



KALKINMA YATIRIM
BANKASI

TÜRKİYE KALKINMA VE YATIRIM BANKASI ANONİM
ŞİRKETİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

ÇIKAR ÇATIŞMASI POLİTİKASI

MAYIS 2025

İÇİNDEKİLER

1. AMAÇ VE KAPSAM.....	1
2. DAYANAK	1
3. TANIMLAR	1
4. GENEL PRENSİP VE UYGULAMA ESASLARI.....	2
4.1. Banka ve çalışanları arasındaki çıkar çatışması	2
4.2. Çalışanlar ve/veya birimler arasındaki çıkar çatışması	3
4.3. Farklı müşteriler arasındaki çıkar çatışması	4
4.4. Banka çalışanları ve müşteriler arasındaki çıkar çatışması	4
4.5. Banka ve müşteriler arasındaki çıkar çatışması.....	5
5. GÖREVLER VE SORUMLULUKLAR	6
6. ÇIKAR ÇATIŞMALARININ ÇÖZÜMLENMESİ.....	9
7. ÇIKAR ÇATIŞMALARINI ÖNLEMEK İÇİN ALINAN TEDBİRLER	10
8. ÇIKAR ÇATIŞMASI İHLALİ	12
9. DÜZENLEMEDE HÜKÜM BULUNMAMASI HALİ.....	12
10. YÜRÜRLÜK.....	12
11. YÜRÜTME	12

1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu politika ile aşağıda belirtilen alanlarda çıkar çatışması yaratacak hallere açıklık getirilmesi hedeflenmektedir;

- Banka ve müşteri arasındaki çıkar çatışması,
- Banka çalışanları ve müşteri arasındaki çıkar çatışması,
- Banka ve çalışanları arasındaki çıkar çatışması,
- Çalışanlar ve/veya birimler arasındaki çıkar çatışması,
- Müşterilerimiz arasındaki çıkar çatışması,

Bu politika geçici çalışan dâhil tüm Banka çalışanını kapsamaktadır.

2. DAYANAK

İşbu politika 01.11.2006 tarih ve 26333 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Bankaların Kurumsal Yönetim İlkelerine İlişkin Yönetmelik” ve 17.12.2013 tarih ve 28854 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Yatırım Kuruluşlarının Kuruluş ve Faaliyet Esasları Hakkında Tebliğ”e (III-39.1) dayanılarak hazırlanmıştır.

3. TANIMLAR

Bu politikada geçen;

Banka: Türkiye Kalkınma ve Yatırım Bankası Anonim Şirketini,

Bilgi Duvarı: Bankada birimler arasında veri alışverişini yetkilendirme kısıtlamalarını,

Çıkar: Mali, ticari, mesleki, vb. kişisel avantaj elde edilen tüm maddi ve maddi olmayan kaynakları,

Çıkar çatışması: Kişinin kendi çıkarları ile hukuki ilişki içinde olduğu kişinin (kişilerin) çıkarlarının karşı karşıya gelmesi veya taraflar arasındaki menfaatlerin birbirini etkilemesi veya taraflar arasındaki menfaatlerin birbirine mani olmasını,

Denetim Komitesi: Türkiye Kalkınma ve Yatırım Bankası Anonim Şirketi Denetim Komitesini,

Genel Müdür: Türkiye Kalkınma ve Yatırım Bankası Anonim Şirketi Genel Müdürünü,

İçsel bilgi: Sermaye piyasası aracının değerini ve yatırımcıların yatırım kararlarını etkileyebilecek henüz kamuya açıklanmamış bilgileri,

Üst Düzey Yönetim: Türkiye Kalkınma ve Yatırım Bankası Anonim Şirketi Genel Müdür ve Genel Müdür Yardımcıları, iç sistemler kapsamındaki birimlerin yöneticileri ile başka unvanlarla istihdam edilseler dahi, danışmanlık birimleri dışındaki birimlerin, yetki ve görevleri itibarıyla genel müdür yardımcısına denk veya daha üst konumlarda görev yapan yöneticilerini,

Üst Yönetim: Türkiye Kalkınma ve Yatırım Bankası Anonim Şirketi Yönetim Kurulu ile üst düzey yönetimini,

Yönetim Kurulu: Türkiye Kalkınma ve Yatırım Bankası Anonim Şirketi Yönetim Kurulunu, ifade eder.

4. GENEL PRENSİP VE UYGULAMA ESASLARI

4.1.Banka ve çalışanları arasındaki çıkar çatışması

Banka çalışanlarının görev ve yetkileri çerçevesinde erişimlerine haiz Banka varlık ve kaynaklarını kişisel menfaatleri amacıyla doğrudan ve/veya dolaylı olarak kullanmaları yasaktır. Çalışanların mesai saatleri içerisinde zaman ve emeklerini sadece Bankadaki görevlerini yerine getirmek için kullanmaları zorunlu olup, çıkar çatışması yaratacak şekilde kişisel çıkarları amacıyla kullanmaları yasaktır.

Çalışanların gerek resmi ve özel kurum ve kuruluşlar ile olan ilişkilerinde, gerekse müşteriler ile olan ilişkilerinde Banka kurallarına uygun olarak dürüstlük ve şeffaflık ilkeleri doğrultusunda hareket etmeleri ve dış görünüş ve davranışlarının Banka imajına uygun olması esastır.

Tüm çalışanlar görevleri ve yetkileri gereği edindikleri sorumluluklar nedeniyle ilgili iç ve dış mevzuatı bilmek ve bunlara uymak zorundadır.

Çalışanlar, yasal mevzuat ile belirlenmiş mesleki gizlilik ilkelerine kesinlikle uymakla yükümlüdür. 5411 sayılı Bankacılık Kanununun 73'üncü maddesinin 3'üncü fıkrası uyarınca; sıfat ve görevleri dolayısıyla Banka tüzel kişiliğine veya Müşterilerine ait sırları öğrenen çalışanlar bunları kanunen açıkça yetkili kılınan mercilerden başkasına açıklayamazlar.

