

Liba Laboratuvarları A.Ş.

Uyum Politikası

8 Haziran 2020

1 AMAÇ VE KAPSAM

Köklü bir geçmişe sahip olan Liba Laboratuvarları A.Ş. (“Liba” veya “Şirket”), ilaç sektöründeki saygınlığını, iş etiği değerlerine olan yüksek bağlılığına ve özverili çalışmalarına borçludur.

Liba'nın saygınlığının ve itibarının sürdürülmesi Şirket'in en önemli hedeflerindedir. Bu sebeple, bölge müdürleri, müdürler, çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler veya diğer paydaşlar tarafından gerçekleştirilebilecek etik dışı davranışlar Liba'nın imajına ve itibarına ciddi şekilde zarar verebilir, kurum ve/veya çalışanlar özelinde yaptırımlara sebep olabilir. Şirket, oluşabilecek zararların azaltılması, Uyum Politikasının şirket kültürünün ana unsuru haline getirilmesi, risk odaklı yaklaşım ile iş sürekliliğinin kalıcı kılınması, iç kontrol sisteminin etkinliğini sağlayarak suistimal(ler)in önlenmesi adına güçlü bir uyum programı oluşturmayı hedeflemektedir.

Bu kapsamda, oluşturulan işbu Uyum Politikası (“Politika”), Liba'nın yerel ve uluslararası düzenlemelere, şirket içi politika ve prosedürlere, etik ilkelere, Liba'nın taraf olduğu sözleşme ve gönüllü taahhütlere olan bağlılığını artırarak olabilecek ihlallerin önüne geçmeyi, meydana gelmiş ihlalleri tespit etmeyi ve ivedilikle çözüme kavuşturulmasını sağlayarak uyum risklerine yönelik genel çerçevenin oluşturulmasını amaçlamaktadır.

2 TANIMLAR

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

Çalışan: Liba adına hareket eden her seviye dahil olmak üzere görevli, bölge müdürü, müdür, personel, geçici personel ve alt yüklenicilerin çalışanlarını ifade etmektedir.

Disiplin Cezası: Yasalar, kurallar, ilkeler, etik standartlar ve taraf olunan sözleşmelerin ihlal edilmesi halinde Disiplin Kurulu tarafından uygulanabilecek yaptırımları ifade etmektedir. Şirket içerisinde uygulanan başlıca disiplin cezaları, sözlü uyarı, yazılı uyarı ve iş akdinin feshedilmesidir.

İhbar Etmek: Etik dışı, şirket içi uygulamalara uymayan veya kanunlara aykırı olayların, inceleme yetkisine sahip olan yetkililere kişisel bilgilerini gizli tutarak veya belirterek iletilmesini ifade etmektedir.

İnceleme/Soruşturma: Suç isnat edilen çalışan veya çalışanların bu suçu işleyip işlemediğinin, doğru veya yanlışlığının ortaya çıkarılması ve olayın iç yüzünün genel olarak araştırılması olarak tanımlanmaktadır. Araştırma kapsamında, ilgili olay hakkında tanıklara başvurulması, kanıtların toplanarak Disiplin Kurulu'na nihai kararın verilmesi suretiyle iletilmesi amaçlanır.

Sistemik Risk Analizi: Liba'nın bir işletme olarak karşılaşılabileceği risklerin tespit edilmesi, değerlendirilmesi ve izlenmesi sürecini belirtmektedir.

Siyasi Nüfuz Sahibi Kişiler (“PEP” veya “Politically Exposed Person”): Devlet veya hükümet başkanları, üst düzey politikacılar, üst düzey hükümet, adli veya askeri yetkililer,

kamuya ait şirketlerin üst düzey yöneticileri, önde gelen siyasi parti yetkilileri gibi önemli kamu görevlerinde bulunan kişileri ifade eder.

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 Fonksiyonu: Uyum konularının yönetimi sorumluluğu bulunan kişi veya kişileri belirtmektedir.

Uyum Görevlisi: Şirket'in ulusal ve uluslararası düzenlemelerin yanı sıra iç politika ve prosedürlere uymasını sağlamakla görevli kişidir.

Uyum Riski: Çalışanların kanun, düzenleme, etik standartlar ile Şirket politika ve prosedürlerine uymaması durumunda Şirket ve çalışanların karşılaşabileceği yasal müeyyide, para cezası, itibari kayıpları gibi riskleri ifade etmektedir.

