



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
CUMHURBAŞKANLIĞI

**TÜRKİYE
VARLIK FONU**

ÇIKAR ÇATIŞMASI POLİTİKASI

*Türkiye Varlık Fonu Yönetimi Anonim
Şirketi'nin
30/06/2025 tarihli Yönetim Kurulu toplantısında
kabul edilmiştir.*

İÇİNDEKİLER

Türkiye Varlık Fonu Yönetimi Anonim Şirketi Çıkar Çatışması Politikası.....	1
1. Giriş	1
2. Tanımlar.....	1
3. Amaç.....	2
4. Genel Açıklamalar	2
4.1 Çıkar çatışması	2
4.2 Çıkar çatışması türleri	2
4.3 Olası çıkar çatışmaları	3
5. Çıkar Çatışmalarının Önlenmesi.....	3
5.1 Çıkar çatışmalarının yönetimi.....	5
5.2 Gizlilik.....	6
6. Politika Hakkında Sorular	6
7. Eğitim	6
8. Kabul ve Değişiklikler.....	6

Türkiye Varlık Fonu Yönetimi Anonim Şirketi Çıkar Çatışması Politikası

1. Giriş

İşbu Çıkar Çatışması Politikası (“**Politika**”) Türkiye Varlık Fonu Yönetimi Anonim Şirketi (“**Şirket**”) tarafından 6741 sayılı Türkiye Varlık Fonu Yönetimi Anonim Şirketinin Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ve Bakanlar Kurulu’nun 2016/9429 sayılı Türkiye Varlık Fonu Yönetimi Anonim Şirketinin Yapısına ve İşleyişine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Karar uyarınca hazırlanmıştır.

2. Tanımlar

Çalışan(lar): Şirket’e veya TVF Şirketleri’ne doğrudan veya alt yükleniciler vasıtasıyla istihdam bağı ile bağlı olan kişileri ifade etmektedir.

Etik Komitesi: Şirket bünyesinde kurulu, genel müdür, genel müdür yardımcıları ve Hukuk, Uyum ve Mevzuat Direktörlüğü’nün uyum ile ilgili en üst düzey yöneticisinden oluşan ve Hukuk, Uyum ve Mevzuat Direktörlüğü’nde uyum konuları ile ilgilenen ikinci en kıdemli çalışanın komite sekreteri olarak bulunduğu, Şirket genel müdürünün doğal başkanı olduğu Uyum Politikası’nda kendisi için belirlenen görevleri ifa etmekle yükümlü komiteyi ifade etmektedir.

Hukuk, Uyum ve Mevzuat Direktörlüğü: İşlevi ve sorumlulukları itibarıyla genel müdüre bağlı olan ve Şirket’in faaliyetlerinin Şirket’in Yönetim Kurulu tarafından belirlenen strateji ve politikalara, hukuka ve ilgili mevzuata uygun olarak düzenli, verimli ve etkin bir biçimde yürütülmesini temin etmek amacıyla çalışan departmanı ve olası bir organizasyon değişikliği halinde bu departmana karşılık gelen birimi ifade etmektedir.

İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcılığı: Şirket ve TVF Şirketleri’nde insan kaynakları fonksiyon ve faaliyetlerini icra eden genel müdür yardımcılığını ifade etmektedir.

Portföy: TVF, Şirket veya TVF Şirketleri tarafından (i) kurularak, (ii) bedeli ödenmek suretiyle satın alınarak veya (iii) idari düzenlemeler ile bilâbedel devralınarak doğrudan pay sahibi olunan alt şirketleri ifade etmektedir.

TVF: Türkiye Varlık Fonu’nu ifade etmektedir.

TVF Şirketleri: Şirket veya TVF tarafından hâkim hissedar olarak kurulan ve kendi bünyelerinde ayrı bir hukuk ve uyum departmanları olmayan ve insan kaynakları süreçleri İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcılığı tarafından yürütülen şirketler ve alt fonları ifade etmektedir.

Yönetim Kurulu: 17/10/2016 tarihli Türkiye Varlık Fonu Yönetimi Anonim Şirketinin Yapısına ve İşleyişine ilişkin Usul ve Esaslar Hakkında Kararın Yürürlüğe Konulması Hakkındaki Bakanlar Kurulu Kararı’nın 13’üncü maddesine uygun olarak ve 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’nde belirtilen usule göre atanan Şirket Yönetim Kurulu üyelerini ifade etmektedir.

