

Tarih: 8 Kasım 2016

Referans: ENGIE 2016-013

Yayınlayan: Grup Etik & Uyum Departmanı

İletişim: Christelle MARTIN **E-posta:** christelle.martin@engie.com **Tel.:** +33 (0)1 44 22 96 00

Çıkar Çatışmasının Önlenmesine İlişkin Politika

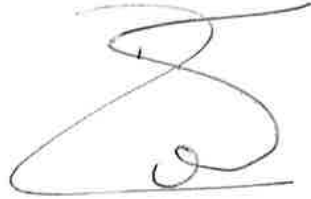
Özet

ENGIE, itibar korumaya ilişkin vermiş olduğu taahhütler çerçevesinde çıkar çatışmalarının önlenmesine ilişkin bir politika tesis etme kararı almıştır.

Bu politika, bu konuda güçlü çıkabilecek durumların çalışanlar tarafından daha iyi tespit edilebilmesini, güvenilir bir etik yönetimi sürecinden geçerek analiz edilip, herkesin iş faaliyetlerine mümkün olduğunca yakın bir biçimde etkili bir şekilde üstesinden gelinebilmesini sağlar.

Bu politika tüm Grup çalışanlarının, çıkar çatışmalarının önlenmesine dair hak ve görevlerini belirlemiştir.

Isabelle KOCHER
CEO



Geçiş sürecine ilişkin önlem: etik ve uyum görevlisinin, ilgili şirket yönetimi ile birlikte bu politikanın yürürlüğe girdiği sırada mevcut olan çekimserlik ya da feragatlerin toplanmasına ilişkin prosedürleri tanımlaması gerekmektedir. Bunun sonucunda, işbu politikanın yürürlüğe girdiği yıl içerisinde özel bir yazılı bilgi oluşturulmalıdır.

Bu karar, en geç 1 Ocak 2017 tarihinde yürürlüğe girer.

İptal edilen veya düzeltilen belge(ler): Yok

Ek dosya(lar): Yok

Dağıtım: dahili

Regüle edilmiş şirketler için geçerli olan yasa ve yönetmeliklerin sınırları çerçevesinde geçerlidir.

İçerik

Giriş	3
1. Tanımlar	3
2. Uygulamanın amacı ve kapsamı	4
2.1. Amaç	4
2.2. Uygulamanın kapsamı	4
3. Çıkar çatışması türleri	4
3.1. Kendisiyle anlaşma yapılması	4
3.2. Görevlerin çatışması	5
3.3. Aile veya arkadaş çıkarları	5
3.4. Hediyeler ve ikramlar	5
4. Çıkar çatışmalarının tanımlanması	5
5. Çıkar çatışmalarını yönetmek	6
5.1. Beyan edilmiş bir çatışma ile ilgili pozisyon alma	6
5.2. Çıkar çatışmasının önlenmesine ilişkin politikanın okunup anlaşıldığına dair beyan	7
5.3. Politikanın uygulanması	8
Ekler	9
Ek 1: Çıkar çatışmasının önlenmesine ilişkin politikanın okunup anlaşıldığına dair beyan	9
Ek 2: Çekimser kalma kararı bildirim, feragat talebi ve feragatin kabulü/reddine dair bildirim	10
Ek 3: Sorular / Yanıtlar	12
Ek 4: Çıkar çatışmaları ile ilgili Grup belgelerinin listesi	14

Giriş

Çıkar çatışması, öncelikle mesleki ahlakla ilgili bir meseledir. Bununla birlikte, gerekli önleyici veya yönetsel çalışmalar bulunmadığında çıkar çatışmaları ve çıkar çatışmalarının neden olabileceği durumlar (nüfuz ticareti, yasa dışı menfaat teminleri, adam kayırma, rüşvet, mahrem bilginin kullanılması, güveni kötüye kullanma ve şirket varlıklarının suistimali vb. durumlarda) cezai yaptırımlara tabi tutulabilir.

Ayrıca çıkar çatışmaları, Grubun imajı ya da itibarı açısından risk teşkil ederek böylesi bir riskin doğurabileceği tüm olumsuz sonuçları da beraberinde getirecektir.

Bu nedenle asıl mesele, her bir çalışanın bireysel ahlakının çok daha ötesindedir. Bu gibi durumların, başta kişisel çıkar nedeniyle ortaya çıksa da, herhangi bir şekilde ortaya çıktıklarında kaçınılmaz olarak şirketi bir bütün olarak etkileyecekleri de yadsınamaz.

