



FRAPORT TAV
ANTALYA TERMINAL MANAGEMENT INC.



ŞİRKET ÇIKARLARINA AYKIRILIK KILAVUZU
(Conflict of Interest Guide)

Prepared by	Controlled by	Approved by	Approved by
Quality Manager-LCO	Quality Manager	General Manager	General Manager

İçindekiler

1. AMAÇ, KAPSAM	3
1.1 Amaç	3
1.2 Kapsam	3
2. ŞİRKET ÇIKARLARINA AYKIRILIK	3
2.1 Şirket Çıkarlarına Bağlılık	3
2.2 Şirket Çıkarlarına Aykırılık Nedir?	3
2.3 Çıkar Çatışmasının Çerçevesi	4
2.4 Hangi Durumlarda Çıkar Çatışması Yaşanabilir?	4
2.5 Çıkar Çatışmalarını Önlemek İçin Alınan Tedbirler	5
2.6 Çıkar Çatışması Nasıl Ele Alınır?	6
2.6.1 Çıkar Çatışmasının Açıklanması	6
2.6.2 Fraport TAV Uyumluluk Bildirimi	6
2.6.3 Çıkar Çatışmasının Yürütülmesi	6
2.7 Çıkar Çatışması Durumunda Sorumluluklar	7
2.8 Çıkar Çatışmasının Yasal Dayanağı	7
3. İLETİŞİM VE RAPORLAMA	8
3.1 İletişim Kanalları ve İrtibat Kişileri	8
3.2 Raporlama	9
4. YÜRÜTME	9
5. REVİZYON	9
6. YÜRÜRLÜK	9

1. AMAÇ, KAPSAM

1.1 Amaç

Çıkar Çatışması Kılavuzu'nun amacı, tüm çalışanların yaptıkları iş ile Fraport TAV'ın çıkarları arasında herhangi bir çatışma olmamasını sağlamak için genel kural ve ilkeleri ortaya koymak ve ortaya çıktığında nasıl çözüleceğini tanımlamaktır.

1.2 Kapsam

Bu Kılavuz, Fraport TAV çalışanları ve yöneticileri ile şirket arasında çıkar çatışması yaratabilecek tüm konuları kapsar. CMS Kılavuzu ve CoCe-Çalışanlar Kılavuzu kuralları ile uyumludur.

2. ŞİRKET ÇIKARLARINA AYKIRILIK

2.1 Şirket Çıkarlarına Bağlılık

Çalışanlarımızın aşağıdaki kurallara dikkat etmeleri gerekmektedir:

- Sözleşmeye taraf olan, satın alma işlemleri ile ilgilenen veya işi doğrudan takip eden ya da yöneten çalışan, kendisinin, 3. dereceye kadar akrabalarının ve diğer yakınlarının herhangi bir tedarikçi firma ile olan ticari ilgisini beyan etmek zorundadır.
- Hiçbir çalışan, önceden izin almaksızın Fraport TAV ile rekabet eden bir şirkette veya iştiraklerinde önemli bir paya/kazanca sahip olamaz. Fraport TAV ile iş yapan bir şirkette veya bu şirketin bir iştirakinde doğrudan veya dolaylı olarak önemli bir paya/kazanca sahip olan bir çalışan, bu durumu belirten yazılı bir beyan sunmalıdır.
- Şirket bilgilerinin (kamuya açıklananlar hariç) üçüncü şahıslara verilmesi yasaktır. Çalışanlar, şirketin iç işlerini şirket içindeki ve dışındaki tüm taraflara karşı gizli tutmalıdır.
- Çalışanlar, şirketin imajına zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmalıdır.
- Fraport TAV'ın temsil edildiği yerlerde (konferans, panel, açık oturum, yazılı ve sözlü medya, sosyal medya ortamları vb) sadece kurumsal politika ve görüşler ifade edilebilir. Bu ortamlarda kurumsal unvan ve fonksiyonlar olduğu gibi kullanılmalıdır.

2.2 Şirket Çıkarlarına Aykırılık Nedir?

