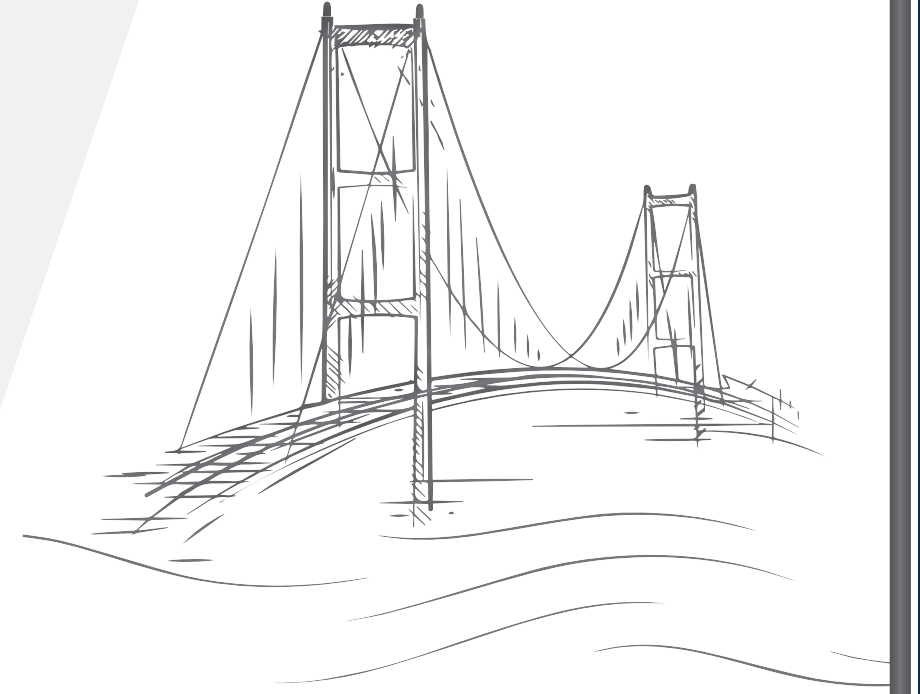


ÇANAKKALE OTOYOL VE KÖPRÜSÜ

**ÇIKAR ÇATIŞMASI
POLİTİKASI**



1915 ÇANAKKALE

GİRİŞ

Bu Politika ile Çanakkale Otoyol ve Köprüsü İnşaat Yatırım ve İşletme Anonim Şirketi ("ÇOK A.Ş."), tüm iş süreçlerinde tüm paydaşlarının etik değerler kapsamında ÇOK A.Ş. menfaatlerini korumasını ve önceliklendirmesini hedefler. Bu sebeple, ilgili riskin en aza indirgenmesi için tüm paydaşlarını çıkar çatışmalarının tespiti ve bildirilmesi için teşvik eder.

Çıkar çatışması, bir çalışanın görevlerini yerine getirirken kişisel çıkarlarının, ilişkilerinin veya faaliyetlerinin; ÇOK A.Ş. adına iş görme edimini gerçekleştirirken tarafsız ve adil kararlar alma yeteneğine müdahale edebileceği durumu ifade eder. Çalışanın görevini bağımsız, tarafsız ve objektif bir şekilde yerine getirmesini zorlaştıran veya bu yönde olumsuz bir algı oluşturan her türlü durum çıkar çatışması teşkil edebilir.

Çıkar çatışmalarının doğası gereği bunun etik dışı olmadığı ve birçok durumda kendiliğinden ortaya çıkabileceğinin kabul edilmesi önemlidir. Bu tür durumların herhangi bir zamanda herhangi birinin başına gelebileceğini kabul eden ÇOK A.Ş., şeffaflık ve dürüstlük kültürünü teşvik eder. Çalışanların, farkına vardıkları anda mevcut, muhtemel veya algılanan her türlü çıkar çatışmasını proaktif şekilde açıklamaları beklenir; böylece bu durumların yönetilmesi veya etkilerinin azaltılması için gerekli adımlar atılabilir.