1. Tanımlar

- **Çıkar çatışmaları:** “Çıkar çatışması, bir kamu kuruluşunda ya da özel bir kuruluşta çalışan bir kişinin, kendisine kurum tarafından verilen görev ve sorumlulukları yerine getiriş biçimini etkileyebilecek veya etkiliyor gibi algılanabilecek kişisel menfaatlere sahip olduğu durumlarda ortaya çıkar” (Service central de prévention de la corruption – Merkezi Yolsuzluk Önleme Servisi, ya da “SCPC” – 2004 Yılı Raporu)¹.
- **Özel çıkarlar** çalışanın kişisel veya mesleki menfaatleri anlamına gelir.
- **Çalışanlar** ENGIE adına çalışan tüm kişileri kapsar: şirket çalışanları, personel (bordrolu ve/veya geçici işçiler), geçici kadro ve stajyerler.

¹ SCPC bir Fransız hükümeti kuruluşudur. Daha yaygın bir hukuk kaynağında verilen başka bir tanım için, bkz. *Conflict of interests, a Guide for Charity Trustees – 2014: “Güven duyulması gereken konumda bulunan kimsenin kişisel menfaat ya da bağlılıklarının, hayır derneğinin çıkarlarına yalnızca en iyi şekilde hizmet edecek kararları vermesine engel teşkil ettiği ya da engel teşkil ediyor izlenimi verdiği herhangi bir duruma çıkar çatışması denir”*. <https://www.gov.uk/government/publications/conflicts-of-interest-a-guide-for-charity-trustees-cc29/conflicts-of-interest-a-guide-for-charity-trustees#conflicts-of-interest---at-a-glance-summary-legal-requirement>

2. Uygulamanın amacı ve kapsamı

2.1. Amaç

Önleyiciliği vurgulayan işbu politika aşağıdakilere yöneliktir:

- Bir ENGIE çalışanının, almış olduğu bir karar veya atmış olduğu adımlar nedeniyle kendisinin tarafsızlığı ve sorumluluklarını yürütmesinde Gruba olan bağlılığına ilişkin ortaya çıkabilecek herhangi bir şüpheden kaçınmak,
- ve gerektiği yerde, herhangi bir çıkar çatışması tespit edildiğinde itibarın, veya daha genel olarak Grubun ahlaki kurallarının herhangi bir şekilde suistimal edilmesini önlemek amacıyla uygun sonuçların derhal çıkarılması.

Bu açıdan politikanın hedefi, bu gibi durumlarla karşı karşıya kalabilecek ENGIE çalışanlarının ve yardımcı yöneticilerinin bilinçlendirilmesidir.

Diğer Grup belgelerinde çıkar çatışmasına dair yer alan hükümlerin yerini almaksızın, bu hükümleri tamamlamak amacıyla taşır (bkz. ek 4).

2.2. Uygulamanın kapsamı

Bu politika, tüm Grup çalışanları ve ENGIE tarafından ortak olunan ya da mevcut politikaya uyumu sağlama yetkisine sahip temsilcilerinin bulunduğu tüm şirket veya grupların (ortaklıklar, konsorsiyum vb.) çalışanları için geçerlidir.

3. Çıkar çatışması türleri

Bir Grup çalışanından beklenen tarafsızlık, bağımsız muhakeme ya da bağlılığın üzerinde makul şüphe oluşturabilecek herhangi bir durum bu politikanın kapsamına dahildir.

En yaygın çıkar çatışması türleri şunlardır:

3.1. Kendisiyle anlaşma yapılması

Söz konusu işlemdeki taraflardan birinin, karşı tarafta herhangi bir kişisel menfaat bulundurması durumunda kendisiyle anlaşma yapılması söz konusu olur.

Örneğin:

- kişinin kendi özel çıkarına hizmet eden bir tedarikçiyi seçmesi²
- bir çalışanın, bir Grup kuruluşunun teklif sunduğu ihale davetini değerlendiren ya da ihaleyi söz konusu kuruluşa veren, seçimle görevlendirilmiş bir belediye memuru olarak çalışması,

² Bu konu ile ilgili, lütfen tedarikçi ilişkilerine dair Mesleki Ahlak Kurallarına bakınız: “Nesnel ve bağımsız karar alımını bozabilecek tüm çıkar çatışmalarından kaçınınız”.