3. Amaç

İşbu Politika'nın amacı, Çalışanlar, Çalışanlar ile Portföy ya da Portföy şirketlerinin kendi arasında karşılaşabileceği gerçek, algılanan ve olası çıkar çatışmaları durumlarını belirlemek ve analiz etmek için rehberlik sağlamak amacıyla, Şirket için gerekli prensipleri ve ilkeleri açıklamaktır. Bu kapsamda Politika, Şirket faaliyetleri çerçevesinde:

- Çalışanlar'ın kendi arasında,
- Çalışanlar ile Portföy'ün arasında ve
- Portföy'ün kendileri arasında

ortaya çıkabilecek olası çıkar çatışmalarının önlenmesi ve yönetimine yönelik olarak Bakanlar Kurulu'nun 2016/9429 sayılı Türkiye Varlık Fonu Yönetimi Anonim Şirketinin Yapısına ve İşleyişine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Karar'ın 9. maddesine uygun olarak hazırlanmıştır.

4. Genel Açıklamalar

4.1 Çıkar çatışması

Çıkar çatışması, bir Çalışan'ın kişisel menfaatleri ve beklentileri ile Çalışan'ın çalıştığı organizasyonun menfaatleri ve beklentileri arasında çatışmanın var olduğu ve Çalışan'ın kişisel çıkarlarının, doğrudan veya dolaylı olarak, iş ile ilgili muhakemesini, görevlerini objektif ve tarafsız bir şekilde yerine getirmesini veya yetkilerini kullanmasını etkilediği ya da çalıştığı kuruma zarar verebilecek şekilde etkileyebileceği durumları ifade etmektedir.

Şirket'in ve/veya TVF'nin çıkarları ile Çalışanlar'ın kişisel çıkarlarının çatışması durumunda çıkar çatışması ortaya çıkabilir. Oluşabilecek tüm çıkar çatışmalarının tamamını tanımlamak ve öngörmek mümkün olmasa da olası çıkar çatışmaları, örnek olarak aşağıda belirtilen taraflar arasında veya belirtilen durumlarda meydana gelebilir:

- Şirket operasyonları ve Çalışanlar veya Çalışanlar'ın yakınları arasında
- Şirket'in tedarikçileri ve Çalışanlar veya Çalışanlar'ın yakınları arasında
- Şirket içerisinde Çalışanlar arasında
- TVF'nin faaliyetleri ve Çalışanlar veya Çalışanlar'ın yakınları arasında
- Portföy ve Çalışanlar veya Çalışanlar'ın yakınları arasında

4.2 Çıkar çatışması türleri

Çıkar çatışmaları gerçek, olası ve algılanan olarak üç farklı şekilde ortaya çıkabilir.

Bu kapsamda,

- Gerçek çıkar çatışması: Çalışan ile Şirket'in, TVF'nin veya Portföy'ün çıkarlarının çatışması ve Şirket, TVF veya Portföy ile çıkarı çatışan Çalışan'ın tarafsızlığının etkilenmesi biçiminde gerçekleşmektedir.
- Olası çıkar çatışması: Çalışan ile Şirket'in, TVF'nin veya Portföy'ün çıkarlarının çatışmasının muhtemel olması ve Şirket, TVF veya Portföy ile çıkarı çatışabilecek olan Çalışan'ın tarafsızlığının etkilenmesinin muhtemel olabileceği durumlarda meydana gelmektedir.
- Algılanan çıkar çatışması: Çalışan'ın tarafsızlığı, mevcut durumda objektif olarak etkilenmese dahi üçüncü kişiler nezdinde somut olayın koşullarının, çıkar çatışması nedeni ile Çalışan'ın tarafsızlığının etkilendiğinin düşünülmesine sebebiyet verdiği durumlarda gerçekleşmektedir.

Gerçek, algılanan ve olası çıkar çatışmaları durumlarının yönetilememesi ve bu bağlamda gerekli aksiyonların alınamaması Şirket'in ve TVF'nin itibarına zarar verme riski taşımaktadır.