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu gereği tüm kişisel veri işleme faaliyetlerinin aşağıda belirtilen veri koruma ilkeleriyle uyumlu olarak gerçekleştirilmesi esastır. Bankanın ilgili iç düzenlemeleri ile uyumluluğu sağlamayı amaçlayan ilkeleri şunlardır;

- Hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olması,
- Doğru ve gerektiğinde güncel olması,
- Belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenmesi,
- İşlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olması,
- İlgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilmesi.

Bu bağlamda, tüm çalışanlar, Banka bünyesindeki tüzel kişiliklerin müşteri, faaliyet ve işlemleriyle ilgili sır niteliğindeki bilgiyi, kanunlarda açıkça sayılan resmi makamlar ve yetkili Banka çalışanları dışında kimseye açıklamama yükümlülüğü altındadır.

“Gizli Bilgiler”; çalışanların görevleri dolayısıyla yazılı ya da sözlü olarak öğrendikleri ve yalnızca açıklandığı spesifik amaç için kullanılması gereken mevcut ya da ileride edinilebilecek müşterilere ait kamuya ait olmayan, o kişi veya kuruluşu tanımlayabilen ve hassas kişisel bilgiler niteliğindeki bilgileri ile Bankaya ait bilgileri kapsamaktadır.

Gizli bilgilerin korunması amacıyla;

- Her akşam masalar toplanır ve varsa gizli belgeler kilitlenir, anahtarlar emin bir yerde saklanır.
- Kredi dosyaları ve diğer gizli dosyalar üst yönetimin açık onayı olmadan şirket dışına çıkarılamaz.
- Şifreler ve kullanıcı kodları gizli tutulur, kimseye açıklanmaz. Periyodik olarak değiştirilir.

- Yasal yükümlölük bildirimleri dışında hiçbir bilgi taşınabilir bellek vb. araçlara kopyalanamaz.
- Gizli bilgiler umumi yerlerde konuşulamaz.
- Müşterilerin ya da Banka çalışanı olmayanların çalışan masalarında yer almasına izin verilemez.

Gizli bilgilerin 3' üncü kişiler yararına ve/veya çalışanların kişisel ve özel çıkarları amacıyla kullanımı, ticaretinin yapılması yasaktır. Bahse konu yükümlölük çalışanların Bankadaki görevinden ayrılması sonrasında da devam eder.

Özellikle görevi gereği kamuya açıklanmamış gizli bilgilere sahip çalışanlar, henüz kamuya açıklanmamış bu bilgileri kendi menfaatleri için kullanarak bir diğer deyişle; içeriden öğrenenlerin ticaretine ve/veya fiyat manipölasyonuna yol açacak herhangi bir işlem yapamaz.

Çalışanların yetkilerini, kendileri ve yakınları için haksız menfaat sağlamak amacıyla kullanmaktan sakınmaları gerekmektedir. Tüm çalışan ve yakınlarının aşağıda yer alan işlemlerden amacı, niteliği ve nedeni ne olursa olsun kaçınmaları gerekmektedir;

- Taraflardan birinin müşteri olduğu herhangi bir ticari faaliyette bulunması,
- Banka ile taraflardan diğerinin çalışan veya yakınlarının olduğu ve çalışan veya yakınlarının müşteri veya tedarikçi gibi davranarak herhangi bir ticari faaliyette (mal veya hizmet alınması) bulunması.

Aşağıda yer alan durumlarla karşılaşıldığında çalışanlar karar sürecinde yer alamazlar;

- Banka faaliyet konusuna uygun olarak işlem yapılacak/çalışılacak müşteri konumundaki şirkette karar verme mevkiinde bulunan kişilerin birinci ve/veya ikinci derecede akraba olması ve/veya hisse sahibi/nihai faydalanıcı olması,
- Ticari ilişki içinde bulunulan bir şirkette ve/veya tedarikçi konumundaki şirkette karar verme yetkisi bulunan kişilerin birinci ve/veya ikinci derecede akraba olması ve/veya hisse sahibi/nihai faydalanıcı olması.

Çalışanlar ve müşteriler arasındaki çıkar çatışma durumlarını önlemek amacıyla Bankanın "Etik İlkeler Sözleşmesi" ve Türkiye Bankalar Birliği Bankacılık Etik İlkeleri ile İnsan Kaynakları Yönetmeliği mevcut olup, tüm çalışanların erişim yetkisinin bulunduğu ortak alanda yer almaktadır. Müşterileri zarara sokacak şekilde ve/veya yakınlarının veya 3'üncü kişilerin menfaati karşılığı çalışanların görevlerini veya yetkilerini kötüye kullanmaları işten çıkarma cezasını gerektiren haller kapsamındadır.

4.2.Çalışanlar ve/veya birimler arasındaki çıkar çatışması

Bankanın, çalışanlar ve/veya birimler arasındaki çıkar çatışmalarını önlemek üzere bilgi akışını düzenleyici ve görevler ayrılığı kapsamındaki tedbirleri aşağıda yer almaktadır.

Çalışanların görevleri ve sorumlulukları doğrultusunda eriştikleri bilgileri bahse konu bilgilere erişim yetkisi bulunmayan diğer çalışanlar ile paylaşımları yasaktır. Bu bilgilerin gizliliği ve güvenliği bilgiye erişimi bulunan çalışanların sorumluluğundadır. Bu konuya Bilgi Duvarları ile gizli ve içsel bilgilerin Banka içinde akışının sınırlandırılması ve/veya önlenmesi kapsamında yaklaşılmaktadır. Bahse konu yaklaşım, potansiyel çıkar çatışması olaylarının

engellenmesi amacıyla kurgulanmıştır. Bilgi Duvarları kapsamında çalışanlar arasındaki bilgi erişimi farklılıkları oluşturulmuştur.

Çalışanların Banka sistemine erişimi kişisel parolalar üzerinden yapılmaktadır. Çalışanların sistem içerisinde görev, yetki, seviye ve durumlarına uygun olarak bilgiye erişimleri ve iş yapma yetkileri bulunması nedeniyle parolalarını diğer çalışanlar ile paylaşmaları yasaktır. Çalışanlar kişisel parolalarının güvenliğinden kendileri sorumludur.