3.2. Görevlerin çatışması

Bir şahsın, kuruluşun ya da şirketler grubunun eşzamanlı olarak birbiriyle çatışabilecek iki farklı rol veya sorumluluk üstlenmesi halinde görevlerin çatışması söz konusu olur.

Örneğin:

- Grubun alt kuruluşlarından ikisinin aynı ihale davetine katılması³
- bir çalışanın ortak girişim içinde idari bir konuma getirilmesi ve bu konumu dolayısıyla ana şirketin aleyhinde olabilecek kararlar alma durumunda olması

3.3. Aile veya arkadaş çıkarları

Bir çalışanın aile ya da arkadaşlık bağlarının, mesleki görevlerini yerine getirmesine müdahale etme ihtimali bulunması durumunda aile veya arkadaşlık çıkarları ile çatışma söz konusu olur.

Örneğin:

- Bir kişinin (nüfuz sahibi biri ya da örneğin personel alımından sorumlu biri), çalıştığı şirketteki bir mevkiye aile bireylerinden ya da arkadaşlarından birini yerleştirmeye çalışması

3.4. Hediyeler ve ağırlamalar⁴

Bir çalışanın iş ilişkisi bulunduğu şirketlerden, yaygın olarak kabul edilen ve maddi değeri düşük olanlar hariç başka hediyeler ve/veya ağırlamalar kabul etmesi çıkar çatışması oluşturabilir.

Örneğin:

- bir çalışanın, tedarikçilerden biriyle beraber bir tenis karşılaşmasına VIP olarak katılmayı kabul etmesi

4. Çıkar çatışmalarının tanımlanması

Kariyerleri boyunca tüm çalışanlar, özel menfaatlerinin ya da bağlı veya yakın oldukları kişi veya kuruluşların özel menfaatlerinin çalıştıkları kuruluşun menfaatleri ile, dolayısıyla bir bütün olarak Grubun menfaatleri ile çatıştığı durumlarla karşılaşabilirler.

Çıkar çatışmaları, çalışan kişinin mesleki hayatının farklı noktalarında birçok şekilde meydana gelebilir ve koşullara bağlı olarak değişkenlik gösterebilir.

Şu hususlar ile ilgili olabilir:

- **potansiyel çıkar çatışması:** inceleme sırasında, çalışanın özel menfaatleri ile görevlerini yerine getiriş biçimleri arasında nesnel bir çelişki bulunmadığından henüz tam anlamıyla bir çatışma yoktur. Yine de durumda olacak herhangi bir değişiklik (yeni bir mevkiye atanma, terfi, transfer, veya kişinin özel hayatında yaşanan olaylar gibi) bir çatışmaya yol açabilir.

³ 7 Ocak 2016 tarihli, "Potential Conflicts of Interests within the Group: *how to organize ourselves when two group entities are competing in the same auction*" başlıklı hukuki bir bildirin, iki bağlı kuruluşun teklif vermesi durumunda benimsenmesi gereken davranış konusunda tavsiyesi mevcuttur.

⁴ Bu konu ile ilgili, lütfen Tedarikçi İlişkilerinde Ahlak Kurallarına bakınız: "*Nesnel ve bağımsız karar alımını bozabilecek tüm çıkar çatışmalarından kaçınınız*".

- **algılanan çıkar çatışması:** çalışanın görevlerini yerine getiriş biçiminin, kendisinin kişisel çıkarlarıyla bağlantılı olduğuna dair şüpheler vardır. Bu aşamada ortada varsayımlar ya da şüpheler vardır, ve çalışanın özel çıkarlarının mesleki hayatına karışmış olması mümkündür. Gerçekten bir çatışmanın söz konusu olup olmadığına dair tüm şüpheleri ortadan kaldırmak için durum incelemesi yapılmalıdır.
- **gerçek çıkar çatışması:** bu durum, kişinin çalıştığı Grup kuruluşundaki mesleki görevlerini yerine getirmesini etkilemiş olabilecek özel bir menfaati olması nedeniyle çalışanın tarafsızlığından, bağımsız muhakemesinden ya da Gruba olan bağlılığından tamamen emin olunamadığı bir durumdur.

