



**ÇIKAR ÇATIŞMASI**

---

## İçindekiler

1. AMAÇ VE POLİTİKA BEYANI.....	3
2. UYGULAMA KAPSAMI .....	3
3. TANIMLAR.....	3
4. KURALLAR VE YÖNERGELER .....	4
4.1 Çıkar Çatışmasının Belirlenmek.....	4
4.2 Çıkar Çatışmasını İfşa Etmek.....	4
4.3 Çıkar Çatışmalarının Değerlendirilmek ve Yönetilmek.....	5
5. SORUMLULUKLAR.....	5
6. KONUŞUN .....	6
7. DİSİPLİN CEZASI .....	6
8. İNCELEME SÜRECİ .....	6

## 1. AMAÇ VE POLİTİKA BEYANI

QTerminals, en yüksek etik standartlara uygun olarak uyumlu davranışı sağlamaya kararlıdır. Çıkar Çatışmaları insanların tarafsız hareket etme veya objektif iş kararları verme becerilerini engelleyebilir ve dolayısıyla etik ve şeffaf iş davranışlarına yönelik bir tehdit oluşturabilir. Bu Çıkar Çatışması Politikası (bundan sonra "Politika" olarak anılacaktır), QTerminals'ın Davranış Kurallarımızda belirtildiği gibi en yüksek etik ve iş davranışı standartlarını sürdürme konusundaki devam eden kararlılığını güçlendirir.

Tüm QTerminals Çalışanlarının Çıkar Çatışmalarından mümkün olduğu kadar kaçınması ve Çatışmanın önlenemediği durumlarda bu tür fiili veya potansiyel Çatışmaları bu Politikaya uygun olarak açıklaması gerekir. Ayrıca Çalışanların bu konuyla ilgili zorunlu eğitimleri önceliklendirmeleri ve zamanında tamamlamaları gerekmektedir.

Bu Politika, Çalışanların kişisel çıkarları ile Şirketin çıkarları arasındaki herhangi bir fiili, potansiyel ve/veya algılanan Çatışmayı önlemek, tanımlamak, ifşa etmek, yönetmek veya çözmek için uyması gereken standartları ve ilkeleri belirler.

## 2. UYGULAMA KAPSAMI

Politika, aşağıdaki Politikanın "Tanımlar" bölümünde belirtildiği gibi, küresel olarak tüm QTerminals Çalışanları için geçerlidir. Geçerli yasaların bu Politikada belirtilen görevlerden daha katı olması durumunda, daha katı olan yasa veya yönetmelik bu Politika üzerinde geçerli olacaktır.

**Not:** Bu Politikada yer alan yönergeler, Kurumsal Yönetim Kanunu'nun Çıkar Çatışması Politikası'nda belirtilenlerin bir uzantısıdır ve bunların yerine geçmez.

## 3. TANIMLAR

**QTerminals veya Şirket,** QTerminals W.L.L. ve kontrol edilen bağlı ortaklıkları, bağlı ortaklıkları ve ortak girişimleri anlamına gelir.

**Çalışanlar,** tüm QTerminals çalışanları (sözleşmeli çalışanlar dahil), memurlar, direktörler (QTerminals'ın azınlıklara ait olan ve kontrol edilmeyen kuruluşlarında görevlendirilenler dahil) anlamına gelir.

**Etik İnceleme Paneli (EİP),** ilgili disiplin cezasına karar vermenin yanı sıra, bildirilen tüm etik dışı konuları, suiistimalleri ve yanlışları zamanında incelemeyi taahhüt eden QTerminals bünyesindeki çok disiplinli bir kuruluş anlamına gelir. EİP üyeleri, iddia edilen suiistimal ve/veya yanlış davranışın niteliğine ve ciddiyetine bağlı olarak Grup Hukuk ve Uyumluluk Direktörü tarafından vaka bazında seçilir.

**Çıkar Çatışması veya Çatışma,** bir Çalışanın Özel Çıkarınının QTerminals'ın çıkarlarına müdahale edebileceği herhangi bir durum anlamına gelir. Çalışanın Çıkarınının genel olarak mesleki görev ve sorumluluklarının performansını, tarafsızlığını ve QTerminals'taki göreviyle ilgili objektif kararlar verme yeteneğini etkileyebilir.

Çıkar Çatışması kalıcı (uzun bir süre devam eden veya kalıcı olarak) veya durumsal (yalnızca belirli koşullar altında geçici olarak ortaya çıkan) olabilir. Ayrıca, bir Çatışma gerçek, potansiyel veya belirgin olabilir (burada gerçek bir Çatışma yoktur ancak durumun dışındakiler ve bu konuda tam bilgi sahibi olmayanlar için Çatışma varmış gibi görünebilir).

