



TEİD
Etik ve İtibar Derneği
Ethics & Reputation Society

Etik ve Uyum

Türkiye Değerlendirmesi

Nisan 2022

KPMG Türkiye

kpmg.com.tr





Önsöz



Oytun Önder
KPMG Türkiye,
Danışmanlık Bölümü
Şirket Ortağı,
oonder@kpmg.com

Etik ve uyum fonksiyonlarının küresel trendlere ve gelişen risklere nasıl uyum sağladığını araştırmak için KPMG International tarafından gerçekleştirilen 2021 Baş Uyum Görevlileri (CCO) Anketi'nin Türkiye bacağı Etik ve İtibar Derneği (TEİD) iş birliği ile 2021 yılı Kasım ayı içerisinde gerçekleştirilmiştir. Anketin Türkiye sonuçlarını içeren ve küresel sonuçlar ile karşılaştırılan 2021 Etik ve Uyum Anketi Değerlendirme Raporunu sizlerle paylaşmaktan büyük mutluluk duyuyoruz.

Küresel şirketlerin çalışma şeklini değiştiren bu olağanüstü değişim yıllarında Etik ve Uyum Görevlileri (CCO'lar), reaktif süreçleri proaktif hale getiren değişim liderleridir. CCO'lar, şirketlerin değişimin ön safhalarında kalmasına yardımcı olan yeni yaklaşımları ve teknolojileri benimseyerek düzenleyici ve paydaş beklentilerini öngörmekte ve riskleri oluşmadan önce önlemeye çalışmaktadır.

2021 Etik ve Uyum Anketi Değerlendirme Raporu ile farklı sektörlerde faaliyet gösteren kurumların mevcut uyum yapılarının, uyum fonksiyonlarını gerçekleştirirken zorlandıkları alanların ve iyileştirmeyi planladıkları gelişime açık yönlerin belirlenmesi hedeflenmektedir.

Pandemi dönemi koşulları ve ekonomik yavaşlama ile birlikte çalışanlar üzerinde artan maddi ve manevi baskılar, çeşitli suistimal eylemlerinin gerçekleşmesine zemin hazırlarken kurumları ciddi risklerle karşı karşıya bırakmaktadır. Bu nedenle kurumlarda oluşturulan güçlü etik ve uyum programları, kurumların ve/veya yöneticilerin bu risklerle karşı karşıya kalma ihtimalini güçlü bir şekilde zayıflatırken iş etiği ilkelerini kurum kültürünün kalıcı bir parçası haline getirmektedir.

Bu bağlamda, pek çok farklı sektör ve alanda bilgi ve tecrübeye sahip uzmanlardan oluşan KPMG Usulsüzlük Önleme, İnceleme, Ticari Uyuşmazlık ve Uyum Danışmanlığı ekibi, global ve yerel ölçekte firmalara etik ve uyum konularında danışmanlık hizmetleri vererek firmaların dönüşüm yolculuklarında onlara yardımcı olmayı hedeflemektedir.

2021 Etik ve Uyum Anketi'nin gerçekleşmesinde katkıları bulunan KPMG Türkiye Usulsüzlük Önleme, İnceleme, Ticari Uyuşmazlık ve Uyum Danışmanlığı ekibi ile TEİD'e teşekkürlerimi sunuyorum.



TEİD

Etik ve İtibar Derneği
Ethics & Reputation Society

(0216) 580 90 34 – 36
info@teid.org.tr
www.teid.org.tr

Önsöz

2010 senesinde kurulduğumuz günden bu yana, iş etiği ilke ve politikalarının anlaşılması, benimsenmesi, yaygınlaştırılması, kurumların yazılı kültürün temelini oluşturması için kılavuzluk etmek misyonuyla referans merkezi olarak hareket eden Etik ve İtibar Derneği olarak, etik ve uyum programlarının yönetimi alanında dünyada uygulanan standart ve ilkelerin ülkemizde de hayata geçirilmesi, etik değerlerin iş hayatında ön plana çıkartılması için faaliyetlerimize devam ediyoruz.

Günümüzde, şirketlerin sadece pay sahiplerinin faydalarına çalıştığı iş dünyası iklimi çok geçmişte kaldı. Artık kurumların içinde bulundukları topluma, çevreye ve dünyaya karşı sorumlu davranmaya başladıkları, kamuoyunda etik şirket olarak tanınmaya ve itibarlarına büyük önem verdikleri, şirket çıkarları ile toplum çıkarlarını birlikte ve dengede gözettikleri bir iş dünyası hakim.

Hesap verebilir olmak, şeffaflık, dürüstlük ve etik ilkelerini şirket kültürünün bir parçası haline getirmek iş dünyasında muteber olmak isteyen tüm kurumların olmazsa olmaz mottosu haline geldi. Etik ilke ve değerlerine uygun iş yapmanın uzun vadeli ve sürdürülebilir karlılığın gereklerinden biri olduğu konusundaki anlayış, gün geçtikçe yaygınlık kazanmaya başladı. Bir şirketin tüm fonksiyonlarında olduğu gibi, verilere dayalı bilimsel yöntemlerle idare edilmesi gereken, raporlanan, sürekli bir gelişim içinde olan ve şirketin yazılı kültürünün temel taşı haline gelmiş bir yönetim sistemi olan iş etiği bu anlayış ile tüm dünyada önem kazanıyor.

KPMG International tarafından; firmalarda yer alan etik ve uyum fonksiyonlarının yapısını ve etik ve uyum görevlilerinin durumlarını tespit etmek için gerçekleştirilen Etik ve Uyum Yöneticileri ile ilgili artık devamlılığı da olan anket bu açıdan çok büyük bir öneme sahip olarak görülüyor. Türkiye ayağının ilk olarak 2019 yılında derneğimiz Etik ve İtibar Derneği ve KPMG işbirliği ile düzenlenmesinin ardından ülkemizdeki durumun bu 2 sene içerisinde nereye evrildiğini görmek etik, uyum ve itibar konuları ile ilgilenen iş dünyasının aktörleri için büyük bir önem taşıyor. Önümüzdeki yıllarda da yinelemeyi umduğumuz anket, böylelikle ülkemizdeki değişimleri ayrıntıları ile gözlemleyip değerlendireceğimiz bir referans doküman olacaktır.

Etik, uyum ve itibar risklerin yönetimi alanında, en güncel veri ve bilgiyi, Türkiye'ye taşımayı ve Etik ve Uyum mesleğinin yaygınlaştırılması ve gelişmesini stratejik öncü hedefleri olarak belirleyen Etik ve İtibar Derneği olarak, kendi sektöründe küresel olarak en önemli kurumlardan biri olan KPMG ile ortak bir çalışma yürütmekten kıvanç duyuyoruz.

Bu doğrultuda raporu bilgilerinize sunuyor, anketimize katılan ve sonuçlarımızın zenginleşmesine destek veren tüm değerli katılımcılarımıza, 2021 CCO Etik ve Uyum Anketi'nin gerçekleşmesinde büyük emek veren KPMG Türkiye Usulsüzlük Önleme, İnceleme, Ticari Uyuşmazlık ve Uyum Hizmetleri ekibine ve üyemiz KPMG Türkiye'ye bir kez daha teşekkür ediyoruz.

Saygılarımızla,

Etik ve İtibar Derneği

İçindekiler



Sayfa 9

Anket değerlendirilmesi



Sayfa 11

Metodoloji



Sayfa 13

Anket katılımcı profili



Sayfa 16

Global ve Türkiye anket sonuçlarının karşılaştırılması



Sayfa 27

Türkiye değerlendirilmesi



Sayfa 39

Sonuçlar



Anket değerlendirmesi

KPMG/TEİD 2021 Etik ve Uyum Anketi ile anket katılımcılarının çalıştığı kurumların etik ve uyum kapsamındaki öncelikleri, değişen koşullara nasıl uyum sağladığı, güçlü ve gelişime açık yönleri değerlendirilerek KPMG International tarafından gerçekleştirilen küresel anket sonuçları ile karşılaştırması yapılmıştır.

Anket sonuçlarına bakıldığında, kurumlarda etik ve uyum alanına ilişkin odağın giderek arttığı fark edilmektedir. Bunun yanı sıra, Etik ve Uyum Departmanlarının üçüncü taraf risk yönetimi üzerine yapılan çalışmalara ağırlık verdiği, bildirim hattı kurulmasının ve hattın kullanımının büyük ölçüde arttığı ve uyum yapılanması olmayan kurumların sayısının azaldığı gözlemlenmektedir. Kurumların, uyum faaliyetlerinin etkinliğinin sağlanması amacıyla uyum politikaları oluşturduğu ve personele çeşitli uyum eğitimlerinin verildiği dikkat çekmektedir. Buna karşın, kurumların sayı ve nitelik yönünden personel yetersizliğiyle karşı karşıya kaldığı görölmektedir. Anket sonucunda Türkiye’de uyum fonksiyonunun öneminin ve gelişiminin her geçen yıl artacağı öngörülmektedir.

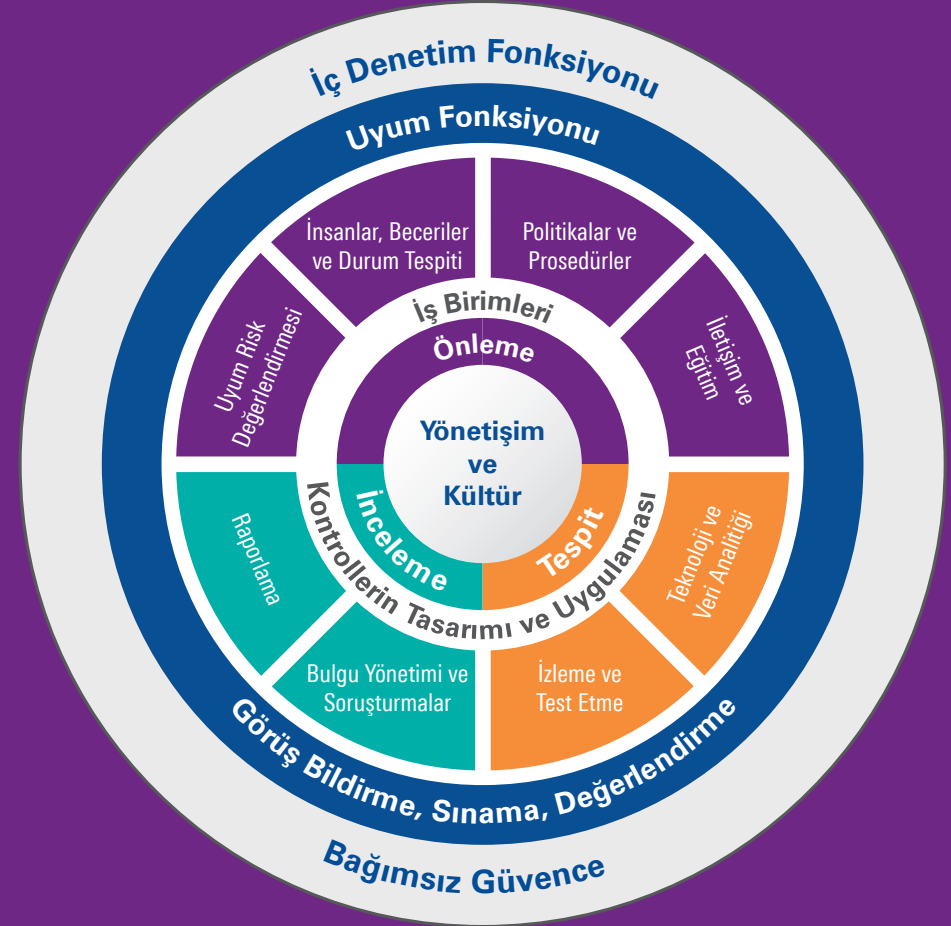
Global ve Türkiye anket sonuçları karşılaştırması sonucu globalde ESG (evre, toplum ve yönetişim) girişimlerinin etik ve uyumun kapsam alanına girdiği fark edilirken yeni mevzuat gerekliliklerinin kurumlara zorluk yaratacağı ve otomasyon ve teknoloji kullanımının artacağı öngörülmektedir. Türkiye de ise ESG girişimlerinin etik ve uyumun kapsam alanına henüz yerleşemediği ve personel yetersizliği konuları dikkat çekerken üçüncü taraf risklerinin yönetimine ağırlık verileceği görölmektedir.