Böyle durumlarda, uygun görüldüğü takdirde müdürlerinin, etik ve uyum görevlilerinin veya genel danışmanlarının da gerektiğinde yardımını alarak, oluşabilecek çıkar çatışmalarını somut bir biçimde tanımlamak ve nesnel bir biçimde analiz etmek her bir çalışanın sorumluluğudur.

Bu bağlamda, çıkar çatışmasının varlığını tespit etmek herkesin kendi mesleki görevlerinin özel menfaatleriyle uyumlu olup olmadığını özenli, tarafsız ve adil bir biçimde incelemesini gerektirir.

Böyle çıkar çatışmalarının meydana gelmesinden kaçınmak ve bunları önlemek için çoğu zaman sorular sormak ve sağduyu ile hareket etmek en iyi yöntemlerdir.

Kişinin kendine soracağı sorulara örnekler (sadece örnek teşkil eden ancak bunlarla sınırlı olmayan):

- Bu hareket veya durum, Grup tarafından tanımlanan prosedürler ile çelişiyor mu?
- Grup için olumsuz sonuçlar doğurma ihtimali var mı?
- Bu durumdan müdürümü veya çalışma arkadaşlarımı haberdar etmezsem bağlılık görevimi ihlal etmiş olur muyum? Profesyonelliğim veya ahlakım sorgulanır mı?
- Bu soruların yanıtı basında ve/veya sosyal medyada yer alsa, ben veya Grubum olumsuz biçimde etkilenir miyiz?

Eğer bu sorulardan herhangi birinin yanıtı “evet” ise, çalışanın algılanan veya gerçek bir çıkar çatışması içinde olduğu kuvvetle muhtemeldir.

5. Çıkar çatışmalarını yönetmek

5.1. Beyan edilmiş bir çatışma ile ilgili pozisyon alma

Çalışanlar, çıkar çatışmasını iki şekilde idare edebilir: kendileri çekilebilirler ya da feragatname alarak çalışmaya devam edebilirler.

5.1.1. Çekimser kalma

Tüm çalışanlar, çıkar çatışmasına girmelerine neden olabilecek görevler ve sorumluluklar kendilerine verildiğinde bu görev ve sorumluluklardan, hakları itibarıyla, derhal çekilir.

Çalışanlar, çekildiklerini etik ve uyum görevlilerine⁵ (bkz. ek 2'deki şablon) bildirmeli ve raporladıkları müdürlerine bilgi vermelidir. Çalışanların bu kararları için gerekçe göstermeleri gerekmez.

⁵ Bu politikanın veya eklerinin geri kalanında daha açık şekilde belirtilmedikçe, “etik ve uyum görevlisi” ifadesi kişinin çalıştığı kuruluşun etik ve uyum görevlisi anlamına gelir. NewCorp çalışanlarının etik ve uyum görevlisi Grubun Etik & Uyum Müdürüdür.

Çalışanlar, kendi isteklerine bağlı olarak:

- görev yaptıkları kuruluşun etik ve uyum görevlisine veya Grubun Etik & Uyum Departmanı'na, aralarında gizli tutulacak şekilde, fikir danışabilir;
- arzu ederlerse, bu kararlarının nedenlerini etik ve uyum görevlisine bildirebilir;
- vermiş oldukları kararın arkasındaki nedenler hakkında kimseyi bilgilendirmeyebilir (örneğin özel hayatlarındaki belirli bir durumu korumak amacıyla).

Etik ve uyum görevlisi, çalışandan almış olabileceği herhangi bir çekimser kalma bildirimini hakkında kişinin çalıştığı kuruluşun baş hukuk müşavirini ve insan kaynakları müdürünü bilgilendirmelidir.

5.1.2. Feragat

Çıkar çatışması içinde olan bir çalışan, raporladığı müdür(ler) ile irtibata geçerek feragat verilmesi isteğinde de bulunabilir (bkz. ek 2'deki şablon). Feragat, çalışanın söz konusu faaliyeti yürütmeye devam etmesine izin verir.

Şef, etik ve uyum görevlisi ile temasa geçerek beraberce feragati verip vermeyeceklerine karar vermelidir.

Etik ve uyum görevlisi, verilen karar hakkında kişinin çalıştığı kuruluşun baş hukuk müşavirini ve insan kaynakları müdürünü bilgilendirmelidir.

