

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI

GİRİŞ:

Enpara Bank'ta işleri yapma biçimi, yapılacak işin kendisi kadar önemlidir. Bankamız, her bir çalışanın en yüksek iş ve kişisel standartlara ulaştığı ve herkesin Banka'dan ve yaptığı işten gurur duyduğu bir çalışma ortamı oluşturmayı hedeflemektedir.

Dürüstlüğün sürdürülebilir başarının temel taşı olduğuna inanıyor, dikkat ve kararlılıkla uzun vadeli büyümemizi ve itibarımızı destekleyen, yolsuzluktan arındırılmış bir ortam oluşturmayı hedefliyoruz.

Bankamız Politikası, tüm faaliyetlerin dürüst ve etik bir şekilde yürütülmesidir. Banka, rüşvet ve yolsuzluğa karşı sıfır tolerans yaklaşımını benimsemekte olup, faaliyet gösterdiği her yerde tüm iş ilişkileri ve işlemlerinde profesyonel, adil ve dürüst davranma konusunda en yüksek standartlara bağlıdır. Banka, rüşvet ve yolsuzlukla mücadeleye yönelik etkin sistemler uygulamaya koymuştur.

Bankamız, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele amacıyla yürürlükteki yerel ve uluslararası mevzuat ve standartlara uymaktadır.

AMAÇ:

Bu Politika'nın amacı aşağıdakileri sağlamaktır:

1. Enpara Bank (Banka) çalışanlarının rüşvet ve yolsuzluğun önlenmesi ve bunlarla mücadele edilmesine ilişkin yükümlülüklerini belirlemek;
2. Banka çalışanlarının, rüşvet ve yolsuzluğa karşı Banka'nın benimsediği duruşa uyma ve bu duruşu sürdürme konusundaki sorumluluklarını ortaya koymak;
3. Banka bünyesinde görev yapan kişilere, rüşvet ve yolsuzlukla ilgili hususların nasıl tespit edileceği ve bu durumlarla nasıl başa çıkılacağı konusunda bilgi ve rehberlik sağlamak;
4. Rüşvet ve yolsuzluğun önlenmesine ve bunlarla mücadeleye ilişkin açık ilke ve kuralları benimsemek;
5. Banka çalışanları arasında rüşvet ve yolsuzlukla bağlantılı eylemlerden kaçınılması konusunda farkındalık yaratmak;
6. Bankanın imajını ve itibarını korumak amacıyla, şüpheli durumların uygun iletişim kanalları aracılığıyla bildirilmesini teşvik etmek.

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI

Rüşvet ve yolsuzluk faaliyetlerine iştirak edilmesi halinde uygulanabilecek yaptırımlar son derece ağır olup, aşağıdakileri içerebilir:

1. Para Cezaları: Hem bireylere hem de kuruma yüksek tutarlı mali yaptırımlar uygulanabilir.
2. Hapis Cezası: Rüşvet ve yolsuzluk faaliyetlerine karışan kişiler, uzun süreli hapis cezaları ile karşı karşıya kalabilir.
3. İtibar Kaybı: Rüşvet ve yolsuzluk iddiaları, bankanın itibarına ciddi şekilde zarar verebilir ve müşteri güveninin ve iş hacminin kaybedilmesine yol açabilir.
4. Faaliyet Kısıtlamaları: Düzenleyici otoriteler, bankanın faaliyetlerini sınırlayıcı tedbirler uygulayarak bankanın iş yapma kapasitesini olumsuz etkileyebilir.

Bu Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası'na uyum, müşterilerimizin, paydaşlarımızın ve daha geniş toplumun güven ve itimadının korunması açısından hayati öneme sahiptir. Bu Politika'ya riayet ederek yalnızca ulusal ve uluslararası mevzuata uyum sağlamakla kalmamakta, aynı zamanda etik iş uygulamalarına olan bağlılığımızı da ortaya koymaktayız.

KAPSAM:

Bu politika; Banka çalışanlarının tümünü, bir iş sözleşmesi ile ya da başka bir şekilde Banka için çalışan herkesi ve Banka için veya Banka adına hizmet sunan tüm üçüncü tarafları kapsar.

Bankanın faaliyetlerini yürüttüğü dürüstlük temel standartları, nerede çalıştığımızı veya kimlerle iş yaptığımızı bağlı olarak değişmez. Bu politika, banka genelinde buldukları yer veya yaptıkları iş ne olursa olsun tüm çalışanlara (tam zamanlı ve yarı zamanlı) ve geçici çalışanlara (danışmanlar veya yükleniciler gibi) uygulanır. (Bu belgede birlikte "çalışanlar" olarak anılacaktır.)

Bu politika QNB Grup bünyesinde çalışan tüm çalışanların uyması gereken tek bir standart belirlemektedir. Bununla birlikte, ülkemizde veya iş ilişkisinde bulunulan yerlerde daha sıkı yerel mevzuat ve düzenlemelerin bulunması halinde, çalışanların kendi yargı alanlarında geçerli olan söz konusu yerel mevzuat ve düzenlemelere uyması gerekmektedir.

Rüşvet ve yolsuzluğun önlenmesine yönelik taahhüdün bir parçası olarak Banka adına hareket eden kişilerin (üçüncü tarafların) da etkili rüşvet ve yolsuzlukla mücadele politikalarına uygun hareket etmelerinin sağlanması esastır.

REFERANS:

QNB Grup Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası
Enpara Bank Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Talimatı (TAL.01125)
Çıkar Çatışmaları Politikası (POL.00001)
Disiplin Komitesi Çalışma Usul ve Esasları Yönetmeliği (YÖN.00058)
İnsan Kaynakları Yasal İşlemler Talimatı (TAL. 00820)
Enpara Bank Dış ve Destek Hizmet Yönetimi Politikası (POL.00012)

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI

Yardım ve Bağış İşlemleri Talimatı (TAL.00738)

Enpara Bank İhbar Politikası (POL. 00047)

Banka İçi Usulsüzlüklerin Bildirimi ve Çalışan İhbar Hattı Talimatı (TAL.00967)

DOKÜMAN:

Kabul edilen Hediye-Ağırlama Beyan Formu (FRM.04468)

Sunulan Hediye-Ağırlama Beyan Formu (FRM.04477)

TANIMLAR:

Yolsuzluk: Kendisine emanet edilen gücün kişisel veya özel menfaat sağlamak amacıyla kötüye kullanılması olarak tanımlanır. Rüşvet yolsuzlukla mücadelenin temel odağı olmakla birlikte, yolsuzluğun diğer türleri arasında zimmete geçirme, hırsızlık, dolandırıcılık, irtikâp, çıkar çatışması ve yasa dışı bağış/siyasi bağışlar yer almakta olup, bunlarla sınırlı değildir.

Ayrıca yolsuzluk; ticari, sözleşmesel, düzenleyici veya kişisel herhangi bir avantaj elde etmek amacıyla teklif edilen, vaat edilen veya sağlanan bir teşvik ya da ödül anlamına da gelir. Bu Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası her durumu kapsayamayacağından, Banka çalışanlarının sağduyularını kullanmaları ve makul değerlendirme yapmaları teşvik edilmektedir. Tereddüt hâlinde İç Kontrol ve Yasal Uyum Başkanı ile iletişime geçilmesi gerekmektedir.

Yolsuzluk örnekleri:

1. Yolsuzluk, örneğin aşağıdakilerin sağlanmasını veya alınmasını içerebilir:
 1. Bir sözleşme elde etmek veya lisans almak amacıyla yapılan nakit veya diğer ödeme türleri;
 2. Alıcının belirli bir şekilde hareket etmesini sağlamak amacıyla verilen hediyeler veya ağırlamalar ya da gizli bir amaç taşıyan bağışlar;
 3. Herhangi bir ticari gerekçe bulunmaksızın bir müşteri veya yetkili kişi için seyahat veya konaklama giderlerinin karşılanması.
2. Rüşvet dahil olmak üzere yolsuzluğun en sık ortaya çıkabileceği iş alanları şunlardır:
 1. Hediye, Ağırlama ve Misafirperverlik
 2. Kolaylaştırıcı Ödemeler
 3. Tedarik Süreçleri
 4. Siyasi, Toplumsal ve Hayır Amaçlı Bağışlar
 5. İşe Alım Yönetimi
 6. İlişkili Kişiler

Rüşvet: Genel anlamda, Banka'nın hak etmediği bir ticari veya başka bir avantaj elde etmek amacıyla, uygunsuz bir ödülün veya değer taşıyan herhangi bir şeyin verilmesi veya alınmasıdır. Değer taşıyan her şey rüşvet olabilir; aynı bir hediye veya rüşvet verilen kişinin bir yakınına iş teklif edilmesi gibi bir menfaat de buna dahildir. Bu faydanın teklif edildiği, vaat edildiği veya verildiği kişinin, ilgili eylemi veya görevi gerçekleştirecek/gerçekleştirmiş kişi ile aynı kişi olup olmaması önemli değildir. Rüşvet hem veren hem de alan açısından kişisel,

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI

kurumsal veya resmî bir sorumluluğun uygunsuz şekilde yerine getirilmesini içerir.

