

Çıkar çatışmalarının önlenmesi ve Yönetim Politikası

ATALIAN GLOBAL SERVICES

Yazar: Grup Uyum Departmanı

Onay: Genel Sekreter

Yürürlük Tarihi: Mart 2024

ATALIAN Grubu, yaklaşık 80 yıldır, değer yaratan kişiselleştirilmiş çözümler sunarak, binalar ve bina sakinleri için dış kaynak hizmetlerinde şirket ve kuruluşların desteklenmesine katkıda bulunmaktadır.

On binlerce çalışma, yaşam ve eğlence alanında faaliyet gösteriyoruz. Bu binaların bakımını ve güvenliğini sağlıyoruz, onları daha sağlıklı, daha sıcak ve daha işlevsel hale getiriyoruz, böylece bir varlık olarak değerlerini korurken, sakinleri ve kullanıcıları için benzersiz bir deneyim sağlıyoruz.

Misyonumuz, kuruluşların ana işlerine odaklanmalarını ve performanslarını artırmalarını sağlamaktır. İnsanlara ve çevrelerine özen göstermek bizim varoluş nedenimizdir.

Yaklaşımımızın bize karşılık gelen taahhütlere sıkı sıkıya bağlı olması için ATALIAN Group, hem bireysel hem de toplu olarak örnek davranışlar benimsemeye çalışmaktadır.

ATALIAN Grubu yolsuzluk ve nüfuz ticareti konusunda sıfır tolerans politikasına sahiptir ve bu amaçla Grup içinde yolsuzluk veya nüfuz ticareti unsuru oluşturabilecek her türlü durumu önlemeye yönelik tedbirleri uygulamaya koymuştur. Politikanın amacı, tüm risk durumlarının kapsamlı bir listesini sunmak değil, çalışanların Politikaya uyma konusunda nelerin tehlikede olduğunu anlamalarını ve bir risk durumuyla karşılaştıklarında doğru refleksleri benimsemelerini sağlamaktır. Grup Uyum Departmanı, herhangi bir soruları olması halinde tüm çalışanlara açıktır.

ATALIAN Grubu çalışanları olarak, bu ilkelerin herkesin günlük olarak düşüncelerine ve eylemlerine rehberlik etmesi önemlidir.

Tüm çalışanlardan dürüst davranmalarını ve şirket içi politika ve prosedürlere uymalarını bekleriz.

Bu Politika, çıkar çatışmalarının yanı sıra bunların tespiti, beyanı ve yönetimi için geçerli olan iç kuralları resmileştirmeyi amaçlamaktadır.

HEDEFLER

Bu Politikanın amacı, ATALIAN Grubu çalışanlarının görevlerini yerine getirirken karşılaşılabilecekleri çıkar çatışması durumlarını tespit etmek, önlemek ve yönetmektir.

Bu Politika çalışanların aşağıdaki hususları hatırlamasını amaçlamaktadır:

- ATALIAN Grubundaki pozisyonlarının bir sonucu olarak kendileri veya ilgili kişiler için kişisel çıkarlardan yararlanamazlar;
- ATALIAN Grubunun çıkarlerinize müdahale edebilecek mesleki faaliyetlerde bulunamaz;
- Doğrudan veya dolaylı olarak, şahsen veya ilişkili kişiler aracılığıyla, diğer kuruluşların yönetim organlarında ATALIAN Grubunun çıkarlarıyla çatışabilecek bir rol oynayamaz.

Genel olarak, bir ATALIAN Grubu çalışanının kişisel veya mesleki çıkarları ile ATALIAN Grubu'nun çıkarları arasındaki herhangi bir çatışmanın, herhangi bir yolsuzluk veya nüfuz ticareti riskinden kaçınmak için uygun şekilde yönetilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

KAPSAM

Bu Politika tüm ATALIAN Grubu çalışanları için geçerlidir ve çalışanların kişisel çıkarlarının ATALIAN Grubunun çıkarlarıyla çatışabileceği veya faaliyetlerimizin adil ve dürüst olmasına engel teşkil edebileceği durumları önlemeyi amaçlamaktadır.

