

VAKIF B TİPİ MENKUL KIYMETLER YATIRIM ORTAKLIĞI A.Ş. ETİK İLKE VE KURALLAR YÖNETMELİĞİ

Şirket Etik İlke ve Kurallar Yönetmeliği; Şirket içi ilişkilerin düzenlenmesi, tüm çalışanların ve şirketin; ortaklar, tedarikçiler ve diğer menfaat sahipleri ile olan ilişkilerini düzenleyerek hizmet kalitesinin artırılması, kaynakların etkin kullanımı, haksız rekabetin önlenmesi, çalışanlarla olan ilişkilerin düzenlenmesi, rekabetin daha kaliteli hizmet sunulması şeklinde algılanması konularında etkinliğin artırılması amacıyla oluşturulmuş vazgeçilmez kurallar bütünüdür.

Etik kurallar, iş ahlakı gibi yere ve zamana göre değişse de Şirketçe, globalleşme ve uluslararası ilişkilerin gelişmesine paralel olarak evrensel nitelikte kabul edilebilecek mesleki ilkeler benimsenmiş bulunmaktadır. Şirket faaliyetleri Yönetim Kurulu tarafından hazırlanmış olan etik ilke ve kuralları çerçevesinde yürütülür. Şirketin faaliyetleri internet sitesi vasıtasıyla kamuya açıklanan etik kurallar çerçevesinde yürütülür.

MEVZUATA İLİŞKİN ETİK İLKE VE KURALLAR

Piyasada dürüstlüğün sağlanması ve otokontrol mekanizmasının kurulması ve tüm piyasalarda dürüstlüğün oluşturulması sağlanır.

Şirket faaliyetlerinin başta mevzuat olmak üzere tüm ulusal ve uluslararası kurallara ve şirket içi düzenlemelere en üst düzeyde uygunluğu sağlanır.

Şirketin hazırladığı her tür rapor, mali tablo veya kaydın ulusal ve uluslararası muhasebe ilkelerine göre tutulması sağlanır.

Yatırımcılarla ve hissedarlarla olan ilişkilerde ayırım gözetmeksizin bağlı olunan tüm yasalara, yönetmeliklere ve kurallara uygun davranılması sağlanır.

Şirket, mevzuat ve esas sözleşmesi doğrultusunda yatırım yapılacak menkul kıymetlerin seçiminde riskin dağıtılması esasları çerçevesinde Sermaye Piyasası Mevzuatının ilgili tebliğ ve düzenlemeleri ile, Şirket ana sözleşmesinde ve portföy yönetiminde uyulacak ilkelere ilişkin iç düzenlemelerinde belirlenmiş olan ve yönetim ilke ve sınırlamalarına uyulur.

Sermaye Piyasası Mevzuatı'nda düzenlenmiş tüm konulara, Türk Ticaret Kanunu'nun anonim ortaklıklara ilişkin düzenlemelerine ve şirket esas sözleşmesine uygun hareket edilmesi sağlanır, değişen ve yenilenen tüm mevzuatlara uyum gereği güncellemelerin yapılması hususunda gerekli özenin gösterilmesi sağlanır.

KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİNE İLİŞKİN ETİK İLKE VE KURALLAR

Şirket üst yönetimi; Şirketin belirlenmiş hedefler, Kanun, Kanuna istinaden çıkarılan düzenlemeler ile ilgili diğer mevzuat, ana sözleşme ve şirket içi düzenlemeler ile anonim şirket etik kuralları doğrultusunda, tüm menfaat ve pay sahipleri ile tasarruf sahiplerinin hak ve menfaatlerini koruyacak biçimde yönetimini sağlamak amacıyla etik ilke ve kurallar oluşturmuştur. Şirketin kurumsal yönetim ilkelerine uyumunu izlemek, bu konuda iyileştirme çalışmalarında bulunmak ve yönetim kuruluna öneriler sunmak üzere kurumsal yönetim komitesi oluşturmuştur. Komitenin başkanları bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasından seçilir. Komite yaptığı tüm çalışmaları yazılı hale getirir ve kaydını tutar.

1)Şirket içerisinde kurumsal değerler ve stratejik hedefler oluşturulmuştur.