Uyum Temsilcisi: Şirket'in Uyum Görevlisi tarafından yerel, uluslararası kanun ve düzenlemelere ve politikalara uyulmasını sağlamak amacıyla görevlendirdiği kişi veya kişileri ifade etmektedir.

Üçüncü Taraflar: Herhangi bir distribütör, bayi, aracı, danışman, temsilci, yüklenici, taşeron veya Liba adına hareket edebilecek diğer kişiler olarak tanımlanmaktadır.

3 UYUM PROGRAMI

Liba'nın uyum yükümlülükleri, Şirket'in tabi olduğu ulusal ve uluslararası düzenlemelerden, taraf olduğu sözleşmeler ve gönüllü taahhütlerden, sektör standartlarından ve Şirket içi politika ve prosedürlerden oluşmaktadır. Liba, her alanda "uyum"lu bir Şirket olabilmek için, oluşturduğu uyum programını organizasyon içerisindeki tüm süreçlerine entegre ederek Uyum Politikası'nı Şirket kültürünün temel taşlarından biri haline getirmeyi ve uyum risklerine yönelik genel bir çerçeve çizmeyi amaçlamaktadır.

Şirket'in belirlediği Uyum Programı risk odaklı bir yaklaşım içermekte olup risklerin belirlenmesi, değerlendirilmesi, riskleri azaltıcı kontrollerin belirlenmesi, kontrollerin yetersiz olduğu durumlarda ek kontrollerin hayata geçirilmesi, kontrollerin etkinliğinin düzenli izlenmesi, çalışanlara eğitimlerin verilmesi, politika ve prosedürlerin yazılması/güncellenmesi, ihbar bildirim süreçlerinin yönetilmesi gibi hususları içermektedir.

4 UYUM YAPISI VE UYUM GÖREVLİSİNİN SORUMLULUKLARI

Liba'nın Uyum Programı, Uyum Görevlisi ve belirleyeceği Uyum Temsilcileri tarafından yürütülür. Uyum Görevlisi uyum yapısı içerisinde karar alma, geliştirme, uygulama, izleme ve gözetimden sorumludur. Uyum Görevlisi'nin Şirket'in stratejik toplantılarına katılmasına karşın operasyonel süreçler üzerinde herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır.

Şirket'in Uyum Görevlisi aynı zamanda Yönetim Kurulu Üyesi unvanıyla görev yaparak Liba'nın Uyum Fonksiyonu ile Yönetim Kurulu arasında bağlantı oluşturmaktadır. Bu sayede, Yönetim Kurulu tarafından Uyum Programı kapsamında atılan adımlar güncel olarak takip edilebilmektedir. Ayrıca, Uyum Görevlisi ve Uyum Temsilcilerinin

bağımsızlığı garanti altına alınarak Yönetim Kurulu'na doğrudan erişim imkanı sağlanmaktadır.

Uyum Görevlisi ve Temsilcilerinin uyum görevleri arasında aşağıdakilerle sınırlı olmamakla birlikte şunlar yer almaktadır:

- Uyum sorumluluklarının tespit edilerek politika, prosedür ve diğer kontrol mekanizmalarına entegre edilmesi,
- Çalışanlar için düzenli olarak Şirket'in uyum risklerine yönelik eğitim düzenlenerek uyum bilincinin oluşturulması,
- Uyum risklerinin tespit edilmesi, değerlendirilmesi ve izlenmesi,
- Politika ve prosedürlerin belirli aralıklarla güncellenmesi,
- Uyum ile ilgili konularda, ihtiyacı olan çalışanlara tavsiye verilmesi,
- Uyum politika, prosedür ve ihbar mercilerinin tüm çalışanlar tarafından erişilebilir olmasının sağlanması,
- Çalışan, müşteri, tedarikçi ve üçüncü taraflardan gelen ihbarların alınması ve değerlendirilmesi,
- Suç isnat edilen kişi veya kişiler hakkında gerekli incelemelerin yapılması.

5 UYUM PROGRAMININ AŞAMALARI

Liba'nın uyum programı 3 ana süreçten oluşmaktadır:

- Önleme
- Tespit etme
- Tepki

5.1 Önleme

Liba'nın uyum programı kapsamında, belirlenmiş olan uyum risklerine karşı oluşturduğu önleyici süreçler aşağıdaki gibidir:

- Uyum Risk Değerlendirmeleri
- İnsanlar, Yetenekler ve Durum Tespiti
- Politikalar ve Prosedürler
- Eğitim ve İletişim

5.1.1 Uyum Risk Değerlendirmeleri

Şirket'in karşılaşılabileceği çeşitli risklerin önlenmesi açısından uyum risk değerlendirmeleri büyük önem teşkil etmektedir. Risk tabanlı yaklaşımı benimseyen Liba Uyum Programı tüm departman, çalışan ve iş süreçlerini kapsayacak şekilde hazırlanmış olup aynı zamanda yerel ve uluslararası düzenlemeler ile sektör standartlarına da uyarak Şirket'i ilgilendiren bütün alanlara değinmektedir.