Görevler ayrılığı ve/veya fiziksel ayrımla Banka iç mevzuatı çalışanların bilgi ve belgeye erişimi görevler ayrılığı doğrultusunda yetkilerine uygun olarak tasarlanır. Risk teşkil eden ve çıkar çatışması yaratabilecek yetki ve sorumlulukların birbirinden ayrıştırılarak aynı kişilerde toplanmaması sağlanır.

Görevler ayrılığı ilkesi kapsamında işlemlerin yapılması, onaylanması ve kaydedilmesi ile kontrolü görevleri farklı çalışanlara verilir.

Çalışanların oturma düzeninde çıkar çatışması ile ilişkilendirilebilecek görev ve bilgilere sahip bölümlerin ayrıştırılması sağlanır.

4.3.Farklı müşteriler arasındaki çıkar çatışması

Bankanın bir müşterisi ile başka bir müşterisi arasında çıkabilecek çıkar çatışması olaylarını kapsamaktadır.

Farklı müşteriler arasındaki çıkar çatışmasının önlenemediği durumlarda çalışanların bahse konu müşterilere eşit ve adil davranması gerekmektedir.

Müşteriler arasındaki çıkar çatışmalarında çalışanlar görevlerini tarafsız olarak yapmak amacıyla gayret göstermelidir.

4.4.Banka çalışanları ve müşteriler arasındaki çıkar çatışması

Kişisel menfaat mali olabileceği gibi sektör içinde herhangi bir menfaat şeklinde de olabilir.

Genel olarak en çok kişisel çıkar sağlanan alanlar aşağıda yer almakta olup, bahse konu alanlar genel olarak karşılaşılan alanlardır. Çıkar çatışması vakaları aşağıda yer alan alanlar ile sınırlanmamaktadır;

- Müşterilerden, tedarikçilerden, aracılardan, komisyonculardan kendi tercih, karar ve rızalarını etkileme amacıyla verilen hediyelerin kabul edilmesi,
- Müşteri işlemlerinde karşı tarafmış gibi hareket edilmesi (örneğin; müşteri tarafından satılan herhangi bir varlık veya aracın çalışan veya yakını tarafından alınması),
- Müşteri ve/veya tedarikçilerle kişisel finansal ilişkiye girilmesi,
- Müşteri işlemlerinin kopyalanması,
- Müşteri adına (vekâleten) işlem yapılması, müşteri ile temsil ilişkisi içerisine girilmesi,
- Müşteriler ile finansal ilişki kurulması (örneğin; borç alma, işlemlerde kefil olma, müşteri ödemelerinin yapılması, vb.),
- Özellikle görevi gereği kamuya açıklanmamış gizli bilgilere sahip çalışanların, henüz kamuya açıklanmamış bu bilgileri kendi menfaatleri için kullanarak bir diğer deyişle; içeriden öğrenenlerin ticaretine ve/veya fiyat manipülasyonuna yol açacak şekilde herhangi bir işlem yapması,

- Müşteriye sunulan hizmet nedeniyle müşteriden standart ücret ve komisyon dışında mali kazanç sağlanması,
- Müşteriye sunulan hizmet nedeniyle 3'üncü kişilerden mali kazanç elde edilmesi,
- Müşteriye sunulan hizmet ve faaliyetten çıkar sağlanması,
- Kişisel çıkarlar nedeniyle müşteriler arasında ayrımcılık yapılması ve bir müşterinin başka bir müşteriye tercih edilmesi,
- Çalışanların görev ve yetkileri dahilinde edindikleri müşterilere ait gizli bilgileri kişisel menfaatleri/çıkarları doğrultusunda 3'üncü kişilere aktarması ve/veya ticaretini yapması,
- Özellikle yatırım bankacılığı projelerinde yer alan çalışanların edindikleri gizli bilgileri kendi çıkarları için kullanmaları ve/veya kişisel ve/veya 3'üncü kişilerin menfaati karşılığı diğer müşterilerin çıkarları için kullanmaları,
- Emir iletiminde emir büyüklüğü ve müşteri ayrımı yapılması,
- Bir kısım müşteriler tarafından yüksek tutarlı yatırım yapılan fonların diğer müşterilere de tavsiye edilmesi,
- Emir iletimi gerçekleştirilirken zaman ve fiyat önceliği ilkelerine uygun olamayacak şekilde kişisel menfaat kapsamında hareket edilmesi,
- Kamuya açıklanmamış bilgilere erişimi bulunan çalışanların bu bilgileri maddi çıkar sağlamak için kullanmaları,
- Müşterinin herhangi bir çıkarı olmadığı halde müşteriye sunulan hizmet ve üründen çıkar elde edilmesi,
- Müşterilere asılsız ve gerçeği yansıtmayan aldatici bilgiler verilmesi,
- Müşterilerden, tedarikçilerden ve danışmanlardan hediye istenmesi, bu konuda imada bulunulması,
- Mevcut ya da potansiyel müşterilere aşırı pahalı hediyeler verilmesi ve mevkiî kullanılarak müşterinin iş alanından maksadını aşan, normal uygulamaların dışına çıkan avantajlar (örneğin özel indirimli alışveriş imkânı) sağlanması.

Banka çalışanları yukarıda sayılan haller kapsamında işlem yapamazlar.

4.5.Banka ve müşteriler arasındaki çıkar çatışması

Bankada her ne kadar çıkar çatışmalarını önleyici organizasyon yapısı ve süreçler oluşturulsa ve gerekli idari tedbirler alınsa da, Banka ile müşteriler arasında piyasanın işleyişinden kaynaklanan makul nedenlerden dolayı önlenemeyecek çıkar çatışmaları içeriği ve nedenleri hakkında ilgili hizmet veya ürün sunulmadan önce müşterilerimiz bilgilendirilir. Bahse konu bilgilendirme yazılı olarak yapılır. Bilgilendirmenin adil ve açık olması esastır.