Bu çatışma, çalışanın doğrudan kendi çıkarlarını ya da yakın çevresinin çıkarlarını koruma amacıyla hareket etmesiyle oluşabilir ve bu da şirketin menfaatlerine zarar verme potansiyeli taşır. ÇOK A.Ş., mevcut veya potansiyel riskleri önlemek adına tüm paydaşlarından ÇOK A.Ş. Etik Davranış Kurallarına, politikalarına ve bağlı oldukları tüm mevzuata uygun hareket etmesini bekler.

BU POLİTİKANIN AMACI NEDİR?

Bu politikanın amacı, yürütülen faaliyetlerde meydana gelebilecek mevcut veya potansiyel çıkar çatışmalarına ilişkin beklentileri tanımlamak ve bu tür durumları yönetmek için temel ilke ve standartları oluşturmaktır. Çıkar çatışmalarının etkin bir şekilde ele alınması, çalışanların kişisel çıkarları ile kurumsal menfaatler arasındaki uyumu sağlamak ve süreçlerin şeffaf bir şekilde sürdürülmesi için gereklidir.

BU POLİTİKA KİMLERİ İLGİLENDİRİYOR?

Aşağıda belirtilen tüm paydaşlar bu Politika'ya uygun davranmak ve iş süreçlerini bu politikada yer alan kurallara uyumlu hale getirmekle yükümlüdür:

- ÇOK A.Ş. çalışanları ve yöneticileri
- ÇOK A.Ş. tedarikçileri
- Diğer tüm üçüncü taraflar (danışmanlar, aracılar vb.)

Bu politika, ÇOK A.Ş.'in etik iş uygulamalarına olan bağlılığını yansıtmak ve sağlayarak, üst düzey yönetici kadrosuna dahili ve harici tüm paydaşlarla iş birliği yapma görevi yükler.

GENEL PRENSİPLER

ÇOK A.Ş., tüm çalışanların görevlerini yerine getirirken ve karar alırken kişisel çıkarların iş kararlarını veya şirketin itibarını olumsuz etkileme riskini ortadan kaldırmayı hedefler. Bu doğrultuda Şirket, çalışanların bağımsızlığını ve profesyonel bütünlüğünü korumak için şeffaf, adil ve dürüst bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt eder.

Çalışanlar, görevlerini yerine getirirken doğrudan veya dolaylı kişisel çıkarlarının kararlarını etkilememesi için gereken özeni gösterir.

Çalışanlar, potansiyel çıkar çatışmalarını belirleme, değerlendirme, yönetme, kaydetme ve hafifletme sorumluluğunu taşımalıdır. Tereddüt ettikleri durumları sorgulayarak doğru bir yaklaşım sergilemeli; tüm hizmet ve faaliyetlerde adil ve dürüst bir tutum içinde olmalıdırlar.

Çıkar Çatışmaları aşağıdakiler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere çeşitli görünümelerde ortaya çıkabilir. Bu kapsamda Politika'ya uygun davranmakla yükümlü tüm paydaşların aşağıdaki konularda kendilerinden beklenecek en yüksek düzeyde özen ve dikkatle davranmaları beklenir:

- İş ilişkileri ve İstihdam: Çalışanlar, şirketin mevcut ya da potansiyel, tedarikçisi, yüklenicisi, danışmanı ya da rakibi olan kişi ve kurumlarla çıkar çatışması yaratabilecek herhangi bir ilişkide bulunamaz. Bu tür kurumlarda ücretli veya

ücretsiz olarak çalışamaz, yönetici veya direktör pozisyonu üstlenemez ve kişisel çıkar sağlayacak şekilde herhangi bir kazanç elde edemez.

- Hediye ve Ağırlamalar: Çalışanların, görevlerini yerine getirirken kendi veya karşı tarafın tarafsızlığını veya kararlarını etkileyebilecek veya bu yönde algı yaratabilecek nitelikte hediye ya da ağırlama teklif etmekten veya kabul etmekten kaçınmaları esastır. İş ilişkisi bulunan taraflara (örneğin tedarikçi, yüklenici, veya danışman) sunulan ya da bu taraflardan alınan her türlü hediye, ağırlama, seyahat, etkinlik daveti ya da benzeri menfaatler çıkar çatışması oluşturma potansiyeli taşır.