Rüşvet birçok faaliyet türünde ortaya çıkabilir. Genellikle finansal fayda veya kişisel kazanç elde etmeye yöneliktir. Rüşvet; para (nakit veya hisse), ayrıcalık, değerli bir nesne, avantaj veya bir kişinin resmî veya kamusal görevini etkilemeye yönelik bir vaat, makul olmayan (normal kriterlerin ötesinde) hediye, komisyon, yolsuzluk, kolaylaştırma ödemeleri, siyasi/yardım amaçlı bağışlar, bankanın/şirketin hizmetlerinin veya tesislerinin bedelsiz kullanımı vs. gibi farklı şekillerde olabilir.

Özetle, rüşvet; bir faaliyetin uygunsuz şekilde yerine getirilmesini sağlamak veya ödüllendirmek amacıyla, doğrudan veya dolaylı olarak değer taşıyan herhangi bir şeyin vaat edilmesi, teklif edilmesi veya kabul edilmesi olarak tanımlanır.

5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nda rüşvet suçuna ilişkin aşağıdaki hükümler yer almaktadır:

Madde 252-

(1) Görevinin ifasıyla ilgili bir işi yapması veya yapmaması için, doğrudan veya aracılar vasıtasıyla, bir kamu görevlisine veya göstereceği bir başka kişiye menfaat sağlayan kişi, 4 yıldan 12 yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Görevinin ifasıyla ilgili bir işi yapması veya yapmaması için, doğrudan veya aracılar vasıtasıyla, kendisine veya göstereceği bir başka kişiye menfaat sağlayan kamu görevlisi de birinci fıkrada belirtilen ceza ile cezalandırılır.

(3) Rüşvet konusunda anlaşmaya varılması halinde, suç tamamlanmış gibi cezaya hükmolunur.

(4) Kamu görevlisinin rüşvet talebinde bulunması ve fakat bunun kişi tarafından kabul edilmemesi ya da kişinin kamu görevlisine menfaat temini konusunda teklif veya vaatte bulunması ve fakat bunun kamu görevlisi tarafından kabul edilmemesi hâllerinde fail hakkında, birinci ve ikinci fıkra hükümlerine göre verilecek ceza yarı oranında indirilir.

(5) Rüşvet teklif veya talebinin karşı tarafa iletilmesi, rüşvet anlaşmasının sağlanması veya rüşvetin temini hususlarında aracılık eden kişi, kamu görevlisi sıfatını taşıyıp taşımadığına bakılmaksızın, müşterek fail olarak cezalandırılır.

(6) Rüşvet ilişkisinde dolaylı olarak kendisine menfaat sağlanan üçüncü kişi veya tüzel kişinin menfaati kabul eden yetkilisi, kamu görevlisi sıfatını taşıyıp taşımadığına bakılmaksızın, müşterek fail olarak cezalandırılır.

(7) Rüşvet alan veya talebinde bulunan ya da bu konuda anlaşmaya varan kişinin; yargı görevi yapan, hakem, bilirkişi, noter veya yeminli mali müşavir olması halinde, verilecek ceza üçte birden yarısına kadar artırılır.

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI

(8) Bu madde hükümleri;

- a) Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları,
- b) Kamu kurum veya kuruluşlarının ya da kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının iştirakiyle kurulmuş şirketler,
- c) Kamu kurum veya kuruluşlarının ya da kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının bünyesinde faaliyet icra eden vakıflar,
- d) Kamu yararına çalışan dernekler,
- e) Kooperatifler,
- f) Halka açık anonim şirketler,

adına hareket eden kişilere, kamu görevlisi sıfatını taşıyıp taşımadıklarına bakılmaksızın, görevlerinin ifasıyla ilgili bir işin yapılması veya yapılmaması amacıyla doğrudan veya aracılar vasıtasıyla, menfaat temin, teklif veya vaat edilmesi; bu kişiler tarafından talep veya kabul edilmesi; bunlara aracılık edilmesi; bu ilişki dolayısıyla bir başkasına menfaat temin edilmesi halinde de uygulanır.

(9) Bu madde hükümleri;

- a) Yabancı bir devlette seçilmiş veya atanmış olan kamu görevlilerine,
- b) Uluslararası veya uluslararası mahkemelerde ya da yabancı devlet mahkemelerinde görev yapan hâkimlere, jüri üyelerine veya diğer görevlilere,
- c) Uluslararası veya uluslararası parlamento üyelerine,
- d) Kamu kurumu ya da kamu işletmeleri de dahil olmak üzere, yabancı bir ülke için kamusal bir faaliyet yürüten kişilere,
- e) Bir hukuki uyuşmazlığın çözümü amacıyla başvuru tahkim usulü çerçevesinde görevlendirilen vatandaş veya yabancı hakemlere,
- f) Uluslararası bir anlaşmaya dayalı olarak kurulan uluslararası veya uluslararası örgütlerin görevlilerine veya temsilcilerine,

görevlerinin ifasıyla ilgili bir işin yapılması veya yapılmaması ya da uluslararası ticari işlemler nedeniyle bir işin veya haksız bir yararın elde edilmesi yahut muhafazası amacıyla; doğrudan veya aracılar vasıtasıyla, menfaat temin, teklif veya vaat edilmesi ya da bunlar tarafından talep veya kabul edilmesi halinde de uygulanır.

(10) Dokuzuncu fıkra kapsamına giren rüşvet suçunun yurt dışında yabancı tarafından işlenmekle birlikte;

- a) Türkiye'nin,
- b) Türkiye'deki bir kamu kurumunun,
- c) Türk kanunlarına göre kurulmuş bir özel hukuk tüzel kişisinin,
- d) Türk vatandaşının,

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI

tarafı olduğu bir uyuşmazlık ya da bu kurum veya kişilerle ilgili bir işlemin yapılması veya yapılmaması için işlenmesi halinde, rüşvet veren, teklif veya vaat eden; rüşvet alan, talep eden, teklif veya vaadini kabul eden; bunlara aracılık eden; rüşvet ilişkisi dolayısıyla kendisine menfaat temin edilen kişiler hakkında, Türkiye’de buldukları takdirde, resen soruşturma ve kovuşturma yapılır.

UK Bribery Act 2010 kapsamında Genel Rüşvet Suçları

1. Başkasına rüşvet verme suçu

1. Bir kişi (“P”), aşağıdaki durumlardan herhangi birinin mevcut olması halinde suç işlemiş sayılır.
2. Durum 1: P’nin, bir başkasına mali veya diğer bir avantaj teklif etmesi, vaat etmesi veya vermesi ve bu avantajın, ilgili bir işlevin veya faaliyetin uygunsuz şekilde yerine getirilmesini teşvik etmek veya bu tür bir uygunsuz ifayı ödüllendirmek amacı taşıması.
3. Durum 2: P’nin, bir başkasına mali veya diğer bir avantaj teklif etmesi, vaat etmesi veya vermesi ve bu avantajın kabulünün, ilgili bir işlevin veya faaliyetin uygunsuz şekilde yerine getirilmesini teşkil edeceğini bilmesi veya buna inanması.
4. Durum 1 kapsamında, avantajın teklif edildiği, vaat edildiği veya verildiği kişinin, ilgili işlevi yerine getiren veya getirmiş olan kişi ile aynı kişi olup olmaması önem arz etmez.
5. Durum 1 ve 2 kapsamında, avantajın P tarafından doğrudan veya üçüncü bir taraf aracılığıyla teklif edilmesi, vaat edilmesi veya verilmesi önem arz etmez.

2. Rüşvet alma suçu

1. Bir kişi (“R”), aşağıdaki durumlardan herhangi birinin mevcut olması halinde suç işlemiş sayılır.
2. Durum 3: R’nin, mali veya diğer bir avantajı, bunun sonucunda ilgili bir işlevin veya faaliyetin uygunsuz şekilde yerine getirilmesini amaçlayarak (R veya başka bir kişi tarafından) talep etmesi, kabul etmeyi kabul etmesi veya kabul etmesi.
3. Durum 4: R’nin, mali veya diğer bir avantajı talep etmesi, kabul etmeyi kabul etmesi veya kabul etmesi ve bu talep, kabul veya kabul etmenin bizzat kendisinin R tarafından ilgili işlevin uygunsuz şekilde yerine getirilmesini teşkil etmesi.
4. Durum 5: R’nin, ilgili bir işlevin veya faaliyetin (R veya başka bir kişi tarafından) uygunsuz şekilde yerine getirilmesinin ödülü olarak mali veya diğer bir avantaj

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI

talep etmesi, kabul etmeyi kabul etmesi veya kabul etmesi.

