

# ÇIKAR ÇATIŞMASI POLİTİKASI

## ÇIKAR ÇATIŞMASI POLİTİKASI

### 1. Amaç ve Kapsam

Norm Holding ve bağlı şirketleri çalışanlarının çıkar çatışması yaratabilecek durumlardan uzak durması esastır. Holding/Şirket kaynaklarının, adının, kimliğinin ve gücünün kişisel fayda için kullanılmaması, kurumun ismini ve imajını olumsuz etkileyecek durumlardan kaçınılması tüm çalışanların en önemli sorumluluklarından. Aşağıdaki uygulama esasları, Holding/Şirket çalışanlarının görevlerini yerine getirirken veya iş ilişkilerinden dolayı özel hayatlarında karşılaşılabilecekleri çıkar çatışması durumlarını ve bu durumlarda uygulanması gereken ilkeleri belirlemektedir.

### 2. Çıkar Çatışması Yaratabilecek Faaliyetler

Tüm Holding / Şirket çalışanlarının, aşağıda çıkar çatışması yaratabilecek faaliyetler olarak belirlenmiş durumlara ve belirtilen ilkelere tam olarak uyması gerekmektedir. Holding/Şirketler, çalışanlarını bu ilkelere uyuma özendirmek amacı ile gereken çalışmalarını yapar.

### 3. Çıkar Çatışması Yaratabilecek Faaliyetlerde Bulunmak

**3.1.** Çalışanlar aile fertleriyle, dostlarıyla veya ilişkide bulunulan diğer üçüncü şahıslarla hiçbir surette karşılıklı veya karşılıksız menfaat sağlayan iş ilişkisine girmez. Örneğin, satın alma yetkisi bulunan bir çalışan aile fertlerinden birinin çalıştığı bir tedarikçi ile iş yapmaktan kaçınılmalıdır. İstisnai haller Holding/Şirket Yönetim Kurulu Başkanı'nın bilgisi ve onayına tabidir. Aynı doğrultuda, Holding/Şirket çalışanları yakın aile fertlerinin Holding/Şirketleri rakiplerinde çalışmalarından dolayı oluşabilecek çıkar çatışmalarına karşı da dikkatli olmalıdırlar.

**3.2.** Çalışanlar Holding/Şirketlere ait herhangi bir bilgiyi içeriden sızdırmak suretiyle borsadan hisse alım satımı da dahil herhangi bir ticari menfaat elde edemez, başkalarının menfaat elde etmesine vesile olamaz.

**3.3.** Norm Holding ve bağlı şirketleri çalışanlarının, her ne ad altında olursa olsun çalışma saatleri içinde veya dışında bir başka kişi ve/veya kurum için ücret veya benzer bir menfaat karşılığı çalışmaması, doğrudan ve dolaylı yollarla "tacir" veya "esnaf" sayılmasını gerektiren çalışmalarda bulunmaması esastır. Ancak, çalışanların mesai saatleri dışında bir başka kişi (aile ferdi, dost, diğer üçüncü şahıslar) ve/veya kurum için ücret veya benzer bir menfaat karşılığı çalışmaları;

**3.3.1.** Şirkette sürdürdükleri görev ve Norm Holding ve bağlı şirketleri uygulamaları ile çıkar çatışması yaratmaması,

**3.3.2.** Diğer iş etiği kuralları ve bu kuralları destekleyen politikalar ile uyumsuzluk yaratmaması,

**3.3.3.** Şirketteki görevlerini sürdürmelerini olumsuz yönde etkilememesi,

Aşağıda belirtildiği şekilde Yönetimin yazılı onayı koşulları ile mümkündür.

Onay Grup Başkanı, CEO ve CEO'ya bağlı tüm pozisyonlar için bağlı olduğu yöneticisinin görüşünü takiben Etik Kurul'un görüşü ile Norm Holding CEO'su, diğer çalışanlar için ise şirket İç Denetim Müdürü, şirket İnsan Kaynakları Müdürü görüşü ile şirket CEO/Genel Müdürü tarafından verilir.

## ÇIKAR ÇATIŞMASI POLİTİKASI

- 3.4. Norm Holding ve bağlı şirketleri çalışanları, bağlı şirketleri dışındaki şirketlerde, Holding/Şirket Yönetim Kurulu onayı / bilgisi olmaksızın Yönetim Kurulu üyeliği veya denetçiliği yapamaz; rakip veya Holding/Şirketin iş ilişkisinde bulunduğu şirketlerde görev alamaz. Kar amacı gütmeyen organizasyonlarda ve üniversitelerde, Holding/Şirket içindeki görevini aksatmadığı durumlarda, yönetimin yazılı onayı ile sosyal sorumluluk ve yardım amaçlı görevlerde çalışabilirler.
- 3.5. Çalışanlar şirket ve faaliyetleri ile ilgili olmayıp politikalarına da aykırı olmayan konularda konuşmalar yapabilir, profesyonel yazılar yazabilir. Bu aktivitelerde Holding/Şirket adının kullanılabilmesi için CEO'dan onay alınması gerekmektedir.
- 3.6. Yöneticiler çalışanlarından, politik bir iş yapmasını veya bir partiye üye olmasını isteyemez. Çalışanlar, bireysel ve gönüllü olarak, herhangi bir politik partide aktif olarak faaliyet gösterebilirler. Çalışanların herhangi bir politik partide görev alması durumunda aşağıda belirtilen konulara dikkat etmesi esastır;
- 3.6.1. Çalışanların herhangi bir politik aktivitede görev almasının şirkette sürdürdükleri görev ve diğer Norm Holding ve bağlı şirketleri uygulama ve yaklaşımları ile çıkar çatışması yaratmaması gerekir.
- 3.6.2. Çalışanlar, çalışma saatleri içerisinde herhangi bir politik faaliyette bulunamaz ve bu faaliyetlerle ilgili çalışma arkadaşlarının zamanını alamaz.
- 3.6.3. Çalışanlar politik faaliyetleri süresince şirket adını, şirketteki pozisyonunu, unvanını ve şirkete ait kaynakları kullanamaz.
- 3.7. Çalışanlar Holding/Şirket dışında üçüncü şahıslara şahsi olarak maddi veya manevi yardım ve/veya bağış yapabilir, yardım derneklerinde görev alabilir. Çalışanlar, Şirket adını ve görevini kullanmak suretiyle herhangi bir kulüp, dernek ve kooperatife üye olmamaya özen gösterirler.