Uyum Risk Değerlendirmeleri, uyum risklerinin belirlenmesini, var olan uyum risklerinin sınıflandırılmasını, artık risklerin değerlendirilmesini, izlenmesini ve envanter düzenlemelerini kapsamaktadır.

Şirket'in uyum risklerinin belirlenmesi öncelikle işin sahibi olan çalışanların sorumluluğundadır. Bu nedenle, çalışanlar günlük iş rutinleri içerisinde karşılaşılabilecekleri uyum risklerini tanımlayarak bu riskleri azaltmak için gerekli önlemleri alırlar.

Uyum risk değerlendirmeleri Uyum Görevlisi tarafından en az yılda bir defa gerçekleştirilmekte olup Şirket'in maruz kaldığı veya kalabileceği riskler göz önünde bulundurularak yıl içerisinde güncellemeler yapılabilir. Bu nedenle, uyum risk değerlendirmeleri süreci yıl içerisinde yaşayan bir süreçtir.¹

Uyum risklerinin belirlenmesini takiben bu risklerin meydana gelmesi durumunda Şirket'e yol açabileceği itibari, finansal, operasyonel vb. etkileri göz önünde bulundurulur. İlgili risklerin gerçekleşme ihtimali ve riskleri azaltıcı mevcut kontrollerin etkinliği de dahil olmak üzere ayrıntılı değerlendirmeler yapılır. Riskleri azaltıcı mevcut kontroller sonrasında kalan riskler için risk iştahı belirlenerek gerekiyorsa riskleri azaltmak için alınması gereken aksiyonlar belirlenir.

5.1.2 İnsan, Yetenekler ve Durum Tespiti

Durum Tespiti, Şirket'in etkileşim içerisinde olduğu üçüncü taraflar nedeniyle ileride herhangi bir riske maruz kalmaması için üçüncü taraflar hakkında yeterli düzeyde bilgiye sahip olmak amacıyla yapılan bilgi toplama sürecini ifade etmektedir. Durum Tespit Değerlendirmesi herhangi bir üçüncü tarafla çalışılmadan önce ve çalışılmaya başladıktan sonra düzenli olarak gerçekleşir.

Durum Tespit Değerlendirme sürecinde yaptırım listeleri kontrol edilip taraflara ilişkin suç gelirlerinin aklanması ve terörün finansmanı, rüşvet ve yolsuzluk, siyasi nüfuz sahipliği, kanun ve diğer düzenlemelerin ihlali ya da devam eden mahkeme süreçlerine ilişkin olumsuz haberlerin varlığı gözden geçirilir.

İlgili değerlendirme, sadece iş yapılan firmalar ve firmaların ortakları, yöneticileri vb. için değil aynı zamanda Şirket'in işe alım süreci için de uygulanır.

Şirket içerisinde rol ve sorumluluklar net bir şekilde belirlenmiştir. Bu kapsamda görev tanımları netleştirilmiş olup ve adil bir performans yönetim sistemi uygulanmaktadır. Performans yönetim sistemi uyum görev ve sorumlulukları ile eşleştirilerek çalışanlara bu konuda fayda ve teşvikler sağlanmakta, belirlenen politika ve prosedürlere aykırı davranıldığında ise disiplin yaptırımları uygulanılmaktadır.

5.1.3 Politika ve Prosedürler

Liba'nın uyum programı kapsamında yazılı politika ve prosedürler büyük önem teşkil etmektedir. Politika ve prosedürler, ulusal ve uluslararası yasal düzenlemeler, iyi uygulama örnekleri ve sektör standartları incelenip Şirket içi birebir görüşmeler ve çalıştaylar yapılarak

¹ Detaylı bilgi için lütfen Sistematik Risk Analizi Politikası'na bakınız.

ve operasyonel süreçler göz önünde bulundurularak hazırlanmıştır. Tüm politika ve prosedürler Yönetim Kurulu tarafından onaylanmış olup Liba tarafından belirlenen misyon ve vizyon değer beyanları Liba İş Etiği İlkeleri'nde yer almaktadır². Liba, politika ve prosedürlerinde açık standart ve kurallar koyarak çalışanların iş sorumluluklarını yürürlükteki kanun ve düzenlemelerle uyumlu bir biçimde yerine getirmelerine yardımcı olur.