Şirket Yönetim Kurulu'nca Şirketin misyonu ile vizyonunu belirlenir ve kamuya açıklanır.

Yönetim Kurulu, üst düzey yönetimin faaliyetleri veya dahil olduğu grup içerisindeki rolü dolayısıyla oluşabilecek muhtemel çıkar çatışmalarının belirlenmesine, bunların önlenmesine ya da yönetilmesine yönelik gerekli politikaların uygulanmasını sağlar.

Şirket Yönetim Kurulu, sürekli ve etkin bir şekilde, Şirketin hedeflerine ulaşma derecesini, faaliyetlerini ve performansını değerlendirir. Yönetim Kurulu, Şirket faaliyetlerinin Kanunlara, Kanuna istinaden çıkarılan düzenlemeler ile ilgili diğer mevzuata, ana sözleşmeye ve şirket içi düzenlemeler ile oluşturulan politikalara uygunluğunu izler. Gereken durumlarda gecikmeden ve mümkün ise sorun ortaya çıkmadan önlemleri alır. Şirket Yönetim Kurulu, Şirket içerisinde belirlenen politikalara uygunluğun izlemesine ve ilgili yönetim seviyelerinde muhtemel sapsmaların rapor edilmesine imkan verecek sistemleri oluşturur.

Kurumsal değerlere ve etik kurallara uygun olmayan eylem ve işlemlerin personel tarafından şirket içerisinde ilgili mercilere güvenli bir şekilde iletilmesini sağlayacak uygun iletişim kanalları oluşturur.

2)Yönetim Kurulu üyeleri, görevlerini etkin bir şekilde yerine getirecek nitelikleri haiz ve kurumsal yönetimde üstlenmiş oldukları rolün bilincinde olur.

Yönetim Kurulu, alacağı stratejik kararlarla, şirketin risk, büyüme ve getiri dengesini en uygun düzeyde tutarak akılcı ve tedbirli risk yönetimi anlayışıyla şirketin öncelikle uzun vadeli çıkarlarını gözetererek, şirketi idare ve temsil eder.

Yönetim kurulu şirketin stratejik hedeflerini tanımlar, şirketin ihtiyaç duyacağı insan ve finansal kaynaklarını belirler, yönetimin performansını denetler.

Yönetim kurulu, şirket faaliyetlerinin mevzuata, esas sözleşmeye, iç düzenlemelere ve oluşturulan politikalara uygunluğunu gözeterir.

Yönetim kurulu üyeleri, Şirket ve hissedarlara karşı sadakatle görevlerini yürütür, Şirket gözetimindeki görevlerini benimser, Şirket işleri için yeterli zaman ayırmaya özen gösterir ve yönetim kurulu toplantılarına katılır, görevini basiretli bir biçimde ve iyi niyet kuralları çerçevesinde yerine getirir, Şirketin tabi olduğu mevzuatı bilir ve Şirketin düzenleyici ve denetleyici otoriteleri ile ilişkilerinin etkin olmasını sağlar, Şirket aleyhine sonuç doğurabilecek baskılara boyun eğmez ve bu amaçla maddi menfaat kabul etmez, diğer üyeleri yanıltmak amacıyla eksik ve taraflı bilgi vermez.

Yönetim kurulu; Faaliyetlerini eşitlikçi, şeffaf, hesap verebilir ve sorumlu bir şekilde yürütür, düzenli aralıklarla, üyelerin atama ve seçimleri dahil olmak üzere kendi yönetim uygulamalarının etkinliğini değerlendirir, eksikliklerin veya zayıflıkların tespiti halinde gerekli değişiklikleri yapar, Şirket üst yönetimini sorgular ve yönetimden yeterli açıklama ister, tarafsız tavsiyelerde bulunur, diğer kuruluşlarla olan ilişkilerinde menfaat çatışmalarına ve yükümlülük altına girmekten kaçınır,

Yönetim Kurulu, yönetim kurulu üyelerine, üst düzey yönetime ve diğer yetkili personele verilecek ücretlerin Şirketin etik değerleri, iç dengeleri ve stratejik hedefleri ile uyumlu olmasını sağlar.

Yönetim Kurulu üyelerinden oluşan komitelerin üyelerine üstlendikleri sorumluluklar dikkate alınmak suretiyle ücretlendirme yapılır ancak ücretleri Şirketin gelecek dönemdeki planları ve performansı dikkate alınarak belirlenir.