Feragat;

- süre sınırlı,
- belirli: genel feragat verilmeyecektir,
- destekli: çalışanın durumunun, (gerekirse feragatte belirtilen şartlar ve kısıtlamalara tabi olan) görevlerini yerine getirmesine engel teşkil etmediğini gösterir biçimde olmalı,
- ve ilgili kuruluşun etik ve uyum görevlisi tarafından yazılı biçimde (e-posta yoluyla) açıkça ifade edilerek onaylanmış ve ilgili insan kaynakları müdürüne bildirilmiş olmalıdır. Etik ve uyum görevlisi bu belgenin bir nüshasını muhafaza etmelidir.

Yukarıdaki 5.1.2. numaralı maddede belirtilen şekilde bir feragatte bulunulduğunda, politikanın kapsamında, feragatin sınırları dahilinde herhangi bir çıkar çatışması söz konusu olmaz.

Örneğin:

- karşı taraf ile çıkar çatışmasının mevcut olduğunu beyan eden ve bu kapsamda bir feragat almış olan alıcı, elbette hala Grubun geçerli satın alma politikasına uymak zorunda kalacaktır

Çıkan sonuç çekimser kalma ya da feragat alma da olsa, eğer çıkar çatışması yapısal ise ya da çalışanın mesleki görevlerinin önemli bir kısmını ilgilendiriyorsa çalışan, beraberce durumu gözden geçirip alternatif görevler üzerinde düşünmek üzere çalıştığı kuruluşun insan kaynakları müdürü ile temasa geçmelidir.

5.2. Çıkar çatışmasının önlenmesine ilişkin politikanın okunup anlaşıldığına dair beyan

İşe alım sırasında yeni sorumluluklar üstlenirken ya da şirket çalışanı olarak yetki veya temsil yetkisi veya atama yetkisi üstlenirken, ya da Grup'taki işverenlerinin entegrasyonu sonrasında çalışanlardan,



Çıkar çatışmasının önlenmesine ilişkin politika

çıkar çatışmasının önlenmesine ilişkin politikayı okuyarak anladıklarına ve bir nüshasını teslim aldıklarına dair bir beyan (bkz. ek 1'deki şablon) imzalamaları istenir.

5.3. Politikanın uygulanması

Politikanın okunup anlaşıldığına dair beyanların, çekimser kalma kararlarının ve feragatlerin kabulü ve/veya reddine dair belgelerin (bkz. ek 1 ve 2'deki şablonlar) toplanması ve arşivlenmesi, ilgili kuruluşun yönetim ve insan kaynakları departmanı ile işbirliği içinde olmak üzere etik ve uyum görevlisinin sorumluluğundadır.

Ekler

Ek 1: Çıkar çatışmasının önlenmesine ilişkin politikanın okunup anlaşıldığına dair beyan

Not: bu belgeler, yerel kanunların bu tip belgeler için belirlediği sürenin tamamı boyunca her ilgili kuruluşun İnsan Kaynakları Departmanı tarafından muhafaza edilmelidir.

..... şirketinde olarak görev yapan, ve aşağıda imzası bulunan ben, :

- Çıkar çatışmasının önlenmesine ilişkin politikanın bir nüshasını teslim aldığımı kabul ederim
- Çıkar çatışmasının önlenmesine ilişkin politika hakkında bilgi sahibi olduğumu kabul ederim
- Çıkar çatışmasının niteliğini açıklamama hakkım olduğunu biliyorum
- İsteğime bağlı olarak, herhangi bir çıkar çatışması olasılığına dair, aramızda gizli kalacak şekilde, etik ve uyum görevlisinin ya da çalıştığım şirketin baş hukuk müşavirinin bilgilerine danışma hakkım olduğunu biliyorum.

..... tarihinde’de imzalanmıştır.

İmza

Ek 2: Çekimser kalma kararı bildirim, feragat talebi ve feragatin kabulü/reddine dair bildirim örnekleri

Not: aşağıdaki belgelerin tamamı, çıkar çatışması ile ilişkilendirilen projenin/görevin bitiminden iki yıl sonrasına kadar muhafaza edilmelidir.

ÇEKİMSER KALMA KARARI BİLDİRİMİ

Çalışan tarafından etik ve uyum görevlisine bildirilmesi gereken çekimser kalma kararı bildirim örneği; daha sonra çalışan tarafından müdürüne bildirilir.