5. Durum 6: R'nin, mali veya diğer bir avantajı talep etmesi, kabul etmeyi kabul etmesi veya kabul etmesi beklentisiyle veya bunun sonucunda, ilgili işlevin R tarafından veya R'nin talebi, onayı ya da rızasıyla başka bir kişi tarafından uygunsuz şekilde yerine getirilmesi.
6. Durum 3 ila 6 kapsamında, R'nin avantajı doğrudan veya üçüncü bir taraf aracılığıyla talep etmesi, kabul etmesi veya kabul etmeyi kabul etmesi ya da avantajın R veya başka bir kişi lehine olması önem arz etmez.
7. Durum 4 ila 6 kapsamında, R'nin ilgili işlevin uygunsuz şekilde yerine getirildiğini bilmesi veya buna inanması şart değildir.
8. Durum 6 kapsamında, işlevi yerine getiren kişi R dışında bir kişi olsa dahi, bu kişinin işlevin uygunsuz şekilde yerine getirildiğini bilmesi veya buna inanması gerekmez.

3. Rüşvetle ilişkili fonksiyon ve faaliyet

1. Bu Kanun bakımından, bir fonksiyon veya faaliyet, aşağıdaki fıkra kapsamına giriyor ve A ile C koşullarından bir veya daha fazlasını sağlıyorsa, ilgili fonksiyon veya faaliyet sayılır.
2. Aşağıdaki fonksiyon ve faaliyetler bu kapsama girer:
 1. Kamusal nitelikteki herhangi bir fonksiyon,
 2. Bir işletmeyle bağlantılı herhangi bir faaliyet,
 3. Bir kişinin istihdamı kapsamında yerine getirdiği herhangi bir faaliyet,
 4. Tüzel veya tüzel kişiliği bulunmayan bir kişi topluluğu adına veya hesabına gerçekleştirilen herhangi bir faaliyet
3. Koşul A: Fonksiyonu veya faaliyeti yerine getiren kişinin bunu iyi niyetle yerine getirmesinin beklenmesi
4. Koşul B: Fonksiyonu veya faaliyeti yerine getiren kişinin bunu tarafsız şekilde yerine getirmesinin beklenmesi.
5. Koşul C: Fonksiyonu veya faaliyeti yerine getiren kişinin, bu faaliyeti yerine getirmesi nedeniyle bir güven konumunda bulunması.
6. Bir fonksiyon veya faaliyet, faaliyet gösterilen ülke ile bağlantısı bulunmasa dahi ve faaliyet gösterilen ülke dışında bir ülkede veya bölgede yerine getirilmiş olsa bile ilgili fonksiyon veya faaliyet sayılır.
7. Bu bölümde "işletme" kavramı ticaret veya meslek faaliyetlerini de kapsar.

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI

4. Rüşvetle ilişkili uygunsuz performans

1. Bu Kanun bakımından, ilgili bir fonksiyon veya faaliyet, ilgili beklentinin ihlali suretiyle yerine getiriliyorsa uygunsuz şekilde yerine getirilmiş sayılır; fonksiyonun veya faaliyetin yerine getirilmemesi ve bu yerine getirmemenin bizzat ilgili beklentinin ihlali teşkil etmesi halinde de uygunsuz performans söz konusu olur.
2. Birinci fıkrada yer alan “ilgili beklenti”; A veya B koşulunu sağlayan fonksiyon veya faaliyetler bakımından, ilgili koşulda belirtilen beklentiyi, C koşulunu sağlayan fonksiyon veya faaliyetler bakımından ise, güven konumundan kaynaklanan şekilde fonksiyonun veya faaliyetin nasıl veya hangi gerekçeyle yerine getirileceğine ilişkin beklentiyi ifade eder.
3. Bir kişinin, geçmişte ilgili bir fonksiyon veya faaliyeti yerine getirmesiyle bağlantılı olarak yaptığı veya yapmaktan kaçındığı her türlü fiil, bu Kanun bakımından söz konusu fonksiyon veya faaliyetin ifası kapsamında yapılmış veya yapılmamış sayılır.

5. Beklenti testi

1. 3 ve 4’üncü maddeler bakımından beklentinin ne olduğuna ilişkin test, faaliyet gösterilen ülkede makul bir kişinin, ilgili fonksiyon veya faaliyetin yerine getirilmesine ilişkin olarak ne bekleyeceğine dayanır.
2. Fonksiyon veya faaliyetin, faaliyet gösterilen ülkenin herhangi bir kısmının hukukuna tabi olmadığı durumlarda, yerel örf ve adetler; ancak ilgili ülke veya bölgede uygulanabilir yazılı hukuk tarafından izin verilmiş veya zorunlu kılınmış olması halinde dikkate alınır.
3. İkinci fıkrada “yazılı hukuk”; ilgili ülke veya bölgede uygulanabilir olan herhangi bir yazılı anayasa, mevzuat veya yargı kararlarını ifade eder ve yayımlanmış yazılı kaynaklarda yer alır.

Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi rüşveti aşağıdaki şekilde tanımlamaktadır:

Ulusal Kamu Görevlilerine Rüşvet:

1. Bir kamu görevlisine, doğrudan veya dolaylı olarak, kendisi veya başka bir kişi ya da kuruluş lehine, kamu görevlisinin resmî görevlerini yerine getirirken belirli bir şekilde hareket etmesi veya hareket etmektan kaçınması amacıyla haksız bir menfaatin vaat edilmesi, teklif edilmesi veya verilmesi;
2. Bir kamu görevlisinin, doğrudan veya dolaylı olarak, kendisi veya başka bir kişi ya da kuruluş lehine, resmî görevlerini yerine getirirken belirli bir şekilde hareket etmesi veya hareket etmektan kaçınması amacıyla haksız bir menfaati talep etmesi veya kabul etmesi.

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI

Özel Sektörde Rüşvet:

1. Özel sektöre ait bir kuruluşu yöneten veya herhangi bir sıfatla bu kuruluşta çalışan bir kişiye, kendisi veya başka bir kişi lehine, görevlerini ihlal edecek şekilde hareket etmesi veya hareket etmekten kaçınması amacıyla, doğrudan veya dolaylı olarak haksız bir menfaatin vaat edilmesi, teklif edilmesi veya verilmesi;
2. Özel sektöre ait bir kuruluşu yöneten veya herhangi bir sıfatla bu kuruluşta çalışan bir kişinin, kendisi veya başka bir kişi lehine, görevlerini ihlal edecek şekilde hareket etmesi veya hareket etmekten kaçınması amacıyla, doğrudan veya dolaylı olarak haksız bir menfaati talep etmesi veya kabul etmesi.

Rüşvet ve Kolaylaştırma Ödemelerine İlişkin Örnekler

Rüşvet teklif etme

Potansiyel bir müşteriye, yalnızca şirketinizle iş yapmayı kabul etmesi şartıyla, büyük bir spor etkinliği için bilet teklif ettiğinizi varsayalım. Bu durum, ticari ve sözleşmesel bir avantaj elde etmek amacıyla teklif yapıldığından bir suç teşkil eder. Ayrıca, teklifin kurum adına iş elde etmek amacıyla yapılmış olması nedeniyle, ilgili işletmenin de suç işlemiş olduğu kabul edilebilir. Potansiyel müşterinin bu teklifi kabul etmesi de suç teşkil edebilir.

Rüşvet alma

Bir tedarikçinin, yeğeninize bir iş imkânı sağladığını, ancak bunun karşılığında Banka'daki nüfusunuzu kullanarak kendileriyle iş yapmaya devam edilmesini beklediklerini açıkça ifade ettiğini düşünelim. Bir tedarikçinin bu tür bir teklifte bulunması suçtur. Bu teklifi kabul etmeniz de, kişisel bir menfaat elde etmek amacıyla hareket etmiş olacağınızdan, suç teşkil eder.

Bir Kamu Görevlisine rüşvet verme

Bir vize veya çalışma izni başvurusu gibi idari bir süreci hızlandırmak amacıyla, bir kamu görevlisine ilave bir ödeme yapılmasını ayarladığınızı varsayalım. Bu teklif, Banka adına ticari bir avantaj elde etmek amacıyla yapıldığından, teklifin yapılmasıyla birlikte hem kamu görevlisine rüşvet verme suçu hem de ilgili bireyler bakımından suç oluşmuş olur.

Menfaat Sağlama veya Menfaat Kabulü

1. Rüşvette, haksız menfaat belirli bir fiil veya ihmal ile bağlantılıdır. Bu ilişki bir mübadele (karşılıklılık) ilişkisi niteliğindedir.
2. Menfaatin verilmesi veya kabul edilmesi, kamu görevlileri bakımından belirli bir resmî işleme bağlı olmayan; ancak resmî görevlerin gelecekteki icrasına yönelik genel bir beklentiyle sağlanan veya kabul edilen hukuka aykırı menfaatleri ifade eder.
3. Fiilin, suçun işlendiği yabancı devlette de cezalandırılabilir olması şartının, yolsuzluk vakalarının çoğunda karşılanması muhtemeldir.
4. Nakit paranın komisyon, borç, ücret veya ödül şeklinde teklif edilmesi veya

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI

alınması.

5. Uygunsuz etki yaratmak amacıyla yardım, bağış veya oy verilmesi.

Aktif & Pasif Rüşvet

1. Aktif Rüşvet, rüşvetin verilmesi veya vaat edilmesi fiilidir.
2. Pasif Rüşvet, rüşvetin talep edilmesi veya kabul edilmesi fiilidir.