3)Üst düzey yönetim, görevlerini etkin bir şekilde yerine getirecek nitelikleri haiz ve kurumsal yönetimde üstlenmiş oldukları rolün bilincinde olur.

Üst düzey yönetim görevlerini adil, şeffaf, hesap verebilir ve sorumlu bir şekilde yürütür. Üst yönetim Şirket işlerinin; misyon, vizyon, hedefler, politikalar çerçevesinde yürütülmesini sağlar, yönetim kurulunun onayladığı finansal ve operasyonel planlara uygun olarak hareket eder, görevlerini yerine getirirken Kanunlara, Kanuna istinaden çıkarılan düzenlemeler ile ilgili diğer mevzuata, esas sözleşmeye ve Şirket içi düzenlemelere uyar.

Üst düzey yönetim, Şirket işleri ile ilgili olarak doğrudan ya da dolaylı olarak hediye kabul etmez, haksız menfaat sağlamaz.

Üst düzey yönetim, yatırımcı haklarını gözetir.

Üst düzey yönetim, şirket ile tüm katılımcılar arasında haksız menfaatten uzak iyi ilişkiler kurulması ve taraflar arasında yapılan anlaşma koşullarına uygun hareket edilmesi amacıyla gerekli önlemleri alır.

Üst düzey yönetim kurumsal yönetim ilkeleri konusunda çalışanlarını bilgilendirir, şirket içerisinde benimsenmesini sağlar ve bu ilkelere tam uyum gösterilmesini gözetir.

Kamuya sunulmuş olan her türlü bilginin anlaşılır, doğru, açık, zamanında ve eksiksiz olmasını sağlar.

Kurumsal Yönetim İlkelerinde meydana gelen her türlü değişikliğin izlenen politikalar ve ilkelerde periyodik olarak güncellenmesini sağlar.

Şirket politikaları ve kurum içi iletişim kanallarının oluşturulması, kurumsal amaçların gerçekleşmesinde kaydedilen ilerlemelerin izlenmesi için üst düzey yönetim ile yönetim kurulu düzenli olarak toplanır.

Üst düzey yönetim, personel alım ve terfi uygulamalarının nesnel kriterlere dayandırıldığından emin olmak, eğitim, tecrübe ve sorumlulukları göz önüne almak amacıyla gerekli süreçleri uygular ve denetler. Bu süreçler organizasyonun genel politika ve işe alım, eğitim, ölçme, danışmanlık, terfi, tazminat ve disiplin gibi prosedürleriyle uyumlu olmalıdır. Üst düzey yönetim, bilgi ve beceri gereksinimlerinin sürekli olarak denetlendiğinden ve organizasyonun belirlenen hedeflerle uyum becerisi gösteren iş gücünü elde etme yetisine sahip olduğundan emin olmalıdır.

4)Kurumsal yönetimde şeffaflık sağlanmalıdır.

Şirket tarafından, pay sahipleri, piyasa katılımcıları ve kamuoyunun, Şirketin yapısı ve amaçları hakkında yeterli düzeyde bilgi sahibi olmaları sağlanır, böylelikle, üst yönetimin Şirket yönetimindeki etkinliklerini değerlendirebilmelerine imkan tanınır.

Bilgiler ilgili kişi ve kurumların karar vermelerine yardımcı olacak şekilde, zamanında, doğru, tam, anlaşılır, tarafsız, kolay erişilebilir ve eşit bir şekilde kamuoyunun kullanımına sunulur.

Kamuoyunun aydınlatılmasında, Şirketin internet sitesi aktif olarak kullanılır.

5)Şirket, bağımsız denetim elemanlarının çalışmalarından etkin olarak yararlanır.

Şirketin risk yönetimi, iç kontrol ve iç denetim sistemlerindeki problemlerin tespit edilebilmesi ve Şirketin finansal raporlarının Şirketin mali durumunu ve performansını doğru yansıtmasını sağlamak için, üst yönetim risk yönetimi, iç kontrol ve iç denetim sistemlerinin önemini kavrar ve şirket personelinin kavramasını da sağlar.