Metodoloji

Anket Metodolojisi ve Arka Planı

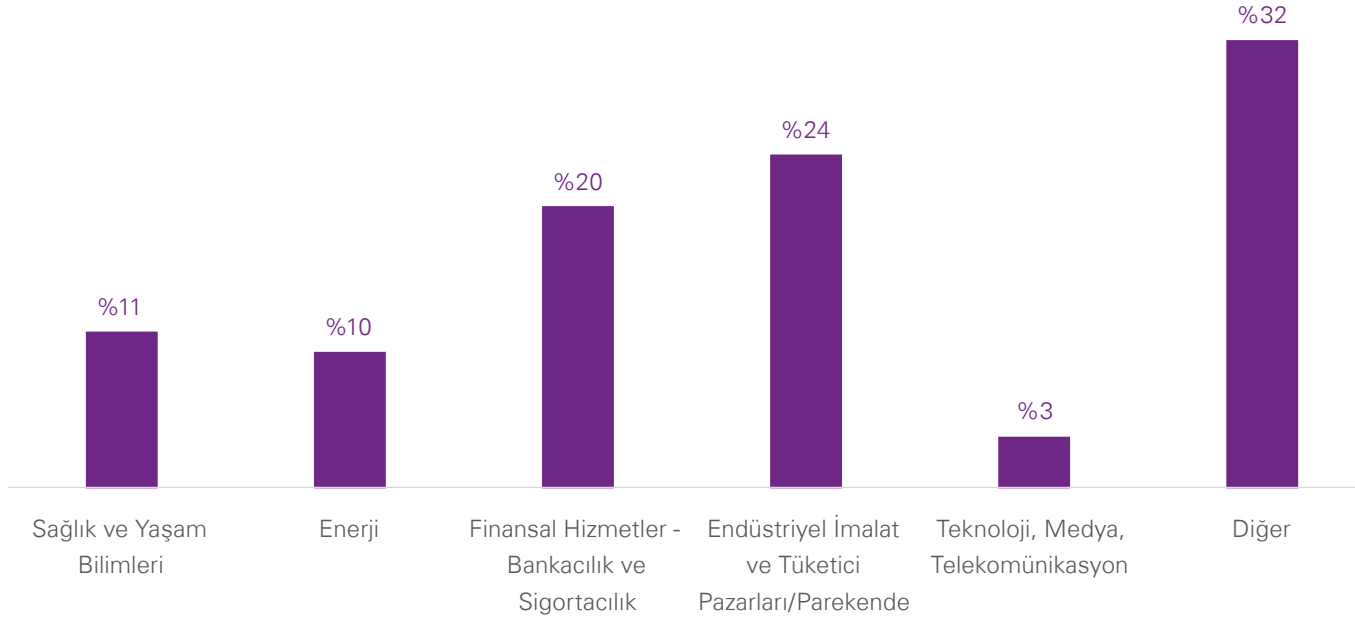
KPMG'nin 2021 Global CCO anketi online gerçekleştirilen bir ankettir ve KPMG'nin tescilli Uyum Programı çerçevesindeki bileşenlere odaklanan sorulardan oluşmuştur. Anket elli altı sorudan oluşmakta olup Türkiye'nin öncü firmalarında yer alan 135 kişi ankete katılım sağlamıştır.





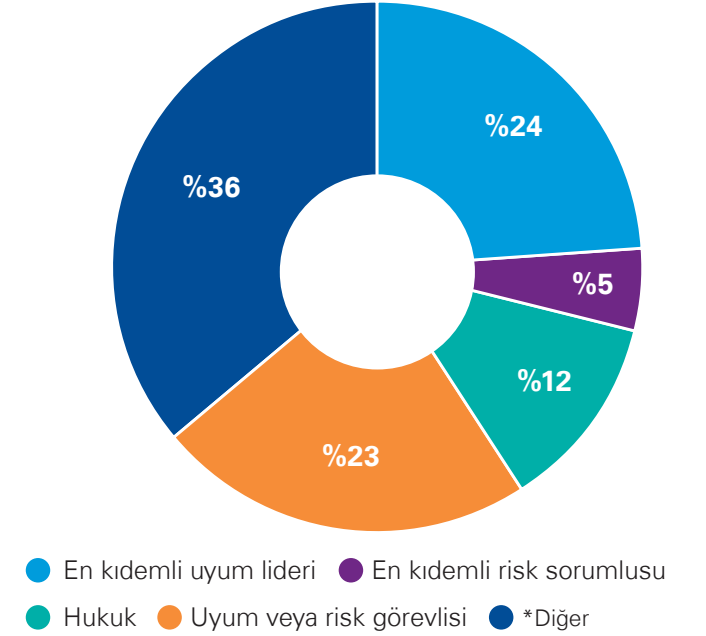
Anket katılımcı profili

Katılımcıların faaliyet gösterdiği sektörler



Anket katılımcılarının çalıştığı kurumlar ağırlıklı olarak Endüstriyel İmalat ve Tüketici Pazarları/Perakende, Finansal Hizmetler – Bankacılık ve Sigortacılık, Sağlık ve Yaşam Bilimleri, Enerji sektörlerinde faaliyet göstermektedir.

TEİD – KPMG Türkiye anketi katılımcı ünvanları



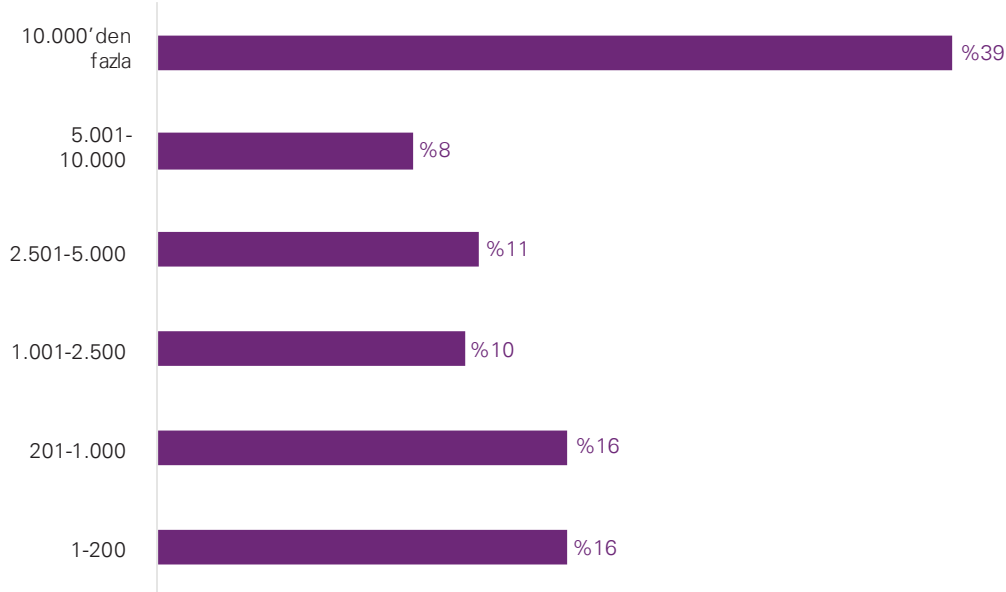
Anket katılımcıları; Uyum Liderleri, Risk Sorumluları, Hukuk, Uyum veya Risk Görevlileri'nden oluşmaktadır.

*Diğer: Yönetim Kurulu Başkanı, İcra Kurulu

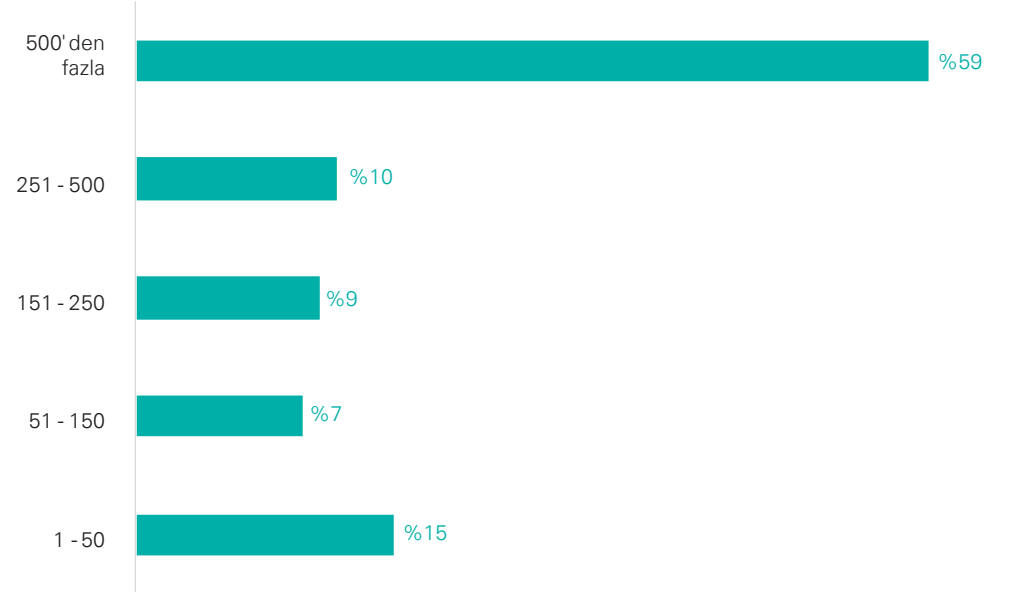
Başkanı, Genel Müdür, CFO, Mali İşler Direktörü, Üretim Kontrol Müdürü, Bölge Müdürü, Kıdemli Müdür, Yönetici, Satış Müdürü, Finans Müdürü, İnsan Kaynakları, İç Denetim, Danışman, Mühendis

Anket katılımcı profili

Global çalışan sayıları



Lokal çalışan sayıları



Ankete katılan firmaların ortaklık yapısı %47 global, %53 yereldir. Firmaların global çalışan sayısının büyük oranda 10.000'den fazla (%39) olduğu, lokal çalışan sayısının ise 500'den fazla ve (%59) olduğu görülmektedir.



Global ve Türkiye anket sonuçlarının karşılaştırılması

Küresel



Geliştirilecek Etik ve Uyum Aktiviteleri

Anket katılımcılarından Etik ve Uyum Departmanlarının 3 yıl içerisinde geliştirmeyi planladığı öncelikli etik ve uyum faaliyetlerini belirtmeleri istenmiştir.



Geliştirilecek Mevzuat ve Uyum Zorunlulukları

Anket katılımcılarından Etik ve Uyum Departmanlarının 3 yıl içerisinde iyileştirmeyi planladığı öncelikli mevzuat ve uyum yükümlülüklerini belirtmeleri istenmiştir.

