

Rüsvet Karsiti Is İlkeleri

Uluslararası Seffalık Örgütü ve Uluslararası Sosyal Hesap Verme Yükümlülüğü girişimi

1 Giriş

Rüsvet Karsiti Is İlkeleri ("Is İlkeleri"); bir özel sektör hissedar grubu, sivil toplum örgütleri ve sendikalar tarafından, müesseselerin tüm faaliyetlerinde rüsvete¹karsi sürdürdükleri mücadele için etkili yaklaşımlar geliştirmelerine yardımcı bir araç olarak; geliştirildi.

Is İlkeleri, OECD "Uluslararası Ticari Muamelelerde Yabancı Kamu Görevlilerine Rüsvet Verilmesiyle Mücadele Kongresi" ICC " Santaj ve Rüsvete Karsi Mücadeleyi Yürütme Kuralları" ve OECD "Çokuluslu Sirketlere Direktifler"inin gözden geçirilmiş metninde yer alan rüsvet karsiti hükümler gibi yeni girişimlere pratiklik kazandırmaktadır.

Is İlkeleri büyük, orta boy ve küçük şirketlerin kullanımı için tasarlanmıştır. Bu ilkeler kamu görevlilerine verilen rüsvetler ile özelden-özele muameleler için geçerlidir. Bu belgenin amacı, rüsvete karsi koymak için pratik yollar göstermek, düzgün bir oyun alanı oluşturmak ve uzun vadeli is avantajı sağlamaktır.

2 Is İlkeleri

- **Müessese dolayli veya dogrudan verilen tüm rüsvet sekilerini yasaklayacaktır.**
- **Müessese rüsvete karsi çıkma Programini uygulamayi taahhüt edecektir.**

¹ **Rüsvet:** Herhangi bir şirketin faaliyetlerini yürütemek ugruna dürüst olmayan, yasa dışı veya güveni ihlal edici herhangi bir şey yaptırmak için herhangi bir kişiye verilen veya o kisten alınan veya alınması/verilmesi önerilen herhangi bir armağan, ücret, ödül veya sağlanan diğer herhangi bir yarar.

İs İlkeleri dürüstlük, saydamlık ve hesap verme yükümlülüğü gibi temel değerlere bağlılık üzerine inşa edilmiştir. Müesseseler rüşvetin kabul görmediği, güvene dayalı ve esaslı bir iç-kültür yaratmayı ve bunu sürdürmeyi amaçlayacaklardır.

Program, değerler, politikalar, süreçler, eğitim ve kılavuzluk dahil olmak üzere, bir müessesenin rüşvet karsiti çabalarının tümünden oluşmaktadır.

3 Amaçlar

İs İlkeleri aşağıdakileri amaçlamaktadır:

İyi iş uygulamaları ile rüşvetle mücadelede risk yönetimi stratejileri için bir çerçeve sağlamak.

Müesseselerin aşağıdakileri gerçekleştirmelerine yardımcı olmak:

- a) rüşveti ortadan kaldırmak
- b) rüşvetle mücadeledeki kararlılıklarını sergilemek
- c) faaliyet gösterdikleri her yerde dürüstlük, saydamlık ve hesap verme yükümlülüğü gibi iş standartlarının iyileştirilmesine olumlu katkıda bulunmak.

4 Bir Rüşvetle Mücadele Programı Gelistirmek

4.1 Müesseseler, büyüklük, iş sektörü, olası riskler ve işletme mekânlarının yerlerini yansıtan birer Program geliştirmelidirler. Rüşvetin, müessesenin etkili kontrolü altındaki tüm faaliyetlerden elenmesi için kullanılacak olan kesin değer, politika ve prosedürler Programda açıkça ve mümkün olduğu kadar ayrıntili olarak belirtilmelidir.

4.2 Program müessesenin iş gördüğü tüm yargı dairelerinde geçerli olan rüşvet karsiti tüm yasalara ve özellikle müesseseye özgü iş uygulamalarıyla doğrudan bağlantılı olan yasalara uyum sağlamalıdır.

4.3 Müessese Programi hazirlarken, personel, işçi sendikalari ve çalisan temsilcisi diger kuruluslara danismalidir.

4.4 Müessese, ilgili taraflarla iletisim kurmak suretiyle, Programin etkin gelismisi açisindan önem tasiyan tüm hususlardan haberdar edilmeyi saglamalidir.

5 Programin Kapsami

Müessese rüsvet karsiti Programi olustururken, hangi belirli alanlarin en fazla rüsvet riski tasidigini çözümlemelidir.