Yönetim Kurulu, bağımsız denetim elemanları ile iç kontrol sorumlusunun bulgularını, üst düzey yönetimden aldığı Şirket faaliyetlerine ve performansına ilişkin bilgilerin doğruluğunun kontrolünde kullanır.

Üst yönetim, iç kontrol sorumlusunun tüm bulgularını zamanında ve etkin bir şekilde kullanır ve saptanmış problemlerin üst düzey yönetim tarafından zamanında düzeltilmesini sağlar.

ŞİRKET ÇALIŞANLARINA İLİŞKİN İLKE VE KURALLAR

Şirket işe alım politikaları oluşturulurken eşit koşullardaki kişilere eşit fırsat sağlanması ilkesi benimsenmiştir.

Şirketin kariyer planlamaları yapılırken eşit koşullardaki kişilere eşit fırsat sağlanması ilkesi benimsenmiştir.

Yönetici görev değişikliklerinin Şirket yönetiminde aksaklığa sebep olabileceği öngörülen durumlarda yeni görevlendirilecek yöneticilerin belirlenmesi hususunda halefiyet planlaması belirlenir.

Personel alımına ilişkin ölçütler yazılı olarak belirlenir ve bu ölçütlere uyulur.

Çalışanlara sağlanan tüm haklarda adil davranılır, çalışanların bilgi, beceri ve görgülerini arttırmalarına yönelik eğitim programları gerçekleştirilir ve eğitim politikaları oluşturulur.

Çalışanlara yönelik şirketin finansal durumu, ücret, kariyer, eğitim, sağlık gibi konularda bilgilendirme toplantıları yapılarak görüş alışverişinde bulunulur.

Üst düzey yönetim, personelin bilgi ve becerilerini gereksinim duyulan dereceye yükseltmek için işe alım sonrası oryantasyon ve sürekli eğitim aldıklarından kontrollüdür. Personelin teknik ve yönetim becerilerini verimli bir şekilde artırmak amacıyla hazırlanan öğrenim ve eğitim programları düzenli olarak gözden geçirir

Çalışanlar ile ilgili olarak alınan kararlar veya çalışanları ilgilendiren gelişmeler çalışanlara veya temsilcilerine bildirilir, bu nitelikteki kararlarda İlgili sendikalardan görüş alınır.

Şirket çalışanlarının görev tanımları ve dağılımı ile performans ve ödüllendirme kriterleri çalışanlara duyurulur. Çalışanlara verilen ücret ve diğer menfaatlerin belirlenmesinde verimliliğe ve şirket menfaati için gösterilen olumlu performansa dikkat edilir.

Şirket, çalışanlarına yönelik olarak hisse senedi edindirme planları oluşturabilir.

Çalışanlar arasında ırk, din, dil ve cinsiyet ayrımı yapılmaması ve çalışanların şirket içi fiziksel, ruhsal ve duygusal kötü muamelelere karşı korunması için önlemler alınır.

Şirket, dernek kurma özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi hakkını desteklemeye özen gösterir.

Şirket işlem ve faaliyetlerinde çalışanlarının haklarını mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle koruma altına alır. Çalışanların mevzuat dolayısıyla oluşabilecek haklarının zamanında ve eksiksiz olarak yerine getirilmesine özen gösterilir. Ayrıca şirket çalışanlarına yönelik tazminat politikasını oluşturur ve bunu internet sitesi aracılığıyla kamuya açıklar.

Şirket çalışanları açısından önemli sonuç doğuran önemli kararlarda çalışan görüşleri alınmaya çalışılır.

Çalışanların görev tanımları ve dağılımı ile performans ve ödüllendirme kriterleri üst düzey yönetim tarafından belirlenir ve çalışanlara duyurulur. Söz konusu kriterler belirlenmiş standartlara ve özel görev sorumluluklarına göre düzenli olarak gözden geçirilir. Çalışanlara, performanslarına veya davranışlarına yönelik önerilerde bulunulur.

Çalışanlarının güvenli, sağlıklı ve iş koşullarına uygun ortamlarda görev yapmaları sağlanır.

Her iş için uygun sayıda çalışanın istihdamına özen gösterilir, mesai saatlerinin bilincinde olarak hareket edilmesine dikkat edilir. Her çalışanın yıllık izin kullanımının önemini bilincinde olarak izin kullanımının düzenli olarak gerçekleşmesi sağlanır.

