



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
CUMHURBAŞKANLIĞI

**TÜRKİYE
VARLIK FONU**

ETİK KOD

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

İÇİNDEKİLER

Türkiye Varlık Fonu Yönetimi Anonim Şirketi Etik Kod	1
1. Türkiye Varlık Fonu Yönetimi Anonim Şirketi'nin Mesajı	1
2. Şirket'in İlke ve Değerleri	1
2.1 Ulusa hizmet ve değer üretme	1
2.2 Hesap verebilirlik ve şeffaflık	1
2.3 Disiplin, profesyonellik ve takım çalışması	1
2.4 Sonuç odaklılık	1
3. Etik İlkeler	1
3.1 İnsan haklarına saygı	1
3.2 Rüşvet ve yolsuzluğa karşı sıfır tolerans	2
3.3 Suç gelirlerinin aklanması ve terör finansmanının önlenmesi	2
3.4 Ticari yaptırımlara uyum	3
3.5 Çıkar çatışmasının önlenmesi	3
3.6 Veri gizliliği ve bilgi güvenliğinin sağlanması	3
3.7 Sürdürülebilirlik ve çevrenin korunması	3
3.8 Taciz, ayrımcılık ve zorbalıkla mücadele	4
3.9 Şirket varlıklarının doğru kullanımı ve korunması	4
3.10 Şirket'in doğru temsili	4
4. Çalışanlar Nasıl Karar Almalı?	4
5. Etik Kod Hakkında Sorular ve Endişelerin Dile Getirilmesi	5
6. Kabul ve Değişiklikler	5

Türkiye Varlık Fonu Yönetimi Anonim Şirketi Etik Kod

1. Türkiye Varlık Fonu Yönetimi Anonim Şirketi'nin Mesajı

Türkiye Varlık Fonu Yönetimi Anonim Şirketi (“**Şirket**”) çalışanların, etkileşime geçtikleri herkese karşı dürüst, hesap verilebilir ve profesyonelliğe uygun şekilde davranmalarını beklemektedir. Çalışanların dürüst, profesyonel ve uyumlu davranışları daha pozitif ve güven veren bir çalışma ortamının ve daha bütünleşmiş bir takımın varlığını sağlamaktadır.

Bu kapsamda, işbu etik kod (“**Etik Kod**”), yerel ve küresel ekonominin her geçen gün daha çok genişlediği ve iş ortamının daha karmaşık bir hal aldığı günümüzde, Şirket çalışanlarına tüm iş uygulamalarında yasalara uymak, yüksek ahlaki değerlere ve sosyal sorumluluğa sahip olma amaçlarına yönelik bir davranış çerçevesi sunmak üzere hazırlanmıştır. İşbu Etik Kod, uygun görülen kanallar aracılığıyla çalışanlara iletilmektedir.

2. Şirket'in İlke ve Değerleri

Şirket'in başarısı, yalnızca elde ettiği sonuçlarla değil, bu sonuçları nasıl elde ettiğiyle de ölçülmektedir. Şirket'in her kararı, Şirket'in ödün vermediği temel değerleri ve aşağıda sayılan ilkeleri doğrultusunda alınmaktadır. Şirket, tüm faaliyet ve işlerinde benimsediği dört temel değere göre hareket eder

2.1 Ulusa hizmet ve değer üretme

Türkiye Varlık Fonu (“**TVF**”), Türkiye'nin geleceği için kurulmuştur. Tüm iş ve faaliyetlerinde ulusa hizmeti ve oluşturacağı ek değeri gözetir. TVF, bu değerlerin olmadığı iş ve faaliyetlerde yer almaz.

2.2 Hesap verebilirlik ve şeffaflık

TVF, tüm iş ve faaliyetlerinde hesap verebilir ve şeffaf olmayı hedefler. Bu ilkeleri uluslararası kurumsal yönetim standartları ile tüm iş ve karar süreçlerinde gözetir.