4.3 Olası çıkar çatışmaları

Şirket faaliyetlerinde Şirket'in veya TVF'nin çıkarlarına aykırı olabilecek durumlarla karşılaşılması halinde Çalışanlar'a rehberlik sağlaması amacıyla aşağıda olası çıkar çatışması örnekleri sıralanmıştır.

Tamlik adına aşağıda sayılan ihtimaller dışında da çıkar çatışmasının meydana gelmesi mümkündür ve Çalışanlar'ın sağduyulu bir biçimde hareket etmesi gerekliliği esastır.

Bu kapsamda, olası çıkar çatışması örnekleri aşağıdakilerle sınırlı olmaksızın örneklenmiştir:

- Durumun koşullarına göre iki veya daha fazla Çalışan'ın (aralarında hiyerarşik bir ilişki olan veya olmayan ve aynı departman içinde çalışan veya çalışmayan) aile veya duygusal ilişkiyle birbirine bağlı olması
- Çalışan'ın, yürüttüğü iş kapsamında, TVF'nin yatırımından yahut TVF'nin ya da Şirket'in takip edebileceği bir iş fırsatından haberdar olup, söz konusu iş fırsatını bireysel olarak veya yakınları (eş ve/veya birlikte yaşayanlar, ikinci dereceye kadar kan ve kayın hısımları veya yakın ilişki veya iş ilişkisi içinde olunan kişiler) aracılığı ile takip etmesi

5. Çıkar Çatışmalarının Önlenmesi

Şirket ve TVF, çıkar çatışmalarının önlenmesi konusunda aşağıda belirtilen temel ilkeleri benimsemektedir. Bu kapsamda, Çalışanlar'ın Şirket, TVF ve Portföy ile arasında yaşanabilecek olası çıkar çatışmalarının önlenmesine yönelik olarak aşağıda sıralanan kurallar takip edilmelidir.

- Şirket'te olası çıkar çatışmalarının asgari düzeye indirilmesi amacına dönük tesis edilmiş etkin bir organizasyon yapılanması ve yazılı hale getirilmiş iş süreçleri ve prosedürleri mevcuttur. Böylece, uygulanan söz konusu organizasyon yapılanması ile iş birimleri arasında etkin bilgi bariyerleri tesis edilmesi hedeflenmiş; sınırları net bir şekilde tanımlanmış görev

ve sorumluluklar, yazılı hale getirilmiş iş akışları ve görevler ayrılığı ilkesi paralelinde roller bazında oluşturulmuş yetkilendirmeler suretiyle çıkar çatışmalarını en aza indirecek örgütsel yapılanma ve karar alma süreçleri oluşturulmuştur.

- Çalışanlar'ın Şirket'teki görevleri nedeni ile veya Portföy içerisinde yer alan şirketler ile ilişkileri kapsamında her ne suretle olursa olsun kişisel menfaat sağlamaları, kabul etmeleri veya vaat etmeleri yasaktır.
- Çalışanlar'ın, Şirket'in izni ve onayı olmadan Şirket'in işletme politikası, sermaye piyasası faaliyetleri ve sır sayılan konularda yayın organlarına (yazılı ve görsel medya vb.) yazı yazmaları, demeç vermeleri dahil herhangi bir kimseye bilgi vermeleri yasaktır.
- Çalışanlar'ın, Şirket'in ticari unvanını, logosunu veya telif hakkına sahip olduğu diğer değerleri Şirket'in onayı ve izni olmadan, kişisel amaçlarla kullanmaları yasaktır.
- Çalışanlar, Şirket'in iç düzenlemelerine, 6741 sayılı Türkiye Varlık Fonu Yönetimi Anonim Şirketinin Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, yönetmelikleri, tebliğleri ve ilke kararlarına ve faaliyet alanı ile ilgili tüm mevzuata uygun hareket etmekle yükümlüdür.
- Çalışanlar, görevleri gereğince yaptıkları işlerinde ve işlemlerinde Portföy içerisinde yer alan şirketler ile imzalanmış olan çerçeve sözleşmelere, yasal mevzuata ve Şirket içi düzenlemelere göre belirlenmiş standartlara uyum konusunda gerekli özen ve titizliği göstermekle yükümlüdür.
- Çalışanlar, Portföy ile ilgili işlemlerinde objektif iyi niyet kurallarına aykırı sonuç verecek işlemlerde bulunamaz.
- Çalışanlar, Portföy içerisinde yer alan şirketler ile kendi ve/veya Şirket ve/veya Portföy içerisinde yer alan başka bir şirket arasında çıkar çatışmasına sebep olacak şekilde davranamaz.
- Şirket adına bilgi üretme ve/veya dağıtma yetkisine sahip olan Çalışanlar, yatırım kararlarını etkileyebilecek nitelikte olan bilgileri kendilerinin veya üçüncü şahısların menfaatlerine kullanamazlar.
- Bilgi suistimaline sebep olacak işlemlere hiçbir şekilde izin verilmez. Bilgi suistimalinin varlığından şüphelenilmesi durumunda ilgili birimler derhal haberdar edilir.
- Piyasa dolandırıcılığına sebep olacak işlemlere hiçbir şekilde izin verilmez. Piyasa dolandırıcılığından şüphelenilmesi durumunda ilgili birimler derhal haberdar edilir.
- Şirket'te belirli bir derecede akrabalık ilişkisi bulunan Çalışanlar Şirket'in herhangi bir bölümünde aynı yöneticiye doğrudan raporlayacak şekilde ve/veya ast-üst olarak görevlendirilemez.