Yönetim Kuruluna bilgi akışını engelleyici davranışlarda bulunan şirket çalışanlarına gerektiğinde uyarı ve iş akdinin sona erdirilmesine kadar giden yaptırımlar uygulanır.

Yetkili kişilerle bilgi paylaşımı yapılırken gereken sorumluluğun sağlanmasına özen gösterilir.

Çalışanların birbiri ile ilişkisini düzenleyerek işlerin zamanında ve gereği gibi sonuçlandırılması sağlanır. Çalışanlarına karşı din, ırk, cinsiyet ve benzeri ayrımlar yapılmaz.

Tüm Şirket çalışanları:

Yüksek etik değerlere sahip, çalışkan, özverili, dürüst, belli birikimlere sahip güvenilir kişiler arasından seçilir.

Şirket değerini arttırmaya yönelik olarak çalışırlar. Her zaman, her yerde şirketi en iyi şekilde temsil ederler.

Her personel, Türk Ticaret Kanunu, Sermaye Piyasası ve Borsa Mevzuatı ve iş bu yönetmelikte belirtilen ilkeler çerçevesinde belirlenen görevleri yerine getirmek, mevzuatta meydana gelen değişiklikleri yakından takip etmek, konuyla ilgili gerekli çabayı göstermekle yükümlüdür.

Yasalara ve şirket içi düzenlemelere saygılı, dürüst, disiplinli, özverili ve çalışkan, Şirket menfaatlerini mevzuat doğrultusunda koruma bilincine sahiptirler.

Eğitime önem verir, çalışmakta oldukları iş kolunda mesleki becerilerini geliştirmek ve daha verimli olabilmek için çaba harcarlar.

Görevleri ile ilgili konuları şirket dışında konuşmaz, tartışmaz ve herhangi bir olumsuz yoruma sebebiyet vermezler. Görevleri esnasında Şirket yararını gözetir, kendilerine veya yakınlarına çıkar sağlama anlamına gelebilecek her türlü eylem ve davranıştan kaçınırlar. İçerden öğrenenlerin ticareti konusunda şirketin hazırladığı prosedüre uyarlar.

Şirket kaynaklarının etkin ve doğru kullanımında azami dikkati gösterir, gereksiz harcamalardan kaçınırlar. Şirket mal varlığını ve kaynaklarını kişisel çıkarlar doğrultusunda kullanmazlar, kullanımını engellerler.

Şirket etik kurallarına uyumu gözetir, uyulmadığının fark edilmesi halinde gerekli yaptırımların uygulanması için yetkili mercilere başvururlar.

Çevre ile ilişkilerine özen gösterir ve çevreye iyi hizmeti sunmak için gayret gösterirler. Tüm çalışanlar kendi aralarında ölçülü ve saygılı olarak hareket ederler.

Bu kurallar, internet ve e-mail de dahil medya ile olan tüm Şirket içi ve Şirket dışı her tür iletişimde uygulanır. Çalışanların, bu kuralları benimsemesi ve uyum göstermesi sağlanır.

MENFAAT SAHİPLERİNE İLİŞKİN ETİK İLKE VE KURALLAR

Menfaat sahipleri, şirketin hedeflerine ulaşmasında veya faaliyetlerinde ilgisi olan çalışanlar, alacaklılar, müşteriler, tedarikçiler, sendikalar, çeşitli sivil toplum kuruluşları gibi kişi, kurum veya çıkar gruplarıdır. Şirket, işlem ve faaliyetlerinde menfaat sahiplerinin mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle düzenlenen haklarını koruma altına alır. Menfaat sahiplerinin haklarının mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle korunmadığı durumlarda, menfaat sahiplerinin çıkarları iyi niyet kuralları çerçevesinde ve şirket imkânları ölçüsünde korunur.

Menfaat sahiplerinin mevzuat ve sözleşmelerle korunan haklarının ihlali halinde etkili ve süratli bir tazmin imkânı sağlanır. Şirket, mevzuat ile menfaat sahiplerine sağlanmış olan tazminat gibi mekanizmaların kullanılabilmesi için gerekli kolaylığı gösterir.