Yıllık bazda yapılan sistematik risk analizi çalışmasının sonuçlarına istinaden gerek duyulması halinde mevcut politika ve prosedürlerin ihtiyaç görülen maddelerinde güncelleme yapılabilir. Yasal mevzuatta, politika ve prosedürlerde değişiklik gerektirecek bir güncelleme olması durumunda ise sistematik risk analizi çalışması beklenmeden politika ve prosedürler güncellenebilir. Bu nedenle, Uyum Görevlisi ve Uyum Temsilcileri Şirket'in tabi olduğu ulusal ve uluslararası mevzuatı sürekli takip ederek herhangi yeni bir yükümlülük doğması durumunda ilgili gerekli güncellemeleri gerçekleştirir.

Yasal düzenlemelerin Liba politikalarıyla çatışması halinde her hâlükârda yasal düzenlemeler geçerli olacaktır.

5.1.4 Eğitim ve İletişim

Liba, çalışanlarının yetkinliklerine ve pozisyonlarına paralel olarak uyum risklerine yönelik farkındalığın artırılması ve çalışanların bu konulardaki sorumlulukları konusunda bilgilendirilmeleri için eğitimler vermektedir. Çalışanlara sağlanan eğitim olanaklarının yanında, destekleyici materyaller, bilgilendirme e-postaları ve hatırlatmalar bu kapsamda uyum programının ayrılmaz bir parçasıdır.

Çalışanların eğitimi Uyum Programı'nın önemli hususlarından birisi olup gerçekleştirilebilecek olası denetimlerde oldukça yakından takip edilen bir konudur.

Eğitimin içeriği, kaynakları, organizasyonu ve katılımların takibi Uyum Görevlisi ve Temsilcileri tarafından yürütülür. Çalışanlar, kendilerine sağlanan eğitimlere mazeretsiz olarak katılmamaları durumunda disiplin yaptırımları ile karşılaşabilirler.

İş ortaklarının çalışanlarına verdiği uyum eğitimlerinin düzeyleri takip edilmektedir. Bu kapsamda yeterli düzeyde eğitimin verilmediği durumlarda Liba'nın düzenlediği eğitimlere Şirket'in iş ortakları da davet edilebilmektedir.

Şirket, çalışanlarının Liba kültürünü, iş etiği ilkelerini, yayımlanan politika ve prosedürleri bildiğinden emin olmalıdır. Bu nedenle çalışanlar ile sık ve etkili iletişim kurulması, düzenli aralıklarla toplantılar düzenlenerek bir araya gelmesi çok önemlidir. Çalışanlar bilgi sahibi olması gereken dokümanlara rahatlıkla ulaşabilir olmalı, soru işareti olduğu durumlarda yöneticilerine veya Uyum Görevlisi'ne danışmalıdır. Bu kapsamda Liba, politika ve prosedürleri intranet aracılığıyla veya e-posta yoluyla çalışanlar ile paylaşarak ihtiyaç duyulması halinde bu dokümanların rehber olarak kullanılmasını sağlamaktadır.

Liba, belirlenen uyum risklerini azaltıcı kontrollerin etkin şekilde çalışıp çalışmadığını, bu risklerin gerçekleşme durumlarını ve yaşanmış ihlalleri Uyum Görevlisi aracılığıyla takip etmektedir. İzleme çalışmaları sonucunda tespit edilen aksaklıklara göre yeni aksiyon

² Detaylı bilgi için lütfen Liba İş Etiği İlkeleri'ne bakınız.

planları oluşturulabilir. Oluşturulan aksiyon planlarında, amaç, aksiyon sahibi ve hedef tarihi gibi konuların net olması hedeflenmektedir³.

5.2 Tespit

Uyum programı kapsamında tespit süreci izleme ve test etme ile teknoloji ve veri analizi süreçlerinden oluşmaktadır.

5.2.1 İzleme ve Test Etme

Uyum Görevlisi ve Temsilcileri tarafından mevzuat değişimleri izlenir, ilgili politika ve prosedürler mevzuattaki değişikliklere göre güncellenir. Ayrıca, şirketin faaliyetlerine bağlı olarak işlem, süreç ve kontrole dayalı testler gerçekleştirilir. Süreçlerin test edilmesi amacıyla bağımsız bir kuruluştan denetim ve güvence hizmetinin alınması periyodik olarak değerlendirilir.