2.3 Disiplin, profesyonellik ve takım çalışması

TVF çalışanları hem bireysel hem de takım olarak fon ilkelerine uygun davranış biçimi ve disiplinle hareket eder. Tüm çalışanlar yüksek seviye profesyonelliğe ve disipline bağlıdır. Çalışanlar ve kurum birbirlerini destekler ve birbirlerine saygı duyar.

2.4 Sonuç odaklılık

TVF, ulusa hizmet ve değer üretme anlayışıyla üstlendiği işlerde başarı ve sonuç odaklıdır.

3. Etik İlkeler

3.1 İnsan haklarına saygı

Şirket, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehberi ile Uluslararası Çalışma Örgütü (*ILO*) Sözleşmeleri dahil olmak üzere Türkiye'nin taraf

olduğu bütün insan haklarına yönelik uluslararası sözleşme hükümlerini ve standartlarını kendisine uygulandığı ölçüde benimsemekte ve tüm iç düzenlemelerine bu ilkeleri titizlikle yansıtmaktadır. Bu yaklaşım, Şirket'in insan haklarına saygılı, adil ve sorumlu bir iş ortamı oluşturma konusundaki kararlılığını yansıtmaktadır.

Şirket, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeleri'nin (UN Global Compact) imzacısı olan Portföy şirketleri vasıtasıyla yatırımlarının ve faaliyetlerinin, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeleri'ne uyumlu olmasına azami özen göstermektedir. Bu kapsamda Şirket zorla çalıştırma yasağını, çocuk işçiliğin yasaklanması, ayrımcılık yasağı, gibi hususlarda azami özeni göstermekle beraber çalışanların sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkına saygı duymaktadır.

3.2 Rüşvet ve yolsuzluğa karşı sıfır tolerans

Şirket, rüşvet ve yolsuzluğa karşı sıfır tolerans politikasını benimsemektedir. Çalışanlar, başta 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu olmak üzere, kendilerine uygulanan tüm rüşvet ve yolsuzluk karşısı yasa ve düzenlemelere, uluslararası standartlara ve Şirket iç düzenlemelerine uymaya özen göstermektedir.

Bu doğrultuda, çalışanların doğrudan veya dolaylı olarak rüşvet algısına sebep olabilecek herhangi bir faydayı, avantajı, hediye veya ağırlamayı kendileri ya da yakınları için kabul etmeleri, almaları veya bu tür anlaşmalara girmeleri yasaktır. Ayrıca, çalışanların yetkilerini kötüye kullanarak kendilerine veya başkalarına haksız kazanç sağlamalarına, şirket kaynaklarını kişisel çıkarları için kullanmalarına veya bu tür faaliyetlere göz yummalarına kesinlikle tolerans gösterilmez.

Hediye ve ağırlamalar, hiçbir koşulda rüşvet veya yolsuzluk amacı taşımamalı ve böyle bir algının oluşmasına sebep olmamalıdır. Çalışanlar üçüncü taraflardan gelen hediye ve ağırlama tekliflerini, Şirket'in menfaatlerini, itibarını ve etik prensiplerini gözeterek değerlendirmeli ve Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası ve diğer ilgili kurallar ile belirlenen sınırlara sadık kalarak kabul etmeli veya reddetmelidir.

Bağış ve sponsorluklar, Şirket'in iç kuralları takip edilerek sağlanmalı, karar alma mekanizmalarını etkilemek amacıyla yapılmamalı veya böyle bir algıya sebebiyet vermemelidir.

Şirket, çalışanlardan, Şirket'in Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası başta olmak üzere rüşvet ve yolsuzlukla mücadele ile ilgili iç düzenlemeleri okumalarını, anlamalarını ve uygulamalarını beklemektedir.

Daha detaylı bilgi için lütfen Şirket'in Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'nı inceleyiniz.

3.3 Suç gelirlerinin aklanması ve terör finansmanının önlenmesi

Meşru olmayan yollardan elde edilen gelirlerin, meşru yollarla kazanılmış gibi gösterilmesi amacıyla finansal sisteme entegre edilmesi işlemi suç gelirinin aklanması olarak adlandırılmaktadır. Öte yandan, terör finansmanı ise terör suçları için kullanılmak üzere veya bu amaçla kullanılacağı bilinerek, doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir yolla fon sağlanması veya toplanması anlamına gelmektedir.

