



TÜRMOB

TÜRKİYE SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER
VE YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLER ODALARI BİRLİĞİ
(UNION OF CHAMBERS OF CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS OF TURKEY)

6. TÜRKİYE ETİK KONGRESİ

27 Haziran 2015 - İSTANBUL



*İşletme Stratejisinin
Bir Unsuru Olarak Etik:
Planlamadan Uygulamaya*

6. TÜRKİYE ETİK KONGRESİ

**İşletme Stratejisinin Bir Unsuru Olarak Etik:
Planlamadan Uygulamaya**

27 Haziran 2015 / İSTANBUL

TÜRMOB YAYINLARI - 488

ISBN : 978-605-4880-28-7

Yayıncı : MU-DEN A.Ş.
Muhasebe Denetim Basın Yayın A.Ş.
Şehit Göneneç Sk. No:28/3 Anıttepe/ANKARA
Tel : (0.312) 230 04 51
www.mu-den.com.tr

Yayıncı Sertifika No: 24514

1. Baskı: Mayıs 2016

Dizgi - Düzenleme
Tuncay TEKYILDIZ

Baskı :
Ankara Ofset Basım Matbaacılık Reklam Ltd.Şti.
Büyük Sanayi 1. Cad. 93/43-44 İskitler/ANKARA
Tel : (0.312) 384 50 63

Matbaa Sertifika No : 17937

ISBN : 978-605-4880-28-7

İÇİNDEKİLER

AÇILIŞ VE PROTOKAL KONUŞMALARI

Feyzullah TOPÇU / Etik Komitesi Başkanı.....	3
Nail SANLI / TÜRMOB Genel Başkanı.....	7
Anthony GORTZIS / Avrupa İş Etiği Örgütü Başkanı.....	11
Prof. Dr. Sedat MURAT / T.C.Başbakanlık Kamu Görv.Etik Kurulu Bşk.....	15

AÇILIŞ BİLDİRİSİ

İŞLETME ETİĞİNE STRATEJİK YAKLAŞIM

Dr. Mehmet AKTAŞ / CEO - Yaşar Holding.....	23
--	----

BİLDİRİ OTURUMU

Prof. Dr. Melih ERDOĞAN / Oturum Başkanı / Anadolu Üniversitesi	55
İşletmelerde Etiğin Kurumsallaşması ve Etikliğinin Ölçümü.....	59
Prof. Dr. Mahmut ARSLAN / Hacettepe Üniversitesi	
İşletmelerde Etik El Kitabı : Türkiye ve Dünyadan İyi Uygulamalar	65
Doç. Dr. Nazlı KEPÇE / İstanbul Üniversitesi	
Doç. Dr. Arman Aziz KARAGÜL / Anadolu Üniversitesi	
İşletmelerde Başarılı Etik Uygulamalarında Muhasebe ve Muhasebecinin Rolü	71
Latif TAŞ / TÜRMOB Etik Komitesi Üyesi / SMMM	

UYGULAMA OTURUMU

KISSADAN HİSSELER : BAY CRABB BAY SELFRIDGE'E KARŞI

Doç. Dr. Çağnur KAYTMAZ BALSARI / Dokuz Eylül Üniversitesi.....	83
Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN / Dokuz Eylül Üniversitesi.....	84

PANEL

MUHASEBENİN MESAJI VAR : DOĞRU OLANI YAPALIM

Dr. Mehmet Ali DEMİRKAYA /Oturum Başkanı/TEİD Etik ve İtibar Der.Yön.Kur.Üy./SMMM	109
Asuman KARADOĞAN / SMMM	111
Cemil KUZU / SMMM	114
Barış AYDAŞ / Borusan Holding İç Denetim Direktörü	118
Prof. Dr. Serdar ÖZKAN / İzmir Ekonomi Üniversitesi	124

ÖNSÖZ

Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik mesleğinin vazgeçilemez temel ilkelerinin başında etik gelmektedir. Çünkü; mesleğimizin en büyük sermayesini toplumsal güven oluşturmaktadır. Bu sermayemizin gelişip güçlenmesini sağlayan unsurlarımız ise mesleki ilkelerimiz, disiplin kurallarımız, etik ilkelerimiz ve bunların uygulamalarıdır.

Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC) tarafından yayınlanan ve üye ülkelerde uygulanması istenen önemli düzenlemelerden birisi de etik ilkelerdir.

TÜRMOB'un IFAC etik ilkeleri ile de uyumlu olan "Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirlerin Mesleki Faaliyetlerinde Uyacakları Etik İlkeler Hakkında Yönetmeliği" 19.10.2007 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girdi.

2007 yılında uygulamaya giren bu Yönetmelik ile TÜRMOB bünyesinde, bir Etik Komitesi oluşturulması öngörüldü ve TÜRMOB Yönetim Kurulu bu yetkisini kullanarak Etik Komitesi'ni oluşturdu.

Etik Yönetmeliği ile tüm meslek mensuplarının en üst derecede mesleki bilgiye sahip, sosyal sorumluluk bilinci olan, etik değerlere bağlı, rekabet anlayışı daha kaliteli hizmet sunumu biçiminde oluşmuş, güvenilir ve saygın meslek mensupları kitlesi hedefine ulaşmak için muhasebe meslek mensuplarının mesleki ilişkilerinde uymaları gereken 'asgari etik ilkeler' belirlendi.

TÜRMOB'un Etik Eğitim Stratejisi çerçevesinde, "Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik Eğitimi ve Etik Sözleşme Yapılması Hakkında Tebliğ" ise 27 Mart 2014 tarih ve 28954 sayılı Resmi Gazete'de yayımlandı. Bu tebliğ, yıllardır benimsediğimiz ve uyguladığımız etik konusunun öğretilebilir ve öğrenilebilir olduğu yaklaşımını yasal bir düzenleme ile meslek mensuplarımızın istifadesine sunmaktadır. Tebliğin temel amacı etik öğrenme yönünde isteklilik yaratmak, etik eğitimi ve etik davranış gelişimini sağlamak üzere muhasebe meslek mensupları ile bağlı oldukları meslek odası arasında yapılacak etik sözleşmesinin ve etik öncesinde meslek mensubunun tabi olacağı etik eğitiminin usul ve esaslarını belirlemektir.

Ayrıca etik ilkelerimizin yaygınlaştırılmasını ve içselleştirilmesini sağlama-ya yardımcı olması amacıyla Türkiye Etik Kongresi yapma kararı aldık. Bu amaçla ilk Kongremizi 10 Nisan 2009 tarihinde Mersin’de gerçekleştirdik.

İkinci Türkiye Etik Kongresi’ni 20 Şubat 2010 tarihinde İstanbul’da düzenledik. Bu Kongremizde yaşamda ve meslekte etik olgusunu tartıştık.

9 Nisan 2011 tarihinde Hatay’da gerçekleştirilen Üçüncü Türkiye Etik Kongresi’nde “Muhasebe Etiğinde Güncel Yaklaşımlar” ana teması görüşüldü.

Dördüncü Türkiye Etik Kongresi’ni 8 Aralık 2012 tarihinde Denizli’de “TÜRMOB’un Meslek Etiği Eğitiminde Stratejik Yol Haritası” ana teması altında gerçekleştirdik. Aynı yıl TOBB ile birlikte 1. Uluslararası İş Etiği Kongresi’ni Ankara’da gerçekleştirdik.

“Muhasebe Etiğinde Temel İlkeler” ana teması altında Beşinci Türkiye Etik Kongresi’ni 05 Nisan 2014 tarihinde Kuşadası’nda gerçekleştirdik.

Altıncı Türkiye Etik Kongresi’ni 27 Haziran 2016 tarihinde İstanbul’da “İşletme Stratejisinin Bir Unsuru Olarak Etik: Planlamadan Uygulamaya” ana teması altında gerçekleşti. Altıncı Türkiye Etik Kongremizi Avrupa İş Etiği Ağı 28. Yıllık Konferansı ile paralel bir şekilde gerçekleştirdik.

Elinizdeki bu kitap, 6. Türkiye Etik Kongresi’nde yapılan konuşmaların deşifre edilmesiyle hazırlanmıştır. Kitabın, meslektaşlarımıza, akademisyenlere ve ilgililere faydalı olmasını diliyorum.

Nail SANLI
TÜRMOB Genel Başkanı

**AÇILIŞ VE PROTOKOL
KONUŞMALARI**

Feyzullah TOPÇU
Etik Komitesi Başkanı



- Sayın TÜRMOB Genel Başkanım,
Sayın Bakanım,
Sayın Avrupa EBEN Başkanı,
Sayın Türkiye EBEN Başkanı,
Sayın Başbakanlık Kamu Etik Kurulu Başkanı,
Değerli TÜRHAKE Başkanı,
Sayın TÜRMOB Yöneticileri,
Değerli Oda Başkanları ve Yöneticileri,

Değerli Hocalarımız,

Değerli Panelistler,

Değerli Konuklar ve Değerli Meslektaşlar,

28. Avrupa İş Etiği Konseyi Kongresi ve 6. Türkiye TÜRMOB Etik Kongresi'ne hoş geldiniz. TÜRMOB Etik Komitesi adına sevgi ve saygılarımı sunuyorum.

Bildiğiniz üzere TÜRMOB olarak 2009 yılından beri Ulusal Etik Kongreleri düzenlemekteyiz. Bu sene Avrupa İş Etiği Örgütü ve Hacettepe Üniversitesi işbirliği ile hem uluslararası hem de ulusal nitelikte olmak üzere iki önemli bilimsel toplantıyı birlikte, bir arada gerçekleştiriyoruz.

Değerli Meslektaşlarım, muhasebe mesleğini diğer birçok meslekten farklı kılan en önemli özelliği kamu yararına hareket ediyor olmasıdır. Meslek mensubunun sorumluluğu yalnızca müşterinin veya işverenin ihtiyaçlarını karşılamak, onları memnun etmek değildir. Bu nedenle kamu yararını ilk sıraya koyan mesleğimizi icra ederken mesleği etik kurallarına uyum çok büyük önem taşımaktadır. Meslek etiği kavramsal çerçevesi ve kuralları, mesleki yargımızı kullanırken yol gösterici olmalıdır. Meslek mensubunun yargısını kullanırken öncelikle temel etik ilkelere uymaya yönelik tehditlerin belirlenmesi, belirle-

nen tehditlerin öneminin değerlendirilmesi bu tehditlerin ortadan kaldırılmasıyla ya da kabul edilebilir bir seviye düşürülmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi gerekmektedir.

Değerli Konuklar, etik, yalnızca rüşvet ve yolsuzluk yani ahlak dışı eylemlerle mücadele etmek değildir. Etik, kaliteli bir yönetim anlayışı tesis etmenin bir unsuru olarak görünmektedir. Etik bilinci ve farkındalığı, sorunları ortaya çıkmadan önce tedbir olarak önleyebilmektedir.

TÜRMOB olarak etik değerlerin ve etik ilkelerin sadece muhasebede değil toplumun her alanında; siyasette, yargıda, medyada, diğer meslek dallarında önemli olduğu bilinci ile çalışıyoruz. Kamu alanında bile Kamu Görevlileri Etik Kurulu 2004 yılında oluşturulmuşken TÜRMOB etik konusunda 2001 yılından beri yasal anlamda çalışmalar başlatmıştır. Türkiye’de hiçbir meslek kuruluşunda yazılı yasal bir düzenleme yokken TÜRMOB uluslararası kurumlarla işbirliğiyle meslek kararı ve tebliğler hazırlayıp uygulamaya sokarak meslek etiği konusunda öncü rol üstlenmiştir.