**Bölüm Yöneticisi,** belirli bir Çalışanın doğrudan yönetim sorumluluğuna sahip olan kişidir.

**Özel Çıkar,** Çalışanların QTerminals dışında sahip olabileceği her türlü çıkar anlamına gelir. Bu, başka bir kişiyle yakın ilişkilerden veya QTerminals dışındaki başka bir kuruluşa bağlılıktan da kaynaklanabilecek mali ve mali olmayan, mesleki ve kişisel çıkarları içerebilir.



## 4. KURALLAR VE YÖNERGELER

### 4.1 Çıkar Çatışmasının Belirlenmek

Çıkar Çatışmalarından ellerinden gelen en iyi şekilde kaçınmak her Çalışanın görevi olsa da, Çıkar Çatışmasının Çalışanın kontrolü dışındaki nedenlerle ortaya çıktığı ve dolayısıyla önlenemediği durumlar olabilir. Bu nedenle, Çalışanın kontrolü dahilinde veya dışında bu tür durumları eleştirel bir şekilde değerlendirebilmek ve gerçek, potansiyel veya belirgin Çıkar Çatışmalarını tanımlayabilmek önemlidir. Gerçek, potansiyel veya algılanan Çıkar Çatışmalarını belirlemek her Çalışanın sorumluluğundadır.

Çoğu zaman, bir Çıkar Çatışmasının belirlenmesi basit bir faaliyet olmayabilir. Aşağıdaki bazı örnekler, Çatışmaları tanımlamanızda size yardımcı olacak ve yol gösterecektir (lütfen bunun kapsamlı bir liste olmadığını unutmayın):

1. QTerminals'taki tam zamanlı işinizin dışında başka bir işte veya ticari faaliyette dahil oluyorsunuz. Bu faaliyet, iş sözleşmeniz uyarınca tüm zamanınızı, dikkatinizi ve yeteneklerinizi QTerminals'taki görevlerinize ayırmanıza engel olabilir. Bu, gerçek veya potansiyel bir Çıkar Çatışmasıdır ve bunu yönetmek için gerekli önlemlerin alınabilmesi için bunu zamanında açıklamanız gerekir.
2. Arkadaşınızın veya aile üyenizin rakip bir işletmede, önemli bir tedarikçide veya QTerminals'ın bir müşterisinde çalışıyor olması, QTerminals'taki rol görevlerinizi yerine getirirken iş kararları alırken tarafsızlığınızı etkileyebilir. Bu gerçek veya potansiyel bir Çatışmadır ve bunu yönetmek için gerekli önlemlerin alınabilmesi için bunu zamanında açıklamanız gerekir.
3. Daha önce, şu anda QTerminals tarafından düzenlenen bir ihale sürecine katılmayı planlayan bir şirkette çalışıyordunuz. İhale seçim sürecinde kilit bir rol oynadığınız için, bunun ihaleye ilişkin tarafsızlığınızı etkileyebileceğini veya etkiliyor gibi görünebileceğini fark ediyorsunuz. Bu potansiyel veya algılanan bir Çatışmadır ve bunu çözmek için gerekli adımların atılabilmesi için açıklanması gerekir.
4. Kız kardeşiniz QTerminals'ta çalışıyor ve sizin yönettiğiniz bir departmana transfer ediliyor. Bunun sizi onun doğrudan amiri haline getireceğini ve bunun, örneğin onun terfisi gibi kararlarda tarafsızlığınızı etkileyeceğini fark ediyorsunuz. Bu gerçek bir Çatışmadır ve bunun yönetilmesi için gerekli önlemlerin alınabilmesi için açıklanması gerekir.

Çatışmayı nasıl tanımlayacağınız konusunda kafanız karıştıysa, bir durumu doğru şekilde değerlendirmenize yardımcı olacak aşağıdaki soruları kendinize sorabilirsiniz. Bu sorulardan herhangi birine nasıl cevap vereceğinizden emin değilseniz, büyük olasılıkla bir Çıkar Çatışması yaşıyorsunuz demektir.

- Ben veya yakın kişisel ilişkimin olduğu biri, QTerminals ile olan ilişkim/görevimden dolayı herhangi bir fayda elde edebilir miyim veya tam tersi?
- Durumum dışarıdan bir kamu görevlisi, medya mensubu, meslektaşım tarafından görülse Yolsuzluk veya Rüşvet olarak algılanabilir mi?
- Durum, QTerminal'de verdiğim kararları etkileyebilir mi veya etkilediği algılanabilir mi?

