# 1. Amaç

Bu politikanın amacı, kurum çalışanlarının veya paydaşlarının kişisel çıkarlarının, kurumun kararları veya faaliyetleriyle çelişmemesini güvence altına almaktır. Böylece tarafsızlık, adalet ve şeffaflık ilkeleri korunur.

# 2. Kapsam

Bu politika; tüm çalışanları, yöneticileri, danışmanları, iş ortaklarını ve ilgili diğer tarafları kapsar.

# 3. Tanımlar

- Çıkar Çatışması: Bir kişinin görevini objektif bir şekilde yerine getirme yetisini etkileyebilecek kişisel, mali veya profesyonel çıkarları.

- Yakın İlişkili Kişi: Eş, çocuk, ebeveyn, kardeş, yakın arkadaş, iş ortağı vb.

# 4. Çıkar Çatışması Örnekleri

- Kurumla iş yapan bir firmada çalışmak veya hissedar olmak.

- Akraba ya da arkadaşını işe alım sürecinde kayırmak.

- Kurumsal kaynakları kişisel amaçlarla kullanmak.

- Kendi şirketine veya yakınının şirketine iş yönlendirmek.

- İkincil bir işte çalışmak ve bu işin mevcut görevle çelişmesi.

# 5. Politika Kuralları

- Her çalışan, potansiyel çıkar çatışmalarını yöneticisine bildirmekle yükümlüdür.

- Tespit edilen çıkar çatışmaları derhal değerlendirilir ve gerekirse çalışanın görev tanımı gözden geçirilir.

- Bilgilendirme yapılmaksızın tespit edilen çıkar çatışmaları disiplin sürecine tabi olabilir.

# 6. Bildirim ve Yönetim Süreci

- Çıkar çatışması riski taşıyan durumlar yazılı olarak İnsan Kaynakları’na veya Etik Kurul’a bildirilir.

- Değerlendirme sonrası çalışanla birlikte çözüm stratejisi geliştirilir (görev değişikliği, feragat beyanı, izin vs.).

# 7. Gizlilik ve Sorumluluk

- Yapılan bildirimler gizli tutulur.

- Her çalışan bu politikaya uymaktan kişisel olarak sorumludur.

# 8. Yaptırımlar

Politikaya aykırı davrananlar hakkında disiplin hükümleri uygulanabilir.

Gerekli durumlarda yasal süreç başlatılabilir.