5.1 Çıkar çatışmalarının yönetimi

Tüm çıkar çatışmalarının açıklanması ve açıklanan çıkar çatışmalarının gerekli önlemler alınarak yönetilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda bir Çalışan'ın herhangi bir çıkar çatışmasını kendi başına yönetmeye çalışması yasaktır ve işbu Politika'nın ihlali anlamına gelmektedir. Çalışanlar, çıkar çatışmasının etkisi küçük veya önemsiz görünse bile (örneğin, bir aile üyesinin farklı bir departmanda farklı bir işleve sahip bir pozisyon için mülakata girmesi gibi) ilgili çıkar çatışmasını açıklamalıdır. Dolayısı ile Şirket'in muhtemel herhangi bir çıkar çatışmasının Çalışanlar tarafından paylaşılması için öngördüğü eşik düşük olup çıkar çatışmasına ilişkin herhangi bir şüphe varsa, söz konusu durum açıklanmalıdır.

Mevcut, olası veya algılanan çıkar çatışması ile karşılaşan Çalışanlar ve belirli bir durumun çıkar çatışması anlamına gelip gelmediği veya çıkar çatışmasına yol açıp açmayacağına ilişkin şüphe duyan ya da başka bir Çalışan'ın belirli eylemlerinin veya eylemsizliğinin çıkar çatışmasına yol açtığından şüphelenen Çalışanlar söz konusu durumu derhal yazılı olarak Hukuk, Uyum ve Mevzuat Direktörlüğü'ne bildirmelidir.

Hukuk, Uyum ve Mevzuat Direktörlüğü yazılı bildirimin alınması üzerine bildirimde yer alan durumu inceleyecek ve derhal Etik Komite'yi sürece ilişkin olarak bilgilendirecektir. Etik Komite'nin yönlendirmesi sonucu inceleme aşamasında Şirket bünyesindeki diğer departmanların desteğine başvurulabilir. Söz konusu inceleme objektif ve adil bir gözlemcinin, Çalışan'ın görevlerini düzgün bir şekilde yerine getirip getiremeyeceği ve Şirket menfaatlerinin zarar görüp görmeyeceğine makul bir şekilde inanıp inanamayacağı kriteri esas alınarak objektif bir biçimde değerlendirilmez.

Yapılan inceleme (i) çıkar çatışması var veya (ii) çıkar çatışması yok şeklinde iki bulgudan biriyle sonlandırılacak ve Etik Komite'ye raporlanacaktır.

Etik Komite, bu hususta karar verecek ve çıkan sonuçlar İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcılığı tarafından Hukuk, Uyum ve Mevzuat Direktörlüğü'nde yer aldığı bir görüşme ilgili Çalışan'a bildirilecektir.