..... şirketinde olarak görev yapan, ve aşağıda imzası bulunan ben, , işbu belge ile tarihinde Grubun çıkar çatışmasının önlenmesine ilişkin politikası çerçevesinde sahip olduğum takdir hakkımı kullanarak aşağıda belirtilen görevleri yerine getirmekten çekildiğimi bildiririm:

..... süre ile
.....

..... tarihinde imzalanmıştır.

İmza

FERAGAT TALEBİ

Çalışan tarafından müdürüne bildirilmesi gereken feragat talebi örneği; daha sonra müdür tarafından kuruluşun etik ve uyum görevlisine bildirilir.

..... şirketinde olarak görev yapan, ve aşağıda imzası bulunan ben, , işbu belge ile tarihinde Grubun çıkar çatışmasının önlenmesine ilişkin politikası çerçevesinde sahip olduğum feragat talep etme hakkımı, aşağıdaki görevleri yerine getirmek adına kullandığımı bildiririm:

..... süre ile

..... tarihinde’de imzalanmıştır.

İmza

FERAGATİN KABULÜ/REDDİNE DAİR BİLDİRİM

Müdür ve şirketin etik ve uyum görevlisi tarafından feragat talebinde bulunan çalışana bildirilmesi gereken feragatin kabulü/reddine dair bildirim örneği.

..... şirketinde olarak görev yapan, ve aşağıda imzası bulunan direkt olarak bağlı olduğunuz müdür ve şirketinin etik ve uyum görevlisi olan bizler, Grup politikasının çıkar çatışmasının önlenmesine ilişkin politikadan almış olduğumuz yetkiye dayanarak müşterek şekilde:

- tarihli posta/e-postanız ile talep etmiş olduğunuz feragati, aşağıda belirtilen neden(ler) dolayısıyla ve şart(lar) altında vermeyi kabul etmiş olduğumuzu bildiririz:

-
-
-

- tarihli posta/e-postanız ile talep etmiş olduğunuz feragati, aşağıda belirtilen neden(ler) dolayısıyla vermeyi reddetmiş olduğumuzu bildiririz:

-
-
-

..... tarihinde’de imzalanmıştır.

İmza

İmza

Ek 3: Sorular / Yanıtlar

Aşağıda verilen yanıtlar yalnızca yol gösterici olup, belli bir durumun içeriği ve o durumun içinde bulunduğu şartlar göz önüne alındığında o duruma özel yapılacak bir değerlendirmenin yerine geçemez.

1. Özel alanın mesleki alan üzerindeki etkisi

1.1. Erkek kardeşimin üyesi olduğu bir ihale komisyonuna sunulacak bir teklif üzerinde çalışabilir miyim?

Kardeşiniz teklifi yeterince adil olarak incelemek için gerekli mesafe, nesnellik ya da tarafsızlığa sahip olamayabileceğinden (ya da başkaları tarafından sahip olmadığı düşünüldüğünden) bu durumda algılanan çıkar çatışması söz konusudur. Bu durumda, konunun üzerinde çalışmaktan kaçınmalısınız.

Şartlar ne olursa olsun, etik ve uyum görevlisi ile görüşmelisiniz.

1.2. Grubun satın almak istediği bir yeni bir şirkette %10 hisseye sahibim. Ne yapmalıyım?

Herhangi bir çıkar çatışmasından ve bilgilerin ifşa edilmesinden kaçınmak için satın alım işlemlerinde hiçbir şekilde yer almamalısınız. Satın alma projesinden hariç tutulacaksınız.

Şartlar ne olursa olsun, etik ve uyum görevlisi ile görüşmeniz daha uygun olacaktır.

1.3. Grubun tedarikçilerinden birinin hizmet kalitesinden çok etkilendim. Kendisinin şirketine yatırım yapabilir miyim?

Grup ile akdi ilişkisi bulunan bir şirkete yatırım yapmak eğer sizi satın alma, yatırım tutarları gibi konuları etkileyecek bir konuma sokacaksa bu durum çıkar çatışması teşkil edebilir.

1.4. Oğlum bir otelin sahibi. Orada bir Grup etkinliği düzenlenebilir mi?

Diğer yerlerin yanında söz konusu otel de bir etkinlik mekanı olarak düşünülebilir. Böyle bir durumda, kendinizi çıkarların çatışacağı bir durumda bulmamak için etkinlik mekanının seçilmesi ve etkinliğin organizasyon süreçlerine katılmaktan kaçınmalısınız.