Program, müessesenin faaliyet alanina uygun rüsvet türleri arasinda en yaygin olanlari ele almanin yani sira, en az asagidaki alanlari da kapsamalidir:

5.1 Rüsvetler

Müessese, herhangi bir sözleşmenin tümü veya bir bölümüyle ilgili ödemelerden komisyonlarin; veya müşteri, acente, müteahhit, tedarikçi veya bu kisilerin personeli veya resmi yetkililere baska yol veya kanallardan saglanacak uygunsuz yararlar dahil olmak üzere, tüm ikram, armagan veya diger sekillerde herhangi bir rüsvetin verilmesini ve önerilmesini yasaklamalidir.

Müessese, ayrica personelinin müşteri, acente, müteahhit ve tedarikçilerden veya onlarin çalisanlarindan veya resmi yetkililerden, kendisinin veya ailesinin, dostlarinin, ortak veya tanidiklarinin yararina rüsvet veya komisyon almasını veya ayarlamasını da yasaklamalidir.

5.2 Politik katkilar

Müessese, personel veya acenteleri siyasi parti, organizasyon veya politikaya girmis kisilere ticari muamelelerde çıkar saglamak amaciyla dogrudan veya dolayli olarak katkıda bulunmamalidir.

Müessese tüm siyasi katkilarini alenen açıklamalidir.

5.3 Yardım amaçlı katkı veya sponsorluklar

Müessese yardım amaçlı katkı veya sponsorlukların rüşvet kamufleji olarak kullanılmamasını sağlamalıdır.

Müessese tüm yardım amaçlı katkıları alenen açıklamalıdır.

5.4 Kolaylaştırma ödemeleri

Kolaylaştırma ödemelerinin² bir tür rüşvet olduğunun bilincine vararak, müessese bu ödemeleri teshis etmeli, asgariye indirmeli ve tercihen elimine etmelidir.

5.5 Armaganlar, agırlamalar ve harcamalar

Ticari muamelelerin sonuçlarını etkiledikleri veya makul ve gerçek gider olmadıkları sürece, müessese armagan, agırlama veya harcamaların karşılanması şeklinde ikramların alınması veya verilmesini yasaklamalıdır.

6 Program uygulama koşulları

Aşağıdaki bölüm müesseselerin Programı uygularken yerine getirmeleri gereken asgari zorunlulukları listelemektedir.

6.1 Organizasyon ve sorumluluklar

6.1.1 Yönetim Kurulu veya muadili organ, İş İlkelerini kurum politikası olarak benimseyerek, yönetimin Programı uygulamasında liderlik, kaynak ve etkin destek sağlamalıdır.

6.1.2 CEO programın tutarlı ve yetki sınırları net belirlenmiş bir biçimde yürütülmesini sağlamakla yükümlüdür.

² Bunlar, aynı zamanda "kolaylaştırıcı", "hızlandırıcı" veya "yağlama" ödemeleri olarak da adlandırılan ve ödemeyi yapanın zaten yasal veya diğer şekilde hakkı olan rutin veya gerekli işlemlerin gerçekleşmesini sağlamak veya hızlandırmak için yapılan ufak ödemelerdir.

6.1.3 Yönetim Kurulu, CEO ve üst düzey yönetim İş İlkelerinin uygulanmasındaki kararlılıklarını bariz ve etkin biçimde sergilemelidirler.

6.2 Ticari İlişkiler

Müessese Programını yan kuruluşları, ortaklıkları, acenteleri, müteahhitleri ve ticari ilişkide bulunduğu diğer üçüncü kişilerle olan işlerinde uygulamalıdır.

6.2.1 Yan kuruluşlar ve ortaklıklar

6.2.1.1 Müessese bir ortaklığa katılmadan önce gerekli titizliği göstermelidir.

6.2.1.2 Müessese, etkili kontrolü altındaki yan kuruluş ve ortaklığın Programını benimsemesini sağlamalıdır. Etkili kontrole sahip olmadığı durumlarda, müessese Programını açıklayarak, söz konusu yan kuruluş ve ortaklığın İş İlkeleri doğrultusunda hareket ettiklerini kontrol etmek için elinden gelen tüm çabayı gösterecektir.

6.2.2 Acenteler

6.2.2.1 Müessese acenteleri aracılığıyla usulsüz ödemeler yapmamalıdır.

6.2.2.2 Müessese acentesini seçerken gereken titizliği göstermelidir.

6.2.2.3 Acentelere ödenen miktar verilmiş yasal hizmetlerin uygun ve gerekçeli karşılığı olmalıdır.

6.2.2.4 İlişki belgelenmelidir.

6.2.2.5 Acente müessesenin Programına uymayı sözleşme şeklinde kabul etmelidir.

6.2.2.6 Müessese acentelerinin davranışlarını izlemeli ve rüşvet verdikleri takdirde ilişkilerini sona erdirmeye hakkına sahip olmalıdır.

6.2.3 Müteahhitler ve tedarikçiler

- 6.2.3.1 Müessese tedarik uygulamalarını adil ve saydam şekilde yürütmelidir.
- 6.2.3.2 Müessese önemli müteahhit ve tedarikçilerini değerlendirirken, etkin rüşvet karsiti politikalara sahip olduklarından emin olacak şekilde gerekli titizliği göstermelidir.
- 6.2.3.3 Müessese kendi rüşvet karsiti politikalarını müteahhit ve tedarikçilere açıklamalıdır. Önemli müteahhit ve tedarikçilerin davranışlarını izlemeli ve rüşvet verdikleri takdirde ilişkilerini sona erdirmeye hakkına sahip olmalıdır.
- 6.2.3.4 Müessese rüşvet verdiği bilinen müteahhit ve tedarikçi adaylarıyla iş yapmaktan kaçınmalıdır.

6.3 İnsan Kaynakları

- 6.3.1 İşe alma, terfi ettirme, eğitim, performans değerlendirmesi ve takdir müessesenin Programa bağlılığını yansıtmalıdır.
- 6.3.2 İnsan kaynaklarının Programla ilgili politika ve uygulamaları, yerine göre personel, işçi sendikaları veya diğer çalışan temsilci kuruluşlarına danışılarak geliştirilmeli ve gerçekleştirilmelidir.
- 6.3.3 Müessese, iş kaybına uğramasına neden olsa bile, rüşvet vermeyi reddeden hiçbir personelin rütbe indirme, cezalandırma veya diğer olumsuz sonuçlarla karşılaşmayacağını açıkça belirtmelidir.
- 6.3.4 Müessese programın ihlal edilmesi halinde uygun yaptırımı uygulamalıdır.

6.4 Eğitim

- 6.4.1 Müdür, personel ve acentelere program konusunda özel eğitim verilmelidir.

6.4.2 Gerekli durumlarda müteahhit ve tedarikçiler de Program konusunda eğitilmelidirler.

6.5 Kaygı belirtmek ve rehberlik istemek

6.5.1 Programın etkili olabilmesi için, personel ve diğerlerinin kaygılarını ilk fırsatta belirteceklerine ve ihlalleri ihbar edeceklerine güvenilebilmelidir. Bu amaçla müessese, personel ve diğerlerinin ,güven içinde ve misillemeden korkmadan, kaygılarını bildirebilecekleri ve ihlalleri ihbar edebilecekleri emin ve erişilebilir kanallar sağlamalıdır.

6.5.2 Bu kanallar, personel ve diğerlerinin Program konusunda danışma isteklerine ve iyileştirme önerilerine de açık olmalıdır. Bu süreci desteklemek için, müessese personel ve diğerlerine Programın müstakil olaylarda yorumlanmasına ilişkin rehberlik sağlamalıdır.

6.6 İletişim

6.6.1 Müessese Program için kurum içi ve dışında etkin iletişim kurmalıdır.

6.6.2 Müessese ,bir istek halinde, rüşvetle mücadele için kullandığı yönetim sistemlerini kamu oyuna açıklamalıdır.

6.6.3 Müessese, ilgili taraflardan Programa ilişkin gelen haberleşmelere açık olmalıdır.

6.7 İç kontroller ve denetim

6.7.1 Müessese, tüm mali işlemleri usulüne göre ve adil biçimde belgeleyen defter ve kayıtlarını doğru şekilde tutmalı ve teftise hazır bulundurmalıdır. Müessese defter dışı hesap tutmamalıdır.

6.7.2 Müessese Programın sürekli iyileştirilmesini destekleyici geribildirim mekanizmaları ve diğer iç süreçler oluşturmalıdır.

6.7.3 Müessese, basta muhasebe ve kayıt tutma uygulamaları olmak üzere iç kontrol sistemlerini, rüşvetle mücadelede etkili olduklarını garantilemek için, düzenli olarak denetletmelidir.

6.8 İzleme ve Gözden Geçirme

6.8.1 Müessesenin üst düzey yönetimi programı izlemeli ve belirli aralıklarla programın uygunluğu, yeterliliği ve etkinliğini gözden geçirerek, gerekli iyileştirmeleri gerçekleştirmelidir. Üst düzey yönetim, Program inceleme sonuçlarını düzenli aralıklarla Denetim Komitesi veya Yönetim Kuruluna bildirmelidir.

6.8.2 Denetim Komitesi veya Yönetim Kurulu Programın yeterliliği konusunda bağımsız bir değerlendirme yaparak, bulgularını Faaliyet Raporunda hissedarlara açıklamalıdır.