Not: Bu rüşvet tanımları yalnızca kamu görevlileriyle sınırlı değildir.

İlişkili Kişi: İlişkili kişi kavramı, Birleşik Krallık Rüşvet Yasası (UK Bribery Act) kapsamında aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır:

1. Bir kişi ("A"), herhangi bir rüşvet fiili dikkate alınmaksızın, bir şirket/banka ("C") adına veya hesabına hizmet veriyorsa, "C" ile ilişkili kişi olarak kabul edilir.
2. "A"nın, "C" adına veya hesabına hizmet ifa ettiği sıfatın niteliği önem arz etmez.
3. Buna göre "A", örneğin "C"nin çalışanı, temsilcisi veya iştiraki olabilir.
4. "A"nın "C" adına veya hesabına hizmet veren bir kişi olup olmadığı, yalnızca "A" ile "C" arasındaki ilişkinin niteliğine bakılarak değil, tüm ilgili koşullar dikkate alınarak belirlenir.
5. Ancak "A", "C"nin çalışanı ise, aksi ispat edilmedikçe, "C" adına veya hesabına hizmet eden kişi olduğu varsayılır.

Komisyon: tedarikçilerin veya hizmet sağlayıcıların, kendilerine sözleşme veya başka bir ticari avantaj sağlayan kişilere, aldıkları ücretlerin bir kısmını ödemeleri durumunda ortaya çıkar.

Kolaylaştırma ödemeleri: Banka yetkililerine, ilgili kişinin zaten hak sahibi olduğu rutin bankacılık işlemlerinin hızlandırılması amacıyla yapılan küçük rüşvetlerdir. Ayrıca, banka personelinin banka dışındaki diğer rutin süreçleri hızlandırmak amacıyla yaptığı kolaylaştırma ödemeleri de bu kapsama girebilir.

Üçüncü taraf: Banka ile mevcut olan veya gelecekte kurulması muhtemel bir iş ilişkisi bulunan, Banka dışındaki herhangi bir gerçek kişi veya tüzel kişiyi ifade eder. Bu Politika kapsamında, Banka adına hareket etmek veya herhangi bir sıfatla Banka'yı temsil etmek üzere görevlendirilen her türlü kişi veya kuruluş da üçüncü taraf olarak değerlendirilir.

Kamu görevlisi: Kamu görevlileri; kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan kişilerin yanı sıra, devletin sahip olduğu veya kontrol ettiği ticari işletmelerin çalışanlarını, uluslararası kuruluşlarda görev yapan kişileri, siyasi partileri ve siyasi adayları da kapsar.

SORUMLULUKLAR:

Banka, bu politikanın ve ilgili talimatın tüm çalışanlara açıkça iletilmesini sağlar.

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI

Yönetim Kurulu

Yönetim Kurulu, bu Politikanın onaylanmasının yanı sıra, uygulanmasının gözetiminden, periyodik olarak yılda bir kez gözden geçirilmesinden ve rüşvet ve yolsuzlukla mücadele programı üzerinde sürekli gözetim sağlanmasından sorumludur.

Banka Yönetim Kurulu;

1. Hayır amaçlı bağış ve sponsorlukların, üçüncü tarafları etkilemek ve nihai olarak ayrıcalıklı muamele veya ticari menfaat elde etmek amacıyla kullanılmamasını sağlamalıdır.
2. Yönetim Kurulu, Üst Yönetim ve iş birimleri yöneticileri ile düzenli iletişim kurarak rüşvet ve yolsuzlukla mücadele kültürünün oluşturulmasını teşvik etmelidir.
3. Rüşvet ve yolsuzlukla bağlantılı suistimallerin meydana geldiği alanlarda, uygun nitelikteki soruşturma bilgilerine erişebilmelidir.

Üst Yönetim

Banka Üst Yönetimi aşağıdaki hususlardan sorumludur:

1. Banka Üst Yönetimi; bu politikanın düzgün bir şekilde uygulanması için gerekli tüm prosedürlerin oluşturulmasından ve banka çalışanlarının rüşvet ve yolsuzlukla ilgili konularda sürekli farkındalık ile ihtiyatlı olunmasının sağlayacak eğitimlerin düzenlenmesinden sorumludur.
2. Olayların meydana geldiği durumlarda (uygulanabilir olduğu ölçüde) düzeltici faaliyetler yoluyla rüşvet ve yolsuzlukla mücadele kurallarına uyumuna olan bağlılığı gösterecek aksiyonları almak.
3. Örnek teşkil edecek şekilde hareket etmek ve ilgili iş kolları ile fonksiyonların faaliyetlerini dürüstlük çerçevesinde yürütmesini sağlamak.
4. Çalışanları, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele ilkelerine uygun ve dürüst şekilde hareket etmeye yönlendirecek bir kültür teşvik etmek.
5. İlgili iş kolları ve fonksiyonların karşı karşıya olduğu rüşvet ve yolsuzluk risklerini, bu risklerin önem derecesini ve mevcut rüşvet ve yolsuzlukla mücadele sistem ve kontrollerinin yeterliliğini ve etkinliğini anlamak.
6. Rüşvet ve yolsuzlukla ilgili gelişmeleri yakından takip etmek.
7. Banka'nın Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikasının ihlal edildiğine veya ihlal edildiğinden şüphelenildiğine dair makul bir inanca dayalı olarak iyi niyetle yapılan bildirimler veya rüşvet ve yolsuzlukla bağlantılı faaliyetlere katılmayı reddetme nedeniyle hiçbir personelin misillemeye, ayrımcılığa veya disiplin cezasına maruz kalmamasını sağlamak.

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI

8. Üst Yönetimin, rüşvet ve yolsuzlukla bağlantılı suistimallerin meydana geldiği alanlarda uygun türde soruşturma bilgilerine erişebilmesini sağlamak.

Orta Kademe Yönetim

Orta kademe yönetim, yönetici rolü bulunan diğer çalışanları kapsar.

Orta kademe yönetimin rolleri aşağıdaki gibidir:

1. Örnek olmak ve ilgili iş kollarının faaliyetlerini dürüstlük içinde yürütmesini sağlamak.
2. Çalışanların rüşvet ve yolsuzlukla mücadele ilkelerine uygun ve dürüst şekilde hareket etmelerini sağlamak amacıyla bu kültürün oluşmasını teşvik etmek.
3. İlgili iş kolunun karşı karşıya olduğu rüşvet ve yolsuzluk risklerini, bu risklerin önem derecesini ve mevcut rüşvet ve yolsuzlukla mücadele sistem ve kontrollerinin yeterliliğini ve etkinliğini anlamak.
4. Rüşvet ve yolsuzlukla ilgili gelişmeleri yakından takip etmek.
5. Üst yönetim tarafından belirlenen standartları pekiştirmek ve gerekli görüldüğü hallerde, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele ilkelerine uyumuna veya programına olan bağlılığı göstermek üzere (düzeltici faaliyetler dâhil) aksiyon almak.

Yasal Uyum Bölümü

1. Politikanın uygun şekilde uygulanmasını geliştirmek ve mevzuat ve düzenlemelerdeki değişiklikler dikkate alınarak politikanın uygunluğunu sağlamak amacıyla düzenli olarak gözden geçirmekle sorumludur.
2. Bu politikanın hükümlerinin uygulanmasını sağlamak üzere uygun kontrolleri tasarlamakla sorumludur.
3. Meydana gelen her türlü ihlali üç aylık raporlamalar kapsamında Denetim Komitesi'ne bildirir.
4. Ayrıca, Yasal Uyum Bölümü rüşvet ve yolsuzluk eylemleriyle ilgili olarak, tespit edilmesi halinde, QNB Grup Yasal Uyum'a bilgi verir.
5. Farkındalığı arttırmak için ilgili Politika ve Talimat hükümlerine ilişkin olarak çalışanlara periyodik hatırlatma e-postaları göndererek gerekli kayıtları tutar.
6. İnsan Kaynakları Bölümü ile koordineli olarak işe alım sırasında ve düzenli aralıklarla tüm çalışanlara yönelik olarak rüşvetle ve yolsuzlukla mücadele eğitimleri atanmasını sağlar.

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI

İnsan Kaynakları Bölümü

Adil ve şeffaf işe alım süreçlerine ilişkin sorumluluk İnsan Kaynakları Bölümüne aittir.

Çalışanlar

Tüm çalışanlar, rüşvet ve diğer yolsuzluk türlerinin önlenmesi, tespiti ve bildirilmesinden eşit derecede sorumludur. Herhangi bir çalışanın, bu politikanın ihlali niteliğinde bir rüşvet veya yolsuzluk vakasının gerçekleştiğine ya da gelecekte gerçekleşeceğine dair makul bir inancı veya şüphesi bulunması hâlinde, mevcut kontrol ortamında yukarıda belirtilen şekilde ilgili Bölümün üst düzey yöneticisine ve İç Kontrol ve Yasal Uyum Başkanı'na bildirimde bulunması zorunludur.