Bir durumdan hâlâ emin değilseniz, bu durumu Bölüm Yöneticiniz ve gerekiyorsa İK veya Uyum Görevliniz/Temsilcinizle görüşmekle yükümlüsünüz; böylece onlar, sizin için veya QTerminals için bir sorun haline gelmeden önce durumu tanımlamanıza ve yönetmenize yardımcı olabilirler.

### 4.2 Çıkar Çatışmasını İfşa Etmek

Yukarıda da bahsettiğimiz gibi Çıkar Çatışmalarına sebep olan pek çok durum söz konusu olabilir. Ancak Çatışmanın ortaya çıkması henüz bir davranış ihlali veya sorun teşkil etmez. Bu tür Çatışmaların çoğu etkili bir şekilde çözülebilir veya yönetilebilir; dolayısıyla Çalışanın güvenilirliği ve QTerminals'ın çıkarları korunur. Bu nedenle, gerçek bir Çatışmanın ortaya çıktığı veya potansiyel bir Çatışmanın beklendiği durumlarda, bunun zamanında açıklanması son derece önemlidir. Her Çalışan, gerçek veya potansiyel Çıkar Çatışmalarını farkına varır varmaz zamanında ve doğru bir şekilde açıklamakla sorumludur.



Aşağıdaki yönergeler, Çatışmaları nasıl açıklayabileceğinizi ve sizden ne beklediğini anlamanıza yardımcı olacaktır:

- Bir Çalışan, ortaya çıkan veya potansiyel bir Çıkar Çatışmasını, Çatışma veya ortaya çıkma olasılığı ortaya çıktığı veya Çalışan tarafından öğrenildiği anda yazılı olarak Bölüm Müdürüne, İK'ya veya Uyum Görevlisine/Temsilcisine bildirmekle yükümlüdür.
- Çıkar Çatışmasını açıklayan bir Çalışan, bildirilen Çatışmayla ilgili tüm bilgileri sağlamalıdır. Gerektiğinde ek tartışmalar ve açıklamalar için de hazır olmalıdır. Ayrıca, Çalışanın Çatışmayla ilgili herhangi bir yeni bilgidен haberdar olması durumunda bunu derhal sağlaması gerekir.

#### 4.3 Çıkar Çatışmalarının Değerlendirilmek ve Yönetilmek

Açıklanan bir Çıkar Çatışması, riskleri en aza indirecek ve hem QTerminals'i hem de Çalışanı koruyacak şekilde değerlendirilmeli ve yönetilmelidir.

Bir Çatışma açıklandığında, Bölüm Yöneticisi, gerektiğinde Hukuk, Uyumluluk ve/veya İK departmanlarından destek alarak, Çatışmayı değerlendirmek için Çalışan ile ortak çalışmalıdır. Çatışmaları değerlendirmek ve yönetmek için aşağıdaki yönergeleri takip etmek önemlidir:

- Çatışmanın gerçekliğini ve önemliliğini tespit etmek için durumu değerlendirin. Buna, ilgili tüm bilgilerin ve maddi gerçeklerin toplanması, ilgili tarafların sorgulanması, açıklanan Çatışmanın incelenmesi ve karara bağlanması da dahildir.
- Uyuşmazlığı kaydedecek ve kuruluş içindeki mevcut ve potansiyel Çatışmaların gözetimini sağlamak için bir çıkar listesi tutacak olan Uyumluluk ekibini bilgilendirin
- Çatışmayı yönetin. Çatışma, Çalışanın Çatışma olarak kabul edilebilecek herhangi bir ticari faaliyetten geri çekilmesini veya Çatışmanın konusuyla ilgili herhangi bir tartışma veya karar alma sürecinden çıkarılmasını veya Çatışması olmayan başka biriyle değiştirilmesini içerebilir.

### 5. SORUMLULUKLAR

Tüm Çalışanlar bu Politikaya uymaktan sorumludur. Tüm Çalışanlarımızın bu Politikanın tüm yönlerini ve QTerminals tarafından yayınlanan aşağıdakiler dahil tüm ek prosedürleri okumasını, anlamasını, kabul etmesini ve bunlara uymasını bekliyoruz:

- QTerminals'ın çıkarlarını en iyi şekilde destekleyecek şekilde davranmalıdırlar.
- Gerçek, potansiyel veya algılanan Çatışmaları yaratabilecek durumlardan ellerinden geldiğince kaçının.
- Herhangi bir Çatışmayı zamanında tanımlayın, şeffaf olun ve açıklayın.
- Çatışmaları yönetmek ve çözmek için Bölüm Yöneticileri ile işbirliği yapın.
- Potansiyel olarak Çatışma olabilecek veya Çatışma olarak algılanabilecek eylem veya durumlara karşı dikkatli olun.
- Bu konuyla ilgili her türlü zorunlu eğitime öncelik verin ve zamanında tamamlayın.
- Bu konuyla ilgili sorularınızı açıklığa kavuşturmak, bilgi talep etmek veya endişelerinizi dile getirmek için Bölüm Yöneticiniz ve gerekirse İK veya Uyumluluk Görevliniz/Temsilcinizle iletişime geçin.