Yatırım hizmet ve faaliyetleri kapsamında sunulan hizmet ya da ürünün niteliği gereği müşterinin zarar etmesinin Bankanın kar elde etmesiyle sonuçlanması olasılıkları durumunda müşteri ile taahhüt ilişkisine girilmeden evvel müşteriye sunulan ürün hakkında güncel, net, adil, yanıltıcı olmayan, yürürlükteki ilgili mevzuata uygun tüm bilgiler yazılı olarak verilir.

Bankanın tüm faaliyetlerinde müşterilerin çıkarlarının önceliklendirilmesi amacıyla;

- Tüm müşterilere tarafsız ve eşit davranılmalı ve ayrımcılık yapılmamalı, adil olmayan avantaj ya da ayrıcalıklı muamelede bulunulmamalı,
- Doğru bir “Müşterini Tanı” yaklaşımı çerçevesinde müşterilerin ihtiyaçlarına ve beklentilerine uygun hizmet veya ürünün tespit edilebilmesi için müşteriler hakkında yeterli ve doğru bilgi toplanılmalı,

- Müşteriler “Müşterini Tanı” yaklaşımına uygun olarak genel ve profesyonel olmak üzere iki ayrı kategoride değerlendirilmeli ve sunulacak ürünün risk seviyesi ve buna bağlı olarak uygunluğu kategoriye ve yapılacak uygunluk ve yerindelik testleri sonuçlarına uygun olarak belirlenmeli,
- Sunulan ürün müşterinin bilgi ve tecrübelerine, ihtiyaçlarına ve beklentilerine uygun olmalı, müşterinin çıkarı olmayan herhangi bir ürün müşteriye sunulmamalı,
- Sunulan ürünün içeriğinin, açık bir dille ve anlam kargaşası yaratmayacak şekilde tüm mali risklerinin, ürün maliyetinin ve müşteriye sunulma amacının müşteri tarafından anlaşıldığından emin olunmalı,
- Sunulan ürünün tüm riskleri detaylı olarak açık bir dille anlatılmalı,
- Müşteri profiline uygun olmayacak şekilde ve kapasitesinin üzerinde yüksek risk almak istenen durumlarda işlem yapılmadan önce müşteriye tüm riskler bildirilmeli ve müşterinin bahse konu riskleri anladığından emin olunmalı,
- Herhangi bir yatırım aracının belirli bir getiriyi sağlayacağına dair garanti niteliği taşıyan yazılı veya sözlü ifadelerde bulunulmamalı,
- Gerçekleştirilecek işlemlerin ücretleri ve işlem iletim kanallarında (örneğin telefon üzerinden emir iletimi) farklılaştırılmış komisyonların olabileceği bunun nedeninin ise bilinçsiz işlem yapılmasının engellenmesi olduğu bilgisi müşteri ile paylaşılmalı,
- Müşterinin ihtiyacı ve çıkarı olmadığı halde müşteri işlem çokluğuna yönlendirilmemeli ve bu yolla bahse konu komisyon gelirleri artırılmamalıdır.

Banka faaliyetlerine ilişkin çıkar çatışması olarak nitelendirilebilecek en genel örnekler aşağıda yer almaktadır. Bahse konu örneklerde yer alan faaliyetlerin gerçekleştirilmesi yasaktır.

- Bankanın, birden fazla müşterinin portföy yöneticisi olduğu durumlarda, gün içerisinde havuz hesabına alınan tutarı gün sonunda bazı müşterilere daha iyi fiyattan satması,
- Müşteri işlemlerinin gerçekleştirilmesinde Banka portföy işlemlerinin müşteri işlemlerinden önce yapılması, işlem gerçekleştirmede öncelik sırasının Bankada olması,
- Bankanın kendisine sağladığı danışmanlık hizmeti nedeniyle çıkar çatışması olan bir dış denetçi ile çalışması,
- Özel, gizli veya hassas bilgilerin Bankanın farklı kuruluşları, iştirakleri/ortaklıkları ve araştırma, danışma, bankacılık, yatırım, kredi tahsis birimleri ile paylaşılması,
- Müşteri risk profili ve iştahına uygun olmamasına rağmen Banka portföyünde bulunan ve satılması planlanan sermaye piyasası araçlarının müşterilere tavsiye edilmesi,
- Müşteri risk profili ve iştahına uygun olmamasına rağmen Banka portföyünde bulunan ve satılması planlanan sermaye piyasası araçları hakkında müşterilere değerlendirme yapılması,
- Banka yetkili çalışanları tarafından müşteriler ile paylaşılmak üzere hazırlanan araştırma raporlarının içeriklerinin Banka çıkarları gözetilerek hazırlanması,
- Müşteri işlemlerinin Banka çıkarının sağlanması amacıyla kopyalanması,
- Müşterinin herhangi bir çıkarı olmadığı halde Banka çıkarına müşterilere hizmet ve ürün sunulması,
- Kamuya açıklanmamış bir bilgiye dayanarak müşteri emrinden önce Banka adına pozisyon açılması.

5. GÖREVLER VE SORUMLULUKLAR

Çalışanların sorumlulukları ve görevleri esnasında karşılaşılabilecekleri tüm potansiyel çıkar çatışmalarını bilmeleri ve dikkate almaları esastır. Bu nedenle tüm çalışanlardan mevcut ya da potansiyel çıkar çatışması yaratacak durumlara karşı dikkatli davranmaları, işbu Politikada

belirtilen çıkar çatışması yaratacak durumlardan kaçınmaları ve çıkar çatışması yaratacak işleme katılmayı reddetmeleri esastır. İşbu Politikada belirtilen kuralların bilinmemesi veya mevcut çıkar çatışmalarının görmezden gelinmesi ve yazılı olarak bildirilmemesi de çıkar çatışması ihlali kapsamında değerlendirilecek ve bu kişiler hakkında Banka İnsan Kaynakları Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uygulanır. Kural ihlalinin mahiyetine göre iş akdinin feshi de dahil olmak üzere çeşitli disiplin cezaları uygulanır.