Üçüncü taraf uyumluluk durum tespiti ve yönetimi de dahil olmak üzere tüm izleme süreçleri için yılın her çeyreği uyum programı değerlendirilir.

5.2.2 Teknoloji ve Veri Analizi

Uyum programının desteklenmesi amacıyla süreçlerde teknoloji kullanımına önem verilir. Anahtar risk göstergeleri ile anahtar performans göstergeleri belirlenip uyum ihlallerine ilişkin kök neden analizi ve eğilimlerin takibi sürekli olarak yapılmaktadır.

5.3 Tepki

Uyum programı kapsamında tespit süreci sorun yönetimi, soruşturmalar ve raporlama adımlarından oluşmaktadır.

5.3.1 Sorun Yönetimi ve Soruşturmalar

Çalışanlar, Şirket İş Etiği İlkelerine, politika ve prosedürlerine, sektör standartlarına, yürürlükteki ulusal ve uluslararası düzenlemelere uymakla yükümlüdür.

Belirlenen kurallara uyulmadığı takdirde adil, bağımsız, güvenilir ve kanıtlara dayanan bir yaklaşımla iddialar Uyum Görevlisi veya atanacak bağımsız bir kuruluş tarafından inceleme altına alınır. İnceleme, disiplin yaptırımını gerektiren iddiaların Uyum Görevlisine iletilmesini takiben derhal başlatılır ve bir ay içerisinde gerekli kanıt ve belgelerin toplanmasıyla sonlandırılır. Yaptırım uygulanmasını gerektirecek yeterli kanıt ve dokümanının toplanamaması halinde Disiplin Kurulu'ndan ek süre istenebilir. Uyum Görevlisi tarafından konu tüm ayrıntıları ile incelendikten sonra elde edilen kanıt ve destekleyici dokümanlarla birlikte değerlendirilmek üzere Disiplin Kurulu'na sunulur⁴. İhlalin seviyesi ile orantılı olarak Disiplin Kurulu tarafından disiplin yaptırımını uygulanır.

³ Detaylı bilgi için lütfen Liba Sistemik Risk Analizi Politikasına bakınız.

⁴ Detaylı bilgi için lütfen Liba Disiplin Politikasına bakınız.

Çalışanların, mevcut yasa ve yönetmeliklere veya Şirket'in etik ilkeleri, politika ve prosedürlere uyulmadığına şahit olmaları halinde konunun bağımsız ve tarafsız bir şekilde incelenebilmesi, Şirket'in ilgili durumdan zarar görmemesi ve/veya zararın asgari düzeye indirgenebilmesi adına Şirket'e bildirimde bulunma sorumluluğu vardır.

Çalışanlar, şirket iş etiği ilkelerine veya yasal düzenlemelere aykırılık, şirkete ait malzemelerin usulsüz kullanılması, şirket itibarına gölge düşürülmesi, görevin suistimal edilmesi, taciz, hırsızlık, fiziksel darp gibi durumları libaetikhatti@liba.com.tr e-posta adresine bildirebilir. İhbarda bulunan kişilere yönelik misilleme eylemlerine sebep verilmesi durumunda eylemi gerçekleştiren kişilere Disiplin Politikası kapsamında yaptırımda bulunulabilir.

5.3.2 Raporlama

Uyum Görevlisi uyum risklerine, kontrollerin etkinliğine, yaşanan uyum ihlallerine ve disiplin süreçlerine ilişkin Yönetim Kurulu'na asgari olarak her çeyrek dönemde periyodik raporlama gerçekleştirir, kanun ve düzenlemelerin zorunlu kıldığı yasal raporlamaları tam ve eksiksiz bir şekilde zamanında ilgili kurumlara yapar.

6 YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Tüm çalışanlar, işbu Politika'ya uymakla yükümlü olup çalışanların bu Politika'ya uyumunu sağlamak Genel Müdür ve Uyum Görevlisi'nin sorumluluğundadır.

Politika'nın ihlali önemli disiplin suçu teşkil etmekte olup sözlü, yazılı uyarı veya iş akdinin feshedilmesini gerektiren disiplin yaptırımlarıyla sonuçlanabilir.

Politika'ya aykırı davranışlara tanık olunması halinde,

- libaetikhatti@liba.com.tr e-posta adresine,
- Uyum Görevlisi'ne veya
- Genel Müdür'e bildirimde bulunulabilir.

Bu Politika, değişen yasal mevzuat ve Şirket süreçlerine paralel olarak periyodik olarak Uyum Görevlisi tarafından gözden geçirilir.