Setur Marinaları

Çıkar Çatışmasının Engellenmesi Politikası

İçindekiler

1 AMAÇ VE KAPSAM 3
2 TANIMLAR 3
3 GENEL İLKELER 5
4 POLİTİKANIN UYGULANMASI 5
5 YETKİ VE SORUMLULUKLAR 7
6 REVİZYON GEÇMİŞİ 7

1 AMAÇ VE KAPSAM

İşbu Çıkar Çatışmasının Engellenmesi Politikası'nın ("**Politika**") amacı, Setur Marinaları çalışanlarının kişisel menfaatleri ile Topluluk menfaatleri arasında ortaya çıkabilecek fiilî, potansiyel veya çıkar çatışması algısı yaratabilecek nitelikteki durumları önlemek, tespit etmek, yönetmek ve kayıt altına almaktır.

Setur Marinaları'nın tüm çalışanları, Setur Marinaları Etik İlkeleri'nin[1] ayrılmaz bir parçası olan bu Politika'ya uygun hareket etmekle yükümlüdür. Setur Marinaları, kendi faaliyet alanı ve organizasyon yapısına uygun şekilde, çıkar çatışmalarının önlenmesi, tespit edilmesi, yönetilmesi ve kayıt altına alınmasına yönelik gerekli uygulamaları tesis eder. İş Ortaklarından ilgili taraf ve/veya işleme uygulanabilir olduğu ölçüde, bu Politika'ya uygun hareket etmeleri beklenir.

Bu Politika, Setur Marinaları bünyesinde yürürlükte bulunan ve çıkar çatışması riskleriyle ilişkili diğer politika ve düzenlemeler ile birlikte değerlendirilir. Setur Marinaları Bağış ve Sponsorluk Politikası, Setur Marinaları Hediye ve Ağırlama Politikası ile Setur Marinaları Misillemenin Engellenmesi Politikası, işbu Politika'yı tamamlayıcı ve bütünleyici nitelikte olup ilgili alanlarda bu politikalar ile eş zamanlı olarak gözetilir ve uygulanır.

2 TANIMLAR

"Ağırlama", yemek, kısa veya uzun süreli konaklama, seyahat ve ulaşım, sportif, kültürel veya diğer amaçlarla gerçekleştirilen sosyal organizasyonları içerir.

"Bağış", kamu yararına hizmet etmek ve sosyal bir hedefin gerçekleştirilmesine katkıda bulunmak için kişi ve kurumlara (dernek, birlik ve diğer kâr amacı gütmeyen kuruluşlar gibi); üniversitelere, okullara ve diğer özel veya resmi kuruluşlar ile organizasyonlara, herhangi bir karşılık beklemeksizin yapılan nakdi veya ayni (ürün veya hizmet sağlanması gibi) yardımları ifade eder.

"Beyan", çıkar çatışması oluşturan veya oluşturabilecek bir durumun, ilgili çalışan tarafından, önceden veya derhal, yöneticilere, uyumdan sorumlu departman veya görevlilere ya da Çalışma Hayatı Politikası'nda düzenlenen hallerde İnsan Kaynakları Departmanı'na e-posta veya sistem aracılığıyla bildirilmesidir.

"Çıkar Çatışması", çalışanın rol ve sorumluluğuna göre vereceği kararlarda tarafsız olmasını engelleyebilecek, kendine veya yakınlarına menfaat sağlayabilecek veya bu izlenimi uyandırabilecek, çalışanın kişisel çıkarları ile Setur Marinaları'na karşı olan sorumluluklarının ve sadakat yükümlülüğünün çatışabileceği herhangi bir durumu ifade eder.

"Etik Hat", Setur Marinaları Etik İlkeleri ve bu Politika kapsamındaki ihlal veya şüphelerin iletilmesini sağlayan; bağımsız hizmet sağlayıcılar tarafından yönetilen, 7/24 erişilebilir bildirim kanalını ifade eder.