Her seviyedeki çalışan çıkar çatışması yaratacak hallerden kaçınmak ve görevleri esnasında karşılaştıkları mevcut ya da potansiyel çıkar çatışmasına yol açacak olayları değerlendirmek ve yöneticilerine yazılı olarak bildirmek ve bu kapsama giren menfaatleri reddederek kendisini uzak tutmakla yükümlüdür. Çalışan, çıkar çatışmasının nasıl ele alınacağı hakkında bilgi sahibi değilse veya çıkar çatışmasına konu olan hususun bağlı bulunduğu yöneticisini de içerdiğini düşünüyorsa veya çıkar çatışması yaratabilecek herhangi bir durumu nasıl yöneteceğinden emin değilse bu konuyu vakit kaybetmeksizin yöneticisine ve İç Kontrol ve Uyum Birimine sunar.

Her birim yöneticisi kendi görev alanı nedeniyle ortaya çıkabilecek riskleri izlemek ve çıkar çatışması yaratan herhangi bir durumu ve/veya kendisine bildirilen çıkar çatışmalarını ivedilikle doğruluğunu araştırarak İç Kontrol ve Uyum Birimi'ne bildirmekle yükümlüdür. Potansiyel çıkar çatışması tespitlerinde ilgili birim yöneticisi çatışmayı önleyebilmek için konuyu araştırmalı ve İç Kontrol ve Uyum Birimi ile paylaşmalıdır. Çıkar çatışmasının nasıl ele alınacağı hakkında bilgi sahibi değilse veya çıkar çatışması yaratabilecek herhangi bir durumu nasıl yöneteceğinden emin değilse bu konuyu vakit kaybetmeksizin İç Kontrol ve Uyum Birimine sunar.

İç Kontrol ve Uyum Birimi;

- Hazırlayacağı Banka içi düzenlemelerle tüm çalışanları bu konuda bilgilendirmek, gerekli hallerde konuya ilişkin eğitimler düzenlemek ve çalışanların bu konudaki farkındalıklarını yükseltmek,
- Çalışanların Banka dışı faaliyetlerinin olup olmadığı hakkında yılda bir defa araştırma yapmak,
- Yılda bir defa potansiyel çıkar çatışması yaratabilecek olayları tekrar değerlendirmek ve çalışanlar tarafından gerekli bildirimlerin yapıp yapılmadığının tespiti kapsamında potansiyel çıkar çatışması doğurabilecek konular hakkında araştırma yapmak,
- Kendisine bildirilen veya tespit ettiği çıkar çatışması yaratan halleri Uyum Raporu vasıtasıyla Denetim Komitesi ile paylaşmakla ve Teftiş Kurulu Başkanlığına bildirmekle, yükümlüdür.

Teftiş Kurulu Başkanlığı;

- Yıllık denetim planı kapsamında gerçekleştirilen denetimlerde, denetim kapsamı çerçevesinde Banka iç mevzuatı ile Banka uygulamaları arasındaki uyumu gözden geçirmek,
- Denetimler esnasında süreçlerin çıkar çatışmasını engellemesi açısından yeterliliğini değerlendirmek,
- İç Kontrol ve Uyum Birimi vasıtasıyla ya da doğrudan kendisine iletilen çıkar çatışması durumlarını incelemek ve çalışma sonuçlarını Denetim Komitesine raporlamakla, yükümlüdür.

Üst Düzey Yönetim;

- Çalışanın yetki ve sorumluluklarını, politika ve uygulama usullerine, etik kurallara ve profesyonel uygulamalara bağlılığı da içerecek şekilde açıkça belirlemek,
- Sorumluluğu altındaki süreçleri çıkar çatışmasını yeterli düzeyde engelleyecek şekilde tasarlamak ve düzenli olarak gözden geçirmek,
- Politikaların tam, doğru ve zamanında uygulandığını izlemek,
- Banka işleri ile ilgili olarak doğrudan ya da dolaylı olarak hediye kabul etmemek, haksız menfaat sağlamamak,
- Banka ile müşterileri arasında haksız menfaatten uzak iyi ilişkiler kurulması ve taraflar arasında yapılan anlaşma koşullarına uygun hareket edilmesi amacıyla gerekli önlemleri almak,
- İmtiyazlı olarak Bankaya ait tüm bilgilere ulaşma yetkileri bulunduğundan, eğer kendileri ve/veya eşi veya ikinci dereceye kadar (bu derece dahil) kan veya sıhrî hısımları adına Banka faaliyet konusu kapsamında gerçekleştirdikleri herhangi bir işlem olduğu takdirde, bahse konu işlem hakkında Genel Müdüre ve Denetim Komitesine yazılı bilgi vermek ve işlemin önem derecesine göre Genel Müdür ve/veya Denetim Komitesi Başkanı da konu hakkında Yönetim Kurulunu bilgilendirmek,
- Üst düzey yöneticilerin ve/veya eş ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî yakınlarının, Banka ile çıkar çatışmasına neden olabilecek nitelikte işlem yapabilmesi ve rekabet edebilmesi için genel kuruldan önceden onay almak ve söz konusu işlemler hakkında genel kurulu bilgilendirmek,
- İçeriden öğrenenlerin ticaretine yol açacak herhangi bir faaliyette bulunmamak, ile yükümlüdür.