Meslek etiği konusunda atılan adımları kısaca özetlersek; TÜRMOB, IFAC etik ilkelerini inceleyip ve tercüme ederek 2001 yılında Etik İlkeleri ve Etik Kod Uygulamalarına ilişkin Mecburi Meslek Kararını yürürlüğe geçirmiştir. 2007 yılında SMMM ve YMM’lerin Mesleki Faaliyetlerinde Uyacakları etik ilkeler Hakkında Yönetmelik yayınlanmıştır. Son olarak da muhasebe meslek mensuplarının etik eğitimi ve etik sözleşmesi yapmaları için 2014 yılında Tebliğ uygulamaya girmiştir. Özellikle bu Tebliğ ile eğitimlerin başlaması, mesleğimizin gelişmesi ve kalitenin artması yönünde önemli bir gelişmedir. Bu Tebliğin yayınlanmasında katkısı olan Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanı Sayın Profesör Doktor Sedat Murat’a teşekkür ederim. Tebliğin yayınlanmasının ardından Etik Eğitim Projesi hızla hayata geçirilmiştir. Öncelikle “uzaktan eğitim portalı” oluşturulmuş ve meslek mensuplarının kullanımına açılmıştır. Yüz yüze eğitim öncesi İstanbul, Ankara ve İzmir Odalarından oluşturulan 18 meslek mensubu etik eğitmeni olarak uzun ve yoğun bir süre eğitime alınmış, etik eğitmenleri üyelerimize yüz yüze eğitim vermek için görevlendirilmiştir. Haziran ayı itibarıyla 48 ilde eğitim bitmiştir, diğer illerde eğitimler devam etmektedir. TÜRMOB Etik Eğitim Projesinde, ilk etapta Türkiye genelinde 3.265 meslek mensubumuz 16 saat uzaktan eğitim, 6 saat yüz yüze eğitim olarak “Etik Taahhünamesi” almaya hak kazanmıştır. Bu eğitimlerde vaka analizi çalışmaları yapılmış olup meslek mensuplarının

bu eğitimlere aktif olarak katılmaları, tartışmalarda görüş ve önerilerini paylaşmaları eğitimlerin başarılı geçmesinde etkili olmuştur. Bundan böyle etik eğitimlerimiz yılda iki kez yapılacaktır. Bu eğitimler esnasında çok sayıda döküman ve “IFAC Muhasebe Meslek Mensupları için Etik Kuralları El Kitabı” ve “Etik Muhasebe Mesleği Yönünden Değerlendirme” kitabı eğitime katılan herkese verilmiştir.

Söz konusu yayınları hazırlayan; Dr. Masum Türker, Dr. Ali Rıza Zafer Sayar, Dr. İpek Türker, Aysel Şimşek, Seher Gündoğdu, Muharrem Karataş, Dr. Ali Altuğ Biçer, Dr. Arif Saldanlı, Doç. Dr. Çağnur K. Balsarı, A. Fatih Dalkılıç, Ulaş Çakar ve Ozan N. Alakavuklar’a teşekkür ediyorum.

Etik ile ilgili eğitim, döküman ve CD’lerini hazırlayan ve etik eğitmenlerimizin eğitimini sağlayan başta Profesör Doktor Serdar Özkan olmak üzere Doçent Doktor Çağnur Balsarı ve Yardımcı Doçent Doktor Seçil Varan’a huzurlarınızda teşekkür etmek istiyorum.

Ayrıca sahada yüz yüze eğitimlerde görev alan ve başarılı bir şekilde eğitmenlik yapan etik eğitmenlerine ve etik eğitimler organizasyonunda görev alan Değerli Etik Komite Üyelerine ve TÜRMOB Personeline huzurlarınızda teşekkür ederim.

Muhasebe mesleğinde etik eğitimi nasıl olmalıdır? Muhasebede mesleki etik eğitimi öğrencilik yıllarında başlamalı profesyonel yaşamı da içine alarak yaşam boyu devam eden bir süreç olarak ele alınmalıdır. Ancak bu şekilde sosyal sorumluluk bilincinin geliştirilmesi, etik değerlere bağlılığın sağlanması, rekabet anlayışının daha kaliteli hizmet sunumu biçiminde oluşması, güvenilirlik ve saygınlığın geliştirilmesi, mesleki ilişkilerde etik ilkelerle uyumu sağlaması halinde hedefe ulaşabilir.

TÜRMOB, bu hedeflere ulaşabilmek amacıyla Etik Eğitim Projesinin yanında ulusal ve uluslararası kongreler gerçekleştirmekte, sempozyumlarda bu konuların ele alınmasını desteklemektedir. TÜRMOB olarak etik kültürü ve bilincinin yaygınlaşması için bugüne kadar değişik illerimizde 5 Etik Kongresi düzenlenmiştir. 1. Etik Kongresi 2009 Mersin’de, 2. Etik Kongresi 2010 İstanbul’da, 3. Etik Kongresi 2011 Hatay’da, 4. Etik Kongresi 2012’de Denizli, 5. Etik Kongresi 2014 yılında Aydın Kuşadası’nda ve 1. Uluslararası İşetiği Kongresi TOBB ile birlikte 2012 yılında Ankara’da yapılmıştır. 6. Etik Kong-

resini ise hep birlikte Avrupa İş Etiği, EBEN ve Hacettepe Üniversitesi ile birlikte yapıyoruz.

Amacımız, iş dünyası, diğer meslek odaları ve üniversitelerle ortak kongreler yapmak, bu kesimlerde etik kültürünün yaygınlaşmasını sağlamaktır. Bugüne kadar kongrelerimizde emek ve katkı koyan tüm kurum ve kuruluşlara teşekkür ediyorum.

TÜRMOB olarak etik kültürünün yayılması anlamında eğitimlere, seminer ve kongrelere devam edeceğiz. Yazılı ve görsel basın aracılığıyla bu konudaki görüşlerimizi kamuoyuyla paylaşacağız ve diğer meslek odaları ve kamu kuruluşlarıyla ortak projeler üretmek için çalışmalarımız devam edecektir.

Biz biliyoruz ki, etik bilinci ve kültürü oluşunca meslek mensuplarının arasında oluşan haksız rekabet azalacak ve TÜRMOB Haksız Rekabetle Mücadele Programının başarılı olmasında en büyük etkenlerden biri olacaktır.

Değerli Meslektaşlar, Değerli Konuklar, sizlerle birlikte olduğumuz 6. Kongremizin ana başlıkları şöyledir; bu Kongremizin ana teması, “Planlamadan Uygulamaya Etik, İşletmelerde Etik, Etiğin Kurumsallaşmasıyla Etiğin Ölçümü, Dünyadaki Uygulamaları ve İşletmelerin Başarılı Etik Uygulamalarında Muhasebe ve Muhasebecinin Rolü” tartışılacak. “Farklı Bir Etik Uygulaması” bölümünün ardından Panel ile Kongremiz sona erecektir.

Son söz olarak “Temiz Toplum, Temiz Birey” anlayışı ile etik kültürünün yaygınlaşması için TÜRMOB olarak bu alandaki çalışmalarımızı sürdüreceğiz. Tüm bu çalışmalarının yapılmasında en büyük payı olan Sayın TÜRMOB Genel Başkanımız Nail Sanlı'ya, TÜRMOB Yönetim Kurulu Üyelerine teşekkür ederim. Panelimizde konuşma yapan, sunum yapan değerli konuklarımıza, Kongremize katılarak katkı koyan çok değerli siz meslektaşlarımıza, Oda Başkanı ve Kurul Üyelerimize teşekkür eder, tekrar hepinize sevgi ve saygılarımı sunarım.

Nail SANLI
TÜRMOB Genel Başkanı



- Sayın Bakanım,

Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanı Sayın Profesör Doktor Sedat Murat,

Avrupa İş Etiği Uluslararası Başkanı Sayın Anthony Gortzis,

Kongremize hem katılımlarıyla hem de sunuşlarıyla katkı verecek Değerli Konuklarımız,

Değerli Oda Başkanları,

Saygıdeğer Meslektaşlarım,

Basınıımızın Değerli Mensupları, hepinizi şahsım ve TÜRMOB Kurulları adına saygıyla selamlıyorum. TÜRMOB olarak bu sene 6'cısını gerçekleştirdiğimiz Türkiye Etik Kongresine hoş geldiniz.

Bu yıl Kongrenin ana teması olarak; “İşletme Stratejisinin Bir Unsuru Olarak Etik, Planlamadan Uygulamaya” konusunu belirledik. Bugün bu konuyu birlikte tartışacağız ve değerlendireceğiz. Bu konuyu belirlememizdeki en büyük unsur; bu yıl ki Etik Kongremizi Türkiye İş Etiği Ağı adına Hacettepe Üniversitesi İşletmecilik Meslek Etiği Uygulama ve Araştırma Merkezi tarafından düzenlenen Avrupa İş Etiği Ağı 28. Yıllık Konferansı ile birlikte eşzamanlı olarak gerçekleştirmemizdir.

Bu arada belirtmek isterim ki, genelde iş etiği, özelde meslek etiği olmak üzere mesleğimize ve dolayısıyla iş dünyasına katkı sağlayacağını düşündüğümüzden Avrupa İş Etiği Ağı Konferansının düzenlenmesine katılımlarımızı da katkılarımızı da sunmuş oluyoruz.

Değerli Meslektaşlarım, Değerli Konuklar, bu seneki Etik Kongremizin amacı, etiğin işletme stratejisinin bir unsuru olarak değerlendirilmesi, işletmelerde etik kurumsallaşmasının ne anlama geldiği ve ne sağlanacağı, muhasebecilerin işletmelerde etik kültürünün oluşturulması ve yürütülmesi süreçlerinde hangi sorumlulukları üstlenmeleri gerektiği konusundaki farkındalığı arttırmaktır.

Kongrenin sonunda düzenlenecek olan Panelde, işletme etiğinin oluşması ve uygulanmasında en etkin rolü üstlenmesi beklenen muhasebecilerin “doğru olanı yapalım” mesajı tartışılacaktır. En başından almak gerekirse etik, en basit anlamıyla insan ilişkilerinde genel geçerliliğe sahip ve evrensel olarak kabul görmüş değer yargılarını inceler. İş etiği ise iş dünyasındaki davranışlara rehberlik etmek üzere geliştirilen ahlaki ilkeler bütünüdür. Bizim mesleğimizin yani muhasebecilerin en büyük sermayesini ise toplumsal güven oluşturmaktadır. Bu sermayemizin gelişip güçlenmesini sağlayan unsurlarımız ise mesleki ilkelerimiz, disiplin kurallarımız, etik ilkelerimiz ve bunların uygulamalarıdır.