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE İLE İLGİLİ GENEL İLKE VE KURALLAR

Bazı Banka faaliyetleri, doğrudan veya dolaylı olarak, herhangi bir kişi veya kuruluşa (kamu kurumları, kamu görevlileri, özel şirketler ve bu şirketlerin çalışanları dâhil) ticari bir avantaj sağlamak veya elde etmek amacıyla her türlü rüşvet, komisyon veya diğer yolsuz ödemelerin ya da değer ifade eden herhangi bir menfaatin teklif edilmesi, verilmesi, talep edilmesi veya kabul edilmesi riskini barındırmaktadır.

Banka, kamu görevlisi olsun veya olmasın, herhangi bir kişiyi uygunsuz şekilde etkilemeye yönelik her türlü rüşveti veya değer ifade eden ödemeyi kesin olarak yasaklamaktadır.

Banka; kendisi adına hizmet sunan üçüncü taraflarla yapılan sözleşmelerde rüşvetin ve yolsuzluğun önlenmesi hususunda yeterli hüküm bulunmasını sağlar.

Tüm yeni işe alım sözleşmeleri ile genel olarak Bankanın çalışanlarıyla yaptığı tüm sözleşmelerde, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele ile ilgili hükümlere yer verilir.

Banka çalışanlarının; müşterilerden, tedarikçilerden veya Banka adına ilişkide bulunduğu üçüncü taraflardan doğrudan veya dolaylı olarak hediye istemeleri veya almaları yasaktır. Bu kural, belirtilen kişiler tarafından çalışanın ailesi veya akrabası olan kişilere verilen hediyeler için de geçerlidir.

Belirlenen sınırlamalar dâhilinde kalan olağan ve uygun ağırlamalar/hediyeler (verilen ve alınan) yasak kapsamında değildir.

Banka çalışanlarının, Banka adına herhangi bir siyasi organizasyona/partiye veya kişiye bağış yapmaları yasaktır.

Banka; bağışların ve sponsorlukların, ayrıcalıklı muamele ya da ticari kazanç elde etme nihai amacı ile üçüncü tarafları etkilemek için bir araç olarak kullanılmamasını sağlar.

Her halükarda, tutarı ne olursa olsun, nakit formunda hediye vermek veya almak kesinlikle yasaktır.

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI

HEDİYE ALMA/VERME VE BAĞIŞ YAPMA KURALLARI

Bu politika, üçüncü taraflara verilen veya üçüncü taraflardan alınan normal ve uygun ağırlamaları ve hediye alımını yasaklamamaktadır.

Makul ve nezaket çerçevesinde gerçekleştirilen iş hediyeleri ve ağırlamalar, şeffaf, orantılı, makul ve iyi niyetli olmaları kaydıyla iş uygulamalarımızın bir parçasıdır ve kabul edilebilir. Kamu veya devlet görevlileri ve çalışanları ile olan tüm ilişkilerde özel hassasiyet gösterilmelidir.

Hediye ve Ağırlama Kuralları

1. Yerel kültürde hediye ve ağırlama kabulünün/sunmanın gelenek olduğu ve reddedilmesinin uygun olmadığı hallerde, hediye kabulü/sunumu için aşağıdaki matris ve onay yapısı çerçevesinde ilerlenmelidir.

Hediye Değeri	Onay Seviyesi
0 – 6.500 TL (USD 150)	Onaya gerek yok
6.501 – 40.000 TL	Genel Müdür Yardımcısı veya denk unvandaki yöneticisi (Genel Müdür Yardımcısı veya denk unvandaki yöneticilerin hediye kabulü/sunumunda Genel Müdür)
40.001 ve üzeri	Genel Müdür

2. 6.500 TL üzerindeki her türlü hediye veya ağırlama kabulünde, kişisel kullanımda tutulup tutulmayacağı ya da çekiliş, hayır amaçlı kullanım gibi diğer kurumsal amaçlarla değerlendirilip değerlendirilmeyeceğinin belirlenmesi için FRM.04468 no'lu Kabul Edilen Hediye-Ağırlama Beyan Formu doldurularak Yasal Uyum Bölümü'ne iletilir. Alınacak görüşe istinaden hediye çalışmada kalabilir, hediye veren kişiye iade edilir veya banka bünyesinde değerlendirilmek üzere ilgili iş birimine gönderilmesi kararı verilebilir. Müşteriler, tedarikçiler veya üçüncü taraflarca verilen aşırı veya normal kriterlerin ötesindeki hediyeler, banka politikasına istinaden reddedilmelidir.
3. 6.500 TL üzerindeki her türlü hediye veya ağırlama sunulmadan önce de FRM.04477 no'lu Sunulan Hediye-Ağırlama Beyan Formu doldurularak Yasal Uyum Bölümü'ne iletilir. Bu onay süreci, Banka'nın etik standartlarına ve politikalarına uyumu sağlamayı amaçlar. Onay talebi; hediye/ağırlamanın ayrıntılı tanımını, hedeflenen alıcısını, sunulma amacını ve teslim edilemeyen hediyelerin nasıl yönetileceğini içermelidir.

Normal ve uygun ağırlama ve hediyeler aşağıdaki durumları kapsar:

1. Üçüncü bir tarafı, iş elde etmek veya sürdürmek, bir iş avantajı sağlamak ya da çıkar veya menfaat değişimi amacıyla etkileme niyeti taşıması.
2. Faaliyet gösterilen ülkedeki uygulanabilir mevzuata ve düzenlemelere uygun olması.
3. Hediye türü, değeri ve veriliş zamanının uygun olması.
4. Açık ve resmî şekilde sunulması.
5. Hediye, alıcıyı yükümlülük altına sokmaması.
6. Çalışanların nakit, kredi veya doğrudan nakit niteliği taşıyan herhangi bir hediyeyi asla kabul etmemesi. Ağırlamanın kabul edilebilir olması için, her zaman iş içeriğinin baskın

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI

olduğu bir iş toplantısı ile bağlantılı olması gerekir.

7. Ağırlama durumunda ilgili yöneticinin hazır bulunması, ağırlamanın adil şekilde sunulması ve makul bir değerde olması gerekir.
8. Ağırlamanın aşırı veya lüks olarak algılanmaması ve alıcıyı hiçbir şekilde yükümlülük altına sokmaması gerekir.
9. Ağırlamanın aşırı sıklıkta sunulmaması gerekir.

HAYIR AMAÇLI/POLİTİK BAĞIŞLAR VE SPONSORLUKLAR

1. Hayır amaçlı bağışlara (önceden ilgili bölüm onayı alınması kaydıyla) ve sponsorluklara mevcut kurallar çerçevesinde izin verilmektedir; ancak bu tür bağış ve sponsorluklar bir iş avantajı elde etmek amacıyla sunulmamalıdır.
2. Bağış ve sponsorluklara ilişkin yapılacak değerlendirme; uygun gerekçeler, Bankanın Müşterini Tanı ve Yaptırım politikalarına uygun durum tespiti ve ilgili yöneticilerin onayı ile desteklenmelidir.
3. Bağışlar yalnızca bağış toplamaya yetkili ve bağış toplama izni bulunan hayır kurumlarına yapılmalıdır. Bağışlar, söz konusu hayır kurumunun destekçisi veya yöneticisi üzerinde uygunsuz bir etki yaratmak amacıyla yapılmamalıdır. Ayrıca, katkıdan avantaj sağlayabilecek herhangi bir kamu görevlisinin, ilgili hayır kurumu veya sponsorlukla ilişkili olmaması gerekmektedir.
4. Hayır amaçlı bağış talepleri, ticari faaliyetlerden ayrı olarak değerlendirilmelidir ve geçmişteki, mevcut veya gelecekteki iş işlemleriyle bağlantılı hayır amaçlı bağışlarda bulunulması uygun değildir.
5. Banka hiçbir koşulda, doğrudan veya dolaylı olarak (üçüncü taraflar aracılığıyla dahi olsa) herhangi bir siyasetçiye, siyasi partiye veya ilgili kuruluşa, siyasi parti yetkilisine ya da siyasi bir göreve aday kişiye yönelik politik bağış yapmaz.

KOLAYLAŞTIRICI ÖDEMELER VE KOMİSYONLAR

Komisyonlar, genellikle bir iş ayrıcalığı veya avantajı karşılığında yapılan ödemelerdir. Tüm banka çalışanları herhangi bir kolaylaştırıcı ödemenin veya komisyonun yapılmasına ya da kabul edilmesine yol açabilecek veya böyle bir izlenim yaratabilecek her türlü faaliyetten kaçınmalıdır.

1. Banka, hiçbir kolaylaştırıcı ödeme veya komisyon ödemesi yapmaz ve kabul etmez. Kolaylaştırıcı ödemeler genellikle, bir kamu görevlisi tarafından rutin bir kamu işleminin sağlanması veya hızlandırılması amacıyla yapılan küçük ve resmî olmayan ödemelerdir.
2. Herhangi bir çalışandan Banka adına bir ödeme yapması talep edilmesi hâlinde, çalışan; ödemenin hangi amaçla talep edildiğini ve istenen tutarın sağlanan mal veya hizmetle orantılı olup olmadığını her zaman dikkate almalıdır. Ödemeye ilişkin herhangi bir şüphe, endişe veya soru bulunması hâlinde, çalışan mutlaka ödemenin gerekçesini ayrıntılı şekilde gösteren bir makbuz talep etmelidir.
3. Banka çalışanları, doğrudan veya dolaylı olarak kolaylaştırıcı ödeme yapamaz; bu nedenle, bir çalışan tarafından yapılan ve masraf bildirimine kapsamına alınan kolaylaştırıcı ödemeler Banka tarafından geri ödenmez.

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI

4. Herhangi bir ödemenin baskı altında yapılması veya bu yönde bir talepte bulunulması durumunda, bu husus belgelendirilmeli ve derhal doğrudan yöneticiye raporlanmalıdır.
5. Bankanın fonlarının veya varlıklarının herhangi bir yasa dışı, uygunsuz veya etik olmayan amaç için kullanılması yasaktır.

ÜÇÜNCÜ TARAFLARLA İLİŞKİLER

Banka; üçüncü taraflarla anlaşma yaparken, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele ile ilgili yasal düzenlemelere uygun hareket etmelidir. Bunu gerçekleştirmek için, Banka adına hizmet sunan üçüncü tarafların, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele ile ilgili uygun prosedürleri uygulamasını sağlamak amacıyla gereken özen gösterilmelidir.

Bu kapsamda yapılacak detaylı inceleme sürecinin kapsamı, her bir üçüncü tarafın taşıdığı riske bağlı olacaktır; birleşmeler ve devralmalar gibi durumlarda özel dikkat gösterilecektir. Detaylı inceleme prosedürleri/yöntemleri duruma göre değişiklik gösterebilir ve her bir olay bazında ayrı ayrı belirlenir.

Bununla birlikte;

1. Rüşvet faaliyetlerinde bulunduğu bilinen veya makul surette şüphelenilen herhangi bir üçüncü taraf ile çalışılması yasaktır.
2. Üçüncü taraflarla herhangi bir iş ilişkisi kurulmadan önce, riske dayalı uygun bir durum tespiti çalışması yapılmalıdır. Uygulanacak durum tespiti seviyesinin kapsamı, somut olayın koşullarına bağlı olarak değişiklik gösterecek olup, değerlendirmeler her bir durum özelinde yapılır.
3. Üçüncü taraflar veya ilişkili taraflar ile yapılacak tüm yeni hizmet ve iş birliği sözleşmelerinde açık rüşvet ve yolsuzlukla mücadele hükümlerine yer verilmesi zorunludur. Bu hükümler; hizmet sağlayıcının, sözleşmenin kurulması veya ödemesi ile bağlantılı olarak herhangi bir Banka çalışanına ya da herhangi bir gerçek kişi, tüzel kişi veya temsilciye komisyon, ödeme, koşullu ücret, aracılık ücreti veya benzeri herhangi bir bedel ödemediğini, ödemeyi taahhüt etmediğini veya böyle bir ödemenin yapılmasına sebep olmadığını beyan ve garanti etmesini içermelidir. Uygun yolsuzlukla mücadele hükümlerinin sözleşmelere dâhil edilmesinin sağlanması ve bu hükümlerin hukuki yeterliliğinin teyit edilmesi amacıyla sözleşme inceleme sürecinde Hukuk Müşavirliği'ne danışılmalıdır.
4. İlişkili kişiler tarafından oluşturulan risklerin tespit edilmesini, değerlendirilmesini ve azaltılmasını sağlayacak gerekli kontroller tesis edilmelidir.
5. İlişkili kişiler / üçüncü taraflar hakkında, söz konusu kişinin kimliğinin tespit edilmesi, yetkinlik ve geçmiş bilgilerinin doğrulanması ve üstleneceği görev için gerekli özel bilgi, beceri ve deneyime sahip olduğunun teyit edilmesi amacıyla riske dayalı durum tespiti çalışmaları gerçekleştirilmelidir.
6. Yapılacak durum tespiti çalışmaları; faaliyetin niteliği, bağımlılık düzeyi, ilişkili kişi / üçüncü

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI

tarafın tescil veya faaliyet gösterdiği ülke, tabi olduğu gözetim seviyesi, kamu görevlisi bulunup bulunmadığı da dâhil olmak üzere sahiplik yapısı gibi unsurlar dikkate alınarak riske dayalı olarak yürütülmelidir. Yüksek riskli düzenlemeler için güçlendirilmiş durum tespiti uygulanmalıdır.

7. Banka, ilişkili kişiye yapılması önerilen bedelin veya ödemenin, yerine getirilecek görevlerle orantılı olmasını ve piyasa koşullarına uygunluğunu temin eder.

Üçüncü taraflarla yapılan sözleşmelerde yer alması gereken hükümler:

1. Sunulacak hizmetlerin açık bir şekilde tanımlanması.
2. Üçüncü tarafın, herhangi bir yolsuzluk veya sair hukuka aykırı faaliyette bulunmasının yasaklanması.
3. Acenteler dâhil olmak üzere, kendi adına hareket eden herhangi bir tarafa ödenen veya ödenmesi kararlaştırılan komisyon ve ücretlerin yalnızca meşru hizmetler karşılığında olduğunun beyan edilmesi.
4. Üçüncü tarafın yolsuzluk içeren uygulamalara karışması halinde Bankaya “sözleşmeden çıkış hakkı” tanınması.
5. Üçüncü tarafların, Banka, denetçiler veya soruşturma mercileri tarafından incelenebilecek şekilde usulüne uygun defter ve kayıtları tutma yükümlülüğünün getirilmesi.

Bu doğrultuda, Banka; acenteler, distribütörler veya ortak girişim ortakları gibi üçüncü taraflarla çalıştığında, bu tarafların yolsuzluk faaliyetlerinde bulunmadığının temini amacıyla sözleşme öncesinde yeterli durum tespiti yapmak ve sürekli uyumu sağlamak üzere performanslarını periyodik olarak izlemekle yükümlüdür.

Üçüncü taraflarla yapılan tüm işlemler ayrıca aşağıdakileri de içermelidir:

1. Bankanın, herhangi bir işlemde üçüncü bir tarafın dâhil edilmesine ilişkin meşru bir ticari gerekçesinin bulunduğunu açıklayan bir beyan.
2. Üçüncü tarafların sisteme dâhil edilmesine yönelik riske dayalı durum tespiti ve onay süreçlerine ilişkin genel bir açıklama. Bu durum tespiti, üçüncü tarafın yabancı kamu görevlileri ile olan ilişkilerinin (varsa) anlaşılmasını hedeflemelidir.
3. Kırmızı bayrakların tespit edilmesi halinde güçlendirilmiş durum tespiti uygulanmalıdır. (Ek).
4. Birleşme ve devralmalar ile yatırımlar veya ortak girişim ortakları bakımından da güçlü durum tespiti süreçlerinin yürütüleceğine ilişkin bir beyan.
5. Üçüncü taraf ilişkilerinin sürekli izlenmesine ilişkin bir açıklama.
6. Üçüncü taraflarca gerçekleştirilecek durum tespitinin güncellenmesi, eğitimler, denetimler ve/veya yıllık uyum sertifikasyonları.

Durum tespitinden geçemeyen veya sözleşmesi feshedilen üçüncü tarafların, ilerleyen tarihlerde yeniden işe alınmamasını veya tekrar görevlendirilmemesini teminen gerekli

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI

akışların tesis edilmesi.

İŞE ALIM UYGULAMALARI VE ÇALIŞANLAR İÇİN DURUM TESPİTİ

Banka aşağıdakileri temin etmelidir:

1. Adil ve şeffaf işe alım süreçlerinin tesis edilmesi.
2. Aday çalışanlar hakkında uygun durum tespiti yapılması.
3. Özellikle bir kamu görevlisi, bir müşteri veya potansiyel müşteri çalışanı tarafından yönlendirilen adaylar bakımından riske dayalı işe alım süreçlerinin uygulanması.
4. Çalışanların çıkar çatışmalarını beyan etmesi.
5. Çalışan hesap ve faaliyetlerinin; giderler ve iş amaçlı ağırlama dâhil olmak üzere izlenmesi.
6. Ödeme sistemlerinin izlenmesi.

İlgili İnsan Kaynakları politika ve talimatlarına başvurulmalıdır.

İnsan Kaynakları Bölümü, bağlantılı işe alımlar (örneğin adayların kamu görevlisi olması veya kamu görevlileri, kurumsal müşteriler ya da tedarikçilerle yakın ilişkilerinin bulunması) söz konusu olduğunda, başarılı tüm adaylara yöneltilen sorular yoluyla bu hususları tespit ederek Yasal Uyum Bölümü ile koordinasyon sağlamalıdır.

KAMU GÖREVLİLERİ İLE İLİŞKİLER

Bu politika hem kamu hem de özel sektöre uygulanmakla birlikte, birçok ülkede kamu görevlilerine ilişkin sıkı kural ve düzenlemeler bulunması sebebiyle, kamu görevlileri ile ilişkiler rüşvet açısından özellikle yüksek risk taşımaktadır.

Herhangi bir kamu görevlisine, resmî sıfatıyla etkilemek amacıyla tutarı ne olursa olsun para veya herhangi bir değer aktarılması kesin olarak yasaktır.

MÜŞTERİ VE İŞLEM BAZLI DURUM TESPİTİ

Müşteri işlemlerine ilişkin durum tespiti aşağıdakileri kapsamalıdır:

1. Banka, tüm müşteriler ve işlemler üzerinde tarama yapmalı ve durum tespiti gerçekleştirmelidir.
2. İşlem yapılan kurumun/müşterinin siyasi risk veya sahiplik yapısının tespit edilmesine yönelik süreçler tesis edilmelidir.
3. Banka, ihtiyaç olması halinde müşterilerden ve uygun olması hâlinde diğer ilgili taraflardan, kendilerinin veya adlarına işlem yapan herhangi bir tarafın rüşvet veya yolsuzlukla bağlantılı bir fiil nedeniyle resmî soruşturma altında olup olmadığı ya da son beş yıl içinde bu tür fiillerden mahkûm edilip edilmediğine ilişkin beyan alınmasını talep edebilir.
4. Müşteri işlemleri, işlemin rüşvet ve yolsuzlukla mücadele ilkeleri ile orantılı bir şekilde izlenmelidir.

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI

KİŞİSEL MAL BEYANI

5411 sayılı Bankacılık Kanunu'na göre; bankaların yönetim kurulu üyeleri ile genel müdür ve yardımcıları ve imza yetkisine sahip mensuplarından bölge müdürleri, şube müdürleri ve genel müdürlük merkez teşkilatında yer alan bölüm, kısım, grup ve bunlara eşdeğer isimler altında faaliyet gösteren birimlerin yöneticileri 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu hükümlerine tâbidirler.

3628 sayılı Kanuna göre, bu kişiler kişisel mallarını (gayrimenkul, nakit ve banka mevduatı, hisse senetleri, altın, mücevher, haklar vb.) atanmalarının veya istifalarının ardından bir ay içinde beyan etmek zorundadırlar. Ayrıca bu kişiler, mallarında önemli değişiklikler olması halinde ve son numarası (0) ve (5) ile sona eren yıllarda da beyanlarını yenilemek zorundadırlar.

İnsan Kaynakları Departmanı, tüm kişisel mal beyanlarını toplar ve bunları İnsan Kaynakları Yasal İşlemler Talimatında (**TAL.00820**) da belirtildiği üzere Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu'na gönderir.

POLİTİKAYA UYUM

Banka çalışanları, bu Politikaya uymakla birincil derecede sorumludur ve tüm çalışanlar bu Politikayı okuduklarından, anladıklarından ve hükümlerine uygun hareket ettiklerinden emin olmalıdır.

Rüşvet ve diğer yolsuzluk türlerinin önlenmesi, tespiti ve raporlanması, Banka için çalışan veya Bankanın kontrolü altında bulunan herkesin sorumluluğundadır. Tüm çalışanlar, bu Politikanın ihlaline yol açabilecek veya ihlal edildiği izlenimini verebilecek her türlü faaliyetten kaçınmakla yükümlüdür.

Rüşvet veya Yolsuzluğun Hedefi Olmanız Haline Ne Yapmalısınız?

Aşağıdaki hususlar son derece önemlidir:

1. Rüşvet olarak yorumlanabilecek nitelikteki tüm eylemlere ilişkin kayıtların tutulması gerekmektedir. Bu, olası bir soruşturma veya kovuşturma durumunda başvurulabilecek uygun bir belge zinciri oluşturulmasını sağlar.
2. Bir üçüncü tarafça rüşvet teklif edilmesi, rüşvet vermenizin talep edilmesi, bunun ileride gerçekleşebileceğinden şüphelenilmesi veya başka bir hukuka aykırı faaliyetin mağduru olduğunun düşünülmesi hâlinde, derhâl e-posta veya telefon yoluyla İç Kontrol ve Yasal Uyum Başkanı ile iletişime geçilmelidir.

Endişe Bildirimi

1. Banka, rüşvet ve yolsuzlukla ilgili politika ihlallerinin güven içinde rapor edilebilmesi için TAL.00967 Banka İçi Usulsüzlüklerin Bildirimi ve Çalışan İhbar Hattı Talimatı uyarınca bir İhbar Hattı tesis etmiştir.
2. Çalışanların, bu Politika kapsamında herhangi bir durumla ilgili tereddütleri veya endişeleri bulunması hâlinde, Banka içindeki konumlarını riske atabilecek herhangi bir eylemde bulunmadan veya böyle bir taahhütte bulunmadan önce yöneticilerinden

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI

rehberlik almaları gerekmektedir.

- Herhangi bir yöneticinin belirli bir vakaya ilişkin ilave rehberliğe ihtiyaç duyması hâlinde, konu İç Kontrol ve Yasal Uyum Başkanı'na iletilmelidir.
- Bu Politikanın ihlal edildiğinden şüphe edilmesi veya böyle bir durumun gözlemlenmesi hâlinde, Enpara Bank İhbar Politikası kapsamında bu durumun raporlanması bir yükümlülüktür.
- Başka bir kişinin rüşvet, yolsuzluk, dolandırıcılık veya diğer kabul edilemez ya da etik dışı davranışlarda bulunduğundan şüphe edilmesi hâlinde, öncelikle doğrudan yöneticiye danışılmalıdır.
- Çalışan, normal şartlarda endişelerini doğrudan yöneticisine veya bir üst yöneticisine iletmelidir. Ancak bu durum, konunun ciddiyetine, hassasiyetine ve suistimale karıştığı düşünülen kişilere bağlı olarak değişebilir.
- Çalışanın, doğrudan yöneticilerinin suistimale karıştığına inanması hâlinde, Enpara Bank İhbar Politikası kapsamında oluşturulmuş kanallardan herhangi biri aracılığıyla doğrudan İç Kontrol ve Yasal Uyum Başkanı'na başvurması gerekmektedir.
- Herhangi bir nedenle doğrudan yöneticiyle görüşmenin mümkün olmaması hâlinde, rüşvet, yolsuzluk, dolandırıcılık veya diğer kabul edilemez ya da etik dışı davranışlara ilişkin şüpheler gizlilik içinde İç Kontrol ve Yasal Uyum Başkanı'na iletilmelidir.
- Bu Politika ile bir çatışma yaşandığına veya yaşanabileceğine inanılması veya şüphe edilmesi hâlinde, durum en kısa sürede bağlı bulunulan yöneticiye ve/veya İç Kontrol ve Yasal Uyum Başkanı'na bildirilmelidir. Örneğin; bir müşterinin veya potansiyel müşterinin iş avantajı elde etmek amacıyla bir menfaat teklif etmesi ya da iş yapılabilmesi için bir hediye veya ödeme gerektiğini ima etmesi gibi durumlar buna dahildir. Rüşvet veya yolsuzluğa işaret edebilecek diğer "kırmızı bayraklar" Ek'te yer almaktadır.

KORUMA

Bir çalışan rüşvet kabul etmeyi veya teklif etmeyi reddederse ya da rüşvet veya yolsuzluğa ilişkin potansiyel bir fiile dair endişesini bildirirse, olası sonuçlar nedeniyle endişe duyması anlaşılabilir bir durumdur. Bu nedenle Yönetim, bu Politika kapsamında iyi niyetle endişesini dile getiren kişileri, soruşturma sonucunda yanlış oldukları tespit edilse dahi destekleyecektir.

Yönetim; rüşveti veya diğer yolsuzluk faaliyetlerini kabul etmeyi ya da teklif etmeyi reddetmeleri veya rüşvet ve yolsuzluğa ilişkin potansiyel fiilleri bildirmeleri nedeniyle hiç kimsenin olumsuz bir muameleye maruz kalmamasını temin edecektir. Endişeler, Enpara Bank İhbar politikası ve prosedürleri izlenerek bildirilmelidir.

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE PROGRAMI RİSK DEĞERLENDİRMESİ

Risk bazlı bir yaklaşım çerçevesinde, her yıl yapılan Geniş Kapsamlı Risk Değerlendirmesi (EWRA) çalışması kapsamında; ürünler, süreçler, mevcut ve öngörülen riskler ve kontroller dikkate alınarak Risk Değerlendirmesi yapılmaktadır.

Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Programı Risk Değerlendirmesi; risk tanımı, mevcut kontrollerin belirlenmesi, kontrol etkinliğinin değerlendirilmesi ve izleme faaliyetlerini kapsamaktadır.

Risk Faktörleri

Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele riski, kapsama giren birim açısından uygulanabilirliği dikkate alınarak değerlendirilir. Banka, rüşvet ve yolsuzluk risklerini aşağıdakiler dâhil olmak üzere birden fazla faktörü göz önünde bulundurarak değerlendirir:

1. Yürütülen iş türleri,
2. Faaliyet gösterilen ülkeler
3. İş ilişkilerinin niteliği,
4. Kamu görevlileriyle iş yapılma düzeyi,
5. Ücretlendirme, hediye ve ağırlama politikaları ile prosedürlerini de içeren kontrol çerçevesi.