Çıkar çatışması, herhangi bir çalışanın işinin gerekleri ile kendi özel çıkarları arasında seçim yapmak zorunda kalması anlamına gelir.

Bir diğer yaklaşım ise kişisel fayda sağlamaya yönelik davranışlar sergilemektir. Kişisel menfaat, çalışanın şirket menfaatine aykırı olarak kendisine özel olarak sağladığı menfaattir. Kişisel fayda, doğrudan veya dolaylı olarak arkadaşlar, üçüncü dereceye kadar aile üyeleri veya sahip olunan şirketler aracılığıyla elde edilebilir. Kişisel menfaatler; ekonomik, mali, siyasi, mesleki, mezhepsel, duygusal vb. farklı durumlarda ortaya çıkabilir.

Çıkar çatışmaları, tedarik süreçleri, bir tedarikçi, müşteri veya iş ortağındaki mali çıkarlar (buna alt yüklenici de dahildir), ikincil istihdam bağlamında veya iş yerinde çalışanlar ile iş ortakları arasındaki kişisel ilişkiler gibi çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir.

Bu başlık altında, Kuruma zarar vermesi muhtemel yasadışı ve etik dışı davranışların önlenmesi ve yönetilmesi için sistematik bir yaklaşım benimsenmiştir.

Aşağıdaki düzenlemeler, mevcut veya potansiyel çıkar çatışmalarının tanımlanmasını ve uygun şekilde ele alınmasını desteklemektedir. Ayrıca çıkar çatışması durumlarında çalışanlara yol gösterir.

2.3 Çıkar Çatışmasının Çerçevesi

Çıkar çatışmasına ilişkin kurallar tüm Fraport TAV çalışanlarını ve 3. dereceye kadar yakınlarını ve tüm süreçlerde gerçekleştirilen işlemler sonucunda kişisel menfaat elde edilmesine ilişkin durumları kapsar. Bu nedenle:

- Hiçbir çalışan, iş kararlarını verirken Şirket'in çıkarları ile çatışan kişisel çıkarlar peşinde koşamaz veya Şirket'in hak sahibi olduğu iş fırsatlarından kişisel olarak yararlanamaz.
- Çalışan, iş yaptığı ya da ticari ilişki içinde olduğu şirketlerden borç para alamaz.
- Karar alma sürecindeki Kuruluşun, çalışanın-yöneticinin ailesinin veya üçüncü dereceye kadar yakın ilişkisi olan kişilerin sahip olduğu şirketlerle doğrudan ticari sözleşme yapması, çıkar çatışması yaratabileceğinden yasaktır. Örnek: Kalite Müdürü amcasının firması ile sözleşme imzalamaz.

2.4 Hangi Durumlarda Çıkar Çatışması Yaşanabilir?

Çıkar çatışması çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir ve öngörülmesi çok zor olabilir. Ancak süreç etkileşimleri göz önünde bulundurulduğunda, çıkar çatışmasının aşağıdaki ortamlarda (ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere) ortaya çıkabileceği öngörülebilir:

- İhale Süreçlerinde Çıkar Çatışmaları ve Katılım Yasakları:** İhale makamının ve yüklenicinin bir ihale sürecinde doğrudan veya dolaylı olarak faaliyet göstermesi yasaktır. Bir müşterinin, tedarikçinin veya iş ortağının işindeki kişisel ilişkiler, mali çıkarlar veya katılımlar, bu iş ortağına veya başvuru sahibine ayrıcalıklı muamele yapılmasına yol açmamalıdır.
- Dışarıdan alınan hizmetlerin yönetim süreçlerinde:** Sözleşme şartlarında esneklik, nüfusun haksız kullanımı,
- Müşteriler veya iş ortakları arasındaki finansal ilişkilerde:** Alacakların ertelenmesi, yasal süreçlerde esneklik, kur farkları, faiz hakları vb. işlemlerin varlığı
- Tedarikçi ilişkilerinde:** Teklif alma, sözleşme, iş teslimi, ödeme gibi ilişkiler süreci,
- Hediye ve davetlerde:** Şirketin faaliyet gösterdiği veya iş ilişkisi içinde olduğu kişilere, çalışanlara, çalışanın aile üyelerine, arkadaşlarına, akrabalarına veya iş ortaklarına sunulan veya onlardan gelen hediyeleri kabul etmek,
- Bağış ve sponsorluklarda:** Bağış ve sponsorluk yaparken karşılık bekleme ve kişisel nüfus sağlama gibi beklentiler,
- İkincil iş beyanlarında;** iş beyanı olmadan çalışmak, ikincil bir işte kendine fayda sağlamak için şirket bilgilerini kullanmak, rekabetçi şirketlerde ikinci bir işte çalışmayı talep etmek. İkincil istihdam Fraport TAV'ın sorumluluk alanına ait bir alanda gerçekleştiriliyorsa resmi çıkarlar her zaman zedelenir.