Genel ilkeler çerçevesinde:

- Sadece sembolik ve düşük değerde olduğu açıkça anlaşılan hediyeler kabul edilebilir veya sunulabilir.
- Ağırlama teklifleri, makul sıklıkta, ölçülü değerde ve işin gereklilikleriyle uyumlu olmalıdır.
- Nakit veya nakde çevrilebilir değerler (çek, kupon, hediye kartı vs.) kesinlikle kabul veya teklif edilmemelidir.
- Her durumda, hediye veya ağırlamanın kabulü yahut teklifi konusunda tereddüt oluşursa, ilgili durum mutlaka ilgili departman yöneticisine yahut Etik ve Uyum Komitesi'ne bildirilmelidir.
- Özellikle kamu görevlilerine, denetim kuruluşlarına veya karar verici konumdaki kişilere yapılacak her türlü teklif dikkatle değerlendirilmelidir.

Bu doğrultuda, Çalışanlardan, kendi ve karşı tarafın kararlarını veya şirket kaynaklarını etkileyebilecek her türlü hediye ve ağırlamayı dikkatle değerlendirmesi, gerektiğinde bildirimde bulunarak çıkar çatışması yaratabilecek durumlardan kaçınması beklenir.

ÇOK A.Ş.'nin iş ilişkilerinde şeffaflığı desteklemesi nedeniyle, çalışanlara sunulan hediye veya ağırlamalar makul sınırları aştığında, söz konusu hediyeler şirket politikalarına uygun olarak kabul edilmeyecek ve bu durum Etik ve Uyum Komitesi'ne bildirilecektir. İlişkilerin zarar görmesini önlemek amacıyla, bir teşekkür mektubu ile birlikte bir ret mektubu hazırlanacak ve hediye, şirket politikasına ilişkin açık ve nazik bir açıklama eşliğinde göndericiye iade edilecektir. Mümkünse, iade sürecinde bir teslim belgesi de düzenlenecektir. Bu yaklaşım, ÇOK A.Ş.'nin etik standartlarını korurken karşılıklı saygıya dayalı iş ilişkilerini sürdürmeyi hedefler.

Ticari Sırlar ve Bilgi Güvenliği: Gizlilik ve bilgi güvenliği, bu politikanın temel taşlarından biridir. Çalışanlar, iş süreçlerinde edindikleri gizli bilgileri yalnızca işin gerektirdiği sınırlar içinde kullanmalı, bu bilgileri korumalı ve yetkisiz kişilere açıklamamalıdır. Ticari sırlar ve içeriden öğrenilen bilgilerin uygunsuz şekilde paylaşılması çıkar çatışmasına yol açabilir ve şirketin itibarını zedeler.

Aile Bireylerinin İstihdamı ve Bağlantılar: Çalışanlar, çıkar çatışması yaratabilecek durumlarda aile bireylerinin veya duygusal ya da kişisel olarak yakın oldukları kişilerin istihdamını veya iş ilişkilerini mutlaka bildirmelidir. Şirket çalışanlarının aile bireylerinin yahut duygusal/kişisel yakınlıkları bulunan kimselerin, şirketin tedarikçisi veya rakibi olan kurumlarla ticari bağlantılara sahip olması çalışanların görevlerini tarafsız ve objektif şekilde yerine getirmesini zorlaştırabilir ya da böyle bir algı oluşturabilir.

Bu kapsamda çıkar çatışması olarak değerlendirilebilecek örnek durumlar şunlardır:

- Çalışanın, aile bireyinin veya duygusal ilişki içinde bulunduğu bir kişinin şirkette, tedarikçide veya rakip firmada çalışıyor olması,
- Yakın ilişkide olunan kişilerin aynı projede görev alması veya birbirine doğrudan raporlama ilişkisi içinde bulunması,
- Romantik ilişkinin, işe alım, terfi, ücret artışı gibi kararları etkileyebilecek pozisyonda olan kişiler arasında olması.

Bu gibi durumlar, Etik ve Uyum Komitesi tarafından değerlendirilmek üzere önceden departman yöneticisine yahut Komite'ye bildirilmek zorundadır. Bu tür durumların yönetilmesi hem çalışanların hem de şirketin bütünlüğünü ve etik ilkelere bağlılığını korumak açısından büyük önem taşır.