KAYIT TUTMA

Kayıt tutma yükümlülükleri yalnızca finansal kayıtlarla sınırlı değildir.

Banka çalışanları, tüm kayıtları 10 yıl süreyle muhafaza etmekle ve üçüncü taraflara yapılan ödemelerin iş gerekçesini ortaya koyacak uygun akışları tesis etmekle yükümlüdür.

Her çalışan, ilgili tutar üzerinde kabul edilen veya sunulan tüm hediye ve ağırlamaları beyan etmek ve yazılı kayıt altına almak zorundadır. Bu kayıtlar yönetim incelemesine tabidir.

Müşteriler, tedarikçiler ve iş ortakları gibi üçüncü taraflarla yürütülen ilişkilere dair tüm hesaplar, faturalar, muhıralar ve diğer belge ve kayıtlar, tam ve doğru şekilde hazırlanmalı ve muhafaza edilmelidir. Uygunsuz ödemeleri kolaylaştırmak veya gizlemek amacıyla hiçbir kayıt kayıt dışı tutulamaz.

Yasal Uyum Bölümü, beyan edilen hediyelere ve ağırlamalara ilişkin kayıtları tutar.

Teftiş Kurulu, bu talimatta belirtilen hükümlere uyulup uyulmadığını denetler.

EĞİTİM

1. Yasal Uyum ve İnsan Kaynakları Bölümleri; işe alım sırasında ve düzenli aralıklarla, tüm çalışanlara yönelik olarak rüşvetle ve yolsuzlukla mücadele eğitimlerinin atanmasını sağlayarak, çalışanların yolsuzluk türleri, yolsuz faaliyetlere katılmanın riskleri, Enpara Bank Rüşvetle ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası ve yolsuzluk bildirim yöntemleri hakkında farkındalık kazanmalarını sağlar.

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI

2. Bu kapsamda Yasal Uyum Bölümü aşağıdakileri sağlar:

1. Eğitimlerin ilgili ve pratik örnekler ile önceki uyum vakalarından çıkarılan dersleri içermesini,
2. Eğitim materyallerinin ve Banka çalışanlarının bilgi düzeyinin güncel tutulmasını.

RAPORLAMA

Bu talimatın etkinliği büyük ölçüde Banka çalışanının talimatın doğru tatbiki için göstereceği özene ve ihlallerin olabildiğince erken tespit edilmesine bağlıdır.

Ayrıca, Banka, çalışanının endişelerini dile getirmesi ve ihlalleri güven içinde ve zarar görme riski olmadan rahatça rapor etmesi için güvenli ve erişilebilir kanallar (İhbar Hattı) sağlar.

Banka çalışanı, rüşvet ve yolsuzlukla ilgili olabilecek konular hakkındaki endişelerini İhbar Hattı yoluyla bildirmelidir.

Bu kapsamda, Enpara Bank, çalışanlarına, rüşvet ve yolsuzluk da dâhil olmak üzere usulsüzlükleri bildirmek için detayları "**TAL.00967** Banka İçi Usulsüzlüklerin Bildirimi ve Çalışan İhbar Hattı Talimatı"nda yer alan bir İhbar Hattı sunmaktadır. Bu bağlamda, Enpara Bank çalışanlarının yukarıda belirtilen hususları doğrudan Denetim Komitesi ve İç Kontrol ve Yasal Uyum Başkanlığına bildirme hakları bulunmaktadır.

Yetkili Mercilere Raporlama

Banka'nın rüşvete karşı sıfır tolerans politikası bulunması nedeniyle, yolsuzluk dâhil tüm suç teşkil eden faaliyetler, uygulanabilir olması hâlinde, ilgili düzenleyici kurumlara ve yetkili yargı mercilerine bildirilecektir.

Yönetim Raporlaması

İç Kontrol ve Yasal Uyum Başkanı tarafından rüşvet ve/veya yolsuzluk risk seviyelerine ilişkin gerçekleştirilen değerlendirme ve kontrollerin sonuçları, düzenli olarak ve yıllık bazda, Denetim Komitesi'ne sunulur.

Buna ek olarak, önemli nitelikteki her türlü rüşvet veya yolsuzluk vakası, derhal üst yönetime raporlanır.

DİSİPLİN YAPTIRIMLARI

Bu Politikaya uyulmaması, kasıtlı olsun veya olmasın, ilgili İnsan Kaynakları Politikası uyarınca ilgili kişi bakımından disiplin yaptırımlarına ve cezai sorumluluğa yol açabilir.

Bu politikada bahsi geçenler de dahil olmak üzere, disiplin cezasına tabi olan davranış ve uygulamalar Disiplin Komitesi Çalışma Usul ve Esasları Kurulu Talimatı'nda (YÖN.00043) detaylı biçimde açıklanmıştır.

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI

Banka çalışanları, devam eden istihdam değerlendirme süreçlerinin bir parçası olarak, bu Politikayı okuduklarını, anladıklarını ve hükümlerine uyduklarını teyit etmekle yükümlüdür. Ayrıca, ilgili çalışanların bu Politika kapsamındaki yönlendirmeleri desteklemek amacıyla atanan eğitimleri tamamlamaları gerekecektir.

Bu Politikaya uyulmaması, ihlalin niteliğine uygun olarak, iş akdinin veya sözleşmesel ilişkinin feshi dâhil olmak üzere disiplin yaptırımlarına ve hukuki süreçlerin başlatılmasına neden olabilir.

Banka, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele politika, talimat veya kontrollerine uyulmaması nedeniyle bir çalışanın işine son verilmesi veya disiplin cezası uygulanması hâlinde, uygun iletişimi sağlayacaktır.

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI

EK:

Potansiyel Risk Senaryoları: “Kırmızı Bayraklar”

Aşağıda, Banka bünyesinde çalışmanız sırasında ortaya çıkabilecek ve çeşitli rüşvetle mücadele ve yolsuzlukla mücadele mevzuatları kapsamında endişe doğurabilecek olası “kırmızı bayraklara” ilişkin bir liste yer almaktadır.

Bu liste sınırlayıcı nitelikte olmayıp, yalnızca örnekleme amacıyla hazırlanmıştır.

Banka bünyesinde çalışırken bu “Kırmızı Bayraklar”dan herhangi biri ile karşılaşılması hâlinde, mevcut kontrol mekanizmaları, endişe bildirim süreçleri ve ihbar politikası uyarınca derhâl çalışanın yöneticisine veya İç Kontrol ve Yasal Uyum Başkanına bildirim yapılmalıdır.

1. Bir üçüncü tarafın uygunsuz ticari uygulamalarda bulunması veya bu yönde suçlanmış olması;
2. Bir üçüncü tarafın rüşvet ödediğine veya kendisine rüşvet ödenmesini talep ettiğine dair bir itibara sahip olması ya da yabancı kamu görevlileriyle “özel bir ilişkisinin” bulunduğu dair bir itibara sahip olması;
3. Bir üçüncü tarafın, bir sözleşmeyi imzalamayı veya bir kamu görevi ya da sürecini yerine getirmeyi taahhüt etmeden önce komisyon veya ücret ödemesi talep etmesi;
4. Bir üçüncü tarafın ödemenin nakit olarak yapılmasını talep etmesi ve/veya resmî bir komisyon ya da ücret sözleşmesini imzalamayı ya da yapılan ödemeye ilişkin fatura veya makbuz düzenlemeyi reddetmesi;
5. Bir üçüncü tarafın, ödemenin, üçüncü tarafın ikamet ettiği veya faaliyet gösterdiği ülkeden ya da coğrafi bölgeden farklı bir ülkeye veya bölgeye yapılmasını talep etmesi;
6. Bir üçüncü tarafın bir hizmeti “kolaylaştırmak” amacıyla beklenmeyen ek bir ücret veya komisyon talep etmesi;
7. Bir üçüncü tarafın, sözleşme müzakerelerine başlanması veya sürdürülmesi ya da hizmet sunumuna devam edilmesi öncesinde aşırı ve lüks ağırlama veya hediyeler talep etmesi;
8. Bir üçüncü tarafın, potansiyel hukuki ihlallerin “görmezden gelinmesi” karşılığında ödeme talep etmesi;
9. Bir üçüncü tarafın ek sözleşme kullanılmasında ısrar etmesi veya üzerinde mutabık kalınan şartları yazılı hale getirmeyi reddetmesi;
10. Çalışana, sunulduğu belirtilen hizmetle kıyaslandığında orantısız derecede yüksek görünen bir komisyon veya ücret faturası düzenlenmiş olması;
11. Bir üçüncü tarafın, normalde Banka tarafından kullanılmayan veya Banka tarafından tanınmayan bir acente, aracı, danışman, distribütör veya tedarikçinin kullanılmasını talep

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE POLİTİKASI

etmesi veya şart koşması; veya

12. Bir üçüncü taraf tarafından olağan dışı derecede cömert bir hediye veya aşırı lüks bir ağırlama teklif edilmesi.