- Çıkar çatışması olduğu tespit edilirse, gerçek, olası veya algılanan çıkar çatışmasını yönetmek, hafifletmek veya ortadan kaldırmak için gerekirse makul önlemler alınmalıdır. Alınacak önlemler çıkar çatışmasının özel koşullarına bağlı olacaktır. Bu kapsamda aşağıda belirtilenlerle sınırlı olmamak üzere çeşitli önlemler alınabilecektir. Çalışan'ın çıkar çatışması yaşayabileceği bir tarafla olan etkileşimlerine ek kontroller veya gözetim getirilmesi. Örnek olarak, ilgili çalışanı çıkar çatışması yaşayabilecekleri taraflar hakkında karar verme yetkisine sahip olacakları bir konuma getirmemek.
- Çalışan'ın görev ve sorumluluklarının çıkar çatışmasına sebep olacak şekilde uyarlanması. Örnek olarak ilgili Çalışan'ın çıkar çatışması yaşayabileceği görüşmelerden veya projelerden uzaklaştırılması/dahil edilmemesi.

5.2 Gizlilik

Şirket, işlemleri gereği Portföy’de yer alan şirketlerin vermiş olduğu bilgilerin gizliliğini korumak amacıyla aşağıda belirtilen temel kuralları benimsemektedir.

- Portföy’de yer alan şirketlerin paylaştığı bilgilere izinsiz erişim, Çalışanlar da dahil olmak üzere kısıtlanmıştır.
- Şirket, Portföy’de yer alan şirketlerin paylaştığı bilgileri, Portföy’de yer alan şirketlerin onayı dışında ya da yasal bir yükümlülük altında bulunmadığı sürece herhangi bir üçüncü şahıs, kurum ve kuruluş ile paylaşmayacaktır.
- Şirket bu bilgileri sadece gerekli yetkiler ve yasal düzenlemeler çerçevesinde açıklayabilmektedir. Şirket’in tabi olduğu düzenleyici kurumlar ve/veya yasama, yürütme organ ve mercileri Portföy bilgilerinin açıklanmasını istediğinde, Şirket bu bilgileri yalnızca gerekli yetkiler çerçevesinde açıklayacaktır.

6. Politika Hakkında Sorular

İşbu Politika’nın, Şirket, TVF ve Portföy ilgili olarak ortaya çıkabilecek tüm çıkar çatışması durumlarını, sayma usulü ile açıklaması mümkün değildir. Bu nedenle, Çalışanlar herhangi bir çıkar çatışması durumundan veya bu Politika’nın ihlalinin kaçınmak için sağduyulu davranmalıdır.

Bu Politika veya uygulaması hakkında herhangi bir tereddütü veya sorusu olan Çalışan’ın, ihtiyatlı olması ve şeffaf davranması önem arz etmektedir. Bu gibi durumlarda, durum özelinde değerlendirme yapılabilmesi adına Hukuk, Uyum ve Mevzuat Direktörlüğü’ne başvurulmalıdır.

7. Eğitim

Gerekli görülen durumlarda ve sıklıkta Hukuk, Uyum ve Mevzuat Direktörlüğü ve İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcılığı işbu Politika’nın kapsamı ve amacı ile ilgili ve Çalışanlar’ın farkındalık kazanması amacıyla çıkar çatışmaları hakkında Çalışanlar’a eğitimler vermektedir. Gerekli görülen hallerde Hukuk, Uyum ve Mevzuat Direktörlüğü, İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcılığı ile ek eğitimler düzenlemektedir ve eğitim materyallerini güncellemektedir.

İşbu Politika kapsamında verilecek eğitimlerin organizasyonu İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcılığı tarafından takip edilmektedir.

8. Kabul ve Değişiklikler

Etik Komitesi işbu Politika’nın belirli aralıklarla denetlenmesi, geliştirilmesi ve güncellenmesi konusunda yetkili ve sorumludur. İşbu Politika’da değişiklik, geliştirme ve güncellenme yapılmasına ilişkin ön çalışmalar Hukuk, Uyum ve Mevzuat Direktörlüğü tarafından yürütülür.

Hukuk, Uyum ve Mevzuat Direktörlüğü tarafından yapılan ön çalışmalar Etik Komitesi’nin onayına sunulmaktadır. Değişiklik önerileri Etik Komitesi’nin onaylamasını müteakiben yürürlüğe girer. Güncellenen Politika uygun görülen kanallar aracılığıyla Çalışanlar’a bildirilmektedir.