1.5. ENGIE'nin alt kuruluşlarından birinde yönetici olmayı ve başka bir alt kuruluşta çalışmayı sorumluluklarıma istinaden kabul edebilir miyim?

ENGIE şirketinde hem bir yönetici hem de bir çalışan olmak, alt kuruluş için geçerli olan kişisel veya düzenleyici statü ile ilgili istisna koşullarına uygun olmasına tabi olarak (düzenlemeye tabi alt kuruluşlar gibi), çıkar çatışması yaratmaz. Ancak bazı pozisyonlar, mevzuat hükümleri gereğince bu tip sorumluluklar ile bağdaşmaz.

Şartlar ne olursa olsun, uyum görevlisi ile görüşmelisiniz.

1.6. Komşumun kızını stajyer olarak işe alabilir miyim?

Stajyer olarak alınan bir kişi, ENGIE şirketinde stajyerlik yapmak için gerekli olan tüm nesnel şartlara sahip olmalıdır. Böyle bir durumda potansiyel bir çıkar çatışması meydana gelirse, stajyerlik talebinin başka bir ENGIE departmanına veya üzerinde nüfuzunuzun bulunmadığı başka bir kuruluşa yönlendirilmesi tavsiye olunur.

2. Çalışanın mesleki hayatının kişisel hayatına uzanmasının etkileri

2.1. Doğrudan kendi şehrimi ilgilendiren bir projede yer almam istendi. Ne yapmalıyım?

Olası bir çıkar çatışmasının bulunduğu her durumda olduğu gibi, ilk olarak kişisel konumunuzun proje üzerinde çalışırken nesnellüğünüz ve bağımsız muhakemeniz üzerinde bir değişikliğe neden olup olmayacağına ve kişisel konumunuzun size bu konuyu herhangi bir şekilde etkileme gücü verip vermeyeceğine karar vermelisiniz.

Dolayısıyla durum, gerçek veya farz edilen nüfuzunuzun somut olarak ne şekilde olacağı göz önüne alınarak dikkatli ve nesnel biçimde analiz edilmelidir. Bu yüzden, sözgelimi belediyenin içinde herhangi mevkiye seçim yoluyla atanmış biriyseniz ya da böyle bir mevki sahibi ile yakınlığınız varsa bu konuda sorumluluk alamayabilirsiniz.

O zaman çekilmek ve şartlar ne olursa olsun kuruluşunuzun etik ve uyum görevlisi ile görüşmek sizin sorumluluğunuzdadır.

2.2. En yakın arkadaşımın bir ticari ortağımızın temsilcisi olan eşiyle, ticari ortak ile yürütmekte olduğumuz müzakereler ile ilgili görüşme fırsatım var. Ne yapmalıyım?

ENGIE'nin karşı tarafındaki kuruluşu temsil eden bir insana olan yakınlığınız fiilen bir çıkar çatışmasına, veya en azından algılanan bir çıkar çatışmasına yol açar.

Tercihen, bir ENGIE üyesi herhangi bir çıkar çatışması riskinden kaçınmak adına kendisinin akrabası veya yakın arkadaşı tarafından temsil edilen karşı tarafı ilgilendiren kararları alacağı bir durumdan kaçınmalıdır.

Bu durumda, kendi inisiyatifinizi kullanarak çekilmelisiniz ya da en azından kuruluşunuzun etik ve uyum görevlisi ile bu özel durumu görüşmelisiniz.

Ek 4: Çıkar çatışmaları ile ilgili mevcut Grup belgelerinin listesi

- Etik tüzüğü
- Etik uygulamaları kılavuzu
- Yöneticiler için çerçeve
- Grubun finans çalışanları için mesleki ahlak kuralları
- Tedarikçi ilişkileri için mesleki ahlak kuralları
- Hediye ve ağırlamalara ilişkin politika
- Şirketin IT ve telekomünikasyon kaynaklarının kullanımı ile ilgili sözleşme
- Grubun stratejik satın alma ve tedarik Yönetimi ENGIE 2016-004
- Grubun satın alım/tedarik politikası
- ENGIE güvenlik ilkeleri: ödeme yöntemi dolandırıcılığının önlenmesi, Grubun gayrimenkul politikası ve standartları
- Vb.