[1] Diğer ilgili politikalar için lütfen ayrıca Setur Marinaları Hediye ve Ağırlama Politikası ile Setur Marinaları Bağış ve Sponsorluk Politikası'na bakınız.

“Hediye”, doğrudan veya aracılar vasıtasıyla verilen veya alınan indirim, hediye kartı, promosyonel ürün, işe alım sözü, nakit ve nakit benzeri, kredi, üyelik, hizmet, ayrıcalık gibi maddi değeri olan her türlü eşya veya fayda anlamına gelir.

“İhbar” mevzuata, Setur Marinaları Etik İlkeleri’ne, ilgili şirket içi politika, prosedür, yönetmelik veya sair iç düzenlemelere aykırılık teşkil ettiğinden/edeceğinden şüphelenilen eylemlere ilişkin gözlem ve endişelerin işbu Politika’ya uygun şekilde paylaşılmasını ifade eder.

“**İş Ortakları**” tedarikçi, distribütör, bayi, yetkili servis ve iş ilişkisi içinde bulunulan diğer üçüncü taraflar ile şirket nam ve hesabına hareket eden her türlü temsilci, taşeron, danışman, vb. ile bu sayılanların çalışan ve temsilcilerini kapsar.

“Kamusal/Siyasi Nüfuz Sahibi Kişi (PEP)” [2], günümüzde veya geçmişte, yurt içinde veya yabancı bir ülkede, seçimle veya atama yoluyla kendisine önemli bir kamusal görev tevdi edilen üst düzey gerçek kişiler ile uluslararası kuruluşların yönetim kurulu üyeleri, üst düzey yöneticileri ve yönetici yardımcıları ile bunlara eşdeğer görev yapan diğer kişiler, üst düzey politikacılar, siyasi partilerin üst düzey görevlileri,, üst düzey adli, idari veya askeri görevliler ile kamu iktisadi teşebbüslerinin üst düzey yöneticileri, ve sayılan tüm bu kişilerin eşleri, birinci derece akrabaları (anne, baba ve çocukları) ve yakınlarını ifade eder.

“**Koç Topluluğu**”, Koç Holding A.Ş.ve Koç Holding A.Ş. tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve Koç Holding A.Ş.’nin konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını *(Joint Ventures)* ifade eder.

“Misilleme” İhbar veya re’sen gerçekleştirilen herhangi bir Soruşturma esnasında, İhbarcı veya Soruşturma süreçlerine katkıda bulunan diğer ilgili kişilerin (Örn. Bilgi-belge sağlayan, tanıklık eden kişiler, vb.) bir ihbarda bulunduğu veya Soruşturma çalışmasına destek olduğu için cezalandırılması amacıyla kendisi veya bir yakınının unvanının düşürülmesi, disiplin cezasına çarptırılması, işten çıkarılması, maaşında indirim yapılması, görevinde veya vardiyasında değişiklik yapılması dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere karşılaştığı herhangi bir olumsuz eylem anlamına gelir.

Setur Marinaları”, Tek-Art Kalamış ve Fenerbahçe Marmara Turizm Tesisleri A.Ş. ve bağlı şubeleri (marinaları), Tek-Art Kalamış ve Fenerbahçe Marmara Turizm Tesisleri A.Ş.’nin iştirakleri olan Demre Marina İşletmeciliği A.Ş., Setur Yalova Marina İşletmeciliği A.Ş., Ayvalık Marina ve Yat İşletmeciliği Sanayi Ticaret A.Ş., Setur Antalya Marina İşletmeciliği A.Ş., Makmarin Kaş Marina İşletmeciliği Turizm ve Ticaret A.Ş. ile Tek-Art Kalamış ve Fenerbahçe Marmara Turizm Tesisleri A.Ş., Beta Marina Liman Yat ve Çekek İşletmeciliği A.Ş. veya yukarıda sayılan diğer şirketler tarafından doğrudan veya dolaylı olarak, tek başına veya müştereken kontrol edilen şirketlerin tümünü ve bu şirketlerin konsolide finansal raporunda yer alan iş ortaklıklarını *(Joint Ventures)* ifade eder. Bu Politika’nın kullanılmaya devam ettiği süre boyunca yukarıda sayılan şirketler tarafından doğrudan veya dolaylı olarak kontrol edilecek yeni marina şube ve şirketleri de “Setur Marinaları” tanımına dahildir.