Türkiye



Global anket sonuçları incelendiğinde, geliştirilmesi planlanan etik ve uyum aktiviteleri arasında önceliğin otomasyon ve teknoloji kullanımına verildiği görülmektedir. Türkiye’de yapılan anket sonucunda ise önceliğin Üçüncü Taraf Risk Yönetimi olduğu gözlemlenmektedir. Benzer olarak global ankette, küresel trendler ile uyumlu olarak veri analitiğinin geliştirilmesi gereken etik ve uyum aktivitelerinden biri olduğu dikkat çekmektedir. Türkiye sonuçlarında ise, izleme ve test etme, suistimal önleme ve risk değerlendirmesi gibi etik ve uyum konularına öncelik verildiği görülmektedir. Bu durumun, globalde kurumların uyum yapılanmalarının ilk fazlarını tamamlayıp yeni geliştirilmesi gereken alanlara odaklanırken Türkiye’de ise kurumların uyum konularında henüz yolun başında bulunmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

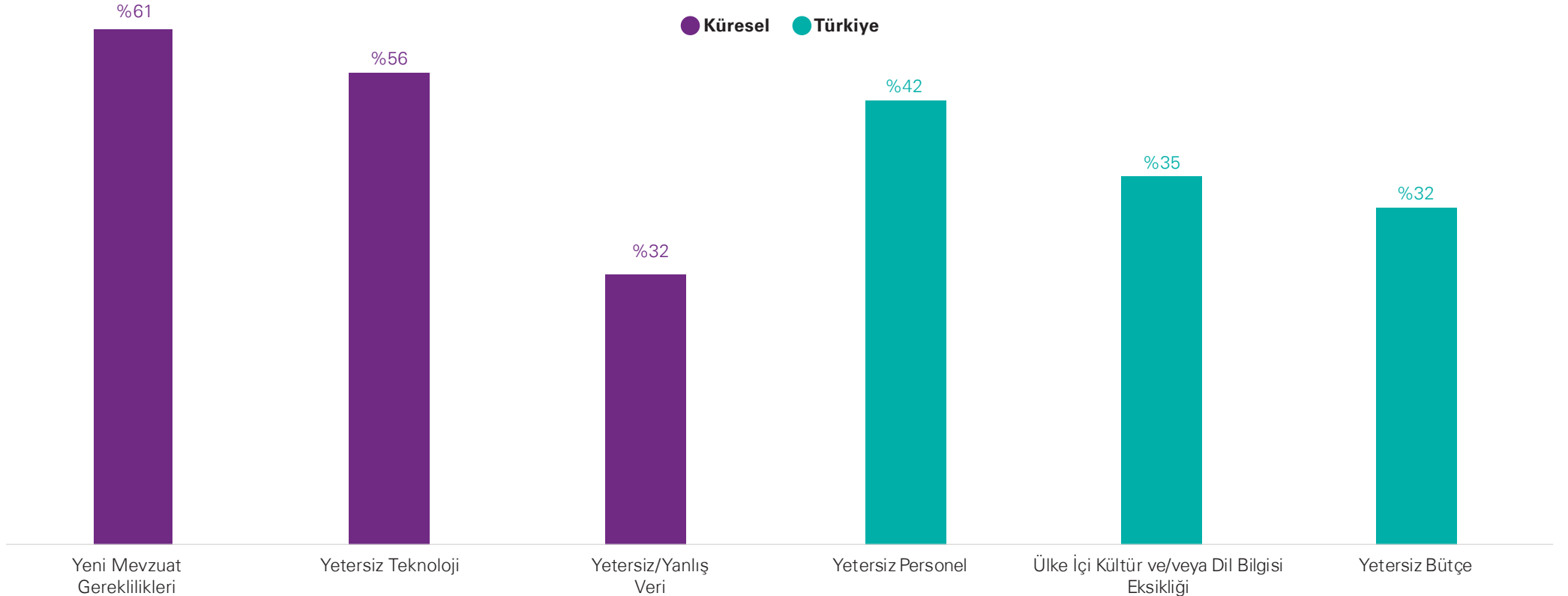
Global anket sonuçlarında iyileştirilmesi planlanan öncelikli mevzuat ve uyum yükümlülüklerinin sektöre özgü düzenlemeler ve tüketicinin korunması gibi konular olduğu görülürken Türkiye sonuçlarında üçüncü taraf risk yönetimi ve etik kuralların planlanan öncelikli iyileştirme alanları olduğu fark edilmektedir.

Uyum yapılanmasını geliştirmek amacıyla gerçekleştirilebilecek eylemler aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

- Risk yönetimi faaliyetlerinin geliştirilmesi, otomasyon, teknoloji ve verilerden yararlanılması,
- Kapsamlı bir ESG programı belirlenmesi, ESG ile ilgili risklerin değerlendirilmesi ve kurumlara uygun şekilde entegre edilmesi,
- Kurum genelinde uyum faaliyetlerini gerçekleştirirken yararlanmak üzere mevcut uyum verilerinin ve potansiyel ek veri kaynakları envanterinin geliştirilmesi,
- Suistimallerin önlenmesi amacıyla kurum içinde kontrollerin gerçekleştirilmesi ve etkinliklerinin değerlendirilmesi,
- Tahmine dayalı veriler kullanarak uyum etkinliğinin, denetim bulgularının ve düzenleyici eylemlerin reaktif incelemelerinden proaktif izlemeye geçilmesine öncelik verilmesi,
- Uyum programının başarısını ölçmek amacıyla temel performans göstergeleri (KPI) geliştirilmesi.

Karşılaşılabilecek zorluklar

Global anket sonuçlarına bakıldığında, katılımcıların önümüzdeki üç yılda etik ve uyum çalışmalarıyla ilgili olarak karşılaşılabilecekleri zorluklarda yeni mevzuat gereklilikleri, yetersiz teknoloji ve yetersiz/yanlış veriye öncelik verdiği görülmektedir. Türkiye sonuçlarında ise katılımcıların yetersiz personel, ülke içi kültür ve dil bilgisi eksikliği ve yetersiz bütçe gibi sorunlarının karşılaşılabilecek zorluklar olarak ön plana çıktığı belirtilmektedir. Bu sonuçlara baktığımızda, Türkiye’de belirlenen zorlukların daha çok uyum programlarının oluşturma aşamasında yaşanan zorluklar olduğu görülürken, globalde belirlenen zorlukların ise uyum programlarının daha ileri aşamalarında karşılaşılabilecek zorluklar olduğu görülmektedir.



Karşılaşılabilecek zorluklar

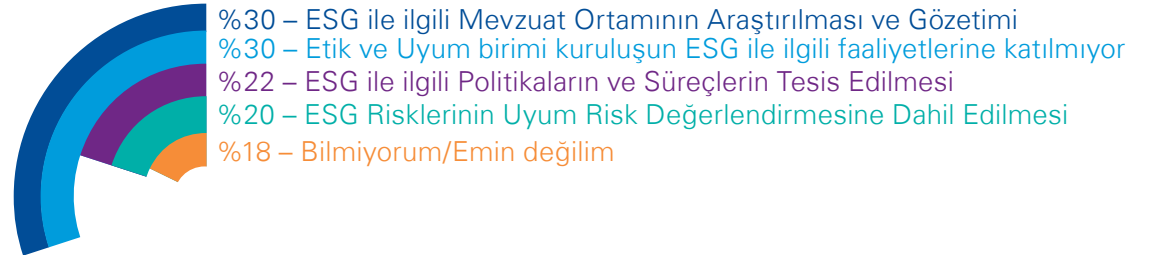
İklim değışiklikleri, toplumsal huzursuzlukların artması gibi sorunlar nedeniyle ESG girişimleri Etik ve Uyum Departmanlarının odak noktası haline gelmektedir. Global anket sonuçlarına bakıldığında katılımcıların yarısından fazlası kuruluşlarının ESG Stratejisi Planlama (%51) ve ESG Politikalarının Belirlenmesi (%51) konularında faaliyet gösterdiğini belirtmektedir. Türkiye sonuçlarında ise katılımcıların %30'u ESG ile ilgili Mevzuat Ortamının Araştırılması ve Gözetiminin yapıldığını ve aynı oranda katılımcı Etik ve Uyum Biriminin ESG ile ilgili faaliyetlere katılmadığını belirtmektedir.

ESG girişimlerini globalde ve Türkiye özelinde kıyasladığımızda Türkiye'de ESG girişimlerinin Etik ve Uyum fonksiyonlarının alanına henüz tam yerleşemediğini ve Türkiye'deki girişimlerin en fazla ESG ile ilgili baz oluşturmaya yönelik olduğu görülmektedir. Buna karşın, globaldeki girişimlerin daha çok ESG'ye ilişkin strateji planlaması, politikaların belirlenmesi, uyum risk değerlendirmeleri, iş yatırımları ve metrikleri kapsadığı dikkat çekmektedir.

Küresel



Türkiye





"Uyum açısından bakıldığında, ESG ile ilgili konular hızla gelişmektedir, ancak sürdürülebilir yatırım birçok bileşen için hızla çok önemli bir hale gelmektedir.

Bunu ele almak amacıyla, mümkün olduğu ölçüde, ESG'yi mevcut uyum programımıza ve sürecimize entegre ediyoruz.

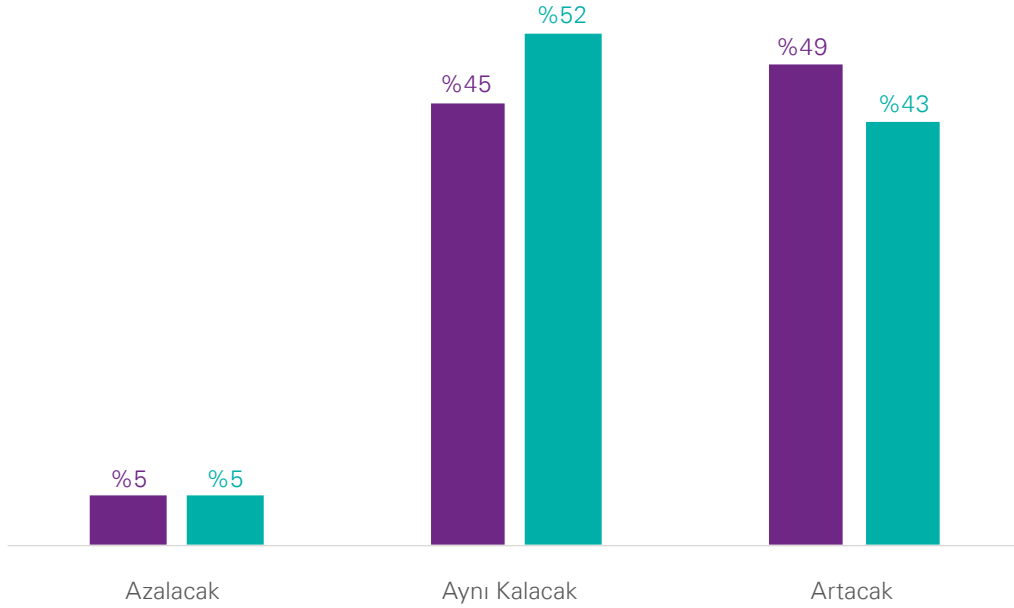
Bu bize kurumumuzun uzun süredir devam eden uyum sürecini korurken hedeflerimize ulaşmak için ihtiyaç duyduğumuz esnekliği veriyor."