### 4. Görevi Kötüye Kullanma

- 4.1. Çalışanların yetkinliklerini, kendi ve/veya yakınları menfaatine ve kendisinden beklenen özen dışında kullanarak Holding/Şirketlere zarar vermesi kabul edilemez.
- 4.2. Çalışanlar Holding/Şirketin satın alma ve satış faaliyetleri ile taraf olduğu tüm işlemler ve sözleşmelerden doğrudan ya da dolaylı olarak kişisel kazanç elde edemez.
- 4.3. Yönetici pozisyonunda bulunan hiçbir çalışan, kendisine bağlı çalışanları ile borç/alacak ilişkisine giremez.
- 4.4. Çalışanlar ahlaka, kanuna ve Holding/Şirket disiplinine aykırı fiil ve davranışlarda bulunamaz.

### 5. Kaynakların Kullanımı

- 5.1. Holding/Şirket adına yapılacak kaynak kullanımlarında, Holding/Şirket çıkarları dikkate alınır. Holding/Şirket çıkarı olmaksızın her ne isim altında ve her kim adına ve yararına olursa olsun Holding/Şirket varlıkları, olanakları ve personeli Holding/Şirket dışında kullanılamaz. "Her konuda tasarruf" ilkesi tüm personel tarafından uygulanır.

## ÇIKAR ÇATIŞMASI POLİTİKASI

5.2. Kaynakların Holding/Şirket menfaatine doğru kullanımı, zamanın doğru kullanımını da gerektirir. İş saatleri içinde Holding/Şirket çalışanları, zamanı iyi kullanır, iş saatleri içinde özel işlerine zaman ayırmaz.

### 6. Holding/Şirketin Ticari İlişki İçerisinde Bulunduğu Diğer Kişi ve/veya Kuruluşlarla İlişkiler

6.1. Holding/Şirket müşterileri, alt yüklenicileri veya tedarikçileri ve Holding/Şirketin ticari ilişki içerisinde bulunduğu diğer kişi ve/veya kuruluşlarla özel iş ilişkisine girilemez, kişisel amaçlı borç para ve/veya mal/hizmet alınamaz ve Holding/Şirketin ticari ilişki içerisinde bulunduğu diğer kişi ve/veya kuruluşlara ödünç para ve/veya mal/hizmet verilemez.

6.2. Müşterilerle ilişkilerde; müşteri lehine bile olsa, müşteri bilgisi olmaksızın bir işlem yapılamaz, müşteri zaaflarından yararlanılamaz ve müşteriye eksik ya da yanlış bilgi vererek kar amacı güdülemez.

6.3. Holding/Şirket personeli, Holding/Şirketin ticari ilişki içerisinde bulunduğu diğer kişi ve/veya kuruluşlardan hediye talep edemez, imada bulunamaz; Holding/Şirketleri yükümlülük altına sokacak hiçbir hediye, para, çek, mülk, bedava tatil, özel indirimler vb. kabul edemez. Holding/Şirket ile iş ilişkisi olan hiçbir kişi veya kuruluştan kişisel yardım, bağış kabul edilemez. Konuya ilişkin olarak Hediye ve Ağırlama Politikası uygulanır.

### 7. Medya İle İlişkiler

Herhangi bir yayın kuruluşuna demeç vermek, mülakat yapmak, seminer-konferans vb. yerlere konuşmacı olarak katılmak Grup Başkanı ve CEO onayına bağlıdır. Bu faaliyetlerden hiçbir şekilde kişisel kazanç elde edilemez.

### 8. Şirketi Temsil

8.1. Holding/Şirketi temsilen her türlü dernek ve benzeri sivil toplum kuruluşlarında, yerine getirilen görev gereği elde edilecek her türlü ücret, ilgili kuruma ya da ilgili kurumun göstereceği kanallara hibe edilir.

8.2. Üçüncü kişiler tarafından Holding/Şirket çalışanına seminer konuşmacı ücreti veya benzer bir hizmet karşılığında yapılan ödemeler de benzer şekilde ilgili kuruma ya da kurumun yönlendireceği kanallara hibe edilir. Bu kişiler para dışında günün anısı olarak verilen ve sembolik değeri olan ödül, şilt vb. hediyeleri alabilirler.

### 9. Yürürlük ve Uygulama

9.1. Günlük işleyiş ve faaliyetlerin bu politikaya uygunluğunun kontrol sorumluluğu tüm çalışanlar ve yöneticilerde bulunmaktadır.

9.2. Politika gerekli görüldüğünde revize edilebilir. Tüm revizeler Etik Kurul'dan ve İç Denetim Departmanı'ndan görüş alınarak, İcra Kurulu'nun değerlendirmesi sonrasında Yönetim Kurulu onayı ile İnsan Kaynakları tarafından yayınlanır.