"Sponsorluk", bir sponsorluk sözleşmesi veya adı farklı olmakla birlikte içeriğinde sponsorluk koşulları yer alan diğer türdeki sözleşmeler kapsamında, kurumsal bir fayda elde etmek

[2] https://www.fatf-gafi.org/documents/documents/peps-r12-r22.html

amacıyla katılmakta yarar görülen sanatsal, sosyal, sportif veya kültürel etkinliklerin, nakdi veya ayni olarak (ürün veya hizmet sağlanması gibi) desteklenmesidir.

"Yakın İlişki", çalışanın birinci veya ikinci derece akrabalık dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere eşi, eski eşi (devam eden ekonomik, hukuki veya kişisel bağ bulunması hâlinde), birlikte yaşadığı kişi veya nişanlısı; anne, baba, çocuk, kardeş; eşin anne ve babası ile kardeşleri; aynı hanede yaşayan kişiler ile çalışanın kararlarını etkileyebilecek veya bu yönde makul bir algı yaratabilecek düzeyde yakın kişisel, duygusal, sosyal veya ekonomik bağ içinde olduğu diğer akrabaları ya da kişileri kapsar.

3 GENEL İLKELER

Koç Topluluğu ve/veya Setur Marinaları'nın tüm çalışanları, görevlerini dürüstlük, tarafsızlık ve profesyonellik ilkeleri doğrultusunda yerine getirir ve Çıkar Çatışması yaratabilecek nitelikteki eylemlere doğrudan ya da dolaylı olarak sebebiyet vermekten kaçınır. Bu tür bir durum söz konusu ise, işbu Politika, Koç Topluluğu ve/veya Setur Marinaları Etik İlkeleri ve ilgili Uyum Politikalarına göre hareket edilir. İş Ortaklarının da Koç Topluluğu ve/veya Setur Marinaları ile olan ilişkilerinde aynı etik değerlere uygun davranmaları, Çıkar Çatışması doğurabilecek eylemlerden kaçınmaları ve Setur Marinaları Koç Topluluğu standartlarına uyum göstermeleri esastır.

İş Ortakları veya Koç Topluluğu ve/veya Setur Marinaları ile iş ilişkisi bulunma ihtimali olan diğer kişi ve kuruluşlar ile bu kişi ve kuruluşlara iş veren, bunların işlerini onaylayan ya da bunlar ile ilgili karar alan Koç Topluluğu ve/veya Setur Marinaları çalışanları arasında, Yakın İlişki bulunan veya bulunma ihtimali olan kişi, kuruluş ve Koç Topluluğu ve/veya Setur Marinaları çalışanları, durumu Beyan etmekle yükümlüdür.

Eski bir Koç Topluluğu ve/veya Setur Marinaları çalışanı ile bir Koç Topluluğu ve/veya Setur Marinaları şirketi arasında doğrudan veya dolaylı herhangi bir iş ilişkisi tesis edilmeden önce, bu iş ilişkisini kuracak olan departman, konuyla ilgili uyumdan sorumlu departman veya görevliye bilgi verir ve şirket iç prosedürleri[3] kapsamında gerekli onay süreci işletilir.

Buna ek olarak, çalışanlar kendi beyan yükümlülükleri kapsamında olmayan; üçüncü kişilerle ilgili, kendileri dışında gerçekleşen veya gerçekleşme ihtimali bulunan Çıkar Çatışması durumlarını ya da bu yönde ciddi şüphe uyandıran hususları, İhbar Politikasında yer alan sair kanallar aracılığıyla İhbar edebilirler. Ayrıca Koç Topluluğu ve/veya Setur Marinaları, Etik Hat aracılığıyla veya diğer bildirim kanalları üzerinden iyi niyetle bildirimde bulunan ya da inceleme süreçlerine katkı sağlayan kişilere karşı Misillemede bulunulmasına kesinlikle müsamaha göstermez; Misilleme teşkil eden her türlü davranış, Misillemenin Engellenmesi Politikası kapsamında ayrıca değerlendirilir.

4 POLİTİKANIN UYGULANMASI

Çıkar Çatışmaları, Setur Marinaları bünyesinde yürütülen faaliyetler sırasında farklı şekillerde ve zaman içinde ortaya çıkabilir. Bu nedenle Çıkar Çatışmaları, yalnızca gerçekleşmiş durumlarla sınırlı olarak değil; fiilî, potansiyel veya bu algıyı yaratabilecek tüm riskleri kapsayacak şekilde değerlendirilir ve yönetilir.

[3] Detaylar için Çalışma Hayatı Politikası'na bakınız.

Çıkar Çatışmaları, her zaman açık ve doğrudan bir menfaat ilişkisi şeklinde ortaya çıkmayabilir. Aşağıda yer alan durumlar, Çıkar Çatışması riski doğurabilecek örnekler olup olası haller bunlarla sınırlı değildir:

- **Kişisel ve ailevi ilişkiler** kapsamında; bir çalışanın, Yakın İlişki içerisinde bulunduğu kişi ile aynı departmanda çalışması ya da ast–üst ilişkisi içinde bulunması.
- **Mali menfaatler ve yatırımlar** kapsamında; çalışanın kendisinin veya Yakın İlişki içerisinde bulunduğu kişilerin, Setur Marinaları ile mevcut ya da potansiyel iş ilişkisi bulunan tedarikçi, müşteri ya da rakip şirketlerde önemli bir paya, yönetsel bir role veya başka türde maddi menfaate sahip olması.
- **Kurum dışı işler ve faaliyetler** kapsamında; çalışanın ücretli veya ücretsiz ek işler, danışmanlıklar, yönetim kurulu üyelikleri ya da benzeri faaliyetlerde bulunmasının görevlerini, tarafsızlığını, performansını veya Setur Marinaları'na ayırması gereken zamanı olumsuz etkilemesi.
- **Şirket varlıkları ve bilgileri** bakımından; görev kapsamında edinilen gizli, ticari veya kamuya açık olmayan bilgilerin kişisel menfaat sağlamak amacıyla kullanılması veya paylaşılması ya da Koç Topluluğu'na ait iş fırsatlarının kişisel kazanç amacıyla değerlendirilmesi.
- **Hediye, Ağırlama ve teşvikler** kapsamında; karar alma süreçleriyle bağlantılı olarak sunulan veya kabul edilen Hediyeler, Ağırlamalar veya benzeri menfaatlerin, ilgili politikalara uygun olsa dahi tarafsızlığı zedelemesi veya bu yönde algı yaratması.
- **Kamusal/Siyasi Nüfuz Sahibi Kişiler ile ilişkiler** kapsamında; çalışanın kendisinin veya aile üyelerinin kamu görevi bulunması, kamusal/siyasi nüfuz sahibi kişiler ile yakın ilişkilerinin Setur Marinaları'nın faaliyetlerini etkileyebilecek nitelikte olması.

Yukarıda belirtilen örneklerle sınırlı olmaksızın, ilgili çalışan tarafından herhangi bir durumun fiilî, potansiyel veya algılanan bir Çıkar Çatışması'na sebebiyet verebileceği yönünde kanaat oluşması halinde, söz konusu durumun gecikmeksizin ilgili çalışan tarafından Beyan edilmesi esastır.

Çıkar Çatışması yaratan koşullar zaman içinde değişebileceğinden, önceki beyanlardan sonra meydana gelen değişiklikler de ayrıca ve gecikmeksizin Beyan'a tabidir.

Çıkar Çatışmalarının tamamen ortadan kaldırılamadığı durumlarda, Koç Topluluğu ve/veya Setur Marinaları çıkarlarını korumak amacıyla riskin niteliği ve etkisi dikkate alınarak şirket iç prosedürlerine uygun yönetim tedbirleri uygulanır. Bu tedbirler; ilgili kişinin belirli karar süreçlerinden çekilmesini, görev ve sorumlulukların yeniden düzenlenmesini veya ilave onay mekanizmalarının devreye alınmasını içerebilir. Yönetim tedbirlerinin yeterli olmadığı veya Çıkar Çatışmasının Koç Topluluğu ve/veya Setur Marinaları'nın meşru menfaatleri bakımından kabul edilemez risk oluşturduğu hâllerde, ilgili faaliyet, görev veya iş ilişkisi sonlandırılır.

Çalışanlar, bir durumun Çıkar Çatışması oluşturup oluşturmadığı konusunda tereddüt yaşamaları hâlinde, uyumdan sorumlu departman veya görevliye ya da Çalışma Hayatı Politikası'nda belirtilen hallerde İnsan Kaynakları Departmanına danışabilir. Çalışanlar, işe giriş sürecinde ve görevleri süresince belirli periyotlarla çıkar çatışması eğitimlerini tamamlamak ve her yıl düzenli olarak Çıkar Çatışması beyanında bulunmakla yükümlüdür.

5 YETKİ VE SORUMLULUKLAR

Setur Marinaları ‘nıntüm çalışanları ve yöneticileri bu Politika’ya uymaktan ve Setur Marinaları’nın ilgili prosedürlerini ve kontrollerini bu Politika’daki gereklilikler doğrultusunda uygulamaktan ve desteklemekten sorumludur. Setur Marinaları, ilgili taraf ve işleme uygulanabilir olduğu ölçüde, tüm İş Ortaklarının bu Politika’ya uyumlu davranmasını bekler ve bunun için gerekli adımları atar.

Bu Politika ile Setur Marinaları’nın faaliyet gösterdiği ülkelerde geçerli olan yerel mevzuat arasında bir farklılık olması durumunda, ilgili uygulama yerel mevzuata aykırılık teşkil etmediği ölçüde, Politika veya mevzuattan, daha kısıtlayıcı olan geçerli olacaktır.

Bu Politika’ya, yürürlükteki mevzuata veya Setur Marinaları Etik İlkeleri’ne aykırı olduğunu düşündüğünüz herhangi bir eylemden haberdar olmanız halinde, bu konuyu bir üst yöneticinize danışabilir veya raporlayabilirsiniz. Alternatif olarak Setur Marinaları Etik Hattı’na “https://www.seturmarinas.com/etik-ilkeler-ve-uyum-politikalari” adresinden bildirimde bulunabilirsiniz.

Setur Marinaları çalışanları, işbu Politika ve uygulaması hakkındaki soruları hakkında Setur Marinaları Hukuk ve Uyum Müşavirliği’ne danışabilirler. Bu Politika’nın bir çalışan tarafından ihlali, işten çıkarılma dahil olmak üzere önemli disiplin cezalarına neden olabilir. Bu Politika’ya uyumlu hareket etmesi beklenen herhangi bir üçüncü şahsın işbu Politika’ya aykırı hareket etmesi halinde, ilgili sözleşmeler feshedilebilir.

6 REVİZYON GEÇMİŞİ

İşbu Politika 01.10.2025 tarihli ve 2025-20 sayılı Yönetim Kurulu Kararı gereğince yürürlüğe girmiş olup Politika’nın güncellenmesinden Setur Marinaları Hukuk ve Uyum Müşavirliği sorumludur.

Revizyon	Tarih	Açıklama