Dünkü Avrupa İş Etiği Ağı 28. Konferansında da belirttiğim üzere TÜRMOB, etik konusunu çok önemsemiş ve mesleki açıdan etiği bir yaşam biçimi olarak benimsemiştir. Biz muhasebe meslek mensupları olarak etik ile kalkıp etik ile yatan bir camiyiz. Tüm yasal düzenlemelerimizin ve uygulamalarımızın arkasında temel felsefe olarak iş ahlakı ve etik değerler yatmaktadır. Zira mesleğimiz bir itibar, prestij ve şöhret mesleğidir. Etik değerler ve iş ahlakı bizim namusumuzdur. Şöhretimizin iyi olması, etik ilke ve normlara tam ve eksiksiz uymamız esastır. Muhasebe mesleğini ve meslek mensuplarının gelişimini sağlamak üzere 1989 yılında başlayan meslek mücadelemizi, meslek hukukumuzu uluslararası normlarda şekillendirerek sürdürüyoruz. Mesleğin ve meslek mensubunun gelişimi noktasında faaliyetlerimizin odağına eğitimi yerleştirdik. Meslek mensuplarımızın yetkinlik ve yeterliliklerin geliştirilmesi ve bu gelişimin yaşam boyu eğitim ile sürdürülmesi temel ilkemiz oldu. Gerek geleneksek muhasebe uygulamasında gerekse uluslararası muhasebe ve finansal raporlama standartlarına göre yapılan muhasebe uygulamalarında meslek mensuplarımız neredeyse her iş her kayıt ve her rapor için mesleki yargılarına başvuruyorlar. Meslek mensuplarının kendi mesleki yargılarının bu derece yoğun kullanmalarının zorunluluğu meslek mensuplarını etik tehdit, etik ikilem ve etik sapmalarla karşı karşıya bırakıyor. Mesleğimizin kronik bir şekilde yaşadığı haksız rekabet gibi sorunlar aslında etik kaynaklı sorunlardır. Bu sorunlar mesleği olumsuz şekilde etkilediği gibi meslek mensubunu karşı karşıya kaldığı disiplin yaptırımları nedeniyle de olumsuz şekilde etkilemektedir. Meslektaşlarımızın yaşadığı etik kaynaklı sorunlardan etkilenen önemli bir kesim daha var; bu kesim de muhasebe teorisinde muhasebenin tarafları olarak adlandırılıyor. İşletmeler, işletme sahip ve yöneticileri, devlet, yatırımcılar, çalışanlar, işletmelere kaynak sağlayanlar, kamuoyu hepsi muhasebenin taraf-

ları arasındadır. Muhasebe meslek mensubunun yaşadığı etik kaynaklı sorunlar; genel kabul gören muhasebe ilkeleri arasında sayılan işletmenin sürekliliği temel kavramını olumsuz bir şekilde etkiliyor. Dolayısıyla etik kaynaklı sorunlar neredeyse toplumun tamamını etkilemeye başlamıştır. Ekonomiyi bir bütün olarak kayıtlama misyonu üstlenmiş olan ve 98.000 meslek mensubumuz, büyük bir heyecan ile üzerine düşen görevleri yapmaya çalışmaktadırlar.

Meslek hukukumuzu uluslararası normlarda oluşturduğumuzun ilk göstergesi, biraz önce Etik Komite Başkanımızın da dile getirdiği gibi 2001 yılında ruhsatlı meslek mensuplarının aslında ilk meslek kararı ile başlamıştır. Daha sonra 2007 yılında serbest muhasebeci mali müşavirlerin ve yeminli mali müşavirlerin uyacakları Etik Kurallar Hakkındaki Yönetmelik yayınlanarak etik konusundaki yasal düzenlememize ve çalışmalarımıza resmi anlamda da start verdiğimiz bir dönem olmuştur. Etik anlamdaki çalışmalarımız elbette sadece etik kuralların yazılı olarak oluşturulmasıyla sınırlı kalmadı. Bugün gerçekleştirilecek olan Kongre ile birlikte 6. Türkiye Etik Kongresi ve 1. Uluslararası İş Etiği Kongrelerini gerçekleştirdik. 2009 yılından başlamak üzere her yıl gerçekleştirdiğimiz Türkiye Etik Kongrelerinde sizlerin de hafızasında olduğu gibi Muhasebe Meslek Etiğinde Duyulan Gereksinim, Yaşamda ve Meslekte Etik, Algılar ve Gerçekler, Muhasebe Etiğinde Güncel Yaklaşımlar, TÜRMOB'un Muhasebe Meslek Etiğindeki Stratejik Yol Haritası, Muhasebe Etiğinde Temel İlkeler ana temaları tartışılmış ve değerlendirilmiştir.

Bugüne kadar gerçekleştirmiş olduğumuz Türkiye Etik Kongrelerinden elde edilen en önemli sonuçlarından birisi de şu şekilde ifade edinilebilir; ailede başlayan etik eğitimin yaşam boyu sürdüğü noktasından hareketle etiğin öğrenilebilir ve öğretilerilebilir olduğu sonucuna ulaşmak olanaklıdır. Öyleyse bireyin etik sorumluluklarını yerine getirmesi eğitim ile sağlanabilir. Mesleğin ve meslek mensubunun gelişimi noktasında faaliyetlerimizin odağına eğitimi yerleştirme ile birebir örtüşen bu sonuçtan hareket ile TÜRMOB Etik Eğitim Projesini oluşturmuştur. 27 Mart 2014 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik Eğitimi ve Etik Sözleşme Yapılması Hakkındaki Tebliğ ile eğitim yasal zemine kavuşturulmuştur. Meslek hukukumuzu uluslararası normlarda olmak üzere kendimizin oluşturma ilkesini sağlayan bu düzenleme ve bu Tebliğin amacı etik öğrenme yönünden isteklilik yaratarak etik eğitimi ve etik davranış gelişimini sağlamak üzere muhasebe meslek mensupları ile bunların bağlı oldukları Meslek Odası arasında yapıla-

cak “Etik Sözleşmenin” ve sözleşme yapılma öncesinde meslek mensubunun tabi olacağı etik eğitiminin usul ve esaslarını belirlemektir.

Muhasebe meslek mensuplarının etik eğitimi ve etik sözleşme yapılması hakkındaki Tebliğinin Resmi Gazetede yayınlanmasına müteakiben Türkiye'nin dört bir tarafında farkındalık seminerleri gerçekleştirilmiştir. Bu seminerlerde etik eğitim gereksinimi, haksız rekabet ve haksız rekabetin önlenmesine yönelik oluşturulan politika ve uygulamalar meslek mensuplarımıza aktarılmıştır. TÜRMOB etik eğitimlerine biraz önce Komite Başkanımızın da dile getirdiği gibi çok uzun uzun anlatmayacağım, 2015 yılında başlanmış ve Türkiye’de bugün 48 ilimizde bu eğitimler tamamlanmıştır. İkinci dönem eğitimlere de yine 2015 yılı içerisinde başlanacaktır. TÜRMOB Etik Eğitim Uygulaması, teorik eğitim konuları için uzaktan eğitim yöntemi ile yapılan eğitim, uygulamalı eğitim konuları için yüz yüze yapılan eğitim,, eğitimin değerlendirilmesi, eğitimin tamamlanmasından sonra bağlı bulunulan Oda ile etik sözleşmesi imzalaması, meslek mensubuna muhasebe mesleği etik taahhünamesinin verilmesi, etik sözleşmesi imzalayan meslek mensuplarının Oda internet sitesi üzerinden kamuoyuna ilan edilmesi süreçlerini içermektedir. Üyesi olduğumuz Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu IFAC’ın Mesleki Değerler, Etik Kurallar ve Davranışlar başlıklı 4 Numaralı Eğitim Standardı ile uyumlu olarak yürütülen etik eğitim faaliyetlerinin en önemli unsuru, “örnek vaka analizlerini” içermesidir.

Etkili bir öğrenme olanağı sunan örnek vaka analizlerinde kullanılan vakaların çeşitlendirilmesi ve meslek mensuplarımızdan alınan geri bildirimlerle daha da geliştirilmesi çalışmaları da sürdürülmektedir. Bu Kongrede birlikte analiz edeceğimiz vakanın da etkili bir öğrenmeye, etik davranışın gelişimine, etik ikilemlerin çözümüne, etik sapmaların uzak kılınmasına ve işletmelerdeki etik uygulamaların geliştirilmesinde muhasebe meslek mensuplarının etkinliğine katkı sağlayacağını umut ediyoruz.

Değerli Konuklar, Değerli Meslektaşlarım, konuşmamın sonunda eğitimlerimizle ilgili aslında önemli bir istatistiki çalışma ve sunum var ama vaktinizi almak istemiyorum. Zannediyorum Oturumlarda Prof. Dr. Serdar Özkan ve Doç. Dr. Çağnur Balsarı bu istatistiklerle ilgili önemli bilgileri sizlerle paylaşacaklardır. Ben diyorum ki, meslek yaşamınızın her aşamasında “beyaz alan” ile simgelenen etik davranışı ortaya koymanızı, “siyah alan” ile simgelenen etik dışı davranışlar ile karşılaşmamanızı diliyor, “gri alan” ile simgelenen

etik ikilemlerin çözümü için meslek örgütünüz ve Odanızdan destek almanızı tavsiye ediyorum. Kongremizin başarılı geçmesi temennisiyle, hepinize saygılar sunuyor, teşekkür ediyorum.

Anthony GORTZIS
Avrupa İş Etiği Örgütü Başkanı



- Sayın TÜRMOB Başkanım, Etik Komitesi Başkanım, Organizasyon Başkanımız; Sevgili EBEN Başkanı Dostum Mahmut Arslan; Değerli Profesörler ve Saygın Konuklar; hepinize günaydınlar.

Öncelikle herkesin çok memnun kaldığı bu ortamı hazırlayan ev sahipliğiniz için teşekkürlerimi sunuyorum.

Size bir kaç dakika içerisinde, başarmaya çalıştığımız işte çok önemli bir yeri bulunduğuna inandığım mali sorumlulukta şeffaflığın ve sürdürülebilirliğin önemini anlatmaya çalışacağım. Yakın

zamandaki tecrübelerimiz göstermiştir ki, piyasa ekonomisinde şeffaflık ve sürdürülebilirlik hiçbir zaman garanti altında değildir. Ayrıca, bazı güney Avrupa ülkelerindeki gibi küresel piyasa ekonomisinin çetrefilli sorunlarına bir ülke ya da bölgeden başlayarak çözüm bulmak imkânı da pek mümkün değil. Hatta ve hatta gözlemlediğimiz durumlarda daha ziyade olan şey genellikle politikacıların ekonomistleri ve ekonomistlerin de politikacıları karşılıklı olarak suçladığı ve ortalama vatandaşın da bu hikâyedeki her iki kahramanında ahlaki yetersizliklerini gördüğü bir tablodur.

Ne olursa olsun, üç öğenin; ekonominin, politikanın ve ahlakın etkin rol oynamadığı koşullarda piyasa ekonomisi için ciddi tehditler oluşmaktadır. Çağdaş akademisyenler, günümüz sisteminde üç tür bozulmaya dikkat çekmektedirler:

Pazarın bozulması; etik tehlikeler, uygun olmayan makroekonomi politikaları, mal ve hisse senedi borsalarını etkileyen yaygın spekülasyonlar gibi tehlikeler.

Kurumların bozulması; düzenleyici ve denetleyici yapının verimsiz çalışması ve yetersiz yasal ve finansal altyapı, hesap verilebilirliğin ya da şeffaflığın olmadığı ya da mali raporlamada yetersiz standartların kullanıldığı durumlar.

Üçüncü tip bozulma ise hem kurumların hem de piyasanın başarısızlığında çekirdek faktörü oluşturan ahlaki bozulmadır. Bu tarz bozulmaya yozlaşma, güven, güvenilirlik ve toplumsal sorumluluğun yetersizliği ve kurumların yatırımcılarının gereksiz açgözlülüğü, kaçak hesaplar ve piyasaların yasadışı manipülasyonu da dâhildir.

Tabi ki, bu üç eksen de insan tarafından üretilmekte ve gene insan tarafından etkilenebilmektedir. Piyasalar tüketici davranışı ve arz zinciri yoluyla, kurumlar is akıllı denetimler, standartlar ve şeffaflığa kendimizi adayarak etki altına alınabilmektedir. Toplumun ekonomi için yeterli kurumsal çerçeveyi sağlamak gibi bir ahlaki sorumluluğu mevcuttur. Etik, tabi ki de günümüz ekonomi dünyasında buzdağının ucunu değil, kendisini oluşturmalıdır. İş etiğinin, günümüz küresel piyasa ekonomisini şekillendirmedeki önemi az değildir. Bu sebeple ekonomik sistemin ana aktörleri, piyasalar, hükümetler ve sivil toplum ve hatta beynelmilel nitelikte; hem karşılıklı etkileşime sahip hem de birbirinden bağımsız ahlaki çerçevelerin oluşturulmasının tartışılmasının haklı gerekçeleri olduğu görülecektir.