Una Neary

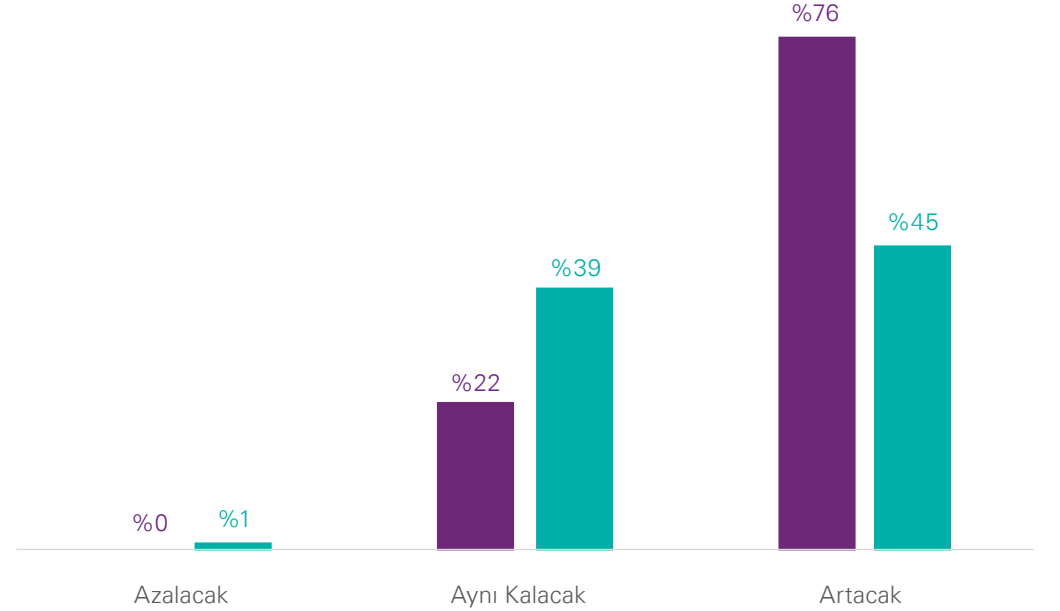
BlackRock, Global Baş Uyum
Görevlisi

Bütçe

Uyum biriminin 2021'e kıyasla 2022'deki genel bütçe değişikliği

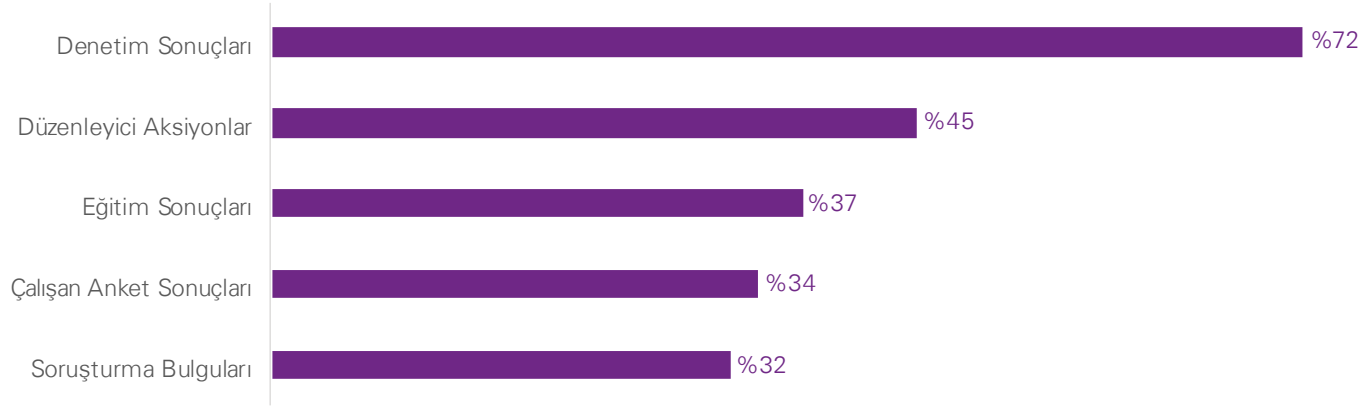


Uyum biriminin önümüzdeki üç yıl içinde teknoloji bütçesi değişikliği



Anket katılımcılarının çoğunun, 2021'e kıyasla 2022'de Etik ve Uyum Birimine ayrılacak bütçenin globalde artmasını, Türkiye'de ise aynı kalmasını beklediği görülmektedir. Global anket sonuçlarında katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%76) teknoloji bütçesinin artmasını beklerken Türkiye anket sonuçlarında ise katılımcıların %45'i teknoloji bütçesinin artmasını beklemektedir. (Türkiye katılımcılarının %15'i bilmiyorum/emim değilim yanıtını vermiştir.)

Etik ve Uyum Programı

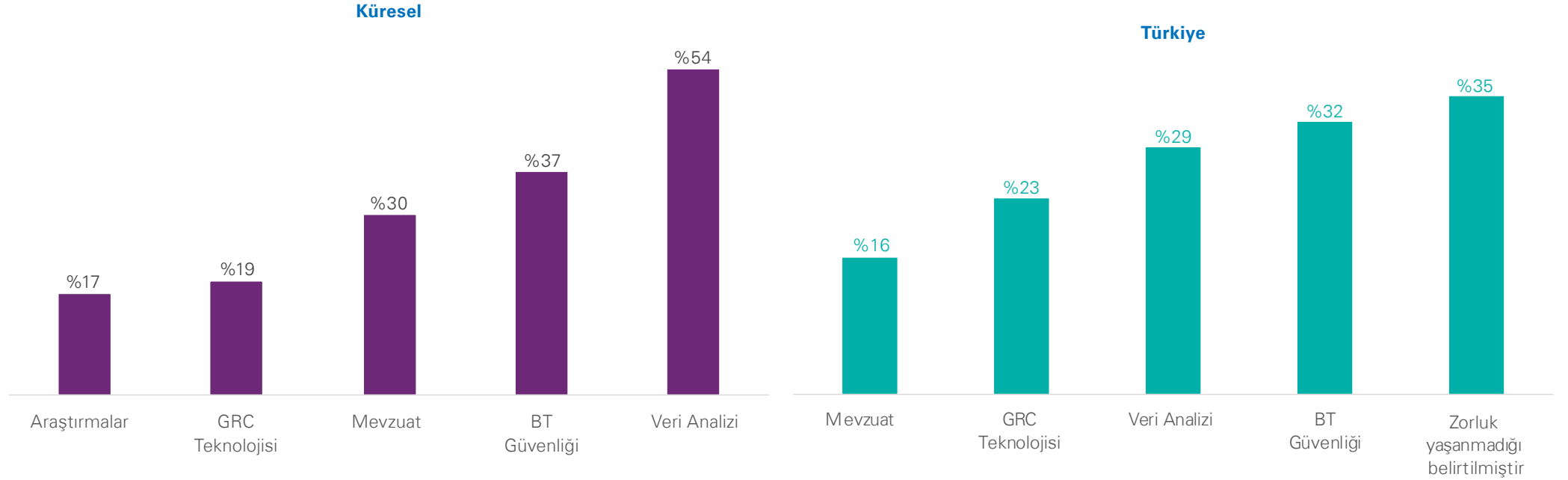


Etik ve uyum programlarının etkinliğini değerlendirmek için kullanılan metriklere bakıldığında Türkiye ve Global anket sonuçlarının benzer olduğu görülmektedir.

Türkiye sonuçlarının global sonuçlardan temel farkının katılımcıların yaklaşık yarısının etik hatlara yapılan bildirim sayılarının etik ve uyum programının değerlendirilmesi için kullanılan metrikler arasında olduğunu belirtmeleridir. Bu durum etik hat oluşturulmasının son yıllarda kurumlarımızın etik ve uyum programları açısından önemini göstermektedir.



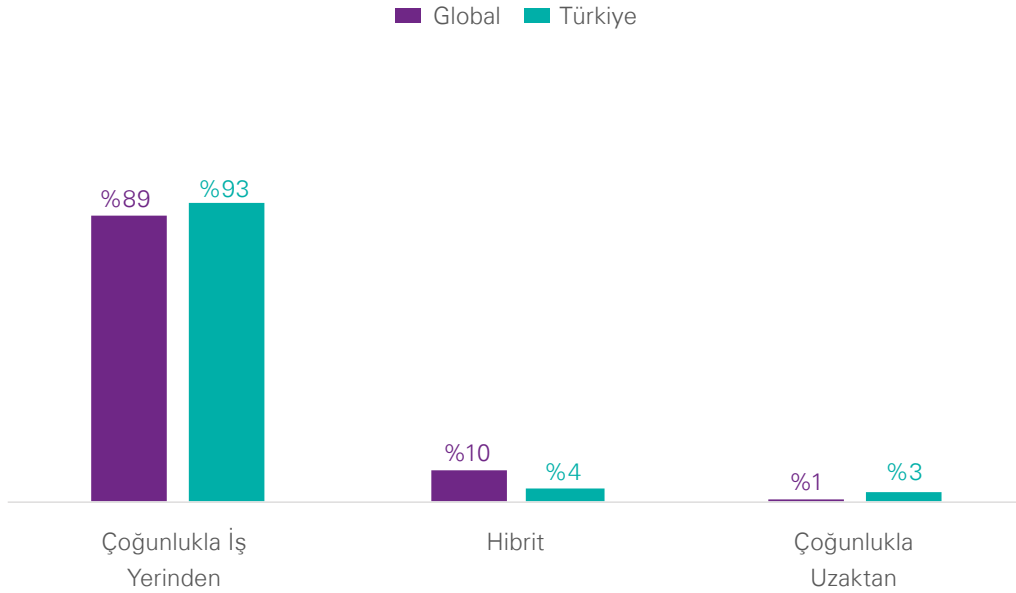
Beceriler



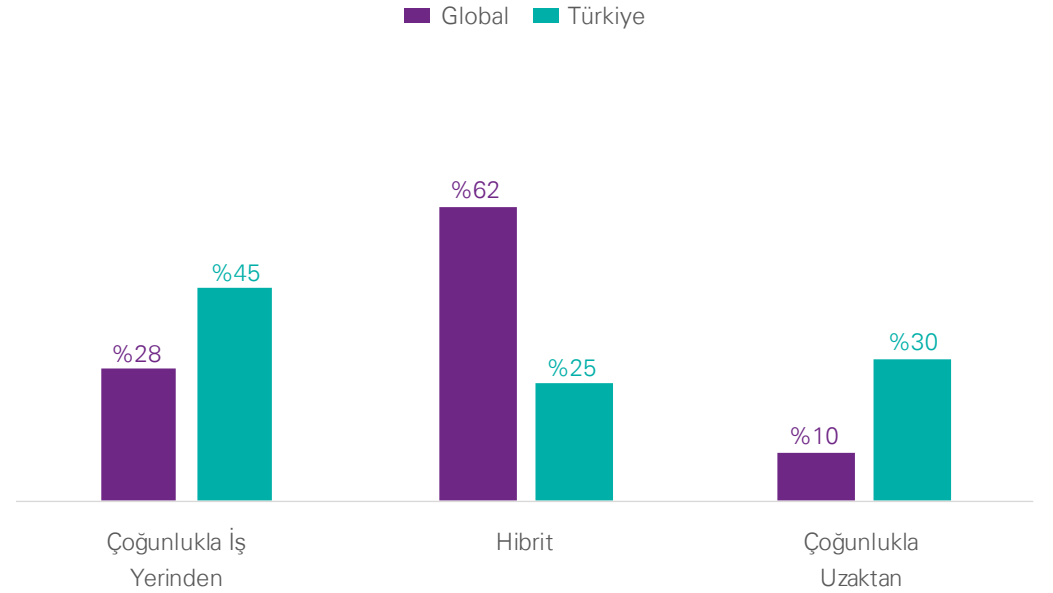
Katılımcılara uyum alanlarında bulmakta en çok zorlandıkları beceri setleri ve yeterlilikler sorulduğunda Türkiye ve global anket sonuçlarında benzer konular öne çıkmaktadır. Global anket sonuçlarında katılımcıların %54'ü veri analizini, %37'si BT güvenliğini bulmakta en çok zorlandıkları beceriler olarak belirtmektedir. Türkiye anket sonuçlarında ise katılımcıların %35'inin uyum alanlarında bulmakta zorlandıkları beceri setlerinin olmadığını belirttiği görülmektedir. Türkiye'de katılımcıların %32'si BT güvenliğini ve %29'u veri analizini bulmakta en çok zorlandıkları yeterlilikler olduğunu belirtmektedir. Etik ve Uyum Birimleri bu beceri açıklarını gidermek için önümüzdeki birkaç yıl içinde uyum bütçelerindeki artışlardan yararlanmaya çalışacaktır.