Kamu Görevlileri ve Yakınları ile ilişkiler: İş süreçlerini ilgilendirebilecek, süreçlere doğrudan veya dolaylı olarak etki edebilecek nitelikte herhangi bir kamu görevinde bulunulması, bir kamu görevlisi veya yakını ile akrabalık veya yakın ilişki içerisinde bulunulması bu Politika kapsamında bildirilmesi gereken hususlardandır.

ÇIKAR ÇATIŞMASININ BİLDİRİM VE YÖNETİMİ

Her türlü çıkar çatışması durumunun bildirilmesi, ÇOK A.Ş. çalışanlarının temel görevidir.

Gerçek ya da potansiyel bir Çıkar Çatışması durumu ortaya çıktığında veya çalışanlar böyle bir riskin mevcut olduğunu düşündüğünde “Çıkar Çatışması Bildirim Formu” doldurarak bildirimde bulunulmalıdır.

“Çıkar Çatışması Bildirim Formu” ile yapılan bildirim ilk aşamada Etik ve Uyum Komitesi tarafından incelenir ve mevcut veya esaslı bir çıkar çatışmasının olup olmadığı değerlendirilir.

Çıkar çatışmasının varlığı halinde süreci ilerletmek ve önlemlere karar vermek amacıyla Etik ve Uyum Komitesi tarafından tavsiyelerle birlikte SPV Direktörleri ile iletişime geçilir.

BİLDİRİM KURALLARIMIZ VE İLETİŞİM KANALLARIMIZ

ÇOK A.Ş., paydaşlarının görüşlerini dikkate alır. Müşteriler, hissedarlar, çalışanlar ve tedarikçiler için açık geri bildirimini teşvik eden bildirim mekanizmalarımız bulunmaktadır.

Bu Politika, geçerli mevzuat veya ÇOK A.Ş. Etik Davranış Kuralları ile tutarsız olduğuna inandığınız herhangi bir eylemin farkına varırsanız, bu olayı aşağıda belirtilen bildirim kanalları aracılığıyla bildirimde bulunmanızı destekler:

Telefon: 0212 800 65 81 numaralı telefonu arayabilirsiniz.

E-posta: cok.ethics@speak-hub.com adresine e-posta gönderebilirsiniz.

Bildirim Formu: www.speak-hub.com/cok-ethics adresinde yer alan bildirim formunu doldurabilirsiniz.

DİSİPLİN

Bu Politikanın ihlali, işten çıkarma da dahil olmak üzere önemli disiplin cezalarıyla sonuçlanabilir. Bu Politikanın üçüncü taraflarca ihlal edilmesi halinde sözleşmeleri feshedilebilir. ÇOK A.Ş. Disiplin Politikası ile belirlenen esas ve usuller uyarınca işbu Politika’ya aykırı davranışlar Disiplin Kurulu tarafından değerlendirilerek sonuca bağlanır.

BELGE GÜNCELLEME, DEPOLAMA VE YAYINLAMA

ÇOK A.Ş. bu Politika’nın yürürlükteki en güncel versiyon olduğundan ve halka açık kaynaklarda paylaşıldığından emin olur. Bu Politika ve geçmiş versiyonları ÇOK A.Ş. belge yönetim sistemlerinde süresiz olarak muhafaza edilir. Bu Politika’nın güncellenmesi gerekmesi halinde Etik ve Uyum Komitesi gerekli güncellemenin yapılmasından ve güncellemenin bu Politika ile ilişkili tüm taraflara duyurulmasından sorumludur.

Çıkar çatışmasını bildirmemek şirket politikasının ihlali anlamına gelmektedir. Karşılaşılan bir durumun çatışma yaratıp yaratmadığı konusunda şüpheye düşülmesi durumunda bağlı bulunulan departman yöneticisi yahut Etik ve Uyum Komitesi ile iletişime geçilmesi gerekir.

Bu Politika, [.....] tarihli SPV Direktörleri kararı ile yürürlüğe girmiştir.

Revizyon: 1

Yürürlük Tarihi:

Notlar: