



# Çıkar Çatışması Politikası

Politika Revizyon Tarihi: 09.03.2026

## 1. AMAÇ VE KAPSAM

Bu Politikanın amacı, Enerjisa Enerji A.Ş. ve tüm iştiraklerinin (“Enerjisa”) çalışanlarının, yöneticilerinin ve Enerjisa’nın tüm paydaşlarının verdikleri iş kararlarında kendi şahsi veya kurumsal çıkarlarını Enerjisa çıkarlarının önünde tutmasını engelleyici prensip ve kurallar ortaya koymak ve bunlara uyulmasını sağlamaktır.

Bu politika; şirket yönetim kurulu da dahil olmak üzere Enerjisa bünyesindeki tüm çalışanları, Enerjisa’nın tüm iştiraklerini ve tedarikçiler, bayiler, yetkili satıcılar, hizmet sağlayıcıları, danışmanlar ve dış denetçiler ile her türden iş ilişkisi kurulan kişi, kurum ve topluluklar olmak üzere tüm iş ortaklarını kapsamaktadır.

Enerjisa, tüm çalışanlarından işle ilgili kararlarını verirken, **kişisel ailevi veya yakın çevrelerinin** çıkarlarından ve/veya ilişkilerinden etkilenmeksizin, yalnızca tarafsız ölçütlerle, hakkaniyete dayalı şekilde hareket etmelerini; Enerjisa çıkarlarının korunmasını bir öncelik olarak almalarını; bir uyumsuzluk halinde gerekli olabilecek düzeltici eylemlere tam destek vermelerini ve **bu alanda uyumsuzluk yaşadıklarında, şahit olduklarında ve bir uyumsuzluk şüphesi taşıdıklarında** bildirimde bulunmalarını bekler.

Bu politika, Enerjisa’daki çıkar çatışmalarının ortaya çıktığı durumların tanımlanması, belgelenmesi, beyan edilmesi, bildirimde bulunulması ve çıkar çatışması durumlarının yönetimiyle ilgili prensip ve düzenlemelerini ortaya koymaktadır.

## 2. ÇIKAR ÇATIŞMASININ TANIMI

**Çıkar çatışması, bir kişinin şirketteki görev ve sorumlulukları ile kişisel çıkarlarının çatıştığı, çatışma ihtimalinin bulunduğu veya çıkar çatışması olarak algılanabilecek durumlardır. Bu tür durumlar, kişinin görevlerini tarafsızlıkla yerine getirme yetisini zayıflatır veya bu şekilde algılanmasına neden olabilir.**

Daha açık bir ifadeyle, çıkar çatışması; kişinin kişisel, ailevi veya mali nitelikteki çıkarları başta olmak üzere herhangi bir çıkarının karar alma süreçlerini etkileyebilecek bir konumda bulunması, bireyin özel ilişkileri veya yatırımlarının şirketin menfaatleriyle örtüşmemesi ya da kişinin tarafsızlık ve adil davranma sorumluluğunun başka bir bağlılık, çıkar ilişkisi veya yükümlülük nedeniyle gölgelenmesi durumlarında söz konusu olabilir. Bu tür durumlar, yalnızca fiilen ortaya çıkan bir çıkar çatışmasını değil, aynı zamanda çıkar çatışması ihtimali doğuran ya da böyle algılanabilecek halleri de kapsar.

## 3. ÇIKAR ÇATIŞMASININ TÜRLERİ

### a. Potansiyel Çıkar Çatışması

Potansiyel çıkar çatışması, henüz fiilen bir çıkar çatışmasının ortaya çıkmadığı; ancak mevcut koşulların, gelecekte bir kişinin şirketteki görevleri ile kişisel, ailevi veya mali çıkarları arasında bir çatışma yaşanmasına zemin oluşturabileceği durumları ifade eder. Bu tür durumlar, çıkar çatışmasının fiilen gerçekleşmesine yol açabilecek ilişki, eğilim veya çıkar bağlantılarının bulunduğu, ancak henüz bir kararın, eylemin ya da sonucun oluşmadığı hallerdir.