Çalışma koşulları

Pandemiden önce



Pandemiden sonra



Global ve Türkiye anket sonuçlarına bakıldığında Etik ve Uyum Departmanı pandemiden önce çoğunlukla iş yerinden çalışmaktadır. Pandemiden sonra globalde katılımcıların %62'si hibrit, %28'i çoğunlukla iş yerinden, %10'u ise çoğunlukla uzaktan çalışacağı beklentisinde olduğu görülmektedir. Türkiye'de ise katılımcıların %45'i çoğunlukla iş yerinden, %30'u çoğunlukla uzaktan ve %25'i hibrit çalışılacağını ön görmektedir.

Yaşadığımız pandemi dönemi, üçüncü taraf riski ve bilgi güvenliği gibi belirli uyum alanlarının önemini artırmaktadır ve yeni uyum zorluklarına yol açmaktadır. Etik ve Uyum Görevlileri uyum ortamının hızla değiştiğinin ve bu değişikliklere hızla uyum sağlama ihtiyacının ortaya çıktığının farkındadırlar.

Globalde Uyum departmanları odaklarını, çalışan sahtekarlığı, görevi kötüye kullanma, israf ve suistimal ve değişen üçüncü taraf ortamı gibi pandemi döneminde öne çıkan risklere kaydırmıştır.

"Hibrit çalışmaya yönelik eğilim göz ardı edilemez. Ancak uyum liderleri, etkiyi, ekip uyumunu ve düzenleyicilerin yeni çalışma ortamlarına olan güvenini nasıl sürdürecektir?"

Mayo'da uyum ekibimiz, çalışanlarla görüşmeler yaparak iş yerindeki günlerin kalitesini optimize etmeye çalışmaktadır.

Biz görünür olmasak da iş yerinde bizi düşünmeye devam edecek insanlar olmasına ihtiyacımız var."

Adam Briggs

Mayo Clinic, Baş Uyum Görevlisi

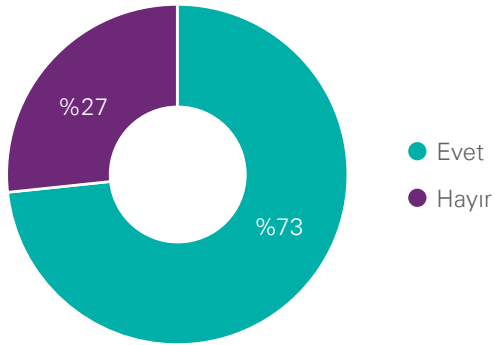


Türkiye değerlendirmesi

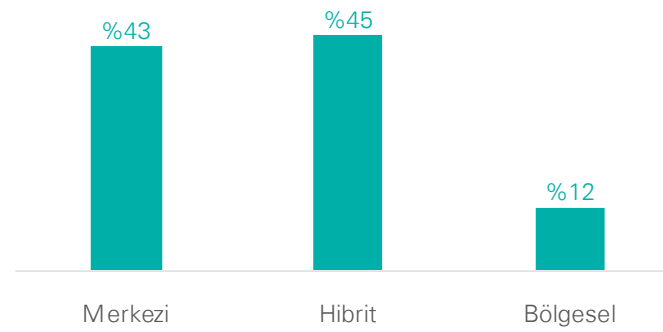
Uyum yapılanması

Anket sonuçlarına bakıldığında katılımcıların %73'ünün çalıştıkları kurumlarda ayrı bir Etik ve Uyum Birimi bulunmaktadır. Ayrı bir Etik ve Uyum Birimi bulunmayan kurumlarda uyum fonksiyonu İç Denetim (%43), Finans (%13) ve Hukuk(%4) Departmanı tarafından yürütülmektedir. Uyum Birimleri, global yapılanması olan kurumlarda merkezi (%43), hibrit (%45) ve bölgesel (%12) olarak konumlandırılmaktadır.

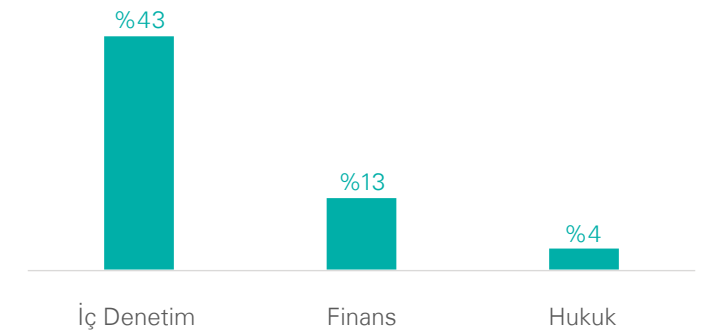
Kurumunuzda Etik ve Uyum Birimi bulunmaktadır mıdır?



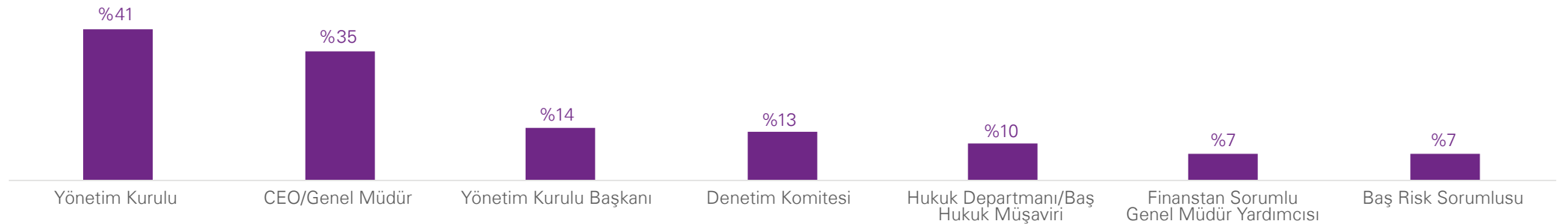
Kurumunuz global bir yapı ise, uyum fonksiyonu nasıl yapılandırılmıştır?



Uyum fonksiyonu oluşturulmuş bir Etik ve Uyum Birimi tarafından gerçekleştirilmiyorsa hangi birim tarafından gerçekleştirilmektedir?



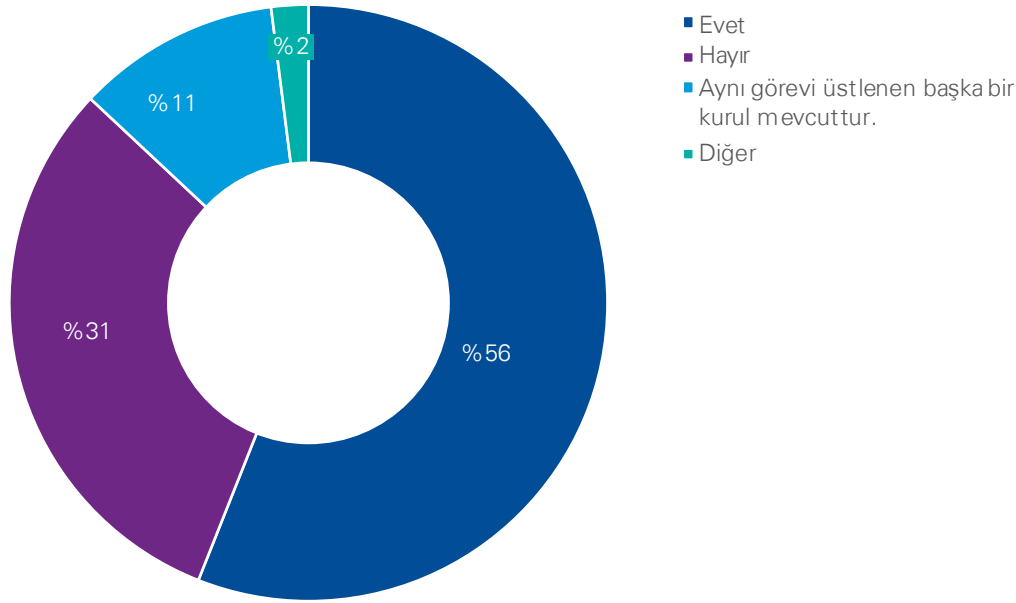
Kurumunuzda Etik ve Uyum fonksiyonundan sorumlu en kıdemli kişi kime kime/kimlere raporlama yapmaktadır?



Türkiye’de kurumlarda etik ve uyum fonksiyonundan sorumlu en kıdemli kişilerin ağırlıklı olarak Yönetim Kurulu’na ve Genel Müdür’e raporlama yaptığı görülmektedir.

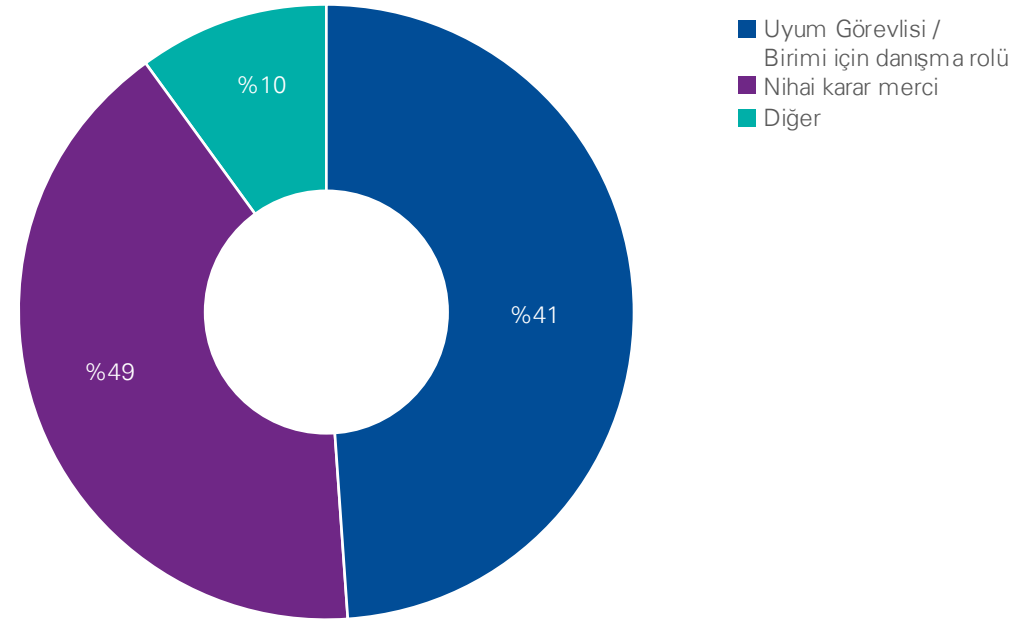
Uyum komitesi

Kurumunuzda Uyum Görevlileri ile birlikte çalışan bir Uyum Komitesi bulunmakta mıdır?