- h) **Organizasyon içindeki anlaşmazlıklar:** Karar süreçlerinin güven sorunu yaratan ve yetkilerini iyi kullanamayan bir yönetici tarafından yönetildiği durumlarda,
- i) **İlişkili Taraflar Üzerindeki Kontrol Fonksiyonları:** Bir çalışan, denetim, uyum, risk yönetimi ve iç kontrol sistemi gibi kurumsal yönetim fonksiyonları kapsamında ilişkili bir tarafla ilgili olarak denetleyici, gözetici veya kontrol edici bir sıfatla hareket edemez.
- j) Çalışanlar ve yönetim arasındaki kişisel ilişkiler,
- k) Çalışanın görev ve yetkilerinde değişiklik meydana gelen durumlar,
- l) Çalışan-yöneticinin hayatın olağan akışı dışında yaşam ve alışkanlıklara sahip olduğu veya bu tür olumsuz ilişkilere taraf olduğu durumlar,
- m) Karar verici konumdaki ve üst düzey unvanlardaki yöneticilerin olağanüstü borçlulukları (maaşla 1 yıl içinde ödenemeyecek tutarda) nedeniyle kamuoyu tarafından takip edilme durumu,
- n) Görev tanımları gereği mali sonuç doğuracak işlemlerin sıklıkla gerçekleştirildiği pozisyonlar.

Yukarıda sayılan durumlar çıkar çatışması açısından yüksek riskli durumlar olarak belirlenmiş olup Genel Müdürlerin görevlendirmesi ile veya Uyum Yöneticisinin talebi üzerine Genel Müdürlerin onayı ile Uyum Yöneticisi tarafından denetlenebilir.

2.5 Çıkar Çatışmalarını Önlemek İçin Alınan Tedbirler

Aşağıdaki durumlar çıkar çatışmasını önlemek amacıyla düzenlenmiştir.

- Herhangi bir ücretli **ikincil istihdam**, işe alınmadan önce yazılı olarak [Şirket Adı]'na bildirilmelidir. Ücretli istihdam yalnızca para olarak ücretlendirmeyi değil, parasal değeri olan herhangi bir menfaatin sağlanmasını da içerir. İkincil iş mevcut iş konusu ile rekabet halinde olamaz, şirket bilgilerinin paylaşılmasına izin verilmez.
- Rakipler, İş Ortakları veya Fraport TAV ile ilişkili diğer Şirketlerdeki Hisseler.** Çalışanlar, Fraport TAV'ın bir rakibinde veya iş ortağında - özellikle müşteriler, tedarikçiler, bayiler, ticari acenteler, danışmanlar, hizmet sağlayıcılar veya diğer şirketler gibi - Fraport TAV ile bağlantısı olan doğrudan veya dolaylı hissedarlıklarını, ilgili oldukları ölçüde açıklamalıdır. İfşa etme yükümlülüğü, çalışanın kendisinin değil, ancak ilişkili bir tarafın, çalışan tarafından bilindiği ölçüde, ilgili bir hissedarlığa sahip olması durumunda da geçerlidir.
- Tedarikçilerin Özel Olarak Görevlendirilmesi.** Özel ve profesyonel konular kesinlikle birbirinden ayrı tutulmalıdır. Çalışanlar, kendilerine kişisel avantajlar sağlayacaksa, iş ilişkisinde buldukları şirketlere özel siparişler veremezler.
- Tüm çalışanlar çıkar çatışması konusunda bilgilendirilir, gerekli dokümanlar sağlanır, bildirim sistemini kullanmaları teşvik edilir ve LCO ve/veya Etik Danışmanlık gibi sorumlu kişiler tarafından desteklenir. Çıkar çatışması kapsamında değişiklikler meydana geldikçe çalışanlar bilgilendirilir.
- Sözleşme tarafı olan çalışan veya yönetici, ilgili tarafa ilişkin denetim, gözetim veya kontrol sıfatıyla hareket edemez.
- Çıkar çatışması ihtimali varsa ilgili kişinin toplantı, müzakere, oylama veya karar alma sürecinden çekilmesi sağlanır. Bu gibi durumlarda Fraport TAV Yönetimi, ilgili kişinin akraba veya yakınlarının ilişkili olduğu herhangi bir şirket, kurum veya kuruluş ile iş yapmasını engeller.