Menfaat sahipleri, haklarının korunması ile ilgili şirket politikaları ve prosedürleri hakkında yeterli bir şekilde bilgilendirilir.

Şirket, menfaat sahiplerinin şirketin mevzuata aykırı ve etik açıdan uygun olmayan işlemlerini Kurumsal Yönetim Komitesi'ne veya Denetimden Sorumlu Komite'ye iletebilmesi için gerekli mekanizmaları oluşturur.

Menfaat sahipleri arasında çıkar çatışmaları ortaya çıktığında veya bir menfaat sahibinin birden fazla çıkar grubuna dahil olması durumunda, sahip olunan hakların korunması açısından mümkün olduğunca dengeli bir politika izlenir, her bir hakkın birbirinden bağımsız olarak korunması hedeflenir.

Başta şirket çalışanları olmak üzere menfaat sahiplerinin şirket yönetimine katılımını destekleyici modeller şirket faaliyetlerini aksatmayacak şekilde geliştirilir. Şirket tarafından benimsenen söz konusu modeller şirketin iç düzenlemelerinde veya esas sözleşmesinde yer alır.

Menfaat sahipleri bakımından sonuç doğuran önemli kararlarda menfaat sahiplerinin görüşleri alınır.

SEKTÖRE VE RAKİPLERE İLİŞKİN ETİK İLKE VE KURALLAR

Sektörün gelişmesi, ortak menfaatlerinin gözetilmesi ve sektöre olan güvenin sürekliliğinin sağlanması konusunda titiz davranılır.

Rakip sektör şirketleriyle ilişkilerde adil rekabet koşulları gözetilir.

Şirket menfaati söz konusu olduğunda gerektiği hallerde rakipleri ile ortak karar alır.

Bütün faaliyetlerde rekabet yasalarına, yönetmeliklere ve anlaşmalara uyma taahhüt edilir.

Haksız rekabet sonucu doğuracak diğer fiillerde bulunulmaz.

ÇIKAR ÇATIŞMALARINA İLİŞKİN ETİK İLKE VE KURALLAR

Bireysel çıkarlar ile şirketin veya ortaklarının çıkarlarının çatışabileceği durumlar gözetilir ve önlenir.

Çıkar çatışmalarının önlenmesinde yönelik olarak her türlü tedbir alınır.

Çıkar çatışmalarının önlenmesi hususunda adil ve tarafsız davranılır.

İçeriden öğrenenlerin ticaretini engellemeye ilişkin düzenlemeler yapılır ve uyulmasını sağlanır.

Çalışanların kurum içi sorumluluklarını ihmal etmesini engelleyerek kurumun çıkarlarına uygun hareket edilmesi sağlanır.

Çalışanların görevlerini yaparken çıkar çatışması yaratan hediye veya maddi kazanç sağlayan bir imkanı kullanmasına izin verilmemez.

Çalışanların zaman ve emeğini kurum için kullanmasını sağlanır ve çıkar çatışması yaratacak başka bir sorumluluk üstlenmesine engel olunur.

ÇEVREYE İLİŞKİN ETİK İLKE VE KURALLAR (SOSYAL SORUMLULUK)

Tüm faaliyetlerde toplumsal yarar ve çevreye saygı doğrultusunda hareket edilir.

Yasaların çevre, tüketici ve kamu sağlığına ilişkin koyduğu her türlü kuralına uyma taahhüt edilir.

Kamuyu ve çevreyi makul bir sağlık, güvenlik ve çevre koruması bilinci dahilinde hareket edilir.

Doğal kaynakların korunmasına özen gösterilir ve çevre bilinci ile hareket edilir.

İnsanların yaşam standartlarını artıracak gelişmelere öncelik verilir.

Şirket kar amaçlı faaliyet yaparken toplumun da genel ihtiyaçlarının karşılanması yönünde çaba sarf eder.

Şirket varlığını sürdürürken toplumunda refahının sağlanması ve artırılması yönünde amacıyla çalışmalarına devam eder.

Şirket, uluslararası geçerliliğe sahip insan haklarına destek olur ve saygı gösterir.

İrtikap ve rüşvet de dahil olmak üzere yolsuzluğun her türlüyle mücadele edilir.

Şirket ortak bir kurum kültürü ile çalışmalarını yürütür.