Katılımcıların çalıştığı kurumların %56'sında Uyum Görevlileri ile birlikte çalışan Uyum Komitesi bulunmakta iken %11'inde ise aynı görevi üstlenen başka bir komite mevcut olduğu belirtilmektedir.

Uyum Komitesinin sorumlulukları nelerdir?

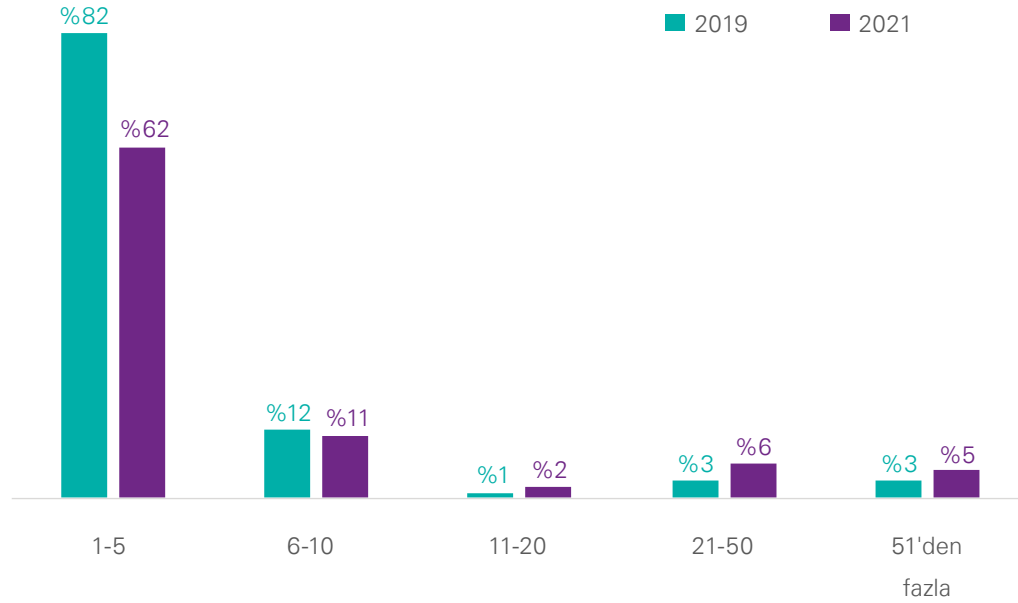


Ankete katılan kurumlardan %49'unda Uyum Komitesi firma içerisinde nihai karar merciidir.



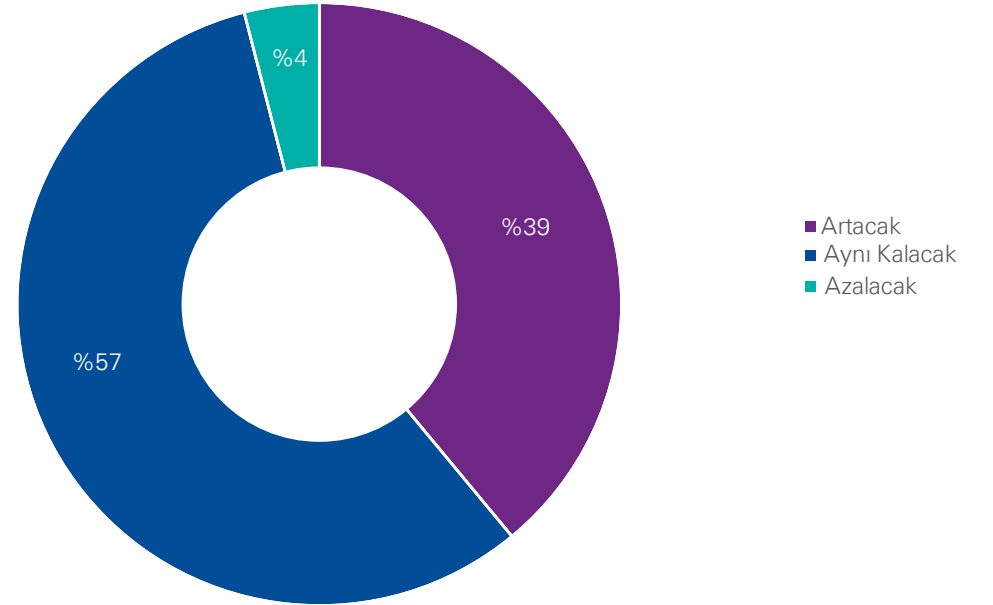
Personel sayısı

Türkiye içerisinde Etik ve Uyum Biriminizde yaklaşık kaç tam zamanlı çalışanınız bulunmaktadır?



Ankete katılan firmaların %62'sinde, etik ve uyum alanında yerel olarak çalışan 1 ila 5 arasında, %39'unda ise global olarak çalışan 1 ila 10 arasında personel bulunduğu görülmektedir. 2021 yılında katılımcıların %14'ü Etik ve Uyum Biriminde tam zamanlı çalışan bulunmadığını belirtmiştir.

Etik ve Uyum Biriminizdeki tam zamanlı çalışanların sayısı 2021'e kıyasla önümüzdeki üç yılda nasıl değişecek?

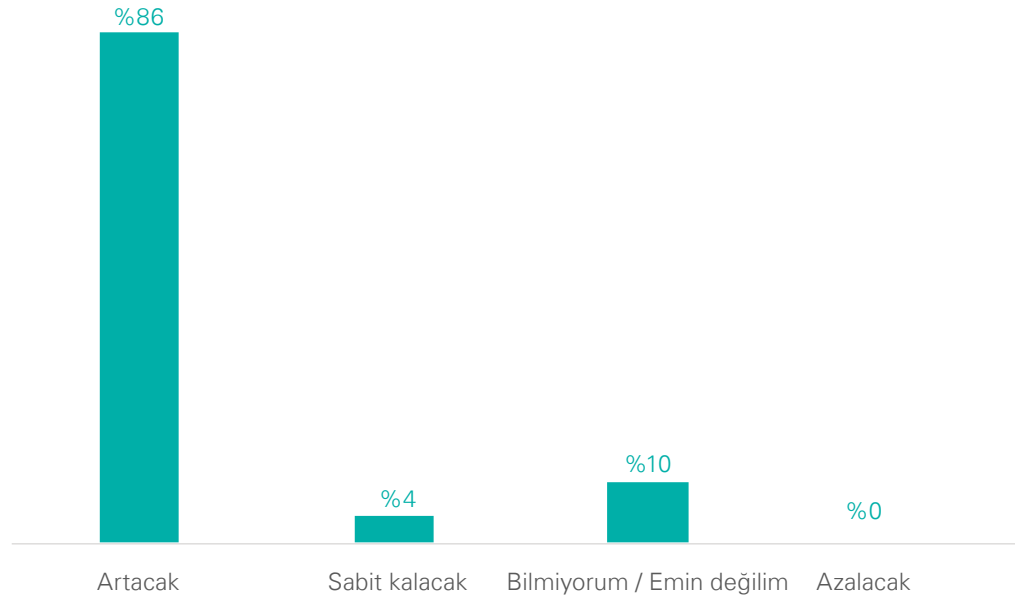


Anket sonuçlarına bakıldığında katılımcıların %57'si Etik ve Uyum Birimlerinde tam zamanlı çalışan sayısının 2021'e kıyasla önümüzdeki üç yıl içerisinde aynı kalacağını, %39'u artacağını, %4'ü azalacağını belirtilmektedir.

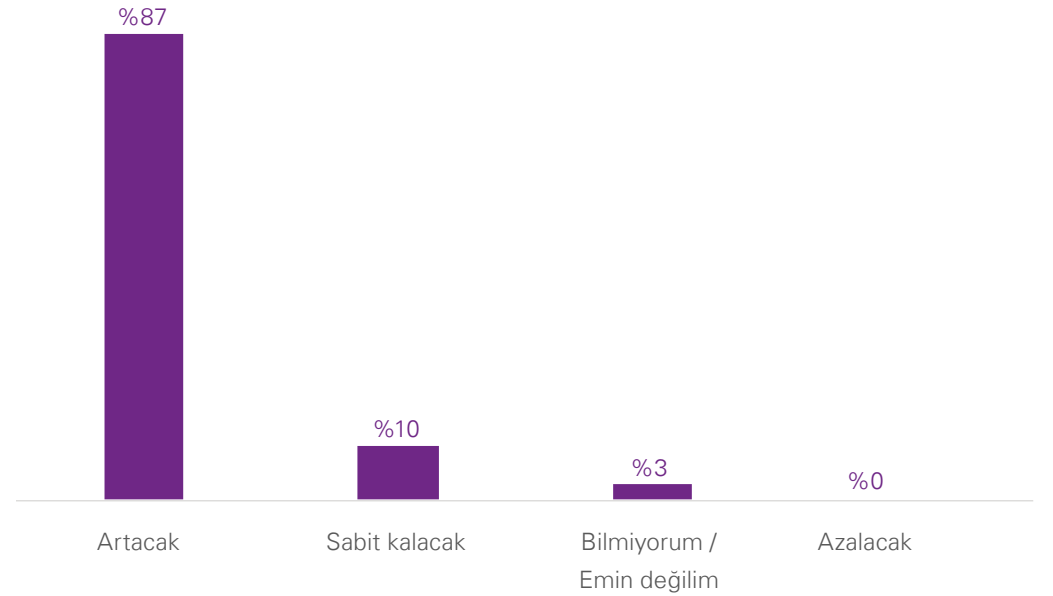
Etik ve uyuma odaklanma

Anket sonuçlarına göre önümüzdeki üç yılda önceki yıllara kıyasla düzenleyici makamların, yatırımcıların ve hissedarların etik ve uyuma odaklanma düzeylerinin artacağı beklenmektedir.

Önümüzdeki üç yılda önceki yıllara kıyasla düzenleyici makamların etik ve uyuma odaklanma düzeyleri:



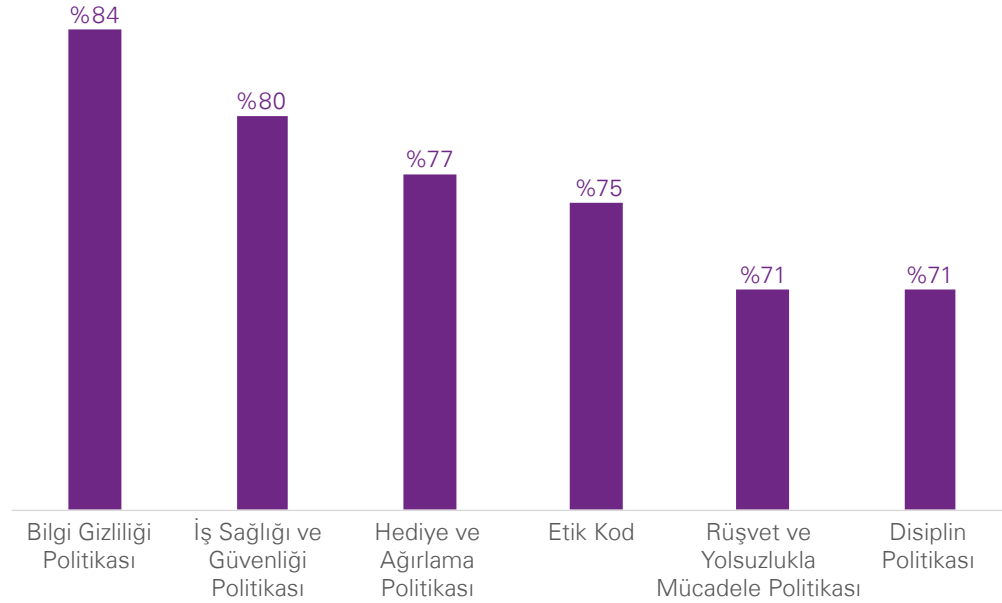
Önümüzdeki üç yılda önceki yıllara kıyasla yatırımcıların ve hissedarların etik ve uyuma odaklanma düzeyleri:



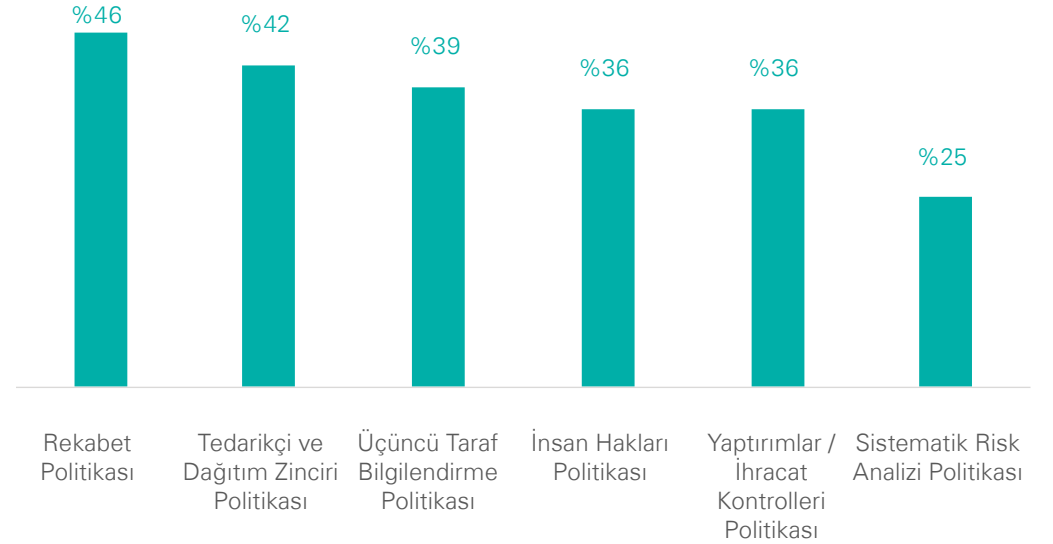
Uyum politikaları

Anket sonuçlarına göre katılımcıların çalıştığı firmalarda en çok ve en az bulunan politikalar aşağıdaki gibidir:

En çok bulunan politikalar



En az bulunan politikalar



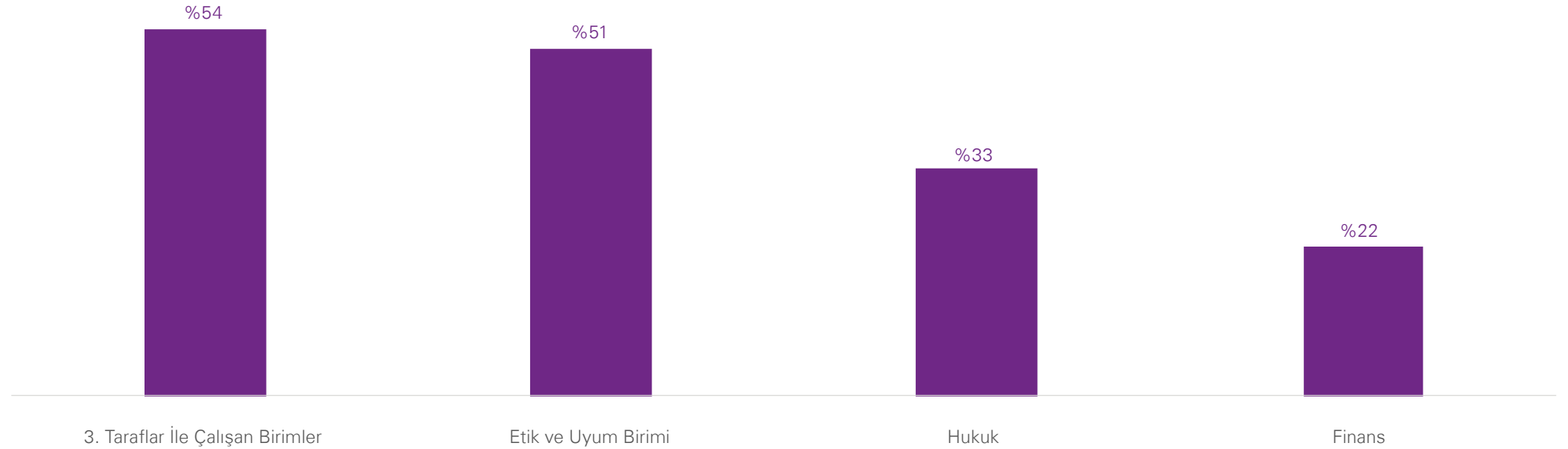


Üçüncü taraf yönetimi

Üçüncü taraf yönetimi programı kapsamında kurumların gerçekleştirdiği faaliyetler

Uyum programlarının öncelikli faaliyetlerinden biri olan üçüncü taraf yönetimine ilişkin sorulan sorulara verilen yanıtlar incelendiğinde, kurumların %67'sinde üçüncü taraf ile birlikte çalışmaya başlamadan önce üçüncü taraf taramaları yapıldığı, %46'sında üçüncü tarafların sahip olduğu sertifikasyonları incelediğini ve %41'inde üçüncü taraflar ile çalışılan süre boyunca sürekli izleme faaliyeti gerçekleştirdiği görülmüştür. Üçüncü taraflar ile ilgili çalışmalar ağırlıklı olarak üçüncü taraf ile çalışan birimler ile Etik ve Uyum Birimi tarafından üstlenilmektedir.

Kurumunuzda üçüncü taraf/tedarikçi yönetimi programı hangi birimler tarafından üstlenilmiştir?

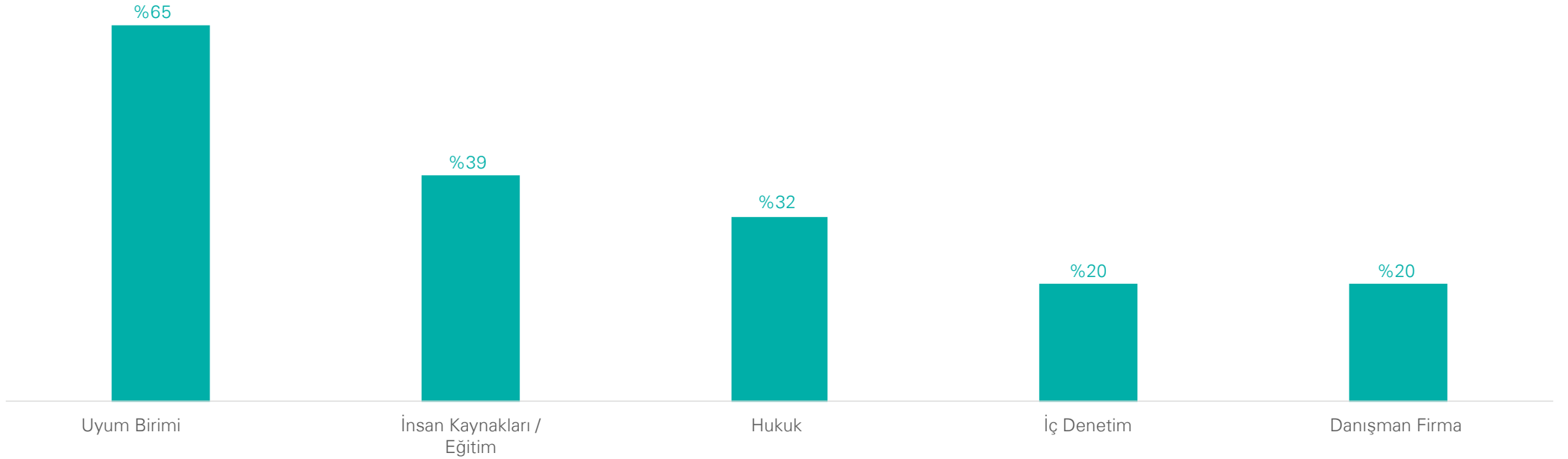


Eğitim

Etik ve uyum kapsamında verilen eğitimler

Anket sonuçlarına göre etik ve uyum kapsamında kurumlarda, kişisel verilerin korunması (%78), etik ilkeler (%77), etik ve ihbar bildirimi (%58), rüşvet ve yolsuzluk (%55) ve çıkar çatışması (%55) eğitimlerinin verildiği görülmektedir. Pandemi nedeniyle kurumların uzaktan çalışmaya geçmesi ile birlikte kişisel verilerin korunması eğitimlerinin önem kazandığı ankete verilen yanıtlardan anlaşılmaktadır. Eğitimler genellikle Uyum Birimi tarafından verilmektedir.

Etik ve uyum kapsamında eğitimler kim/kimler tarafından verilmektedir?

