

1. Amaç

Bu Politika ve Prosedür'ün amacı; PCO Proses Çözümleri İthalat İhracat San. ve Tic. Ltd. Şti.'nin ("Şirket"), Danaher Corporation ve Pall Corporation ile yürüttüğü ticari ilişkiler kapsamında, çıkar çatışmalarının önlenmesi, tespit edilmesi, beyan edilmesi ve etkin şekilde yönetilmesine ilişkin esasları belirlemektir.

Bu doküman; etik, şeffaf ve objektif karar alma süreçlerini güvence altına almayı, Şirket'in ticari ve itibari risklerini yönetilebilir seviyede tutmayı ve Danaher / Pall uyum beklentilerini karşılamayı hedefler.

2. Kapsam

Bu Politika;

- Şirket'in tüm çalışanlarını,
- Yöneticilerini ve Genel Müdür'ünü,
- Şirket adına veya hesabına hareket eden danışmanları, temsilcileri ve aracılar

kapsar. İlgili hükümler, üçüncü taraflarla yapılan sözleşmelere gerekli görüldüğü ölçüde yansıtılır.

3. Dayanak ve Referanslar

Bu Politika aşağıdaki doküman ve düzenlemeler esas alınarak hazırlanmıştır:

- PCO Etik Kurallar ve Uyum Politikası (Code of Conduct)
 - Danaher Code of Conduct
 - Danaher Compliance Program & Conflict of Interest Guidelines
 - Türk Borçlar Kanunu ve ilgili iş hukuku mevzuatı
-

4. Tanımlar

Çıkar Çatışması:

Bir çalışanın kişisel çıkarlarının, ailevi veya yakın ilişkilerinin ya da dış faaliyetlerinin; Şirket'in menfaatleriyle çatışması, çatışma ihtimali yaratması veya dışarıdan bakıldığında bu izlenimi doğurması halidir.

Yakın İlişki:

Birinci ve ikinci derece kan veya sıhrî hısımlar ile çalışanla yakın sosyal veya ekonomik bağ içinde bulunan kişileri ifade eder.

5. Temel İlke

Çalışanlar ve yöneticiler;

- Görevlerini yerine getirirken Şirket'in çıkarlarını her zaman kişisel çıkarlarının üzerinde tutmak,

Çıkar Çatışması Politikası (Conflict of Interest)

- Objektifliği ve tarafsızlığı zedeleyebilecek durumlardan kaçınmak,
- Potansiyel veya fiili çıkar çatışmalarını gecikmeksizin beyan etmek ile yükümlüdür.

Çıkar çatışmasının varlığı tek başına disiplin ihlali teşkil etmez; beyan edilmemesi veya gizlenmesi ihlal olarak değerlendirilir.

6. Potansiyel Çıkar Çatışması Durumları

Aşağıdaki durumlar çıkar çatışmasına örnek teşkil edebilir (liste sınırlı değildir):

- Çalışanın veya yakın ilişkisinin, Şirket'in müşterisi, tedarikçisi, OEM'i veya rakibinde ortak, yönetici veya kilit pozisyonda görev alması
 - Şirket ile iş ilişkisi bulunan firmalarda doğrudan veya dolaylı mali menfaat bulunması
 - Şirket dışında, Şirket faaliyet alanı ile ilişkili yan iş, danışmanlık veya ticari faaliyette bulunulması
 - Şirket kaynaklarının kişisel menfaat için kullanılması
 - Hediye, ağırlama veya avantajların karar süreçlerini etkileyebilecek nitelikte olması
 - Çalışanın, tarafsızlığını zedeleyecek şekilde işe alım, satın alma, fiyatlandırma veya sözleşme süreçlerinde yer alması
-

7. Bildirim (Disclosure) Yükümlülüğü

Çıkar çatışması oluşturabilecek bir durum;

- Ortaya çıktığında,
- Fark edildiğinde veya
- Makul şekilde öngörülebildiğinde

çalışan tarafından derhal Genel Müdür'e yazılı olarak (e-posta yeterlidir) bildirilir.

Bildirimde;

- Çıkar çatışmasının niteliği,
- İlgili taraflar,
- Çalışanın süreçteki rolü

açıkça belirtilir.

8. Değerlendirme ve Önleyici Tedbirler (Mitigation)

Bildirilen çıkar çatışması, Genel Müdür tarafından değerlendirilir. Değerlendirme sonucunda aşağıdaki önlemlerden biri veya birkaçı uygulanabilir:

- Çalışanın ilgili karar veya süreçten çekilmesi
- Yetki ve görevlerin yeniden dağıtılması
- Ek kontrol veya onay mekanizması kurulması
- Ticari ilişkinin sınırlandırılması veya reddedilmesi

Gerekli görülen durumlarda Pall veya Danaher ile istişare edilir. Alınan kararlar kısa bir not veya e-posta ile kayıt altına alınır.

9. Yasaklı Davranışlar

Aşağıdaki davranışlar kesinlikle yasaktır:

- Çıkar çatışmasını bilerek gizlemek veya yanlış beyan etmek
 - Kişisel menfaat sağlamak amacıyla Şirket kararlarını etkilemek
 - Şirket'e veya Ana Şirket'e ait gizli bilgileri kişisel çıkar için kullanmak
-

10. İhlaller ve Yaptırımlar

Bu Politika'nın ihlali, PCO Etik Kurallar ve Uyum Politikası'nda tanımlanan disiplin hükümleri kapsamında değerlendirilir. İhlalin niteliğine göre uyarıdan iş akdinin feshine kadar uzanan yaptırımlar uygulanabilir.

11. Eğitim ve Farkındalık

Çalışanlara, işe girişte ve gerektiğinde çıkar çatışması konularında bilgilendirme yapılır. Politika'nın amacı; çalışanları caydırmak değil, doğru zamanda doğru beyanı yapmalarını sağlamaktır.

12. Yürürlük ve Güncelleme

Bu Politika ve Prosedür, Genel Müdür onayı ile yürürlüğe girer. Danaher / Pall gereklilikleri, mevzuat değişiklikleri veya denetim geri bildirimleri doğrultusunda gerektiğinde güncellenir.