2.6 Çıkar Çatışması Nasıl Ele Alınır?

Öncelikle çıkar çatışması net bir şekilde tanımlanmalı ve taraflar açıkça belirlenmelidir. Daha sonra süreç yetkili kişiler tarafından yönetilmelidir. Çıkar çatışmasının varlığının anlaşılması halinde Etik Kurul gerekli önlemleri almaya yetkilidir.

2.6.1 Çıkar Çatışmasının Açıklanması

Çalışan bir çıkar çatışmasının var olabileceğinin farkına varır varmaz açıklama-bildirim yapmalıdır. Çıkar çatışması mümkün olan en kısa sürede ve her durumda çalışan söz konusu eylemi gerçekleştirmeden önce açıklanmalıdır.

İşletmeler dinamiktir ve koşullar değiştikçe mevcut açıklamalar artık geçerli olmayabilir veya tamamlanmış olabilir. Böyle bir durumda, ilgili çalışan çıkar çatışmasını yeniden bildirmeli veya çıkar çatışmasının artık mevcut olmadığını bildirmelidir.

2.6.2 Fraport TAV Uyumluluk Bildirimi

Bir çıkar çatışması mevcutsa veya mevcut olabilirse, ilgili çalışan Fraport TAV Uyum Yöneticisini yazılı olarak bilgilendirmelidir. Çıkar çatışması bildirim yazılı olarak yapılmalıdır. Çalışan, sürecin belgelenmesinden sorumludur.

Tüm Fraport TAV Yönetimi, kendi sorumluluk alanlarında bu kılavuza uyulmasını sağlamaktan sorumludur. Örnek teşkil etmeli ve kendilerine rapor veren çalışanlara rehberlik ve yönlendirme sağlamalıdır.

2.6.3 Çıkar Çatışmasının Yürütülmesi

Bir çıkar çatışması durumunda, sorumlu kişi orantılılık ilkesine uygun olarak uygun önlemleri almalıdır. Etik Kurul, bir çıkar çatışmasının ortaya çıkmasını ortadan kaldırmak için gerekli önlemleri alma hakkına sahiptir.

Bu kapsamda bir çıkar çatışması durumunun ortaya çıkması veya çıkma ihtimalinin bulunması halinde ilgili çalışan-yönetici, durumu etkileme ihtimaline karşı her türlü toplantı, uzlaşma, müzakere, oylama, pazarlık, oylama veya karar alma sürecinden çekilmelidir.

Önerilen çatışma yönetimi yöntemleri aşağıdakileri içerir, ancak bunlarla sınırlı değildir:

- İlgili çalışanın ilgili tartışmalardan ve fiili kararlardan uzaklaştırılması,
- Çalışanlara sadece açıkça tanımlanabilen görevler verilmesi,
- Gizli bilgilerin paylaşılmaması (sözleşmeler, sözleşme taslakları, planlama verileri, mali veriler, personel bilgileri ve diğer tüm iş konuları dahil),
- Çıkar çatışması durumunda raporlama gerekliliklerinin değiştirilmesi,
- 4 göz prensibinin uygulanması, kontrol ve denetim sıklığının artırılması,
- Çatışma yaratan durumun ortadan kaldırılması,
- Anlaşmazlık içinde olanların istifası veya görevden alınması,
- Bir gözetmen-denetçi ile çıkar çatışması olması durumunda raporlama gerekliliklerinin değiştirilmesi,
- Risk yönetiminin mevcut ve aktif bir şekilde uygulanması,
- Karar ve gerekçesinin çalışana iletilmesi,
- Çalışanın yönetmeliklere uymasının sağlanması.

2.7 Çıkar Çatışması Durumunda Sorumluluklar

Tüm çalışanlar yürürlükteki yasalara ve bu kılavuzda belirtilen çıkar çatışmalarının ele alınmasına ilişkin ilke ve kurallara uymalıdır. Bu kurallar tüm çalışanlar için bağlayıcıdır. İletişim bilgileri CMS Kılavuzunda açıkça tanımlandığından, LCO ve/veya Etik Danışmanlık uyumuyla ilgili tüm taleplere yanıt vermekten sorumludur.

Uyum Yöneticisi (LCO) sorumlulukları;

- Bir çıkar çatışması politikasının belirlenmesi, geliştirilmesi ve uygulanması,
- Çıkar çatışmalarından kaçınmak için farkındalığı artırmak,
- Çıkar çatışmalarını bildirmek için bir mekanizma kurulması,
- Çalışanlar tarafından açıklanan bilgilerin gizli ve önyargısız bir şekilde ele alınması ve gerektiğinde Etik Kurul'a sunulması,
- Kararı ve gerekçesinin çalışana iletilmesi,
- İhtiyaç duyulan alanlarda denetimlerin planlanması, uygulanması ve raporlanması.

Etik Danışmanlık sorumlulukları;

- Çıkar çatışması konularında çalışanlara aydınlatıcı bilgiler vermek.

Yönetici sorumlulukları;

- Çıkar çatışmalarını önlemek için çalışanları bilgilendirmek, bildirim yapmaları için teşvik etmek,
- Çıkar çatışmalarıyla ilgili risklerin ele alınması ve risk azaltma önlemlerinin değerlendirilmesi,
- Alınan bildirimleri LCO'ya iletmek ve araştırma sürecine destek olmak.

Etik Kurul sorumlulukları;

- Şüpheli durumda, olguları değerlendirmesi için YDK'yi görevlendirmek,
- Herhangi bir çıkar çatışması durumunda ilgili kişinin soruşturma sürecinden dışlanması da dahil olmak üzere tedbirler almak,
- Soruşturma sonuçlarının değerlendirilmesi ve karar verilmesi.

Çalışan sorumlulukları;

- Tüm Fraport TAV çalışanları, Şirket'in Etik Davranış Kuralları'nda yer alan çıkar çatışması kurallarına uymak ve uygulamakla sorumludur.

Tedarikçi sorumlulukları;

- Tüm Fraport TAV tedarikçileri Etik Davranış Kuralları'nda yer alan çıkar çatışması kurallarına uymakla sorumludur.

2.8 Çıkar Çatışmasının Yasal Dayanağı

Çıkar çatışması kuralı ve politikası, Fraport TAV çalışanlarının görev ve sorumluluklarını genel iş ve etik kurallarına, yürürlükteki kanunlara, şirket içi prosedürlere, kurumsal değerlere ve şirket kültürüne uygun olarak yerine getirmelerini sağlamak amacıyla ulusal ve uluslararası (Sapin-II Yolsuzlukla Mücadele Kanunu, ABD Rüşveti Önleme ve Yabancı Yolsuzluk Uygulamaları Kanunu, İngiltere Rüşvet Yasası...) mevzuat dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Çıkar çatışması durumunda Şirket Disiplin Prosedürü, gerektiğinde 4857 sayılı İş Kanunu, Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu ve bazı özel kanunlar yasal dayanaştır.