Enerjisa, potansiyel çıkar çatışmalarının da şirketin etik kültürü ve itibarı açısından önem taşıdığı bilinciyle, bu gibi durumların erkenden tanımlanmasını, şeffaf biçimde beyan edilmesini bekler. Potansiyel çıkar çatışması taşıyan bir durumun, ilgili kişi tarafından değerlendirilmeden görmezden gelinmesi, ilerleyen süreçte şirket açısından etik, hukuki veya operasyonel risklere yol açabilir.

#### b. Gerçekleşen Çıkar Çatışması

Gerçekleşen çıkar çatışması, bir kişinin kişisel, ailevi veya mali çıkarlarının; profesyonel görev ve sorumluluklarıyla doğrudan çeliştiği ve bu çıkarların bir iş kararını, süreci ya da sonucun tarafsızlığını fiilen etkilediği durumları ifade eder. Bu tür bir çıkar çatışmasında, tarafsız ve objektif karar alma sorumluluğu bozulmuş ya da bozulma ihtimali somut bir şekilde ortaya çıkmıştır.

Gerçekleşen çıkar çatışmaları; ilgili kişinin kendi menfaatine ya da kişisel, ailevi veya yakın çevresinin çıkarına hizmet eden bir kararı doğrudan vermesi, sürece müdahil olması ya da kararın seyrini etkilemesi yoluyla ortaya çıkabilir. Bu gibi durumlar, şirketin etik değerlerine, güvenilirliğine ve itibarına doğrudan zarar verebilecek niteliktedir.

#### c. Algılanan Çıkar Çatışması

Algılanan çıkar çatışması, bir kişinin kişisel, ailevi veya mali bir çıkarının, etkilememiş olmasına rağmen; dışarıdan bakıldığında, bu çıkarın şirketteki görevleri üzerinde etkili olduğu izlenimini yaratabilecek durumları ifade eder. Bu tür bir algı, tarafsızlık ilkesine olan güveni zedeler ve kurumun şeffaflığı ile itibarına zarar verebilir.

Algılanan çıkar çatışmaları genellikle, karar alma süreçlerine katılan kişilerin kişisel bağlantılarının, yatırım ilişkilerinin, ailevi ilişkilerinin veya sosyal yakınlıklarının, diğer çalışanlar, paydaşlar veya üçüncü taraflar nezdinde bir çıkar ilişkisi olarak değerlendirilmesine yol açabilecek nitelikte olmasıyla ortaya çıkar. Bu durumlarda, karar ne kadar objektif ve doğru alınmış olursa olsun, kararın etkilendiğine dair kamuoyunda veya kurum içinde oluşabilecek kuşku ve algı, ciddi itibar riskleri doğurabilir.

Enerjisa, yalnızca çıkar çatışmasının fiilen gerçekleşmesini değil, çıkar çatışması izlenimi yaratabilecek tüm durumları da etik uyum kapsamında dikkate alır. Bu nedenle çalışanların ve ilgili tarafların, çıkar çatışması yaratmasa bile böyle bir algıya yol açabilecek hallerde de durumu Uyum Yöneticisi'ne bildirmesi, gerekli yönlendirmeyi alması ve bu yönlendirmelere uygun hareket etmesi beklenir.

## 4.YÖNETİM KURULU, YÖNETİCİ VE ÇALIŞAN SORUMLULUKLARI

### 4.1. Yönetim Kurulu Üyeleri

Bu politika kapsamında Enerjisa Yönetim Kurulu Üyeleri'nin çıkar çatışmalarının önlenmesi ve etkin risk yönetimiyle ilgili temel sorumlulukları şunlardır:

- Tüm Yönetim Kurulu Üyeleri, Enerjisa çıkarları doğrultusunda hareket etmeli, gerektiğinde çıkar çatışması beyanı ve Uyum Yöneticisi tarafından yapılacak değerlendirmeye göre çıkar çatışmasında bulunmama taahhüdünü içeren uyum beyanı vermelidirler.
- Yönetim Kurulu Üyeleri, görevi kapsamında verdiği kararlarının çıkar çatışmalarından etkilenmemesini sağlamalıdır.

### 4.2. Yöneticiler

Enerjisa'da yönetici pozisyonunda görev yapan kişilerin, çalışan olarak yükümlülüklerin yanı sıra, aşağıdaki ilkelere uygun davranması beklenir:

- Kendi sorumluluk alanlarındaki çıkar çatışması durumlarını aktif olarak belirlemeye, azaltmaya ve önlemeye çalışmak (örneğin; çıkar çatışması riskini azaltacak şekilde görevlendirmeler yapmak, çalışanlarını çıkar çatışması beyanı vermek konusunda teşvik etmek).
- Kendi fonksiyonundaki çıkar çatışması risklerinin farkında olmak, bu risklere ilişkin iç kontrollerin takip edilmesini sağlamak ve bu iç kontrollerin gerektiği durumda iyileştirilmesini sağlamak,
- Kendi fonksiyonundakilere ek olarak, fonksiyonlar arası ilişkilerde doğabilecek çıkar çatışmalarına karşı farkında olmak, örnek etik liderlik sergilemek ve diğer fonksiyonlarla işbirliği yaparak ilgili risklerin yönetilmesine destek vermek,
- Çıkar çatışmasına ilişkin eğitimleri tamamlama konusunda çalışanların farkındalığını artırmak ve özeni teşvik etmek,
- Bu süreçlerin yönetiminde gerektiği durumda Uyum Yöneticisi'nin görüşünü almak.

### 4.3. Çalışanlar

Tüm çalışanlar, çıkar çatışması risklerinin farkında olmalı ve kendi yetki alanlarında bu riskleri yönetmelidirler. Bu kapsamda, Enerjisa çalışanlarının aşağıdaki ilkelere uygun davranması beklenir:

- Çıkar çatışmalarının tanımlanması, belgelenmesi, iletilmesi ve yönetimi ile ilgili politika ve prosedürlere uymak,
- Dürüstlük ilkesine uygun hareket etmek, iş kararlarını yalnızca tarafsız ölçütlerle hakkaniyete dayalı şekilde vermek, sorumlu ve sağduyulu davranmak,
- Çıkar çatışmasıyla mücadele eğitimlerine katılmak ve zamanında tamamlamak,
- Kendi iş süreçlerinde bir çıkar çatışmasına sebep olabilecek bir açık tespit ettiğinde bunu derhal yöneticisine veya Uyum Yöneticisi'ne bildirmek,
- Bir çıkar çatışmasına neden olan durumlardan kaçınmak; böyle bir durumla karşılaştıklarında çıkar çatışması beyanında bulunmak; bir çıkar çatışması içinde olduğundan şüphelendikleri durumlarla ilgili bildirimde bulunmak,
- Enerjisa'da çalışırken elde ettiği her türlü veri ve bilgileri, her türlü mali veya mali olmayan, doğrudan veya dolaylı kazanç sağlamak üzere kullanmamak,
- İşle ilgili her türlü veri ve bilgilerin mahremiyetine ve gizliliğine saygı göstermek;
- Çıkar çatışmalarının uygun bir şekilde gözetilmesi, yönetilebilmesi ve çözülebilmesi için ilgili herhangi bir birimden gelecek taleplere derhal cevap vermek, soruşturma ve incelemelere destek olmak.
- **Çıkar Çatışması konusunda uyum yöneticisinden gelecek olan yönlendirmelere uygun hareket edilmesi.**

## 5.DÜRÜSTLÜK VE BEYANDA BULUNMA SORUMLULUĞU

Dürüstlük sorumluluğu, yönetici, çalışan veya Enerjisa adına iş yapan herhangi bir kişi veya kurumun pozisyonunu, yetkilerini veya sahip olduğu bir bilgiyi veya konumunu menfaati için kullanmaktan kaçınmasını gerektirir.

**Potansiyel, algılanan veya gerçek** bir çıkar çatışması durumuna dahil olabilecek herhangi bir kişinin birincil yükümlülüğü, **tüm** çıkar çatışması risklerinin değerlendirilebilmesi ve yönetilebilmesi için bir "çıkar çatışması beyanı" vermektir. İlgili kişi, herhangi bir çıkar çatışmasının ortaya çıktığı herhangi bir zamanda, mali menfaatin olup olmadığı ve varsa meblağı da dahil olmak üzere, tüm gerçekleri, hiçbir bilgiyi saklamaksızın ve derhal **Uyum Birimi'**ne bildirecektir. **Çıkar çatışmasına ilişkin tüm durumların, çıkar çatışması henüz**

**doğmamış olsa dahi, “Çıkar Çatışması Beyanı” aracılığıyla zaman kaybetmeden Uyum Yöneticisi’ne bildirilmesi esastır.**

Uyum Yöneticisi gerekli olması durumunda ilgili kişinin yöneticisi **konusuna göre İnsan ve Kültür Fonksiyonu** ile birlikte konuyu değerlendirir ve konuya ilişkin ilgili kişiyi bilgilendirir. İlgili kişi, çıkar çatışması durumuna ilişkin süreci Uyum Yöneticisi’nden aldığı görüşe uygun olarak yürütecektir.

## **6.İHLAL BİLDİRİMLERİ**

Enerjisa, tüm çalışanlarından ve Enerjisa adına hareket eden tüm diğer taraflardan işle ilgili kararlarını verirken Enerjisa çıkarlarını korumayı bir öncelik olarak almasını, bir uyumsuzluk halinde uygulanacak düzeltici eylemlere destek vermelerini ve bu alanda bir uyumsuzluk şüphesi taşıdıklarında ilgili yerlere bildirimde bulunmalarını bekler.

Tüm çalışanlarımızın yanı sıra iş ortaklarımız ve diğer üçüncü taraflar da Çıkar Çatışması Politikası’na ilişkin ihlal ihbarlarını Enetik İhbar Hattımıza (+90 216 579 09 14) ve/veya [enetik@enerjisa.com](mailto:enetik@enerjisa.com) adresine gönderebilirler. Yine, her türlü bildirim, çalışanın kendisini en rahat ifade edebildiği iletişim kanalı tercihine istinaden, uyum yönetimine ([uyumbildirim@enerjisa.com](mailto:uyumbildirim@enerjisa.com)), İnsan&Kültür iş birimine ya da çalışanın yöneticisine iletebilir. İhlal ihbarlarında, ilgili birim ya da çalışanın yöneticisi, aldığı ihbarı gecikmeksizin inceleme ve soruşturma amacıyla nihai olarak İç Denetim Bölüm Başkanlığı’na gönderir. Tüm bildirimler, ulaştıkları andan itibaren, ilgili tüm birimler tarafından gizliliği temin edilmiş şekilde işleme tabi tutulur.

## **7.YAPTIRIMLAR**

İşbu politikaya aykırılık halinde konu İç Denetim Bölüm Başkanlığınca incelenir ve çıkar çatışmasının tespiti halinde, disiplin soruşturması başlatılır. Bunun sonucunda, gerekli hallerde, İş Kanunu, TİS ve yürürlükteki ilgili mevzuat ve **Şirket politika ve prosedürleri** kapsamındaki yaptırımlar uygulanabilir.

## **8.SON HÜKÜMLER**

Bu politika, Enerjisa İş Etiği Kuralları’nın bütünüleyici bir parçasıdır.

Bu politika, Türkçe ve İngilizce dillerinde hazırlanmış olup Enerjisa ve Enerjisa Yatırımcı ilişkileri’nin internet sitesinde yer almaktadır.

Bu politika, yılda bir Enerjisa Satış & Grup ve Dağıtım İş Birimleri Uyum ekipleri tarafından gözden geçirilir ve temel ilkelere ilişkin uygulamaya yönelik ilerlemeler takip edilir. Üst yönetim veya paydaşlardan herhangi bir kapsamlı geri bildirim gelmesi halinde, bu süre beklenmeksizin politika gözden geçirilebilir.

Bu politika Yönetim Kurulu tarafından kabul edilerek 12.02.2024 tarihinde yürürlüğe konmuştur.

## **9.İLGİLİ DOKÜMANLAR**

- EE-F-704 Çıkar Çatışması Beyanı