

Etik Hattı

Neden ve Nasıl? – Gül Saraçođlu, Deloitte Türkiye, Kurumsal Risk Hizmetleri

Suistimallerin %42'si ihbar yoluyla tespit edilmektedir. Anonim ihbara imkan veren bir ihbar mekanizması olan organizasyonlarda bu oran %51'e kadar çıkabilmektedir.*

Suistimalin erken tespit edilmesi suistimalin şirkette yaratacağı maddi ve maddi olmayan zararların (çalışan motivasyonu, şirket itibarı, vb.) en aza indirgenmesinde önemli rol oynamaktadır. Ancak bir ihbar mekanizması suistimalin tespit edilmesinden daha da farklı faydalar sağlayabilir. Bu mekanizma çalı- şanlar, tedarikçiler ve diğer iş ortakları ile şirket yönetimi arasındaki iletişimin artmasını sağlayabilir. Şirkette çalışanlar tarafından farkedilen insan kaynakları, iş sağlığı, kalite konularında iyileştirmeye açık alanlar böyle bir mekanizma ile rahatlıkla yönetime bildirilebilir, şirketin kısa sürede süreçlerini iyileştirmesi için fırsat yaratılmış olur.

Bu tip bir mekanizma ile yönetim hem çalışanlarına hem de şirket dışındaki taraflara net bir mesaj vermiş olur- "şirketimi daha şeffaf, etik, verimli bir organizasyon yapmak için size kulak veriyorum". 2002 Sarbanes-Oxley yasası Amerika'da halka açık şirketlerin anonim bir raporlama mekanizması kurmalarını zorunlu hale getirmiştir. Bu yasaya tabi olmayan birçok şirket kendi bünyesinde bu mekanizmayı işletip etik hattını etik kodunun bir parçası haline getirebilir.

Etik hattı, özellikle bir kanuna göre işlemesi gerekmiyorsa birçok farklı şekillerde tasarlanabilir. Bu tip bir mekanizma şirketin uygun bir yerine yerleştirilmiş basit bir öneri kutusu şeklinde olabilece- ği gibi bu mekanizmaları profesyonel hizmet firmaları vasıtasıyla telefon, e-posta, vb. ihbar kanallarını sunacak şekilde yapmak da mümkündür. Her metodun avantajları ve dezavantajları olmakla birlikte farklı birkaç kanalı sunan organizasyonlarda hattın daha etkin olması beklenir, çünkü farklı profildeki çalışanlar kendilerine en uygun kanalı seçme şansına sahip olacaklardır.

Şirketler etik hattını telefon üzerinden yürütüyorlarsa telefonun ucunda bu konuda eğitimli ve deneyimli bir kişinin olması önemlidir. Özellikle ismini belirtmeden ihbarda bulunmak isteyen ve konunun içeriğinden dolayı doğal olarak gerginlik yaşayan bir çalışan ile muhtemelen sadece 1 kere yapılacak bir görüşmede yeterli bilgiyi toplamak için sadece tek şans olacaktır, bunun doğ- ru değerlendirilmesi gerekir. Eğitimli ve deneyimli bir kişi şirketin konuyla ilgili inceleme yapabilmesi için kritik olacak bilgileri, soracağı doğru sorularla elde edebilecektir.

Şirketinizde ilk defa bir etik hattı kuruyorsanız, hattın etkinliğini sağlamak için dikkat edebileceğiniz birçok konu var. Bunlardan bazıları şöyle özetlenebilir: Öncelikle çalışanlarınıza şirketinizde neyin etik neyin etik olmadığını olabildiğince net anlatmak faydalı olacaktır.

Çalışanların "etik" algısının şirketin de- ğerleri ile uyumlu olması önemlidir. Etik hattının kullanım şeklinin ve amacının hattı kullanacak herkese anlatılması gerekmektedir. İlk tanıtımdan sonra en az yılda 1 kere bu hatta ilişkin hatırlatma yolları planlanmalıdır (intranette yeni bir duyuru, slogan, vb. şeklinde olabilir). Bu

konunun şirkete yeni katılanların oryantasyon/eğitim paketlerinin bir parçası olması kimsenin atlanmamasında faydalı olacaktır. Hattı kullanacak kişilere hattı anonim şekilde kullanabileceklerini vurgulamak önemli olacaktır çünkü herkes öneri veya şikayetini iletirken aynı derecede rahat hissetmeyebilir.

Etik hattına gelecek olan ihbarların kimler tarafından ele alınacağını belirlemek, bu süreci belirlerken hukuk, insan kaynakları, risk yönetimi, iç denetim gibi fonksiyonların görüş, destek ve katılımını sağlamak etik hattına bir şikayet iletildiğinde zaman kaybetmeden harekete geçebilmek açısından çok önemlidir. Zamanında çözüme ulaştırılmayan şikayetler, hattı kullananların güveninin ve dolayısıyla hattın etkinliğinin azalmasına yol açabilir.

* 2014 ACFE Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse