş birimlerinin bu kapsamda desteklenmesi,
- İhbar bildirim sistemleri veya benzer mekanizmalar vasıtasıyla şikâyetler ve/veya geri bildirimler gibi bilgilerin raporlanmasına ve yönetilmesine yönelik süreçlerin geliştirilmesi ve uygulamaya geçirilmesi,

- İhbar bildirim mekanizmalarının kolaylıkla erişilebilir ve bilinir olmalarının sağlanması; iletilen bildirimlerin gizli tutulmalarının sağlanması,
- Uyum Programı ile ilgili gizli bilgilerin, sadece yetkili kişiler tarafından erişilebilir olmalarının sağlanması.

Danışmanlık Faaliyetleri ise, Sistematik Risk Analizi çalışmasıyla belirlenen Uyum risklerinin tamamı için Uyumdan sorumlu bölüm, yönetici veya görevlilerin danışma işlevini yerine getirdiği faaliyetler anlamına gelir.

Görev ve sorumlulukları dikkate alındığında Uyumdan sorumlu bölüm, yönetici veya görevlilerin yeterli bütçeye ve kaynağa sahip olması ve sadece Uyum konularında çalışmak üzere görevlendirilen yeterli sayıda ve yetkinlikte Uyum Yöneticisi ve Uyum Görevlisi'nden oluşan kadroya sahip olması gerekir.

Uyum Komitesi ("Komite") Uyumdan sorumlu bölüm, yönetici veya görevlileri ile görüş alışverişinde bulunmak suretiyle Uyum yapısının etkinliğini artırmayı hedefler. Uyumdan sorumlu bölüm, yönetici veya görevlileri, İnsan Kaynakları (İK) Direktörü, Sürekli Kalite Geliştirme Müdürü, İç Denetim Müdürü, Başhekim ve Yardımcılarından oluşan Komite, bir danışma kurulu olarak işlev görür.

4.3. ENDİŞELERİN DİLE GETİRİLMESİ VE DİSİPLİN CEZALARI

4.3.1. RAPORLAMA VE BİLDİRİMDE BULUNMA

VKV Sağlık Kuruluşları Etik İlkeleri'ne uygun olmayan her türlü davranışa, usulsüzlüğe veya görevin suistimaline tanıklık eden veya böyle bir durumdan haberdar olan ya da kuşku duyan tüm paydaşların ve çalışanların, bu endişelerini "koc.com.tr/ihbarbildirim" adresi vasıtasıyla VKV Sağlık Kuruluşları'na bildirmesi beklenir.

Etik Hattı, bildirimde bulunanların gizliliğini ve istenirse anonimliğini korumak için tasarlanmıştır. Bir olay ile ilgili bildirimde bulunan kişinin/kişilerin endişelerini gündeme getirirken veya iletirken kendisini/kendilerini rahat ve güvende hissetmeleri ve bildirimde bulunmaktan kaçınmamaları son derece önemlidir. Bu nedenle iletilen tüm şikâyetler gizli tutulur ve iyi niyetle bildirimde bulunan kişiler her türlü olası Misillemeye karşı korunur.

İyi niyet çerçevesinde endişesini gündeme getiren kişiye karşı, gündeme getirdiği olayın doğruluğu, konuyla ilgili yapılan soruşturma sonucunda kanıtlanmasa bile herhangi bir olumsuz işlem yapılmaz. Diğer taraftan, bilinçli veya kasıtlı olarak yanlış veya yanıltıcı bildirimde bulunan kişiler ise muhtelif disiplin cezalarına çarptırılabilir.

4.3.2 SORUŞTIRMALAR VE DİSİPLİN CEZALARI

Etik Hattı veya diğer iletişim kanalları aracılığıyla raporlanan tüm hususlar, konuya ilişkin bir soruşturma ihtiyacı olup olmadığının belirlenmesi amacıyla incelenerek değerlendirilir. Bir soruşturmanın başlatılması ve sonucunda bir disiplin cezası önerilmesi halinde ilgili konu, olayın niteliği ve soruşturmaya konu olan kişinin görevine bağlı olarak VKV Sağlık Kuruluşları Disiplin Kurulu'nun dikkatine getirilir ve objektif kriterlere dayalı olarak gerekli disiplin önlemleri alınır.

5. YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Bu Politika'ya, yürürlükteki mevzuata veya VKV Sağlık Kuruluşları Etik İlkeleri'ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu bir üst yöneticinize danışabilir veya raporlayabilirsiniz. Alternatif olarak VKV Sağlık Kuruluşları Etik Hattı'na "koc.com.tr/ihbarbildirim" adresinden bildirimde bulunabilirsiniz.

VKV Sağlık Kuruluşları çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında Uyumdan sorumlu bölüm, yönetici veya görevlilere danışabilirler.

6. REVİZYON GEÇMİŞİ

İşbu Politika 28.12.2022 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiş olup Politika'nın güncellenmesinden VKV Sağlık Kuruluşları Uyumdan sorumlu bölüm, yönetici veya görevlileri sorumludur.

Revizyon	Tarih	Açıklama