



Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası

1. Amaç ve Kapsam

H.R. İnsan Kaynakları Danışmanlığı A.Ş.'nin (HRM) Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'nın (bundan böyle "Politika" olarak anılacaktır) amacı, HRM çalışanlarının, HRM etik ilkelerine göre çalışırken ilgili tarihte yürürlükte bulunan rüşvet ve yolsuzlukla mücadele hakkındaki yasal yönetmeliklere uygun davranmasının sağlanmasıdır. Bizler, HRM olarak rüşvet ve yolsuzluğa karşı sıfır tolerans yaklaşımını benimsiyoruz.

HRM'nin Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası aşağıdaki kadrolar için geçerlidir:

- Yönetim Kurulu dahil olmak üzere tüm HRM çalışanları
- HRM'nin tüm tedarikçileri ve iştirakleri ile onların çalışanları
- HRM'ye dış kaynak sağlayan şirketler ve onların iş ortakları ve çalışanları

2. Tanımlar

Yolsuzluk, doğrudan veya dolaylı yoldan yasadışı çıkar sağlayan veya rüşvet alan bir kişinin görevlerini veya gerekli eylemleri yasalara uygun şekilde yerine getirmesinde sapmalara sebep olacak her türlü rüşvet veya yasadışı faydanın talep edilmesi, teklif edilmesi, verilmesi ya da kabul edilmesidir.

Rüşvet, kişinin bir işi yerine getirmek veya getirmemek, işi hızlandırmak veya yavaşlatmak vb. suretiyle görevinin gerekliliklerini ihlal edecek şekilde üçüncü bir şahısla yaptığı bir anlaşma çerçevesinde çıkar elde etmesidir.

Rüşvet ve yolsuzluk, aşağıdakiler gibi çeşitli şekil ve alanlarda ortaya çıkabilir:

- Hediyeler
- Siyasi Bağışlar
- Ağırlama
- Dış Kaynak Sağlayan Şirketler ve İş Ortakları
- Kolaylaştırıcı Ödemeler

3. Görev ve Sorumluluklar

Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası, Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır. Politika'nın uygulanması ve güncellenmesi Yönetim Kurulu'nun yaptığı görevlendirmeler yoluyla sağlanır.



Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası kapsamında yasal yönetmeliklere uygun olması gereken süreç, sistem ve kurumsal yapılar ile etik ilkeleri belirlenmiş ve ilgili görevlere not edilmiştir. Bu doğrultuda:

- Etik ilkelerinin düzenlenmesi ve düzeltilmesi, HRM Yönetim Kurulu'nun yetkisi altında olup, bir çalışanın söz konusu ilkeleri ihlal etmesi durumunda disiplin yaptırımı uygulanır. Disiplin Kurulu, Yönetim Kurulu'nun görevlendirmesi üzerine söz konusu davaları inceleme yetkisine sahiptir.
- HRM yöneticileri, potansiyel risklerin değerlendirilmesine yönelik önlemler alınmasından, çalışanların, dış kaynak sağlayan şirketlerin ve iş ortaklarının ilkelerine uygun hareket etmesinin sağlanmasına kadar sorumludur.
- HRM çalışanları, Yönetim Kurulu'nun belirlediği politikalara bağlı kalınmasından, Türk İş Kanunu ve iş sözleşmesince belirlenen görevlerinin yerine getirilmesine kadar sorumludur.

4. Rüşvet ve Yolsuzluk

HRM, her türlü rüşvet ve yolsuzluğa karşı olup, ilgili kanun, yönetmelik ve ilkelere uyma konusunda kararlı bir tutum sergiler. Rüşvet almak veya rüşvetçilik, amacı ne olursa olsun asla kabul edilemez.

HRM'den rüşvet yoluyla hizmet alma niyetinde olan üçüncü şahıslarla (dış kaynak sağlayan şirketler ve iş ortakları) iş ilişkilerinin sürdürülmemesi esastır.

5. BÜYÜK RİSK ALANLARI VEYA YOLSUZLUK

HRM bünyesinde rüşvet ve yolsuzlukla etkili bir biçimde mücadele etmek için, ilgili birimler tarafından olası riskler önceden tanımlanır ve faaliyetler kategorilere göre ayrılarak gerekli incelemeler yürütülür. Analiz çalışmalarının sonuçlarına göre, risk tabanlı bir yaklaşım çerçevesinde olası riskler göz önünde bulundurularak gerekli önlemler alınır. Alınan önlemler, mevcut çalışanların pozisyonlarının riske maruz kalma seviyesi ve görev seviyeleri dikkate alınarak belirlenir.

a) Hediyeler

Hediye, genellikle HRM ile iş ilişkisi içinde olan müşteriler veya kişiler tarafından, takdir ifadesi olarak veya ticari nezaket amacıyla verilen ve finansal bir ödeme gerektirmeyen bir üründür.



HRM tarafından üçüncü şahıslara verilen her türlü hediye alenen ve iyi niyetle sunulur. Aynı ilkeler, bir hediye kabul edilirken de uygulanır ve bu ilkelere uygun şekilde kişiyedeğil çalıştığı şirkete verilen düşük fiyatlı sembolik bir hediye olmadıkça hiçbir koşul altında kabul edilemez.

Politikaya uygun olsa bile, herhangi bir çıkar çatışmasına sebep olabilecek veya bu şekilde algılanabilecek durumlarda hiçbir hediye sunulamaz veya kabul edilemez.

b) Siyasi Bağışlar

HRM'nin hizmet alımıyla ilgili herhangi bir kararı HRM menfaatine etkilemek amacıyla herhangi bir devlet memuruna veya siyasi parti adayına kurumsal veya bireysel ödeme yapmaması, herhangi bir hediye vermemesi, maddi yardım sağlamaması veya bağışta bulunmaması şarttır.

c) Ağırlama

Ticari ilişkilerin geliştirilmesi ve normal bir ticari iletişim ağının kurulması için üçüncü şahıslara ağırlama teklif edilebilir. Söz konusu üçüncü şahıslar arasında müşteriler, danışmanlar, avukatlar, denetçiler ve HRM ile iş ilişkisi bulunan diğer şirketler yer alabilir. HRM'nin sunduğu ağırlama, alenen, koşulsuz olarak ve iyi niyetle yapılır.

Politikaya uygun olsa bile, herhangi bir çıkar çatışmasına sebep olabilecek veya bu şekilde algılanabilecek durumlarda ağırlama sunulamaz veya kabul edilemez.

d) Dış Kaynak Sağlayan Şirketler ve İş Ortakları

Destek hizmetlerinin alındığı firmalar da dahil olmak üzere dış kaynak sağlayan şirketler ve iş ortaklarının, politika ilkelerine ve ilgili diğer yönetmeliklere uygun hareket etmesi şarttır. Bu nedenle, dış kaynak sağlayan şirketlerle ve iş ortaklarıyla yapılan tüm anlaşma ve sözleşmelere, şirket ile iş ortaklarının çalışanlarının HRM'nin politikalarına uygun hareket etmesi şartı dahiledilir. Bu ilkelerle birlikte olası riskler ortadan kaldırılır. HRM, "Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası"na uymayan kişi veya kurumlarla olan ilişkilerini sonlandırır.

6. Eğitim

Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası, tüm çalışanlara iletilmiştir ve paylaşımlı şirket ağı kapsamında daima ve kolayca erişilebilir durumdadır.

Çalışanların bu ilkeleri benimsemesini ve bu ilkelere uygun şekilde davranmasını sağlamak amacıyla sürekli eğitimler verilir.