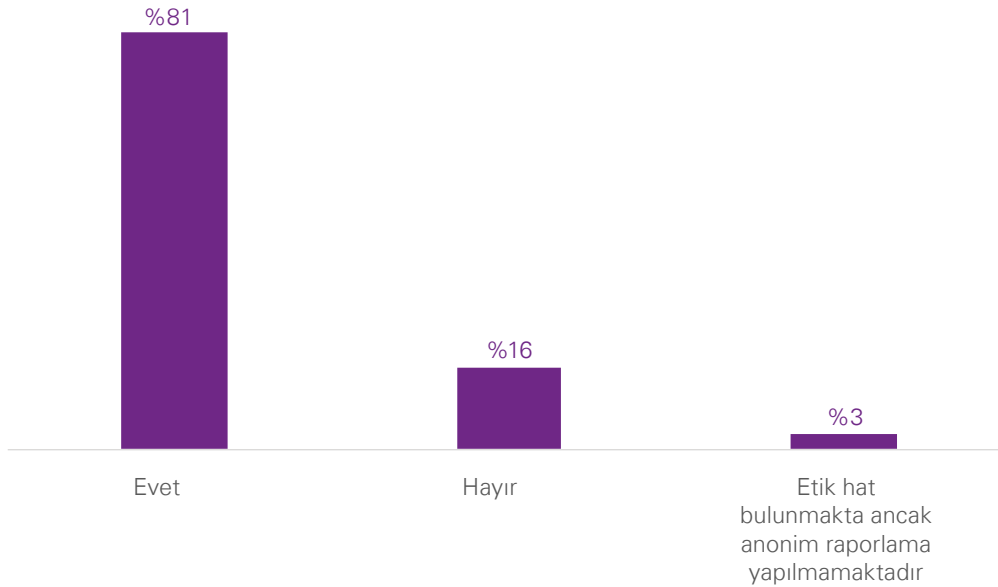


Etik hat

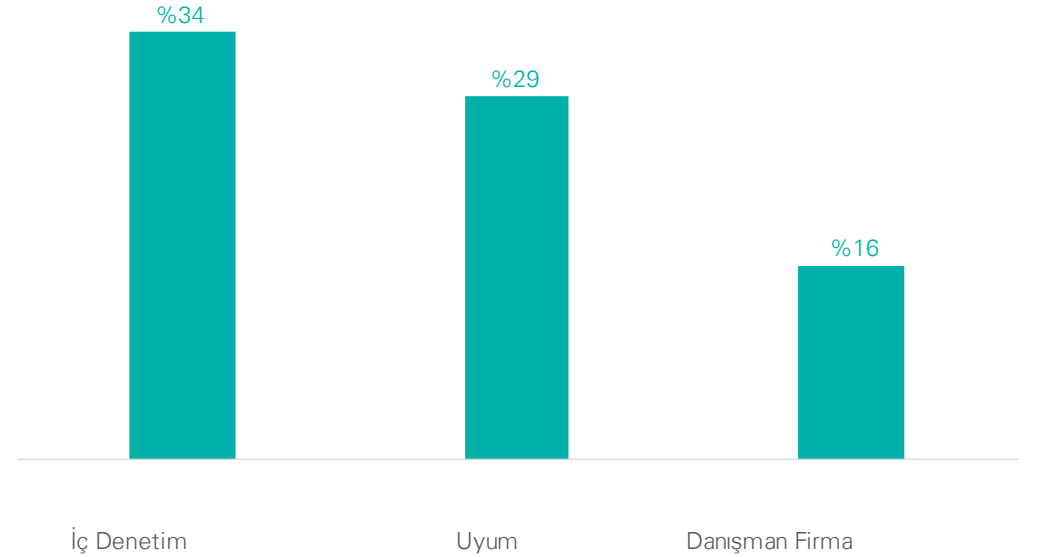
Anket katılımcılarının çoğunluğu kurumlarında anonim bildirim yapılmasına imkân veren bir etik destek hattı bulunduğunu belirtmiştir. Etik hatlar çoğunlukla İç Denetim Departmanı tarafından yönetilmekte iken Uyum, Hukuk ve Danışman Firma tarafından yönetilen etik hatların bulunduğu kurumlar olduğu da görülmektedir. Katılımcıların %40'ı etik hat üzerinden gelen bildirim raporlarını İç Denetim Başkanı'na, %28'i Uyum Görevlisi'ne raporladığını belirtmiştir.

Katılımcıların %65'i kurumlarında etik ve uyum dışı bir davranışı ihbarda bulunan kişileri korumaya yönelik misillemenin önlenmesi politikası bulunduğunu belirtmiştir.

Kurumunuzda anonim olarak bildirim yapılmasına imkân veren bir etik destek hattı bulunmakta mıdır?



Kurumunuzda bir etik hat varsa, kim tarafından yönetilmektedir?

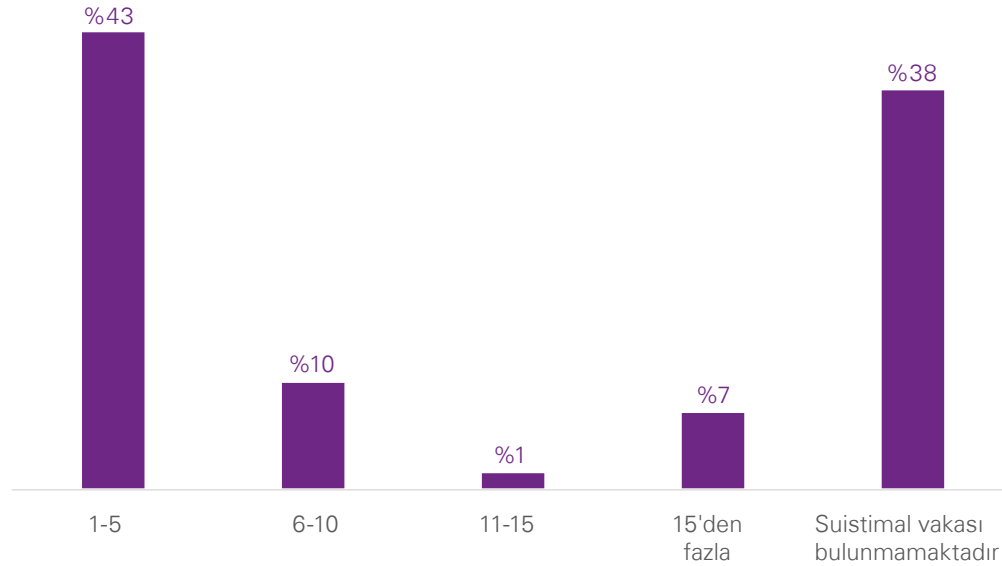


Suistimal vakaları

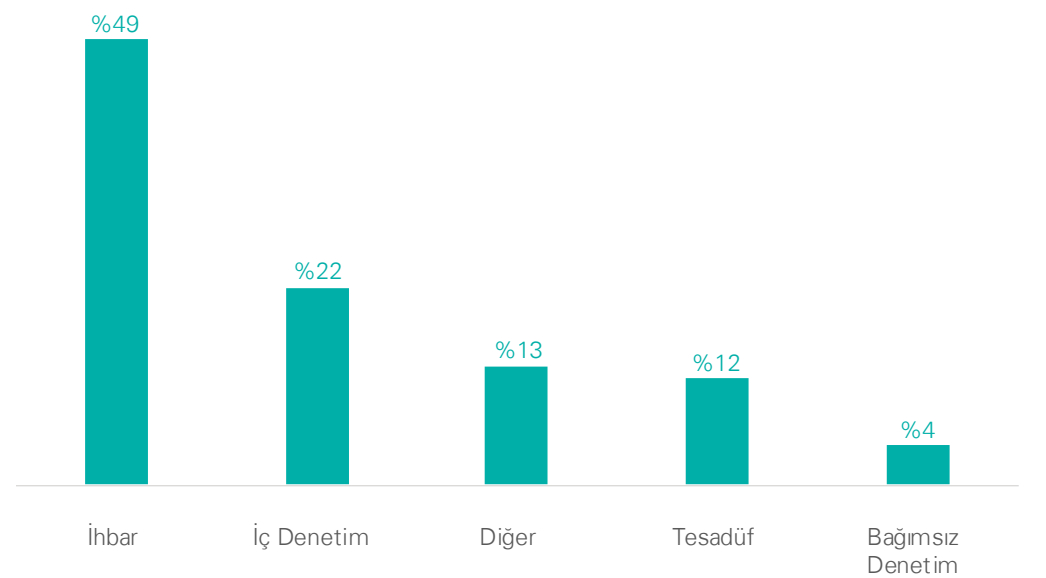
2019 yılı anketinde çalışanların %81'i son 1 yıl içerisinde en az 1 çalışan suistimaline tanık olduğunu belirtirken 2021 yılı anketinde katılımcıların %38'i herhangi bir suistimal vakası ile karşılaşmadığını ifade etmiştir. Sonuçlar arasındaki bu farklılığın pandemi döneminde çalışanların uzaktan çalışmaya başlanmasıyla meydana gelen suistimallere eskisi kadar tanık olmamasından ve uzaktan yapılan suistimal denetimlerinin daha kısıtlı gerçekleştirilmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Katılımcılar son bir yıl içerisinde kurumlarında meydana gelen suistimal vakalarını ağırlıklı olarak ihbar yoluyla tespit edildiğini ifade etmiştir.

Son bir yıl içerisinde maruz kaldığınızı bildiğiniz kaç adet çalışan suistimal vakası bulunmaktadır?



Son bir yıl içerisinde kurumunuzda meydana gelen suistimal vakaları nasıl tespit edilmiştir?



Sonuçlar

İş dünyasındaki gelişmeler ve değişen koşullar altında ortaya çıkan yeni fırsatların yanında yeni riskler ve tehlikeler olduğunu da görüyoruz. Bu değişim ve gelişim ortamında kurumların etik ve uyum faaliyetlerinin kapsamını arttırmakta olduğu görülmektedir.

Kurumların, risk değerlendirmelerini ve uyum birimi tarafından kullanılan temel verileri yenilemek ve geliştirmek, gelecekteki sonuçları tahmin etmek ve üçüncü taraflar ve müşterilerle daha iyi bağlantı sağlamak için etik ve uyum birimine yatırım yapması gerekmektedir.

Uyum fonksiyonları ve uyum programlarının etkinliğiyle ilgili gelişmeleri ve tedbirleri sağlayabilecek veri kaynakları belirlenirken iç ve dış raporlamanın doğruluğunu ve okunabilirliğini arttıran veri analizlerine ağırlık verilmelidir.

Toplumsal ve çevresel ihtiyaçların artmasıyla uyum departmanlarının ESG programına katılması, ESG risklerinin uygun şekilde belirlenmesi ve iş planlarına dahil etmesi uyum fonksiyonlarından giderek daha fazla beklenecektir.

Üçüncü taraf yönetiminin verimliliğini arttırmak için politika ve prosedürler yazılı olarak oluşturulmalı, denetim faaliyetleri gerçekleştirilmeli, eğitim süreçleri oluşturularak yürütülmeli ve müşteri durum tespiti çalışmaları yapılmalıdır.

Hibrit çalışma modelinin kurumlara entegre olmasıyla, uzaktan çalışma riskleri ve personel ve kaynak sağlama sınırlamaları konusunda dolandırıcılık ve suistimal programlarını güçlendirmeye odaklanılmalıdır.

İletişim:



Oytun Önder

KPMG Türkiye,
Danışmanlık Bölümü
Şirket Ortağı,
oonder@kpmg.com

TEİD – Etik ve İtibar Derneği

Barbaros mah, Mor Sümbül Sok. Varyap
Meridian Business I Blok
No:1 D:66, 34746 Ataşehir / İstanbul
T/F: +90 216 580 9034
info@teid.org.tr

Detaylı bilgi için:

KPMG Türkiye
Clients & Markets
tr-fmmarkets@kpmg.com

İstanbul

İş Kuleleri Kule 3 Kat 1-9
34330 Levent İstanbul
T : +90 212 316 6000

Ankara

The Paragon İş Merkezi Kızılırmak
Mah. Ufuk Üniversitesi Cad. 1445
Sok. No:2 Kat:13 Çukurambar
06550 Ankara
T: +90 312 491 7231

İzmir

Folkart Towers Adalet Mah.
Manas Bulvarı No:39 B Kule Kat:
35 Bayraklı 35530 İzmir T : +90
232 464 2045

Bursa

İnallar Cadde Plaza, Balat
Mahallesi Mudanya Yolu Sanayi
Caddesi No: 435 K:5
D:19-20 Nilüfer Bursa
T : +90 232 464 2045

kpmg.com.tr

kpmgvergi.com



Bu dokümanda yer alan bilgiler genel içeriklidir ve herhangi bir gerçek veya tüzel kişinin özel durumuna hitap etmemektedir. Doğru ve zamanında bilgi sağlamak için çalışmamıza rağmen, bilginin alındığı tarihte doğru olduğu veya gelecekte olmaya devam edeceği garantisizdir. Hiç kimse özel durumuna uygun bir uzman görüşü almaksızın, bu dokümanda yer alan bilgilere dayanarak hareket etmemelidir. KPMG adı ve KPMG logosu, bağımsız üye şirketlerden oluşan KPMG küresel organizasyonun lisansı altında tescilli ticari markalardır. KPMG International Limited ve ilişkili kuruluşları müşterilere herhangi bir hizmet sunmamaktadır.

© 2022 KPMG Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik A.Ş., şirket üyelerinin sorumluluğu sundukları garantiyle sınırlı özel bir İngiliz şirketi olan KPMG International Limited ile ilişkili bağımsız şirketlerden oluşan KPMG küresel organizasyonuna üye bir Türk şirkettir. Tüm hakları saklıdır.