Şirket, başta 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, 6415 sayılı Terörizmin Finansmanının Önlenmesi Hakkında Kanun ve 7262 Sayılı Kitle İmha Silahlarının Yayılmasının Finansmanının Önlenmesine İlişkin Kanun olmak üzere tüm yerel mevzuat ile uyumlu olarak suç gelirlerinin aklanması ve terörizm veya kitle imha silahlarının yayılmasının finansmanı teşkil edebilecek veya bu şekillerde görülebilecek her türlü ticari işlemde kaçınmaktadır ve bu tür işlemlerin önlenmesi için gerekli çabayı göstermektedir.

Bu kapsamda, çalışanların Şirket'in Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi Beyanı'nı incelemesi ve burada yer alan kurallara uygun davranması beklenmektedir.

Daha detaylı bilgi için lütfen Şirket'in Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi Beyanı'nı inceleyiniz.

3.4 Ticari yaptırımlara uyum

Şirket Türkiye'nin uyguladığı ticari yaptırımlar ve ihracat kontrolleri ile ilgili düzenlemelere uyulması için gerekli önlemleri almaktadır. Politik ve ekonomik sebeplerle hızla değişen ticari yaptırım kuralları ve ihracat kontrolleri her bir işlem özelinde farklı görünüş biçimlerine sahip olabilir.

Daha detaylı bilgi için lütfen Şirket'in Ticari Yaptırımlar Politikası'nı inceleyiniz.

3.5 Çıkar çatışmasının önlenmesi

Çıkar çatışması, bir çalışanın kişisel çıkarlarının iş ile ilgili kararlarını ve görevlerini objektif bir şekilde yerine getirmesini engelleyebileceği durumları ifade eder. Çalışanlar, kişisel veya finansal çıkarlarının, objektif karar alma süreçlerini etkileyebileceği ya da bu izlenimi uyandırabilecek hallerden kaçınmalıdır.

Daha detaylı bilgi için lütfen Şirket'in Çıkar Çatışması Politikası'nı inceleyiniz.

3.6 Veri gizliliği ve bilgi güvenliğinin sağlanması

Şirket, tüm çalışanlarına ve paydaşlarına ait bilgilerin gizliliğine saygı gösterir. Kişisel bilgilerin sorumlu bir biçimde ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu dahil olmak üzere geçerli tüm gizlilik yasalarına uygun olarak yönetilmesi esastır.

Daha detaylı bilgi için lütfen Şirket'in Bilgi Güvenliği Politikası ve Kişisel Verilerin Korunması ve İşlenmesi Politikası'nı inceleyiniz.

3.7 Sürdürülebilirlik ve çevrenin korunması

Şirket, sürdürülebilirlik politikasını ve diğer sürdürülebilirlik ve çevre koruma politikalarını, ilgili ulusal mevzuat hükümleri, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, TS EN ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi, TS EN ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ve 14604-1 Sera Gazı Hesaplama ve Doğrulama standartları ışığında oluşturmakta ve küresel gelişmelere paralel olarak güncellemektedir. Çalışanların, kişisel eylemlerinin çevre üzerindeki etkisini anlaması ve kaynakları

sorumlu bir şekilde kullanması beklenmektedir. Ayrıca, çalışanlardan, Şirket'in belirlediği tüm sürdürülebilirlik ve çevresel düzenlemelere uyması ve uygunsuzlukları raporlaması beklenmektedir.

3.8 Taciz, ayrımcılık ve zorbalıkla mücadele

Şirket taciz, ayrımcılık ve zorbalığın hiçbir türüne tolerans göstermez.

Taciz bir kişinin onurunu ihlal eden veya iş kapsamında her türlü fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, sebep olan veya sebep olabilecek istenmeyen fiziksel, sözlü veya sözlü olmayan davranışların tümünü ifade etmektedir.