Tüm Bölüm Yöneticileri, Hukuk, Uyumluluk veya İK departmanlarının ilgili rehberliğiyle birlikte Çatışmaları yönetecek ve çözecektir. Ayrıca, fiili veya potansiyel Çıkar Çatışmalarının belirlenmesi ve ifşa edilmesi konusunda da Çalışanları destekleyeceklerdir.

QTerminals yönetimi, yasal gerekliliklere ve bu Politikanın hükümlerine uyulmasını sağlamaktan sorumludur. QTerminals'ın liman veya terminal düzeyindeki her yönetici üst düzey yöneticisi, sorumlu oldukları iş biriminin bu Politikaya tamamen uygun olduğundan ve böyle kalacağından emin olmalıdır. Ayrıca bu Politikaya ilişkin farkındalığı ve anlayışı artıracak ve bu Politikanın etkili bir şekilde uygulanması için yeterli kaynakların tahsisini sağlamalıdır.

Uyumluluk ekibi özellikle bu Politikaya uyumu mümkün kılan gerekli süreçlerin mevcut olduğundan emin olmalıdır. Ekip aynı zamanda Çıkar Çatışmalarının ve Çalışanların bildirimlerinin kayıtlarını da tutmalıdır.

## 6. KONUSUN

QTerminals, Çalışanlarının bu Politikanın herhangi bir ihlalini veya ihlal şüphesini bildirmeye teşvik edildiği bir dürüstlük ve şeffaflık ortamını destekler. Çalışanlar QTerminals bünyesinde veya Üçüncü Taraflardan herhangi birinde raporlama yapabilir. Çalışanlar, Bölüm Yöneticilerini, İK departmanlarını veya Uyum Görevlisini/Temsilcisini bilgilendirerek bildirimde bulunabilirler. Bunun yerine, QTerminals intranetinde, QTerminals web sitesinde ve özel bir telefon hattında bulunan QTerminals Etik Hattı aracılığıyla rapor verebilirler.

Ayrıca, Politikanın bilinen veya şüphelenilen bir ihlalini fark eden ve bildiren kişilere karşı herhangi bir misilleme yapılması kesinlikle yasaktır. İyi niyetle bir ihlali bildiren kişiye karşı misilleme yaptığı kanıtlanan herkes disiplin cezasına tabi olacaktır. Ancak, herhangi bir yanlış veya kötü niyetli iddia, iş akdinin feshine kadar varabilecek uygun disiplin ve yasal işlemlere de yol açabilir.

[İhbar süreci hakkında daha fazla bilgi için lütfen QTerminals İhbar ve Dolandırıcılıkla Mücadele Prosedürlerine](#) bakın.

## 7. DİSİPLİN CEZASI

QTerminals'ta, "Uygulama Kapsamı"nda belirtildiği üzere, bu Politikanın geçerli olduğu herkesin bu Politikaya uyması beklenmektedir. Bunların herhangi bir şekilde ihlali, iş akdinin feshi veya yasal işlemler gibi disiplin cezasıyla sonuçlanabilir.

Yanlış davranışlara ilişkin şikayetlerin soruşturma gerektirmesi durumunda, sonuçları ve önerilen düzeltici eylemler Etik İnceleme Paneli (EİP) tarafından incelenecek soruşturmalar yapılacaktır. Düzeltici eylemler, davranışın ihlaline ilişkin gerçekler ve koşullar ile soruşturmanın sonuçlarına göre belirlenecektir.

[Davranış Kuralları veya bu Politikanın suiistimal ve ihlal iddialarına ilişkin soruşturma süreci hakkında daha fazla bilgi için lütfen QTerminals İhbar ve Dolandırıcılıkla Mücadele Prosedürlerine](#) bakın.

## 8. İNCELEME SÜRECİ

Uyumluluk ekibi, Çıkar Çatışmalarına ilişkin risklerin takip etmesinden ve bu Politikanın düzenli olarak gözden geçirilmesinden, değerlendirilmesinden ve iyileştirilmesinden sorumludur. Politikanın riskleri ve genel etkinliği üst düzey yönetime rapor edilmelidir.

Belgeyi onaylayan:



Grup İcra Kurulu Başkanı  
Neville Bissett