Şeffaflık, hem bilim, ekonomi ve beşeri bilimlerde; hem de sosyal bağlamıyla, daha açık bir iletişimi ve hesap verilebilirliği ifade etmektedir. Şeffaflık, diğerlerinin de ne tarz işlemler gerçekleştirdiğini görmesine olanak sağlayacak bir biçimde işler. Örneğin, para bozduran bir kasiyerin bu işlemi satış esnasında para üstünü müşteriye göstererek yapması, şeffaflığa bir örnektir. Yozlaşma ise, ahlakın ya da dürüstlüğün mevcut olmadığı ve genellikle rüşvete eşlik eden ve sıklıkla bir mevkiinin haksız kazanç için kullanımı şeklinde gerçekleşen durumları anlatır.

Buradan çıkarılabilecek bir sonuç; etiğin yalnızca ahlaki kanaat ile değil ahlaki davranış ile gerçek olabileceğidir. Her şekilde, günümüz ekonomik krizinde olduğu gibi, düzgün bir politik ajanda ya da baskı oluşturulması için ekonomide çatlaklar oluşmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Kesinlikle inanıyorum ki, küresel ekonominin bazı bölge ve ülkelerinde kabul görmesi için sosyal olarak da kabul edilebilir olması gerekmektedir.

Ne de olsa demokratik ülkelerin seçimlerinde sonuçlarında sıklıkla görülen şey, mevcut küresel piyasalardaki operasyonlarla uyumlu piyasa denetçisi çerçevesindeki yeni kurumların, kuvvetli bir etik çerçeve oluşturulacağına inanıcıdır. Hem doğrudan üretim ya da dağıtım ağında olanlar, hem de politik gücü elinde bulunduranların kararları önem arz etmektedir. Son olarak ifade etmeliyim ki, bu konuda dünyadaki en önemli faktör, etikdir.

Anthony GORTZIS
Avrupa İş Etiği Örgütü Başkanı

- A very good morning to all of you Mr. Minister, President of TURMOB, President of Organization, Dear Friend President of EBEN Mahmut Arslan, Professors, Distinguished Guests.

First of all I would like to thank you very much for the very good hospitality and really everybody enjoy that.

I will try in a couple of minutes to cover the accountability transparency and sustainability which I found very important of what we try to do. Recent experiences have proved that transparency and sustainability of the market economy is by no means guarantee. Trying to find a single reason for a solution to the challenges of the global market economy in a particular country or in particular region I would say, like the south part of the Europe is unlikely to be successful. In fact, what we often observe is that in such a situation mutual recriminations occur economists accuse politicians and politicians accuse economists while the average citizens frequently sees the moral defects of both protagonists.

In any case, if only one of the three elements whether it be economics, politics or morality does not work, it can cause serious difficulties for the market economy. Scholars distinguish between three types of failure of the today system.

A failure of markets, moral hazards, inappropriate macroeconomic politics, extensive speculation that means that property and stock market for example, etc.... A failure of the institution, inefficient functioning of the regulatory and supervisory system and inadequate legal and financial infrastructure, lack of accountability or transparency and inadequate standards in financial reporting.

The third is the failure of moral virtues which lies at the core of the failure of the markets and institution. Such failure includes corruption, lack of trustfulness, trust and social responsibility and excessive greed of the investors or institutions, forfeit balances and illegal manipulation of the markets. Of course all three dimensions are manmade and can influence by man; the markets by the behavior of customers and the supply structures, the institution by wise regulations and for standards and transparent self-commitments. Relating the demand, people therefore have the moral, responsibility to build an adequate institutional framework for the economy. Obviously, ethic is not just the icing on the cake, is not marginal or artificially but on features in shaping global market economy. Now it is justified to talk for a moral framework which is both interactive and interdependent with economic function of the main institutions of the economic system, markets, governments, civil society and of course supranational organization.

So, transparency as used in science, business and the humanities and in social context more generally implies openers' communication and accountability. Transparency is operating in such a way that it is easy for others to see what actions are performed. For example, a cashier making changes at the point of sales by segregating a customers' large bills counting up from the sales amount and plays it change on the counter in such a way as to invite the customer to verify the amount of change demonstrates a transparency. Corruption is the lack of integrity or honesty often associate with bribery through the use of position of trust for dishonest gain.

One conclusion we can draw is that ethic does not only denote moral appeals but moral action. Nevertheless a strain is often needed in the economy as within the contemporary crisis in order to create the pressure or to reform which can turn into political agenda. I strongly believe that in the long run the global market economy will only be accepted in the different regions and nations if it is socially acceptable.

After all in a democratic society the majority of the electoral has repeatedly to be convinced that the strong ethical framework support both the operation in effects of the global market and the extra market institutions such as framework influences, the behavior of the decision, of those who are directly involved in the process of production and distribution and of those who bear

political responsibility. So finally, the world integrity which is I found one of the most important.

Prof. Dr. Sedat MURAT

T.C. Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu Başkanı



- Saygıdeğer Bakanım,
Çok Değerli TÜRMOB Genel Başkanım,
TÜRMOB'un Değerli Üyeleri, Temsilcileri,
Meslek Mensupları,
Başbakanlık Etik Kurulu'nun Değerli Üyeleri,
Değerli Misafirler,
Değerli Konuklar,
Hanımefendiler, Beyefendiler,

Günümüzde yasaların ve disiplin kurullarının düzenlemekte yetersiz kaldığı gri bazı alanların etik kurullarla düzenlenmesi, böylece kamu ve özel sektör görevlilerinin böylesi gri alanlarda nasıl davranmaları gerektiği yönünde kurullar kurulması ihtiyacı doğmuştur. Etik ilkelerin her zaman yasaları aşan bir gücü ve etkisi olmuştur. Yasa kuralları kolaylıkla sorgulanabilir, etik ilkeler ise sorgulanamaz. Yasalar kolay değişir, etik ilkeler ise bir defa yerleştikten sonra kolay kolay değiştirilmesi mümkün değildir. Sadece ceza yasalarına konulmuş ağır yaptırımlarla ve diğer yasal düzenlemelerle yolsuzlukların, etik dışı davranışların önlenmesi zordur. Cezai yaptırımlar yasal düzenlemelerin yanı sıra etik davranma kültürünün teşvik edilmesi, etik davranışın bir erdem olarak tüm çalışanlarca benimsenmesi ve vicdani bir yükümlülük olarak içselleştirilip uyulması kötü yönetimin unsurları olan yolsuzluk ve yozlaşmanın engellenmesinde çok önemli bir yer tutmaktadır.

Yozlaşmanın temelinde kapalılık, gizlilik kültürü bulunmaktadır. Geminin dibinde meydana gelen küçük bir delikten sızan suyun önlem alınmadığı takdirde büyük bir faciaya sebebiyet vermesi gibi caydırıcı önlemler alınmadığın-

da her alanda meydana gelebilecek usulsüzlükler telafisi imkansız felaketlere yol açabilir. Bu açıdan yozlaşma ve yolsuzlukların önlenmesinde özellikle üst düzey görevlilerin büyük sorumlulukları bulunmaktadır. Yöneticilerin sergileyeceği etik liderlik örneği, mahiyetinde çalışanlar için de olumlu örnekleri çoğaltıcı bir işlev görecektir.

Bugün için bir taraftan kamu ve özel sektör görevlilerinin kendilerine rehberlik edecek etik değerleri ve mesleki standartları geliştirerek içselleştirme ihtiyacındayız, diğer taraftan da bu ilke ve değerlere aykırı eylem ve işlemler ortaya çıktığında bunları iyi denetleyecek mekanizmalar oluşturmak mecburiyetindeyiz.

Etik kuralların amacı etik değerler ve ilkelere bağlı bir kurum kültürü oluşturmaktır. Etik değerler ve ilkelere bağlı bir kurum kültürünün oluşturulması ve bunun sürdürülmesi vatandaş ile kurumlar arasındaki güvenin artırılmasında önemli bir faktördür.

Etik ilkeler sadece kamu yönetiminde kamu görevlilerin değil tüm işveren ve çalışanların sorumluluk bilinci ve insani duyarlılıkla iş hayatında uymaları beklenen genel vicdani ilkeleri ortaya koymaktadır. İnsanların ve şirketlerin davranışlarına yön veren bu ilkeler gerek kamu yönetiminde gerekse özel sektörde oldukça önem kazanmıştır. Günümüzde özel şirketler sadece mal ve hizmet üreten ve kâr elde eden kuruluşlar olarak değil aynı zamanda sosyal sorumlulukları da bulunan birimler olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle küreselleşme, artan toplumsal duyarlılık, müşterilerin ve çalışanların istek ve beklentilerinin yükselmesi gibi gelişmeler sonucunda işletmelerin ekonomik birimler olduğu kadar birer sosyal birimler olduğu gerçeği olduğu da artık kabul edilmektedir. Kamu ve özel tüm organizasyonların sosyal sorumluluklarının bir boyutunu da etik değerlere saygılı olmaları oluşturmaktadır. Şirketlerin sosyal sorumluluklarının gereği olarak artık kârlılığın ne kadar olduğu değil nasıl elde edildiği ve paylaşıldığı da sorgulanır hale gelmiştir. Bir şirketi başarılı kılan unsurlar arasında yönetimde şeffaflık, adalet, hesap verebilirlik ve sorumluluk ilkelerine ne kadar yer verdiği şirketin finansal verileri kadar önemli bir hal almıştır.

Değerli Katılımcılar, etik davranan ve sosyal sorumluluklarının gereğini yerine getiren kurumlar toplum ve medya gözünde itibar kazanmakta, müşteri bağlılığı güçlenmekte, çalışanların işletmeye sadakatleri artmakta ve nitelikli

insan gücü kurum bünyesine katılmaktadır. Bu nedenle ülkemizde her geçen gün kurumsal etik ilkelerini belirleyen kurum sayıları artmaktadır. Dürüstlük eken kurumlar verimlilik biçer. Ağaçlar bahçelerine göre büyüdükleri gibi kurumlar da değerlerine göre büyürler. İster özel ister kamu olsun bütün işletmelerin, kurumların uzun dönemde en etkili sermayeleri değerleridir. Kurumlar insanlarla ayakta kalırlar. Bu yüzden kurumlar insan ile ilgili insani olan hiçbir değere ilgisiz kalamazlar. Örneğin son dönemde yaşanan iş kazaları, “önce insan değil, önce verimlilik” diyen iş anlayışının bir sonucudur.

Değerli Konuklar, etik yönetim verimliliği arttırmakta iş barışını, adaleti, iş görenler arasında dayanışma duygusunun, işi ve işyerini sahiplenme duygusunun gelişmesini sağlamaktadır. Etik yönetim, işyeri kaynaklarının daha etkin kullanılmasına ve dolayısıyla ülkenin rekabet gücünün artmasına neden olmaktadır. Günümüzde rekabet, devletler arasında değil şirketler arasında meydana gelmektedir. Bu nedenle etik yönetim işletme ve dolayısıyla ülke kaynaklarının daha verimli ve etkin kullanımı yoluyla ekonomik kalkınmaya katkı sağlamakta ve ekonomik kalkınma da yoksulluğun azaltılması için gerekli bulunmaktadır.

Etik dışı davranışlar, yolsuzluk, yoksulluk, kaynak ve zaman israfı, ekonomik kaynakların yok olmasının yanı sıra kurum kültürüne, yozlaşmaya, haksızlığa, eşitsizliğe, iç huzursuzluğa ve verimsizliğe de yol açmaktadır.

Değerli Katılımcılar, yoksulluk ve yolsuzluk arasında sebep-sonuç ilişkisi bulunan olaylardır. Yolsuzluk, bir toplumun sosyo-ekonomik kalkınmasının önündeki en önemli engellerden biridir ancak sadece ekonomik kalkınma bir toplumda yoksulluğun azaltılması için yeterli değildir. Ayrıca ekonomik kaynakların toplum bireyleri arasında adaletli, dengeli ve eşit dağıtılması da çok önem arz etmektedir. Yolsuzluk, bir ülkede hukuka olan güven ve saygıyı yok ederek hukuk devletini yozlaştırır. Ekonomik gelişmenin dayandığı sosyo-ekonomik ve kurumsal yapıyı zayıflatır. Öte yandan yolsuzluk sadece kamu kurumlarında karşılaşılan bir olgu olmayıp özel sektörde de kayıt dışı istihdamdan kayıt dışı ekonomik faaliyetlere, ayıplı maldan tüketicinin yanıltılmasına kadar pek çok şekilde meydana gelebilmektedir.