1. Çıkar çatışması, tanım

ATALIAN Grubu bünyesinde icra edilen görev ile kişisel bir çıkar arasında, söz konusu çalışanın mesleki görevini bağımsız, tarafsız ve objektif bir şekilde yerine getirmesini etkileyen veya etkileyebilecek herhangi bir müdahale durumunu ifade eder. İster işe alım süreci, ister satış, satın alma veya ATALIAN Grup bünyesindeki başka herhangi bir süreç olsun, çeşitli durumlarda çıkar çatışmaları meydana gelebilir.

Çıkar çatışması kendi başına kınanacak bir durum değildir, sorunlu olan potansiyel veya kanıtlanmış bir çıkar çatışmasının beyan edilmemesidir.

Bir çıkar çatışması sadece gizli olabilir ve sadece bir ihale çağrısı veya aile veya arkadaşları içeren bir değişiklik sırasında ortaya çıkabilir. Bu nedenle, herhangi bir potansiyel çatışmanın mümkün olan en kısa sürede bildirilmesi esastır.

Bir çıkar çatışmasını değerlendirirken dikkate alınması gereken kişisel ilişkiler doğrudan aile ilişkileri, kayınvalide, kayınpeder ve yakın olmasa bile dostluk ilişkileridir.

Herhangi bir çıkar çatışmasını bölüm müdürünüzle paylaşmanız ve bu amaçla sağlanan formu kullanarak Grup uyum departmanına beyanda bulunmanız zorunludur.

2. Bir çıkar çatışmasının belirlenmesi

Çıkar çatışmaları çeşitli şekillerde (kişisel veya aile bağları, arkadaşlık vb.) ve çeşitli koşullar altında (işe alım, hizmet sağlayıcı seçimi vb.) ortaya çıkabilir. Bunlar genellikle gerçek veya potansiyel çatışmalar olarak görülür. Üçüncü bir tarafın da belirli bir durumu çıkar çatışması olarak görmesi gerçekten mümkündür.

Çıkar çatışması durumları, örneğin bir çalışanın ATALIAN Grubu ile yapılan bir sözleşmeden yararlanmak için dostluk bağları olan bir hizmet sağlayıcıyı, bu hizmet sağlayıcı gerekli tüm niteliklere sahip olmadan ve bu dostluk ilişkisini göz önünde bulundurarak seçmesi durumunda yolsuzluk riskleri oluşturur.

Çalışanlar çıkar çatışmalarını çeşitli şekillerde tespit edebilirler:

- mesleki kararlarını etkileyip etkilemediğini belirlemek için aile ilişkilerini inceleyerek;
- (varsa) diğer mesleki faaliyetlerini, sermaye varlıklarını, ortaklıklarını, derneklerini (özellikle sporla ilgili) analiz ederek;
- bu kişilerin tedarikçi, hizmet sağlayıcı veya müşteri olabileceği benzer bir pazardaki profesyonel veya iş ilişkileri de olabilen arkadaşlık ilişkilerini analiz ederek.

Aşağıda çıkar çatışması durumlarına ilişkin bazı örnekler yer almaktadır:

- **Bir Satın Alma sürecinde**, bakım malzemeleri için ATALIAN Grup Satın Alma Müdürünün tedarikçilerden birinde çalışan bir aile üyesi varsa. Bu durum satın alma tercihlerini etkileyebilir ve daha iyi koşullar sunan bir rakip yerine bu tedarikçiyi tercih edebilir.
- ATALIAN Grubunun bir alt yüklenici şirketine **doğrudan veya dolaylı olarak mali katılım durumunda**, söz konusu çalışan bu şirketin profilini yükseltmeye ve ATALIAN Grubunun zararına olacak şekilde daha fazla sözleşme veya daha iyi koşullar sunmaya teşvik edilebilir.
- **Bir Yönetim Kurulunda ikincil istihdam veya diğer görevlerin yerine getirilmesi durumunda**: bir müşterinin yönetim komitesinde veya denetim kurulunda yer alan bir yönetici veya direktör, ATALIAN Grubunun zararına olacak şekilde etkilenebilir veya gizli bilgilere sahip olabilir.

Bu tür bir durum her zaman ve hiyerarşik seviyeden bağımsız olarak ortaya çıkabilir. Şeffaflığın geliştirilmesi ve potansiyel dahi olsa her türlü çıkar çatışmasının beyan edilmesi esastır.

3. Çıkar çatışması beyanı

Özel beyan

Bu amaçla sağlanan formu kullanarak, tüm ATALIAN Grubu çalışanlarının, hiyerarşik seviyelerine bakılmaksızın, gerçek veya potansiyel bir çıkar çatışması yaratabilecek her türlü kişisel çıkarı Grup Uyum Departmanına açıklamaları gerekmektedir.

Bu durumlar aşağıdakileri içerebilir:

- ATALIAN Grup ile sözleşmeye dayalı veya sözleşme öncesi bir ilişki içinde olan üçüncü bir tarafla herhangi bir faaliyetin gerçekleştirilmesi veya çıkarların elde tutulması;
- ATALIAN Grup ile sözleşmeye dayalı veya sözleşme öncesi bir ilişki içinde olan bir ebeveyn, akraba veya bir ebeveyn veya akraba tarafından kontrol edilen bir şirket ile sözleşmeye dayalı ilişkilerin yürütülmesi.

Yıllık beyan

Aynı zamanda, İnsan Kaynakları ve Uyum görevleri tarafından koordine edilen yıllık kampanya sırasında çalışanların fiili veya potansiyel çıkar çatışması durumlarını beyan etmeleri gerekmektedir.

Bu beyan, özellikle ATALIAN Grubunun çıkarları ile çatıştığı düşünülebilecek çıkarları ve faaliyetleri bildirmeyi amaçlamaktadır:

- ATALIAN Grubun veya kuruluşlarından birinin faaliyetleriyle rekabet eden faaliyetler yürüten bir şirketin sermayesine doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir finansal katılım;
- ATALIAN Grubun veya kuruluşlarından birinin faaliyetleriyle rekabet eden faaliyetler yürüten bir şirket bünyesinde gerçekleştirilen herhangi bir görev;
- herhangi bir kamu görevi;
- başka herhangi bir müdahale durumu.

Nasıl beyan edilir

Yukarıdaki her iki durumda da, doldurulacak şablon form bu Politikaya eklenmiştir ve bu özel araçta bulunabilir.

Bu beyan, özellikle ATALIAN Grubunun çıkarları ile çatıştığı düşünülebilecek çıkarları ve faaliyetleri bildirmeyi amaçlamaktadır:

- ATALIAN Grubun veya kuruluşlarından birinin faaliyetleriyle rekabet eden faaliyetler yürüten bir şirketin sermayesine doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir finansal katılım;
- ATALIAN Grubun veya kuruluşlarından birinin faaliyetleriyle rekabet eden faaliyetler yürüten bir şirket bünyesinde gerçekleştirilen herhangi bir görev;
- herhangi bir kamu görevi;
- olası başka herhangi bir müdahale durumu.

Bu beyan 2024 yılında çıkarılmıştır ve buna One trust aracı (<https://atalian1.my.onetrust.com/employee-portal/disclosures/voy/list>) adresinde bulunabilir.

Her yıl 1 Ocak 2024 tarihinden itibaren bir beyan kampanyası düzenlenecek ve e-posta adresi olan tüm çalışanlara gönderilecektir.

Beyan prosedürüne ilişkin ayrıntılı bir kılavuz bu belgenin ekinde mevcuttur.

E-posta adresi olmayan çalışanların yıllık beyanname doldurması gerekmeyecektir.

Çıkar çatışmalarını ortaya çıkaran tüm bildirimler, ilgili İnsan Kaynakları yöneticisi ve Uyum Departmanı ile istişare halinde bu çatışmayı yönetmek için yazılı tedbirler düzenleyecek olan söz konusu çalışanların bölüm yöneticisi tarafından analiz edilecektir.

Yıllık beyan dönemi dışında potansiyel bir çıkar çatışması tespit ederseniz, şunları yapmalısınız:

- bu nedenle derhal bölüm müdürünüzü yazılı olarak bilgilendirin;
- başka herhangi bir eylemden önce bu çıkar çatışmasının nasıl yönetileceğine dair kararını bekleyin ve bu çatışma durumunun sorunlu olabileceği dosyadan derhal kendinizi ayrı tutun;
- bunu özel araçta (<https://atalian1.my.onetrust.com/employee-portal/disclosures/yoy/list>) aynı anda beyan edin;
- dikkatinizden kaçan potansiyel bir çıkar çatışmasının varlığını fark ettiğinizde kendinizi derhal ilgili herhangi bir dosyadan ayrı tutun;
- çıkar çatışmasından etkilenebilecek durumla ilgili gizli bilgileri araştırmamaya dikkat edin.

4. Çıkar Çatışmalarının Değerlendirilmesi ve Yönetimi

Çıkar çatışması durumlarının gözden geçirilmesinde aşağıdakiler dikkate alınacaktır:

- çıkar çatışmasının türü;
- kişi tarafından ele alınan dosyalar / müşteriler;
- çıkar çatışmasının potansiyel etkisi.

Bu işleme tedbirleri söz konusu çıkar çatışmasının niteliğine uygun ve mevcut durumun ciddiyetiyle orantılıdır:

- çıkar çatışması durumunun kanıtlandığı ve kalıcı olduğu durumlarda, İnsan Kaynakları ile istişare edilerek duruma göre düzeltici önlemler alınacaktır;
- çıkar çatışmasının kanıtlandığı ve geçici olduğu durumlarda, çalışanın söz konusu karar alma sürecindeki görevleri, çıkar çatışması devam ettiği sürece başka bir kişiye tevdi edilmek üzere geçici olarak askıya alınabilir;
- çıkar çatışması potansiyel veya belirgin olduğunda, bunu gidermek için gerekli her türlü önlem alınacak ve böylece çıkar çatışması riski önlenecektir.

Olası tedbirler arasında özellikle çalışanın çatışma durumundan uzaklaştırılması, sorumlulukların yeniden verilmesi veya uygun görülen diğer araçlar yer almaktadır.

Bir çıkar çatışmasının beyan edilmemesi, görevi kötüye kullanma ve ATALIAN Grubu Davranış Kurallarının ihlali anlamına gelir. Davranış Kurallarının herhangi bir şekilde ihlal edilmesi, işten çıkarmaya kadar varan disiplin cezalarıyla sonuçlanabilir. Çıkar çatışması beyan etmeyen herkes sadece ATALIAN Grubunu değil, aynı zamanda kendi kariyerini de tehlikeye atmış olur. Bu nedenle, tüm çalışanların dikkatli olması ve yıllık kampanyalar sırasında veya yıl içinde bir çıkar çatışması ortaya çıktığında çıkar çatışmalarını doğru bir şekilde beyan etmelerini sağlamak önemlidir.

5. Kontroller

Birinci seviye

- Her yönetici, ekibine bu Politika kapsamındaki yükümlülüklerini hatırlatır ve her üç ayda bir uygulanmasını sağlar.

İkinci seviye

- Uyum Fonksiyonu, bu Politikanın bilinmesini sağlar ve söz konusu popülasyonlar tarafından yıllık çıkar çatışması beyanlarının doğru şekilde uygulanmasını izler. Özellikle bu Politikada belirtilen yükümlülükler konusunda verilen eğitimi doğrular.
- Yolsuzlukla mücadele uyum incelemeleri sırasında, ilgili belgelerin yeni gelenlere iletilmesini izler ve özellikle geçici beyanların işlenmesini kontrol eder.
- Geçerli kişisel veri işleme kurallarına uygun olarak, sunulan beyanların izlenebilirliği ve saklanması ile ilgilenir.

Üçüncü seviye

- Kontrol planının uygulanması sırasında, İç Denetim Departmanı Politikanın uygulanmasını sağlar.

6. Etik ihbar hattı

ATALIAN Grubu, etik uyarıları toplamak için Grup içinden ve dışından herkesin erişebileceği harici bir platform oluşturmuştur <https://ethicslineatalian.com> atalink/ Compliance üzerinden ve ayrıca ATALIAN.com ve ATALIAN.fr, ya da yeni etik hattımız olan **+90 0800 621 6464** numarası üzerinden **1944** ülke organizasyon kodunu tuşlayarak bize ulaşabilirsiniz. Bu platform, etik ve Davranış Kurallarının olası ihlallerine ilişkin belirli durumlar hakkında soru sormak veya sorularınızı paylaşmak için de kullanılabilir.

İhbarcının kimliğinin, ihbarda belirtilen olayların ve olaya karışan kişilerin gizliliği, ihbarların toplanması ve işlenmesi prosedürü sırasında her zaman korunur.

Uyarılar anonim olarak başlatılabilir.

İyi niyetle hareket eden ihbarcı, ihbardan kaynaklanan ve bildirilen gerçeklerle bağlantılı olarak kendisini her türlü misillemeden koruyun özel bir statüye sahiptir.

Bu uyarılar, Atalink/ Compliance'ın yanı sıra atalian.com ve atalian.fr adreslerinde bulunan etik uyarıları toplama ve işleme Politikasına uygun olarak işleme alınacaktır.

EK 1 - Platform üzerinden raporlama süreci

ÇIKARLERİN BEYAN

Etik, bir şirketin sürdürülebilir performansında önemli bir unsurdur.

Her ne kadar herkes çok sayıda çıkarı (mesleki, duygusal, siyasi, dernek, sendika, dini vb.) yönetmek zorunda olsa da, tüm çıkarlar çatışma yaratmaz. Kişisel çıkarlar, çalışanın savunması gereken ATALIAN Grubunun çıkarlarıyla çatıştığında çıkar çatışmaları ortaya çıkar.

ATALIAN Grubu bünyesinde, çıkar çatışmalarının önlenmesi ve yönetilmesine ilişkin prosedür, uyulması gereken çerçeveyi belirlemektedir.

Çıkar çatışmalarının önlenmesi, öncelikle bunların açıklanması anlamına gelir: şeffaflık ve ihtiyat, çıkar çatışmalarını önlemenin iki anahtarıdır:

- ATALIAN Grubuna karşı sadakat yükümlülüğü bağlamında, onu etkileyebilecek çıkar çatışmalarını beyan ederek ve şüphe duyulabilecek durumları açıklığa kavuşturarak şeffaflık; ve
- potansiyel çıkar çatışmalarına karşı dikkatli olunması. Bu, konunun farkında olmak ve doğru soruları doğru zamanda, yani tartışmalara, müzakerelere girmeden veya bir karar almadan önce sormak anlamına gelir.

Bu çıkar incelemesinin amacı, hem Şirket hem de ilgili çalışanlar için riskleri azaltmak üzere özel muamele gerektiren durumları tespit etmektir.

Aşağıda en yaygın ilgi alanları yer almaktadır:

Dış ilgi alanları

Çalışan veya çalışanın yakın bir akrabası, bir tüzel kişilikte hissedarlık veya şirket ofisi sahibi olabilir:

- Rakip şirket;
- ATALIAN Grubu ile iş ilişkisi olan veya olması muhtemel şirket;
- Dernek/kulüp (spor, düşünce kuruluşu, vb.).

Aile, arkadaşlık veya duygusal ilgi alanları

Çalışan ve bir veya daha fazla yakın akrabası (eş, çocuklar, kardeşler, ebeveynler, kayınbiraderler ve baldızlar) ATALIAN Grubu için çalışmaktadır, çalışmıştır veya yakın gelecekte çalışması muhtemeldir.

Hassas durumlar şunları içerir:

- bir bağıllık veya kontrol ilişkisinin varlığı;
- İşe alım, değerlendirme ve hareketlilik/terfi;
- Eski meslektaşlar, kardeşler veya arkadaşlarla ilişkiler;
- Duygusal ilişkiler.

Siyasi çıkarlar

Çalışan veya yakın akrabalarından biri, seçimle gelinen bir görev veya bir parti içindeki siyasi bağıllık yoluyla özel hayata dahil olur.

ÇIKAR BEYANI ÖRNEĞİ

- ▶ Sizin (veya aile üyelerinizin - eşiniz, çocuklarınız, erkek ve kız kardeşleriniz, kayınbiraderleriniz ve baldızlarınız) ATALIAN Grubu ile iş ilişkileri olan veya geliştirmek isteyen (tedarikçi, hizmet sağlayıcı, ortak, danışman, vb.) borsaya kayıtlı olan veya olmayan şirketlerde, kuruluşlarda veya derneklerde kararınızı etkileyebilecek herhangi bir çıkarınız var mı?

Kendimle ilgili: EVET/HAYIR

Ailemle ilgili: EVET/HAYIR

Cevabınız evet ise, lütfen şirket(ler)in isim(ler)ini ve her bir şirkette sahip olunan yüzdeyi, diğer hissedarların isimlerini ve şirketin faaliyetini belirtiniz:

- ▶ Ailenizin herhangi bir üyesi ATALIAN Grubu'nun bir rakibi, hizmet sağlayıcısı, tedarikçisi, ortağı, danışmanı, vb. için çalışıyor mu, bu durum kararınızı etkileyebilir mi?

EVET/HAYIR

Evet ise, lütfen şirketin adını ve ilgili her bir kişi için sahip olunan pozisyonu belirtiniz:

- ▶ Sizin (veya aile üyelerinizin) ATALIAN Grubu dışındaki şirketlerde, kuruluşlarda veya derneklerde kararınızı etkileyebilecek herhangi bir yönetici veya yönetici olmayan pozisyonunuz veya yöneticiliğiniz veya ücretli pozisyonunuz var mı?

Kendimle ilgili: EVET HAYIR

Ailemle ilgili: EVET HAYIR

Cevabınız evet ise, lütfen şirket(ler)in veya kuruluş(lar)ın ad(lar)ını ve her biri için faaliyetlerini, sahip olduğunuz pozisyonu ve varsa ATALIAN Grubu ile olan ilişkinizi belirtiniz:

- ▶ Siz (veya ailenizin herhangi bir üyesi) seçilmiş bir göreve sahip misiniz veya bir idare veya yerel makam tarafından istihdam ediliyor musunuz?

Kendim için EVET/HAYIR

Ailem EVET/HAYIR

Evet ise, lütfen ilgili her kişi için durumun niteliğini, özellikle idarenin ve/veya yerel makamın adını, sahip olunan pozisyonu ve şirket / dernek ile ATALIAN Grubu arasındaki ilişkinin niteliğini belirtiniz:

-
- Sizin (veya aile üyelerinizin) ATALIAN Grubu dışındaki kuruluşlarda, derneklerde veya vakıflarda kararınızı etkileyebilecek (gönüllü veya ücretli) görevleriniz var mı?

Kendimle ilgili EVET/HAYIR

Ailemle ilgili EVET/HAYIR

Cevabınız evet ise, lütfen şirket(ler)in veya kuruluş(lar)ın ad(lar)ını ve her biri için faaliyetlerini, sahip olduğunuz pozisyonu ve varsa ATALIAN Grubu ile olan ilişkinizi belirtiniz:

-
- Genel olarak veya belirli durumlarda sizi gerçek veya varsayılan bir çıkar çatışmasına maruz bırakabilecek başka durum(lar) tespit ettiniz mi?

EVET/HAYIR

Cevabınız evet ise lütfen belirtin:

.....

Bu beyannamenin imza tarihinden sonra ortaya çıkabilecek her türlü yeni ihtilaf konusunda yöneticilerimi bilgilendirmeyi ve onlara bu güncellenmiş belgeyi göndermeyi taahhüt ederim.

Bu çıkar beyanı, ATALIAN Grubunun çıkar çatışmalarının önlenmesi ve yönetilmesine ilişkin politikasına uygun olarak yapılmıştır.

Tam adı

Pozisyon

Departman

Şirket

.....Adresinde

...../...../..... tarihinde tamamlandı.