3. İLETİŞİM VE RAPORLAMA

Potansiyel, görünür veya gerçek çıkar çatışmalarını önlemek için, tüm çalışanlar ve iş ortakları mümkün olan en kısa sürede aşağıdaki yöntemler aracılığıyla veya doğrudan bildirimde bulunmalıdır.

3.1 İletişim Kanalları ve İrtibat Kişileri

Tüm çalışanlar bir çıkar çatışmasını veya potansiyelini öğrenir öğrenmez bildirmelidir.

Bildirim, isimli/isimsiz BKMS üzerinden veya e-posta yoluyla ya da doğrudan LCO veya Etihcal Consultants'a yapılabilir. Alınan her bildirim öncelikle LCO tarafından değerlendirilir ve Genel Müdürlere raporlanır. Gerekli görüldüğü takdirde Etik Kurul tarafından ele alınır. Etik Kurul, LCO raporu, Uyum Kılavuzu ve Disiplin Prosedürü kapsamında karar verir.

Çıkar çatışması ile ilgili tüm hususlar Uyum Müdürü tarafından, disiplin prosedürünün izlenmesi halinde ise alınan kararlar İK Departmanı tarafından kayıt altına alınır. Çıkar çatışması veya uygunsuz bir durumla ilgili bir sorun ortaya çıktığında, çalışanlar ayrıca

- Kendi yöneticisi veya
- Şirket Uyum Görevlisi (LCO) veya
- Etik Danışmanı

Uyum Görevlisi ve Etik Danışmanlara aşağıdaki iletişim bilgileri aracılığıyla ulaşabilirsiniz.

Uyum Görevlisi ve Kalite Müdürü= LCO

Mobil: 0533 486 14 13

Tel: 0242 315 1035 Dahili: 1035 or 1036

musa.gungoren@antalya-airport.aero

Avukat

Mobil: 0530 498 46 59

Tel: 0242 315 1037 Dahili: 1037

pinar.gursu@antalya-airports.aero

İnsan Kaynakları Yöneticisi

Mobil: 0531 08013 37

Tel: 0242 315 1507 Dahili: 1507

yucehan.akyuz@antalya-airport.aero

Çalışanlar veya iş ortakları, tanımlanmış veya potansiyel çıkar çatışmalarını doğrudan BKMS üzerinden, kamuya açık veya anonim olarak bildirebilirler. BKMS sistemine intranet ve internet üzerinden erişilebilir.

İnternet tabanlı BKMS sistemine aşağıdaki bağlantı üzerinden erişilebilir:

<https://www.bkms-system.net/bkwebanon/report/clientInfo?cin=9icf36&c=-1&language=eng>

3.2 Raporlama

CMS kapsamında yılda iki kez düzenli raporlama yapılmaktadır. Çıkar çatışması da raporun bir parçasıdır. Bununla birlikte, bireysel bildirimler için olay inceleme raporu hazırlanır ve gerekirse Etik Kurulu ile paylaşılır. Herhangi bir kanaldan bildirimde bulunanlara vaka değerlendirmesi sonrasında geri bildirimde bulunulur. Süreç ve dokümantasyon İK ile koordine içinde yürütülür ve Kişisel Veri Koruma Kanunu şartları dikkate alınır.

4. YÜRÜTME

Fraport TAV yönetimi ve çalışanları Şirket Çıkarlarına Aykırılık Kılavuzu'nun kapsamının uygulanmasından sorumludur.

5. REVİZYON

Şirket Çıkarlarına Aykırılık Kılavuzu revizyonu Kalite Departmanı tarafından Doküman Kontrol Prosedürü'ne uygun olarak yapılır, tekrar yayınlanır ve dağıtılır.

6. YÜRÜRLÜK

Şirket Çıkarlarına Aykırılık Kılavuzu Genel Müdür onayı ile yürürlüğe girecektir.