Sevgili Konuklar, günümüzde yalnız kamu yönetiminde değil toplumsal yaşamın her alanında etik sorunlarla karşılaşmaktadır. Her alanda baş döndürücü ilerlemeler ve teknolojik gelişmeler yaşamaktayız günümüzde fakat maalesef,

bu ilerleme ve gelişmeler iç dünyamıza ait birtakım insani değerlerde yozlaşma ve çürümeyi de maalesef, beraberinde getirmektedir. Bu durum toplumun her kesimini etkilediği gibi kamu yönetimini de etkilemektedir. Kötü yönetim örnekleri olarak zaman zaman ortaya çıkan adaletsizlik, kayırmacılık, savurganlık, hesap vermeme, taraflı davranma, yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanımı gibi yozlaşma türleriyle mücadelede etik denetim önem kazanmıştır. Bu çerçevede kamu yöneticilerinin davranışlarının sadece mevzuat açısından değil aynı zamanda etik değerler açısından da ele alınıp değerlendirilmesi gerekmektedir. İşte bu gereklilik, Kamu Görevlileri Etik Kurulunun ortaya çıkmasının temel gerekçesi olmuştur.

Kurulumuz etik davranış ilkelerine aykırı işlem ve eylemler olduğu yönünde yapılan başvurular üzerine üst düzey kamu görevlileri hakkında gerekli incelemeleri yapmaktadır. Bunun yanında Etik Kurulumuz kamuda etik kültürünün yerleştirilmesi, vatandaşın kamu kurumlarına ve yöneticilerine güveninin artırılması, kamu görevlilerinde etik davranma bilinci ve farkındalığının oluşturulması amacıyla çalışmalarını kurulduğu günden bugüne sürdürmektedir.

2004 yılında 5176 sayılı Kanun ile kurulan ve 2005 yılında da fiilen faaliyetlerine başlayan Kurulumuz bugüne kadar geçen 10 yıllık süre içerisinde kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum örgütleri ve meslek kuruluşlarıyla işbirliği içerisinde etik kültürün geliştirilmesi konusunda çeşitli çalışmalar yürütmüş ve halen de yürütmeye devam etmektedir. Ayrıca Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği Mali İşbirliği çerçevesinde üç önemli projeyi geçmişte başarı ile yürütmüş, gelecek yıl uygulamaya konulacak dördüncü proje çalışmaları da halen devam ettirilmektedir.

Çok Saygıdeğer Konuklar, ekonomik gelişme ve kalkınma etik temeller üzerine kurulmalıdır. Devletin, kamu yönetiminin, hukukun sağlıklı çalışması için “iş etiği” hayati bir öneme sahiptir. Bu nedenle işletmenin çevresinde etik bir ilkim oluşturulması zorunludur. Burada devletin rolü olduğu kadar meslek oda ve birlikleriyle sivil toplum kuruluşlarının da katkısı şüphesiz çok önem arz etmektedir. Etik, topyekûn farkındalığı ve çalışmayı gerektiren bir konudur. Tek başına kamuda ya da özel sektörde duyarlılığın oluşturulması yeterli değildir. Kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları hep birlikte hareket etmeli, herkes bu alanda üzerine düşen görevi yerine getirmelidir. Bu nedenle 2015 yılının son çeyreğinde başlayacak olan ve faydalancı olduğumuz ‘Yolsuzluğun Önlenmesi ve Etiğin Teşviki Projesinde’ sadece kamu değil özel sektör

ve sivil toplum kuruluşları için de etik kültürü geliştirme kapsamında çeşitli faaliyetler öngörülmüştür.

Değerli Misafirler, Değerli Konuklar, sözlerime burada son verirken ülkemizde her geçen yıl daha da artan ve önem kazanan etik çalışmaların ve bizleri bir araya getiren işletme stratejisinin bir unsuru olarak “Etik Planlamadan Uygulamaya” ana temasıyla gerçekleştirilen VI. Türkiye Etik Kongresinin başarılı olmasını temenni ediyor, bu alanda kuruluşundan günümüze kadar önemli çalışmalara imza atan TÜRMOB’a Kurulumuz adına teşekkür ediyor, hepinize saygılarımı sunuyorum.

AÇILIŞ BİLDİRİSİ

*İŞLETME ETİĞİNE
STRATEJİK YAKLAŞIM*

Dr. Mehmet AKTAŞ
CEO - Yaşar Holding



- Değerli Katılımcılar, Saygıdeğer Konuklar, ben de sizleri sevgi ve saygıyla selamlıyorum.

VI. defa düzenlenen Etik Kongresi ile de böyle insanın tarihi boyunca bence en önemli unsur olan, değer olan etik konusunu gündemimizde tuttuğu için TÜRMOB Yönetimine de bu vesileyle teşekkür ediyorum.

Tabii ki etik konusu insanlık tarihi boyunca var olan bir kavram. Topluluk olma, toplum olma, bir bölüşüm, üretim ilişkilerinin olduğu dönemden beri etik, güçlünün gücünü kötüye kullanmasını engellemek, yönetenin halkı tabası üzerinde istismarını engellemek için kutsal kitaplardan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine kadar her yerde etik konusu işlene gelmiş. Dünden beri konuşuluyor, bugün konuşulacak herhalde var olduğumuz sürece biz daha etik, daha insanca yaşam için ne yapmalıyız konuşmaya başlayacağız.

Benim akışım, ekranda da görüldüğü şekilde bugün gündemde işletmede etik, stratejik olarak etik işletmelerde nasıl kullanılıyor, nasıl değerlendiriliyor, itibar ile sürdürülebilirlikle alakası nedir, kurumsallaştırılabilir mi, birtakım ilkelere bağlanabilir mi şeklinde, bir de bizim uygulamalarımız, kendi topluluğumuzda yaptığımız uygulama örneklerini vermeye çalışacağım.

Aslında önceki konuşmacılarımız çok değerli bilgiler verdiler, pek çoğu bu kapsam içerisinde benim de paylaştığım ancak bu değerlerin herhalde defalarca söylenmesinde fayda var ki, bir mükerrerlik olarak da görülmemesi dileğiyle bunları söyleyeceğim.

Kavram zaten eski olduğu, “ethos” kelimesinden belli bir felsefi, Antik Yunan’dan bugüne kadar filozoflarda, kutsal kitapta, her yerde etik kavramına rastlıyoruz. İnsan davranışlarının belki de geleneklerimizin, törelerimizin adı diye de yorumlanabilir. Biraz önce de bahsedildi, gri bir alan yani bunun doğrusu nedir? Toplumlara göre, kültürle göre şekillenebiliyor. Etik karar verme ağını, iyi ile kötü arasında seçim ağını değil, bazen iyi ile daha iyi arasında

birey için iyi olan toplum için mi iyi seçimi arasında ya da bugün için iyi olan yarın için iyi mi, acaba gelecekte iyi midir şeklinde bir değerlendirme oluyor.

Temel ilkeleri zaten bir adalet, şurada, terazide de görülüyor zaten, bir adalet duygusu üzerine oturuyor, güçlü olanın gücünü yine kötüye kullanmaması, modern hukukta rekabet hukukunda hakim grubun kötüye kullanılmaması, yine aynı şekilde demokrasilerde hakkın kötüye kullanılmaması gibi pek çok yerde adalet, eşitlik, dürüstlük, toplumsal hoşgörü, bireye insan olmasından kaynaklanan saygı, tüm bunlar etik değerlerin ilkeleri olarak önümüze çıkıyor. Zaten meslek etiği olarak toplumu oluşturan bütün mesleklerin etiği olacak ki, bütün yapı, bütün toplum daha içinde yaşanabilir, barış içerisinde bir toplum olsun. Örneğin basın etiği, işte toplumumuzda bolca tartışıyoruz, bazen doğru haberin, objektif haberin kamuoyuna yansıtılması ya da bazılarının çıkarları lehine yansıtılmaması. Mühendislik, bir inşaat mühendisi düşünün, onun ürettiği hizmetin insanlığa zarar vermeyecek şekilde olması, üretirken nasıl ürettiği doğaya, çevreye zarar verip vermediği. Muhasebe etiği, zaten gündemimizde olan, doğru olanını yapalım temalı, doğru olan nedir diye ileride de konuşacağız, bütün bunların etiği var.

Özünde, biraz önce de Sayın Değerli Konuşmacılarımız ifade ettiler, iş etiği, iş dünyasının sorunlarını aslında inceliyor, onlara guide-line, rehberlik oluşturmaya çalışıyor, birtakım davranış kodları geliştirmeye çalışıyor, bunlarla uğraşılıyor özünde, dünden bugüne, bugünden yarına taşınan bir olgu. Dün sadece ekonomik performans göstermek, üretmek yeterliydi ama bugün acaba nasıl üreteceğiz, bugün yatırımları yaparken çevreye zararımız var mı yok mu, hangi gazlı üretim mi yapalım kömürlü üretim mi yapalım diye artık tartışmaya başladık çünkü çevre etkilerinin de, onun sadece ekonomik olması yetmiyor, çevre etkisine bakıyoruz. Sosyal yaşama olan etkisine bakıyoruz. Buna bakmak zorunda kalıyoruz çünkü yasalara uymamız sadece yeterli değil etik anlayışa bir bütün olarak bakmak durumunda kalıyoruz, itibarı etkisine bakıyoruz ve algıya etkisine bakıyoruz. Böyle bir süreç içerisinde yaşam devam ediyor ve giderek de önemi artıyor. Devlet ekonomik alandan çekildikçe işletmeler, özel sektör devreye giriyor, istihdamı onlar yaratıyor, mal ve hizmetleri onlar üretiyor. Dolayısıyla toplumda büyük bir etki alanı içerisindedir, dolayısıyla onların yaptıkları, davranışları da çok kritik. Kaynakların etkili kullanılıp kullanılmadığı sorgulanıyor. Sivil toplum kuruluşları, sürekli bir denetim mekanizması işlevi görüyorlar, sendikalar, tüketici dernekler, çevreci kuruluşlar, etki alanındaki bütün sosyo-ekonomik sınıflar, gruplar, medya,

dijitalleşme, sosyal medya vesaire itibarın takibinde bulunuyorlar, itibar öne çıkıyor. Pek çok yönetim skandallarından büyük krizler görüyoruz, bunların bizim hayatımıza etkisi var. Dolayısıyla iş etiği, olmazsa olmaz bir kavram olarak önümüzde duruyor.

Tabii bazen yan yollara sapmanın da kısa vadeli faydaları oluyor yani işletmeler, kayıt dışında olsam yani bugün bizim mesleğimizin de en önemli problemlerinden birisi kayıt dışı, haksız rekabet konuları. Burada da böyle güzel bir karikatür koyduk, “işletme, iş etiğinde %34'lük kesinti yapsak yani yan yollara sapsak herhalde kâr olarak bize geri döner değil mi?” diye soruyor. Tabii bunlar kısa vadeli yaklaşımlar, orta vadede, uzun vadede kamuoyunun bunu reddetmesi, bu tür anlayışların yok edilmesi lazım. Çünkü bu anlayış aslında ödüllendirilen bir anlayış yani iş etiğine uygun davranan işletmeler piyasa tarafından da yatırımcılar tarafından da ödüllendiriliyor. Burada Ocean Tomo'nun, belki pek çoğumuzun bildiği bir araştırma var. 1975'ten 2010'a kadar SNT 500'deki şirket değerleri. 1975 yılında bir işletme değerinin %83'ü fiziki varlıklardan, maddi varlıklardan oluşurken bugün %20'si sadece fiziki, maddi varlıkları temsil ediyor, %80'i o kurumun markası, itibarı, yönetim kalitesi gibi gayri maddi varlıklardan ibaret olarak tanımlanıyor. Demek ki bu alana yatırım yapmak lazım, bu stratejik bir konu, şirket değeri açısından da çok kritik bir konu.