Yönetim Kurulu;

- Üst Düzey Yönetimin Banka bilançosunda yaratabileceği yasal ve itibari riske tabi işlemleri izlemek,
- Üst Düzey Yönetim tarafından Banka faaliyetleri dolayısıyla oluşabilecek muhtemel çıkar çatışmalarının belirlenmesine, bunların önlenmesine ya da yönetilmesine yönelik gerekli politikaların uygulanmasını sağlamak,
- Diğer kuruluşlarla olan ilişkilerinde menfaat çatışmalarından ve işin gerekliliklerinin dışındaki yükümlülüklerden kaçınmak,
- Kendilerine Denetim Komitesi aracılığıyla bildirilen çıkar çatışması olaylarının inceleme sonuçlarına uygun olarak karar almak, Yönetim Kurulu toplantı tutanağı aracılığıyla alınan kararların çıkar çatışması taraflarına bildiriminin yapılmasını sağlamak,
- Yönetim hâkimiyetini elinde bulunduran pay sahiplerinin, Yönetim Kurulu üyelerinin, üst düzey yöneticilerin ve bunların eş ve ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî yakınlarının, Banka veya bağlı ortaklıkları ile çıkar çatışmasına neden olabilecek nitelikte işlem yapabilmesi ve rekabet edebilmesi için Genel Kurulca önceden onay verilen söz konusu işlemler hakkında Genel Kurula bilgi vermek, ile yükümlüdür.

Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeleri;

- Bankada ve konsolidasyona tabi ortaklıklarda nitelikli pay sahibi olamaz,
- Hakim ortağın veya Genel Müdürün eşi veya ikinci dereceye kadar (bu derece dahil) kan veya sıhrî hısımları olamaz,

- Bankanın ve konsolidasyona tabi ortaklıklarının bağımsız denetimini yapan kuruluşların ortağı veya çalışanı olamaz veya bağımsız denetim sürecinde yer alamazlar.
- Yönetim Kurulunda yer alan Banka pay sahiplerini doğrudan ilgilendiren konularda, Yönetim Kurulu üyesi olan pay sahibi konunun tarafı ise konu görüşülürken Yönetim Kurulu toplantısında bulunamaz ve karar sürecine katılamaz,
- Yönetim Kurulu üyesinin doğrudan ve/veya dolaylı ortak olduğu şirketlere kredi tahsisi görüşmesi yapılırken bahse konu Yönetim Kurulu üyesi karara katılamaz,
- Yönetim Kurulu üyeleri içeriden öğrenenlerin ticaretine yol açacak herhangi bir faaliyette bulunamaz,
- Yönetim Kurulu üyelerinden biri, Genel Kurulun iznini almaksızın, şirketin işletme konusuna giren ticari iş türünden bir işlemi kendi veya başkası hesabına yapamayacağı gibi aynı tür ticari işlerle uğraşan bir şirkete sorumluluğu sınırsız ortak sıfatıyla da giremez,
- Yönetim Kurulu üyesi, kendisinin şirket dışı kişisel menfaatiyle veya alt ve üst soyundan birinin ya da eşinin yahut üçüncü derece dâhil üçüncü dereceye kadar kan ve kayın hısımlarından birinin, kişisel ve şirket dışı menfaatiyle şirketin menfaatinin çatıştığı konulara ilişkin müzakerelere katılamaz. Bu yasak, Yönetim Kurulu üyesinin müzakereye katılmamasının dürüstlük kuralının gereği olan durumlarda da uygulanır. Tereddüt uyandıran hâllerde kararı Yönetim Kurulu verir. Bu oylamaya da ilgili üye katılamaz,
- İmtiyazlı olarak Bankaya ait tüm bilgilere ulaşma yetkileri bulunduğundan, kendileri ve/veya eşi veya ikinci dereceye kadar (bu derece dahil) kan veya sıhrî hısımları adına Banka faaliyet konusu kapsamında gerçekleştirdikleri herhangi bir işlem olduğu takdirde, bahse konu işlemleri Yönetim Kurulunda paylaşmakla yükümlüdür.

6. ÇIKAR ÇATIŞMALARININ ÇÖZÜMLENMESİ

Çıkar çatışması olaylarının çözümülenmesi için;

- Her seviyedeki çalışan, mevcut ya da potansiyel çıkar çatışmasına yol açacak olayları değerlendirerek yöneticilerine ve/veya doğrudan İç Kontrol ve Uyum Birimine yazılı olarak bildirir ve çıkar çatışması yaratacak işleme katılmayı reddeder,
- Her birim yöneticisi çıkar çatışması yaratan herhangi bir durumu ve/veya kendisine bildirilen çıkar çatışmalarını çatışmanın doğruluğunu araştırarak ivedilikle İç Kontrol ve Uyum Birimine bildirir,
- Potansiyel veya mevcut çıkar çatışması olayı çözüm geliştirilmek amacıyla İç Kontrol ve Uyum Birimi tarafından Teftiş Kurulu Başkanlığı ve İnsan Kaynakları Komitesine iletilir,
- İç Kontrol ve Uyum Birimi, kendisine bildirilen veya tespit ettiği çıkar çatışması yaratan halleri Uyum Faaliyet Raporu vasıtasıyla Denetim Komitesine raporlar,
- Teftiş Kurulu Başkanlığına intikal eden inceleme ve soruşturma gerektiren çıkar çatışması olaylarında, Teftiş Kurulu Başkanlığı gerekli çalışmaları gerçekleştirerek, çalışma sonuçlarını Denetim Komitesine raporlar,
- Yönetim Kurulu, kendilerine bildirilen çıkar çatışması olaylarının inceleme sonuçlarına uygun olarak karar alır ve tutanak aracılığıyla çıkar çatışması taraflarına bildirilmesini sağlar.

7. ÇIKAR ÇATIŞMALARINI ÖNLEMELİK İÇİN ALINAN TEDBİRLER

Bankada çıkar çatışmalarının önlenmesi amacıyla aşağıda yer alan tedbirler alınır;

- Üst Yönetim; çalışanın yetki ve sorumluluklarını, uygulama esas ve usullerine, etik kurallara ve profesyonel uygulamalara bağlılığı da içerecek şekilde açıkça belirler, organizasyonu ve süreçleri çıkar çatışmasını yeterli düzeyde engelleyecek şekilde tasarlar ve düzenli olarak gözden geçirir, politikaların tam, doğru ve zamanında uygulandığını izler.
- İç Kontrol ve Uyum Birimi; müşterileri ile çıkar çatışmasına mahal verecek bir durumun oluşmaması için Bankanın ürün ve hizmetleriyle ilgili müşterilerden gelen tüm şikâyet, öneri ve istekleri alır ve çözüm aşamalarını takip etmek suretiyle ilgili birimlere aktarır.
- İç Kontrol ve Uyum Birimi; müşteri şikâyetlerinin hangi konularda yoğunlaştığını aylık Uyum Faaliyet Raporu vasıtasıyla Denetim Komitesine raporlar.
- İç Kontrol ve Uyum Birimi Müşteri şikâyetlerinin belirlenen süreler içerisinde ve hedeflenen kaliteye uygun olarak cevaplandığını takip eder.
- Teftiş Kurulu Başkanlığı doğrudan kendisine iletilen çıkar çatışması durumlarının bilgisini İç Kontrol ve Uyum Birimine de iletir.
- Hukuk Müşavirliği; üçüncü kişilerle yapılan sözleşmelerde çıkar çatışmasına olanak vermeyecek şekilde Bankanın taraf olduğu işlemlere konu olan hukuki metinleri ve sözleşmeleri hazırlar ve/veya hazırlanmış olanları inceleyerek hukuki anlamda görüş bildirir.
- Üçüncü kişilerle yapılan alım ve satım işlemlerinde herhangi bir usulsüzlüğe veya çıkar çatışmasına izin vermemek için Banka “Satın Alma ve İhale Yönetmeliği” ile belirlenen yetki seviyeleri ve limitlerine uygun olarak işlem yapılır. Her türlü ihale konusu işler ve mal/hizmet alımları ile ilgili kararların onay ve yetki limitleri anılan Yönergede belirlendiği şekildedir. Yönerge, Bankanın alım, satım ve ihalelerle ilgili iç işlerini düzenlemek amacı ile çıkarıldığından üçüncü kişilere karşı Bankayı bağlamaz. Üçüncü kişilerle olan anlaşmazlıklarda mevzuat ve özel sözleşme hükümleri uygulanır.
- İnsan Kaynakları Yönetmeliğinde çalışanın/ilgili kişilerin kişisel hesapları ve yatırımlarının yönetilmesi için kurallar belirlenir.
- Banka Etik İlkeler Sözleşmesinde ve İnsan Kaynakları Yönetmeliğinde çalışanın Banka dışındaki faaliyetleri için kurallar konur.
- Banka faaliyetlerinin kapsamı ve yapısı ile stratejileri, uzun vadeli hedefleri ve risk yönetim yapılarına uyumlu, aşırı risk alımını önleyici ve etkin risk yönetimine katkı sağlayacak yazılı bir Ücretlendirme Politikası oluşturulmuştur. Yönetim Kurulu, Ücretlendirme Politikasını yılda en az bir kez gözden geçirerek verilecek ücretlerin Bankanın etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olmasını sağlar.
- Ücretlendirme uygulamalarının Yönetim Kurulu adına izlenmesi ve denetlenmesi amacıyla Yönetim Kurulu bünyesinde “Ücretlendirme Komitesi” kurulmuş olup, Komite, Ücretlendirme Politikası ve uygulamalarını değerlendirerek, bunlara ilişkin önerilerini her yıl rapor halinde Yönetim Kuruluna sunar.
- Çalışanlara piyasa ve Banka bütçe olanakları, mesleki yeterlilikleri, sorumluluk ve yetkileri dikkate alınarak günün koşullarına uygun olarak yeterli ücret ve özlük hakları sağlanmaktadır.
- İç Sistem Birimleri dışındaki çalışanların görev tanımları ve dağılımı ile performansla ilgili prim ödemelerine ilişkin kriterleri Üst Düzey Yönetimin önerileriyle Yönetim Kurulu tarafından belirlenmekte ve Genel Müdür tarafından dağıtılmaktadır. Söz konusu kriterler belirlenmiş standartlara ve özel görev sorumluluklarına göre düzenli olarak gözden geçirilmektedir.

- Banka çalışanlarının kariyer planlaması Yönetim Kurulu tarafından kabul edilen esaslar dahilinde Banka stratejisi ve ihtiyaçları temelinde Üst Düzey Yönetim tarafından belirlenir.
- İcrai görevi bulunan Yönetim Kurulu Üyeleri ile Üst Düzey Yönetime, Bankanın performansına bağlı prim ve jestiyon ödemeleri Yönetim Kurulunun verdiği yetkiler çerçevesinde Genel Müdür tarafından gerçekleştirilmektedir. Prim ve jestiyon ödemeleri Bankanın karlılık, mali yapısı, misyonu, stratejisi ve hedeflerine ilişkin objektif koşullara bağlı olarak tespit edilir.
- Temettü ödemeleri Banka ana sözleşmesi ve Genel Kurulun belirlediği kural ve usuller dahilinde yapılabilir.
- Banka çıkar çatışması türüne uygun olarak farklı standartlar belirleyebileceği gibi çıkar çatışmasına yol açabilecek birimlerin ücretlendirme kriterlerinde çıkar çatışması türüne göre farklı standartlar belirleyebilir.
- Çalışanlar mesai saatleri dışında dahi olsa ücretli veya ücretsiz başka bir işle uğraşamaz ve bu tip herhangi bir görevi kabul edemez.
- Bankanın faaliyet türleri veya geliştireceği yeni ürün ve hizmetlerle ilişkili olarak Banka içi mevzuat uygulamaya konur.
- Bir ya da daha fazla müşterinin refah düzeyini etkilemesi riskinin olduğu durumlarda çalışan/ilgili kişi/hizmet sağlayıcı arasında bilgi paylaşımının engellenmesi veya kontrollü bir şekilde paylaşım yapılması sağlanır. (Örneğin; bankacılık bilgilerinin tedarikçilere transferinde gerekli olduğu kadar bilgi sağlanmasının dikkate alınması ve gizlilik sözleşmesinin imzalatılması.)
- Teşviklerin, hediye alması, verilmesi ve açıklanması konularını kapsayan kurallar konular, teklif edilen ve kabul edilen faydaların ve çıkarların kaydının tutulması sağlanır.
- Bağımsız Yönetim Kurulu Üyeleri; mevzuat, esas sözleşme ve kurumsal yönetim ilkeleri çerçevesinde bağımsız olduklarına ilişkin yazılı beyanda bulunur.
- Yönetim Kurulu tarafından birimlerin bağımsız faaliyet gösterdiği teyit edilir.
- Üst Yönetim tarafından Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda yer verilen kişisel veri kapsamına giren bilgilerin Banka içinde akışının sınırlandırılması ve/veya önlenmesi sağlanır, ilgili Kanun'da ifade edilen hususlar/şartlar dışında Banka dışına çıkarılmaması hususunda gerekli önlemleri alır.
- Bilgi Duvarları gizli ve içsel bilgilerin Banka içinde akışının sınırlandırılması ve / veya önlenmesi sağlanır, örneğin saklama hizmeti verilen müşterilerin bilgilerine Bilgi Duvarları kapsamında sadece yetkilendirilmiş çalışanların erişimi bulunduğu, bu bilgilerin gizliliği sadece sözü edilen çalışanların sorumluluğundadır.
- Görevler ayrılığı, fonksiyonların ayrılığı ve/veya fiziksel ayrımla Banka iç mevzuatında görev tanımları ve iş akışlarında, çalışanların bilgi ve belgeye erişimi yetkilerine uygun olarak dizayn edilir ve risk teşkil eden yetki ve sorumluluklar birbirinden ayrıştırılarak aynı kişilerde toplanmaması sağlanır.
- Görevler ayrılığı ilkesi kapsamında işlemlerin yapılması, onaylanması ve kaydedilmesi ile kontrolü görevleri farklı çalışanlara verilir.
- Fonksiyonların ayrılığı kapsamında bir sürecin uçtan uca aynı birim tarafından başlatılıp sonlandırılmasına engel olunur.
- Çalışanların oturma düzeninde çıkar çatışması ile ilişkilendirilebilecek görev ve bilgilere sahip bölümlerin ayrıştırılması sağlanır. Bu nedenle Bankada birimler kapalı ofis sitemine uygun olarak konumlandırılmıştır.
- Banka faaliyetlerinin gözetiminde dört-göz prensibi tesis edilir ve bu prensibe göre her önemli karar en az iki ya da daha fazla kişi tarafından verilir.

- Çalışanların Banka iç sistemine ve Banka tarafından kullanılan yazılım programlarına erişimleri kendilerine tahsis edilen kullanıcı kodu ve kendi belirledikleri kişisel şifreleri üzerinden gerçekleştirilir. Kişisel şifrelerin paylaşımı yasak olup, bu şifrelerin paylaşılması durumunda Banka İnsan Kaynakları Yönetmeliğinde yer alan disiplin cezaları uygulanır. Çalışanlar bahse konu kişisel şifreler ile görev ve sorumluluklarına uygun olarak sadece yetkilerinin bulunduğu konularda işlem yapmaya yetkili kılınmışlardır. Tüm çalışanların yetkileri çapraz kontrol esasına uygun olarak farklılaştırılmıştır.
- Banka çalışanlarının farkındalığının yükseltilmesi amacıyla Banka iç mevzuatı tüm çalışanların erişiminin bulunduğu ortak alanda tutulmaktadır.
- İç Kontrol ve Uyum Birimi, çalışanların müşteri ve Banka sırlarının gizliliği konusunda eğitilmesini ve farkındalığının artırılmasını sağlar. Banka hedeflerine uygun olarak pozisyon ve görev içeriğine uygun nitelikte çalışan istihdam edilir.
- Banka kültürü ve Bankaya bağlılığın sağlanması çerçevesinde çalışanların ortak amaçlar kapsamında buluşması sağlanır, çalışanların görüş ve önerilerini ifade edebilecekleri iletişim kanalları kurgulanır.
- Üst Yönetim ve ilgili birim yöneticileri, çıkar çatışması hususlarının tekrarının oluşmaması adına önleyici faaliyetlerde bulunur.

8. ÇIKAR ÇATIŞMASI İHLALİ

Çalışanların işbu politikada yer alan kuralları bilmemesi bahse konu kuralların ihlali için mazeret kabul edilemeyeceği gibi tüm çalışanların görevlerini yerine getirirken bu kuralları referans almaları ve kurallara uygun hareket etmeleri zorunludur.

Çalışanların işbu politika içerisinde yer alan kurallara aykırı hareket etmeleri ve mevcut çıkar çatışmalarını görmezden gelerek bildirmemeleri halinde tüm çalışanların erişim yetkisinin bulunduğu ortak alanlarda yer alan Banka İnsan Kaynakları Yönetmeliğine uygun işlem yapılır ve kural ihlalinin mahiyetine göre iş akdinin feshi de dâhil olmak üzere çeşitli disiplin cezaları uygulanır.

9. DÜZENLEMEDE HÜKÜM BULUNMAMASI HALİ

Bu düzenlemede hüküm bulunmayan durumlarda Banka iç düzenlemeleri ve ilgili dış mevzuat hükümleri uygulanır.

10. YÜRÜRLÜK

İşbu Politika, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu'nun Bankalarda İyi Ücretlendirme Uygulamalarına İlişkin Rehberi ve Sermaye Piyasası Kurulu'nun Yatırım Hizmetleri ve Faaliyetleri ile Yan Hizmetlere İlişkin Esaslar Hakkında Tebliği (III-37.1) uyarınca hazırlanmış olup, Yönetim Kurulu tarafından onaylandığı tarih itibarıyla yürürlüğe girer.

11. YÜRÜTME

Bu Politika hükümlerini Yönetim Kurulu yürütür.

DOKÜMAN TARİHÇESİ

Revizyon Tarihi	Revizyonun Konusu	Revizyon No	Revize Eden	Revizyonu Onaylayan
21.06.2019	Dokümanın hazırlanması	R-00	İlk yayım	Yönetim Kurulu
09.05.2025	Yıllık gözden geçirme çalışması kapsamında güncellenmiştir.	R-01	İç Kontrol ve Uyum Birimi	Yönetim Kurulu