Ayrımcılık ırk, renk, cinsiyet, din veya felsefi inanç, siyasi düşünce, fizyolojik ve psikolojik durum, hamilelik, sağlık durumu, medeni hal, soy veya sosyal kökene dayalı olarak yapılan ve istihdam ya da meslekte fırsat ve muamele eşitliğini ortadan kaldıran veya zedeleyen her türlü ayırım, dışlama veya tercihleri ifade etmektedir.

Zorbalık iş yerinde, işverenin veya çalışanın, makul bir kişi tarafından düşmanca veya saldırgan olarak nitelendirilebilecek şekilde davranması ve iş yerinin huzurlu çalışma ortamıyla uyuşmayan kötü niyetli davranışları ifade etmektedir.

Çalışanlardan taciz, ayrımcılık veya zorbalıkla karşı karşıya kaldıklarında sessiz kalmamaları ve söz konusu durumu raporlamaları beklenmektedir.

Raporlamanın nasıl yapılabileceğine ilişkin detaylı bilgi için lütfen Şirket'in *Uyum Politikası'nı* ve *İhbar ve Şikayetlerin Değerlendirilmesi ve Yönetilmesi Prosedürü'nü* inceleyiniz.

3.9 Şirket varlıklarının doğru kullanımı ve korunması

Çalışanların Şirket varlıklarını koruması ve gerektiği şekilde kullanması esastır. Bu doğrultuda, Şirket varlıkları, Şirket iç kurallarının izin vermediği kişisel çıkarlar veya Şirket dışındaki herhangi bir kişinin yararına kullanılması yasaktır.

Daha detaylı bilgi için lütfen Şirket'in *Davranış Kuralları'nı* inceleyiniz.

3.10 Şirket'in doğru temsili

Çalışanlar'ın, Şirket dışında katıldıkları konuşmalar, sunumlar ve diğer etkinliklerde sergiledikleri davranışlarıyla ve yaptıkları açıklamalarıyla, Şirket'in ve TVF'nin imajını ve itibarını etkilemeleri mümkündür. Bu sebeple, çalışanlardan bu bilinçle hareket etmeleri ve Şirket'i temsil ettikleri her alanda Şirket iç düzenleme ve kurallarına uymaları beklenmektedir.

Daha detaylı bilgi için lütfen Şirket'in *Davranış Kuralları'nı* inceleyiniz.

4. Çalışanlar Nasıl Karar Almalı?

Şirket çalışanlardan her daim uygunsuz davranışlardan veya uygunsuz davranış izlenimine sebep olabilecek eylemlerden kaçınmalarını beklemektedir. Çalışanlar aşağıdaki soruları kendilerine sorarak nasıl karar alacaklarını belirleyebilir.

- Bu yapacağım davranış/alacağım karar yasalara uygun mu?

- Etik davranıyor muyum?
- Bu durum Şirket'in Etik Kod'una ve diğer politikalarına ve prosedürlerine aykırı sayılabilir mi?
- Bu kararım Şirket'in değerleri ve misyonu ile örtüşüyor mu?
- Bu durumdan başka kimler etkilenebilir? Bu durumun Şirket üzerinde olumlu veya olumsuz bir etkisi olabilir mi?
- Sağduyulu bir insan benim davranışım hakkında ne düşünür?
- Başkalarının bu eylemi bilmesinden rahatsızlık duyar mıyım?
- Bu eylemi başkalarından saklama ihtiyacı hissediyor muyum?

5. Etik Kod Hakkında Sorular ve Endişelerin Dile Getirilmesi

Şirket çalışanlarına yol gösterici olması için işbu Etik Kod da dahil olmak üzere birçok politika ve prosedür hazırlamıştır ancak çalışanlar bu politikaların ve prosedürlerin karşılaşabilecekleri her durumu kapsayamayabileceğinin bilincinde olmalıdır. Şirket'in etik standartlarını sürdürbilmek ve Şirket'in politika ve prosedürlerine uygun davranmak her çalışanın görevi ve sorumluluğudur. Bu kapsamda çalışanlardan sorularını ve endişelerini her zaman İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcılığı'na ve/veya Hukuk, Uyum ve Mevzuat Direktörlüğü'ne iletmesi beklenmektedir.

6. 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.