Tabii iş etiği ile güven arasında bir illiyet bağı var. Güncel olarak güvende bir, başarılı bir işletme yürütüyorsak yani tutarlı bir finansal başarımız var, yenilikçi şirket isek, örnek liderlik gösteriyorsak, çok önemli ortaklıklara konu olabiliyorsak, iyi yerdeyse global olarak bunlar yeterliydi aslında ama şimdi insanlar yani yatırımcılar, paydaşlar, bunlarla yetinmiyorlar, gene biraz önce konuşmalarda altı çizildi. Daha sosyal konular da önemini koruyor, bundan sonra insanlar, tüketiciler bunlara bakmaya başlayacaklar. Bunlar da müşteri ihtiyaçlarına ne kadar duyarlıyız, gelen şikayetlere ne kadar hızlı cevap veriyoruz, çalışan haklarına ne kadar saygılıyız, çevreye ne kadar duyarlıyız, kamu ihtiyaçlarına ne kadar duyarlıyız, bulunduğumuz yatırım yaptığımız yörede nasıl bir sosyal etki yaratıyoruz gibi pek çok unsur, sosyal unsur dediğimiz olaylar da stratejik unsur olarak önümüzde duruyor.

Tabii iş etiği de sürdürülebilirlik için önemli bir kavram, biraz önce bahsettiğimiz konularda kayıt dışının önüne geçmek için önemli, haksız rekabeti önlemek için önemli, finansal başarı elde etmek için önemli, kurumun itibarı

için önemli hatta o kurumda çalışmak isteyen insanlar için bir cazibe merkezi olmak için de önemli. Herkes itibarlı yerlerde çalışmak istiyor ki kendi itibarlarında, kendi kariyerlerinde olumlu etki yaratsın yani uzun vadeli başarı için iş etiği gerçekten kritik. Nitekim ödüllendiriyor yine piyasa değerinde olduğu gibi. Bu araştırma da Kanada merkezli Enviromentalic International'ın yaptığı 23 ülkede 25.000 kişi ile yapılmış bir araştırma. Katılımcıların yarısı işletme etiğine özen gösteren davranışlarında, uygulamalarında buna yer veren şirketlerin mal ve hizmetlerini daha fazla talep edebileceklerini söylemişler. Demek ki, tüketici nezdinde de bu tür kurumların geleceği var, o açıdan stratejik gene. Gelecekte bunun artacağını da tahmin edebiliriz.

Tabii bu sayılan faktörler, ekranda da görülen yani haksız rekabete karşı durmak, görevi kötüye kullanmamak, gerçeğe uygun raporlama yapmamak, ayrımcı olmamak, yolsuzluğa, zimmete vesaireye bulaşmamak ki, bunlar zaten hijyen faktörü. Yani bunları yaparak da etik şirket maalesef olunamıyor çünkü daha ilerisi gene isteniyor, evrensel değerlerin olması, insan hakları ve özgürlüklerine önem veren şirket olması isteniyor, eşitliğe, adalete önem vermesi, dürüst, tarafsız, bu tür duyguların olması isteniyor. Sadece bir inanç değil aksiyona da yine önceki konuşmalarda ona benzer kavramlar vardı. Tüm paydaşlara karşı şeffaf olmanın, işte hesap verilebilirlik, bildiğimiz bütün bugün modern etik anlayışındaki kavramlar. Ayrımcılığa karşı din, dil, ırk olmamak, eşit anlayış ile insan kaynaklarında ve rekabette yaklaşmak yani bunlar benzer. Bunlar tabii ki bugün, dün iyi şirketin, iyi işletmenin unsurları.

Kurum içi demokrasi, sadece ülkede değil kurum içerisinde de demokrasi ve kurumsal hoşgörünün olması lazım. Bu tek başına bir değer olarak değil aynı zamanda yenilikçiliğin de kurum içerisinde, bizim de gözlemlerimiz o şekilde, yenilikçiliğin toplumsal ilerleme adına da bir önemli unsur değer olarak duruyor.

Şimdi bugün etik anlayış olarak baktığımız, konuştuğumuz değerler, ilkeler kaynağını bazen kutsal kitaplardan alıyor, hani iyi insan, doğru insanın davranışlarının kodları oralarda yazılı veya felsefi birtakım anlayışlardan alıyorlar. Günümüzde de tabii bütün gene bunların damıtılmış hali, Birleşmiş Milletler üyesi olan ülkelerin imzaladığı, bizim de imzaladığımız İnsan Hakları Evrensel Beyannameyi yani burada bireyi, insanı esas alan, onun yaşam hakkını, çalışma hakkını, düşünme hakkını esas alan değerler sistemi Beyanname. Dolayısıyla demek ki, etik anlayış açısından insanı da odağına alan bir

yaklaşım sergilemek durumundayız. Tabii bunun uygulaması önemli, bu kağıt üzerinde, II. Dünya Savaşından sonra var. Peki, bunların uygulaması nasıl olacak? Burada Birleşmiş Milletler önceki Genel Sekreteri Kofi Annan'ın bir görüşünü aldık, 1999 yılında söylediği. Kofi Annan, özetle şunu söylüyor; dünyada ekonomik krizler oluyor, soğuk savaşlar oluyor, milliyetçilik var, popülizm var, etnik şovenizm var, ee, peki, biz bütün dünyada daha yaşanabilir bir arada yaşamayı, yaşanabilir bir dünyayı nasıl sağlayacağız? Bunu devletlerle yapamıyoruz, herkes korumacılığa takılıyor, bugün de hâlâ yapıyor, biz de yapıyoruz, başkaları da yapıyor. Peki, barışı bir arada yaşamak için kime misyon yükleyelim? İşletmelere misyon yükleyelim diye bir görüşü var. Yine iş etiğinin de güzel bir örneği. Çünkü onların sınır aşan faaliyetleri var, sınırları ötesi tedarik uygulamaları var dolayısıyla bir "ilkeler sözleşmesi" düzenleyelim, buna imza atsın şirketler, biz de bu ilkelerin imzacı şirketlerinden bir tanesiyiz. Burada dört başlık halinde sözleşme düzenlenmiş. Gene İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine atıflar var yani orada insan hakları var, işgücü var, çevre var, yolsuzlukla mücadele var ve bütün bu değerleri benimsemiş olan şirketler kendi faaliyet alanlarında bu ilkeleri kendilerine hedef olarak alıyorlar ve bunları ölçüyorlar. Biz de ölçüyoruz. Raporlar yayınlıyorlar. Burada sendika hakkı, çalışanların toplu sözleşme özgürlüğü, zorla çalıştırmaya karşı, çocuk işçiliğe karşı, yolsuzluğa karşı ilkeler benimsiyorlar. Bu da daha iyi bir dünya için bizim referans sayacağımız, işletme yetisi açısından önem verdiğimiz kavramlar.

Tabii sürdürülebilirlik tek bacaklı bir şey değil, işletme etiği ve sürdürülebilirlik arasında bir illiyet var, sadece ekonomik olarak bakamıyorsunuz, çevre ve sosyal boyutuyla da bakılacak yani tek bacaklı bir yaşam bundan sonra mümkün değil.

Yine aynı şekilde 300 şirket nezdinde yapılan bir araştırma sonuçları var. Burada etik kodu, kendi bünyesine uygulamış olan yani bunu yazmış, ilkeleri benimsemiş ve yayınlamış olan şirketlerin piyasa değeri yayınlamamış olanlara göre 2,5 kat burada da fazla 300 şirket nezdinde yapılmış bir araştırma bu. Dolayısıyla itibar, iş etiği, bütün bunlar aslında bir anlamda ödüllendiriliyor yani kısa vadede "efendim, yan yollara saparım, nasıl olsa daha zenginleşirim" yani mesleğimizin de teması olduğu için, odağında olduğu için bunun belki kısa vadede kısa başarılar olabilir ama uzun vadede diğeri daha doğru, daha düzgün olanların kazandığı bir dünyanın örnekleri var. İtibar da tabii, çok zor kazanılan çabuk kaybedilen bir olgu, iş etiği ile de birebir ilgili. Ni-

tekim çok itibarlı şirketlerin birden itibarsız hale geldiğini tarihte, çok yakın tarihte örnekleri var. Bir tanesi ENRON, 2001’de, onların da herhalde örnek gösterilen etik kodları var, orada iki tane resimlerini koyduk. ENRON, örnek gösterilen iş etiği kurallarını kitaplaştırmış bir şirket ama maalesef, işte, özellikle türev işlemlerden veya future projelerden kaynaklanan etik dışı davranıştan ortaklarına 74 Milyar Dolarlık bir maliyet çıkardılar. Worldform da aynı şekilde yine bir yıl sonra olan ve yeniden şişkin assetlerin getirdiği problem. Ne oldu? Sonra bir kurallar manzumesi getirildi, “biz bu büyük şirketleri zaptı rap altına alalım, kontrol edemiyoruz”, bu Sarbanes Oxley denilen düzenlemeler geldi. Bize de yansımaları oldu. Ee, ne oldu? Acaba kuralları düzenlemek iş etiğine uymayı mecburi hale getiriyor mu yani sağlıyor mu? Sağlanmıyor, işte 2008 geldi arkasından ve 2008’den bu yana yani Limin Brothers geldi, sub-prime krizi geldi, dünya 2008’den bu yana hâlâ kendine gelebilmiş değil. Kısmen Amerika biraz toparlar gibi oldu ama 2008-2015, 8 yıldır hâlâ. Demek ki, etik dışı davranışların da ciddi bir maliyeti var. Hepimizin hayatında önemli maliyetleri var. Yani yasalar, regülasyonlar da tek başına bu işin çözümüdür, ilacıdır demek için yeterli değil, bu işin içselleşmesi lazım, daha farklı olarak değerlendirilmesi lazım.

Yine aynı şekilde kurum itibarıyla iş etiği arasında bir illiyet var mı? Var, burada itibar endeksinin bir sonucu var. Bu konuda kamuoyuna taahhütte bulunanların itibar skorları öbürlerinden, bulunmayanlara göre işte, % 4.7 daha fazla.

Peki, kurumsallaştırılabilir mi bu? Yani bunu böyle konuşuyor da yani oluyor mu, hayata geçiyor mu yani siz kurumda bunu yapabiliyor musunuz dersiniz, aslında bu üst yönetimden başlıyor, tepeden “mutlaka biz bu işi yapacağız” duygusu, mutlaka kendi misyonunuzun değerlerinizin parçası yaptığınızı göstermeniz lazım, kurum kültürünün veya politikalarının parçası olması lazım, iş yaparken, ne bileyim ihale yaparken, bir mal ve hizmet satarken, alırken bu referansı dikkate almanız lazım. Eğer tedarikçileriniz ile etik dışı olan, kayıt dışı olanlarla iş yaparsanız zaten o zaman bunun kurumsallaşması mümkün değil. 7’den 70’e bütün insanların, bütün bireylerin, bütün çalışanlarınızın buna inanması lazım, davranışları karar alma mekanizmasının parçası olması lazım ve kendi tedarikçilerinize, bayilerinize, iş yaptığımız paydaşlarınıza da bunları yansıtmanız lazım. Eğer olursa ancak bu birlikte hayata geçebilecek bir strateji.

Tabii kurum içersinde de bunun altyapısını kurmanız lazım. İşte etik hattı, işte şikâyet edenlerin, etik dışı davrananların belirlendiği, bunların değerlendirildiği, iyi davrananların ödüllendirildiği, yanlış yapanların da yaptırıma uyguladığı bir sistem kurulması lazım.

Mali işler yönüyle, mali işler tabii ki bir işletmedeki en kritik kaptan köşkünde, kokpitte oturan bütün göstergeleri gören yapıda bir sorumluluk alanı dolayısıyla destek alanı. Çok kritik yani biz bugün de işletmelerde mali işlere en tepedeki sorumluluğa rapor etmesine özen gösteriyoruz kendini daha güçlü hissetsin, daha bağımsız hissetsin, problem olduğunda da çok bunu çok rahat paylaşabilsin, daha şeffaflığı kolaylaştırıcı bir misyon üstlensin diye. Burada da ilginç yine bir karikatür var; üniversite okuyan kişi, dekanıyla konuşurken ikinci bir major yapmak istediğini söylüyor normal muhasebe, finansman, accounting alıyor ama aynı zamanda kurgu, fiction da öğrenmek istiyorum diyor, onu herhalde kendi yaptığı raporlamanın kurgusunu da öğrenme gibi etkili bir sunuş.

Şimdi biz ne yapıyoruz? Yani özetle biz Topluluk olarak bu olaya nasıl bakıyoruz? Bir kere Topluluk 70 yıllık bir organizasyon, Türkiye’de çok önemli markaları olan, Türk sanayisinde, Türk ekonomisinde önemli bir organizasyon. 2010’da misyonunu yeniden gözden geçirdi, revize etti, oradaki “güvenilir” kavramını ve “yaşama değer katmayı” misyonuna ekledi yani markalarıyla, ürün ve hizmetleriyle, böyle bir misyona sahip oldu.

Değerleri olması lazım dedik, değeri olmadan da zaten bir anlamı yok, o değerlerin de yaşanabilir, uygulanabilir olması lazım. Etik duruşumuz değerlerimiz arasında var, 5 tane “yıldızımız” var. Aslında diğer değerler de çevre ile ilgili, tüketici ile ilgili, insan kaynağı ile ilgili değerler aslında etik duruşun parçaları ama odaklanmak ve ayırtırmak adına etik duruşumuzu da ayrı bir başlık altında inceliyoruz.

Tabii 70 yıllık bir organizasyonun yazılı ya da sözel birtakım ilkeleri, kuralları var. Biz yine 2009’da bunları bir kitap altında topladık ve bu ilkeleri, prensipleri bütün çalışanlarımıza dağıttık, onları eğittik. Sadece onunla yetinmedik tedarikçilerimize, bayilerimize herkese bunları yaymaya çalıştık bu işi içselleştirmek adına.

Bu konularda ödüllü yarışmalar düzenledik, işte biz sonuçta gıda sektöründe doğadaki hammaddeleri kullanan, tüketen faaliyet alanlarında çalışıyoruz.

Dolayısıyla o alanda verimlilik yaratan, kaynakları akılcı kullanan projelere ödül vermeye başladık, değerleri en iyi uygulayanlara ödül vermeye başladık. Sürekli iyileştirme kültürüne ...projelerine destek verdik. Yine aynı şekilde biraz önce bahsettiğim Birleşmiş Milletler, Kofi Annan'ın da 2009'da liderliğine ettiği bu "Global Contact" diye tabir edilen dünyanın da en büyük küresel sivil inisiyatifi olarak tanımlanan sözleşmeye imza attık ve kendimizi 2009'dan itibaren de raporlamaya başladık yani ne hedef aldık ne elde ettik diye uluslararası onların raporlama standartlarına göre raporlamaya başladık.

Yine biraz önce Değerli Konuşmacılarımız sadece ekonomik olarak üretim yapan firmalar anlamlı değil aynı zamanda sosyal yönden, sanatsal, kültür yönüyle de toplumuna fayda sağlama misyonu olanlara da itibar veriyor insanlar, paydaşlar diye ifade etti. Bizim de bir üniversitemiz var, en önemli şey insan kaynağı yetiştirme, Vakıf bünyesinde bir üniversite kuruldu, orada nitelikli insan kaynağı, işgücü yetiştirmek amacıyla. Ortaöğretim, lise seviyesinde okullar inşa edip onu Milli Eğitim Bakanlığımıza bağışlamayı, 7 tane bugüne kadar bağışladık. 6.000 öğrenciyeye karşılıksız burs sağladık. Yine aynı şekilde sanat alanında pek çok çalışma yapıyoruz. Anadolu'dan onlarca, yüzlerce sanatçı çıktı, yıllarca devam eden özel sektörün DY0 resim yarışması var. Aynı şekilde geçen hafta şampiyon olan Türkiye Liginde Basketbol Şampiyonu olan Pınar Karşıyaka'nın da 1996'dan beri sponsoruyuz. Gerçi Onursal Başkanımız 60 yıldır Kulübü destekliyor. Yani sporda, toplumsal katkı alanında pek çok şey yapıyoruz. Köylere gidiyoruz süt üreticilerine, buradaki resimde kadınları görüyorsunuz, onların hayatlarına dokunan daha verimli, daha kaliteli hammadde üretmelerini sağlayacak çalışmalar yapıyoruz. Boyacı ustaları yetiştiriyoruz, onların daha nitelikli hizmet üretmelerini sağlayacak sertifika programları yapıyoruz. Ve biraz önce bahsettiğim "Küresel İlkeler Sözleşmesi" çerçevesinde karbonumuzu ölçüyoruz artık, karbon salınımı, 2020'ye kadar üretim başına %15 karbon emisyonunu azaltma hedefimiz var. Geçen yıl itibariyle %11'e ulaştık hedefimizin, daha önce %15'lik karbon azatım projesine erişeceğimizi öngörüyoruz. Su tüketimi, enerji tüketimi konusunda projelerimiz var, onları ölçüyoruz. Kurum itibarı konusunda pek çok çalışmamız var, bunun stratejik bir unsur olduğunun farkındayız pek çok alt komitemiz var. Bir diğer derecelendirme, sadece finansal rating almıyoruz aynı zamanda kurumsal rating alıyoruz yönetim kalitesi olarak. Üç şirketimiz Borsa İstanbul'da bir kurumsal yönetim endeksi var, orada 48 şirket şu an kendi yönetim kalitelerini derecelendiriyorlar. Dolayısıyla üç şirketimiz gayet de iyi skorlar

aldılar son 3 yıllık çalışmalarda. Çünkü bunun iş etiği ile de bağlantısı var. Pek çok etik itibar ödülleri de bu çalışmalar sonucu ortaya çıktı.

Son söz, sizi sıkmadan söyleyeceğim, bu proje günümüzde doğru, artık işletmelerin hakimiyeti ekonomi üzerinde, uluslararası ya da ulusal işletmelerin ağırlığı arttı. Onların artık etik davranması dünyayı daha da güzelleştirmeleri belki beklenen, belki de doğru, haklı bir talep. Ancak bu tek başına olacak bir olay değil, devletiyle, işletmeleriyle, işletmelerin birbirleriyle, yatırımcılarıyla, tedarikçileriyle buna inanmaları, daha güzel bir dünya için, daha yaşanabilir, adil, hoşgörülü, barış içerisinde bir dünya için bu saydığımız ilkeleri kendisine şiar edinmiş, ilke edinmiş şirketlerden olması gerekir ki, daha güzel bir yaşam hepimiz için mümkün olsun.

Ben tekrar davet ettiğiniz için, sabırla dinlediğiniz için teşekkür ediyor, hepimizi sevgi ve saygıyla selamlıyorum.



İŞLETME ETİĞİNE STRATEJİK YAKLAŞIM

Dr. Mehmet AKTAŞ
Yaşar Holding İcra Başkanı

6. TÜRKİYE ETİK KONGRESİ
İstanbul, 27 Haziran 2015



akış

- ✓ "Etik" ve "İş Etiği" üzerine...
- ✓ "İş Etiği"nin dünü ve bugünü, artan önemi...
- ✓ Stratejik bir unsur olarak "İş Etiği"...
- ✓ "İş Etiği"nin kurumlar için anlamı...
- ✓ Sürdürülebilirlik, Kurum İtibarı ve "İş Etiği"...
- ✓ "İş Etiği"nin kurumsallaşması...
- ✓ Mali İşlerin sorumluluğu...
- ✓ Yaşar Topluluğu'nda "İş Etiği"...



"Etik" ve "İş Etiği" üzerine...

Etik

(*isim*) Töre bilimi, çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü, (*sıfat*) ahlaki, ahlakla ilgili

(TDK, Güncel Türkçe Sözlük)

Etik terimi Yunanca «*ethos*» yani "töre" sözcüğünden türemiştir. Doğru davranışı, yanlış davranıştan ayırabilmek amacıyla ahlak kavramının doğasını anlamaya çalışır.

(Vikipedi)

En genel anlamda ahlaki açıdan doğru-yanlış ya da iyi-kötü ile ilgilidir. Etik ilkeler ve kurallar toplumun birleştiricileri olarak ortak yaşamı mümkün kılar, toplum düzenini sağlarlar.

(TÜSİAD, "Dünyada ve Türkiye'de İş Etiği ve Etik Yönetimi", Haziran 2009)



"Etik" ve "İş Etiği" üzerine...

Etik

Etik bir gri alan yönetimidir.



Aslında etik karar verme anı, iyi ve kötü arasındaki seçimin yapıldığı an değil; iyiyle daha iyi, birey için iyi olanla topluluk için iyi olan, şirket için iyi olanla toplum için iyi olan, hatta günümüzün sınırlı kaynaklarını da dikkate alarak, bugün için iyi olanla gelecek için iyi olan arasında tercihlerin yapıldığı andır.



"Etik" ve "İş Etiği" üzerine...

En Temel Etik İlkeler

Adalet

Eşitlik

Dürüstlük ve Doğruluk

Tarafsızlık

Sorumluluk

İnsan Hak ve Özgürlüklerine Saygı
Toplumsal Hoşgörü



"Etik" ve "İş Etiği" üzerine...

İş etiği

Meslek etiği

Mühendislik etiği

Tıp etiği

Biyoetik

Basın etiği

Siyaset etiği

Hukuk etiği

Muhasebe etiği



"Etik" ve "İş Etiği" üzerine...

İş Etiği

İş etiği etiğin bir alt kümesi olarak, iş dünyasındaki etik sorunları inceler, davranışlara rehberlik etmek üzere kurallar geliştirmeyi amaçlar.

İşletmelerin ürün ve hizmet üretme ve dağıtma aşamalarında gerek örgüt gerekse birey/çalışan düzeyindeki davranışların etik boyutları ile ilgilenir ve bu davranışlara ilişkin yol gösteren kuralları kapsar.

İş etiği kavramı esasında çalışma etiğini (work ethics) ve meslek etiğini (professional ethics) de kapsamaktadır.

(TÜSİAD, "Dünyada ve Türkiye' de İş Etiği ve Etik Yönetimi", Haziran 2009)



"İş Etiği"nin dün ve bugün...



"İş Etiği" nin artan önemi...

Günümüzde şirketlerin, ekonominin en önemli unsurlarından birisi olarak büyük bir güce sahip olması

Gerek sahip oldukları ekonomik güç, gerekse ürettikleri mal ve hizmetlerle toplumu önemli ölçüde etkilemeleri

Toplumsal huzur için maddi ve manevi kalkınmanın bir arada gerçekleşmesi ihtiyacı

Kaynakların etkin kullanımına her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyulması

Tüketici ve müşterilerin artan sosyal ve çevresel duyarlılıkları

İç ve dış denetim mekanizmalarının daha etkin hale gelmesi

STK' lar, sendikalar, tüketici dernekleri, çevreci kuruluşlar

Medya, artan dijitalleşme, bilginin hızlı yayılımı

İtibar yönetiminin daha da önem kazanması ve itibar risklerinin artması

ABD ve Avrupa' daki yönetim skandalları



Stratejik bir unsur olarak "İş Etiği" ...

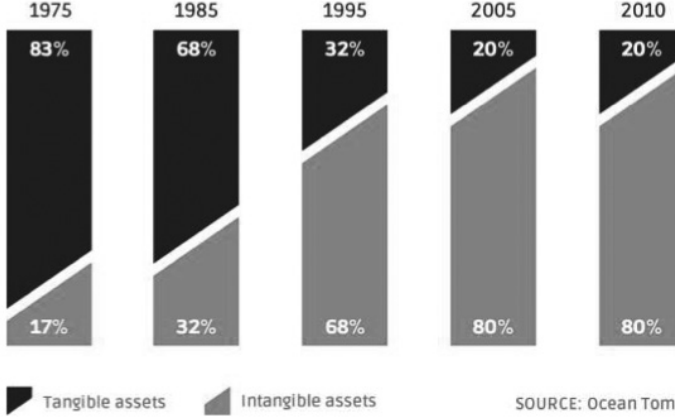


"A 34% cut in our corporate ethics should return us to profitability."



Stratejik bir unsur olarak "İş Etiği" ...

Components of S&P 500 Market Value



Stratejik bir unsur olarak "İş Etiği" ...

GÜNCEL GÜVEN → GELECEĞE YÖNELİK GÜVEN

- 1 Tutarlı Finansal Başarı
- 2 İnovasyon Gücü
- 3 Örnek Liderlik
- 4 Global Listelerdeki Yeri
- 5 Üçüncü Taraflarla Ortaklık Yapısı

MEVCUT GÜVEN DURUMU
OPERASYONEL DEĞERLERE BAĞLI

- SOSYAL
- OPERASYONEL

GELECEĞE YÖNELİK
GÜVENİN İNŞASINDA
SOSYAL DEĞERLER
ÖNE ÇIKIYOR

- 1 Müşterinin İhtiyaçlarına Duyarlı
- 2 Yüksek Kalitede Ürün ve Servisler
- 3 Çalışan Haklarına Saygılı
- 4 Müşterinin Haklarına Saygılı
- 5 Bir Sorun Halinde Hızlı Aksiyon Alır
- 6 İş Etiği İlkelerine Uyar
- 7 Şeffaflık İlkesine Uyar
- 8 Sürekli ve Dürüst İletişim İçindedir
- 9 Çevre Korumaya Duyarlıdır
- 10 Kamu İhtiyaçlarına Duyarlıdır
- 11 Yerel Yaşamı Müspet Etkiler
- 12 İnovasyon Gücü
- 13 Örnek Liderlik
- 14 Tutarlı Finansal Başarı
- 15 Global Listelerdeki Yeri
- 16 Üçüncü Taraflarla Ortaklık Yapısı



Stratejik bir unsur olarak "İş Etiği" ...

Sürdürülebilirlik için...

Maddi ve manevi kalkınmanın bir arada sağlanması için...

Haksız rekabetin önlenmesi için...

Kayıt dışı ekonominin önüne geçilmesi için...

Tüm paydaşların memnuniyeti için...

İnsan kaynağı için cazibe merkezi olabilmek için...

Kurum itibarı için...

Daha yüksek finansal performans ve şirket değeri için...

Uzun vadeli yüksek başarı için...

İş Etiği kurumlar için en önemli stratejik unsurlardan birisi!



Stratejik bir unsur olarak "İş Etiği" ...

Bugün %50

Etik ve uyum konularında uzmanlaşmış Kanada merkezli Environics International'ın 23 ülkede 25.000 kişi ile yaptığı bir araştırma, katılımcıların %50'sinin şirketlerin etik davranışlarına ve faaliyetlerine özel bir dikkat gösterdiklerini ve herhangi bir şirketin ürünü ve/veya hizmetini seçerlerken de bu konunun tercihlerini değiştirebileceğini ortaya koydu.

Gelecek %?



"İş Etiği"nin kurumlar için anlamı...

- × Haksız rekabet
- × Görev ve yetkinin kötüye kullanımı
- × Gerçeğe uygun olmayan raporlama
- × Ayrımcılık, kayırma
- × Yolsuzluk, rüşvet, zimmet, ihmal
- × Taciz, psikolojik yıldırma (mobbing)
- × Sömürü (istismar)

Ancak, bir şirkette etik dışı davranışın olmaması o şirketi etik yapmıyor !



"İş Etiği"nin kurumlar için anlamı...

• Evrensel Değerler

- ✓ İnsan hak ve özgürlüklerine saygı
- ✓ Eşitlik ve adalet
- ✓ Dürüstlük ve doğruluk
- ✓ Tarafsızlık
- ✓ Sorumluluk
- ✓ Saygı ve sevgi



«A value is a belief in action. It is a choice about what is good or bad, important or unimportant. Values shape behavior. Until a value is acted upon it remains an aspiration. Values are hard to detect; yet they underpin organizations like the foundations of a house. If the foundation is weak, then the house falls down.»

(Dave Francis and Mike Woodcock, «Unlocking Organizational Values», 1989)

"İş Etiği"nin kurumlar için anlamı...



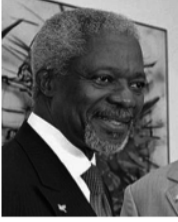
- Yasal düzenlemelere tam uyum
- Tüm paydaşlara karşı sorumluluk, açıklık, şeffaflık, hesap verebilirlik ve adil davranış
- Sosyal, politik ve kültürel değerlere saygı
- Din, dil, ırk, cinsiyet ayrımı gözetmeme
- Haksız rekabetten kaçınma
- Her türlü kaynağın verimli kullanımı
- Müşteri ve tüketicilere güvenilir ve kaliteli ürün ve hizmetler sunma, satış sonrası hizmet ve garanti koşulları
- Çalışanlara eşit ve adil davranma
- Yatırımcıların hak ve menfaatlerini gözetme
- Finansal raporların niteliği ve gerçekliği
- Çevresel ve sosyal sorumluluk
- Kurum içi demokrasi ve kurumsal hoşgörü



İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

- **Madde 1** - Bütün insanlar hür, haysiyet ve haklar bakımından eşit doğarlar (...)
- **Madde 2** - Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya diğer herhangi bir akide, milli veya içtimai menşe, servet, doğuş veya herhangi diğer bir fark gözetilmeksizin işbu Beyanname'de ilan olunan tekml haklardan ve bütün hürriyetlerden istifade edebilir (...)
- **Madde 3** - Yaşamak, hürriyet ve kişi emniyeti her ferдин hakkıdır (...)
- **Madde 18** - Her şahsın, fikir, vicdan ve din hürriyetine hakkı vardır (...)
- **Madde 19** - Her ferдин fikir ve fikirlerini açıklamak hürriyetine hakkı vardır (...)
- **Madde 23** - 1. Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır. 2. Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır. 3. Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır. 4. Herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır (...)
- **Madde 27** - Herkes, topluluğun kültürel faaliyetine serbestçe katılmak, güzel sanatları tatmak, ilim sahasındaki ilerleyişe iştirak etmek ve bundan faydalanmak hakkını haizdir (...)

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi



«Ulusal piyasaları bir arada tutan şey ortak değerlerdir. Ekonomik dönüşüm ve güvensizlik ortamında insanlar, en kötü olasılık gerçekleştiği takdirde bile belli standartların korunacağına inanmak isterler. Oysa günümüz küresel pazarı bu güveni vermiyor.»

Bu güven ortamı sağlanıncaya dek küresel ekonomi soğuk savaş sonrası dünyaya hakim olan korumacılık, popülizm, milliyetçilik, etnik şovenizm, fanatizm ve terör gibi güçlerin saldırılarına karşı savunmasız kalmaya devam edecek. Ulusal düzeyde kamu yararını gözeten hükümetler varsa da, küresel düzeyde bu işlevi gören bir kurum mevcut değil. Ancak özel sektör uluslararası şirketleri ve tedarik zincirleri sayesinde dünyanın dört bir yanına ulaşma gücüne sahip.»

(Kofi Annan, BM Genel Sekreteri, 31 Ocak 1999)

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi

İNSAN HAKLARI

- İlke 1: İşletmeler uluslararası geçerliliğe sahip insan haklarına destek olmalı ve saygı göstermelidir.
- İlke 2: İşletmeler insan hakları suçlarına ortak olmamak için gerekli tüm tedbirleri almalıdır.

İŞ GÜCÜ

- İlke 3: İşletmeler sendika ve toplu iş sözleşmesi özgürlüğüne;
- İlke 4: Zorla çalıştırma ve zorunlu çalıştırmanın her türünün ortadan kaldırılmasına;
- İlke 5: Çocuk istihdamının tamamen ortadan kaldırılmasına;
- İlke 6: İşe alma ve meslek konusundaki ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına azami önem vermelidir.

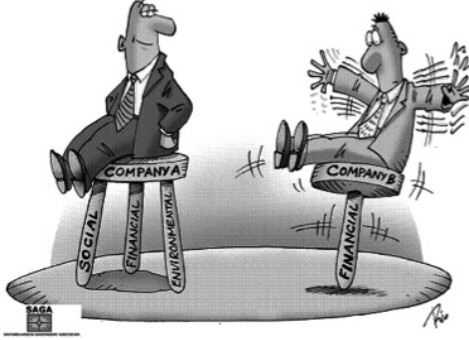
ÇEVRE

- İlke 7: İşletmeler çevresel zorluklarla ilgili olarak temkinli desteklemeli;
- İlke 8: Daha yüksek çevresel sorumluluğu teşvik etmek için gerekli girişimlerde bulunmalı;
- İlke 9: Çevre dostu teknolojilerin gelişmesi ve yaygınlaştırılmasını teşvik etmelidir.

YOLSUZLUKLA MÜCADELE

- İlke 10: İşletmeler rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla mücadele etmelidir.

Sürdürülebilirlik ve "İş Etiği" ...



Source: Prof. Mervyn E. King SC; "Challenges in Corporate Governance"

- **PLANET**
(Environmental Sustainability)
- **PEOPLE**
(Social Sustainability)
- **PROFIT**
(Financial Sustainability)



Sürdürülebilirlik ve "İş Etiği" ...

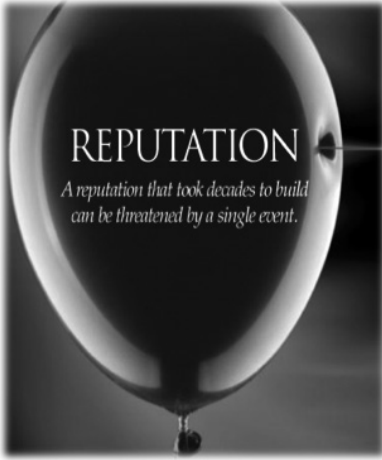
X 2.5

«Of the 87 companies where an ethics code was clearly stated, the average Market Value Added (MVA) was 2.5 times larger than those not mentioning a code of ethics or conduct»

(Dr. Curtis Verschoor, "Corporate Performance is Closely Linked to Strong Ethical Commitment", Business and Society Review, 1999)



Kurum İtibarı ve "İş Etiği" ...



“40 yıldan fazla bir süredir bu sistemin iyi çalıştığını zannediyordum.”

(Alan Greenspan)



Kurum İtibarı ve "İş Etiği" ...

Enron Skandalı - 2001

BusinessWeek ANNUAL REPORT: THE BEST MUTUAL FUNDS
SPECIAL REPORT: ACCOUNTING IN CRISIS
WHAT NEEDS TO BE DONE
THE ENRON WATCH
• THE SMOKING GUNNING
• WHOSE WAS ENRON'S LAW FIRM?
• WHO ELSE HAS HIDDEN DEBT?

TIME THE ENRON MESS
How Sticky Will It Get?

Conduct of Business Affairs

Code of Ethics

Enron Share Total Value Growth

ENRON SCANDAL (2001)

COMPANY
Houston-based commodities, energy and service corporation

WHAT HAPPENED
Shareholders lost \$74 billion, thousands of employees and investors lost their retirement accounts, and many employees lost their jobs.

Kurum İtibarı ve "İş Etiği" ...

WorldCom Skandalı – 2002



WORLDCOM SCANDAL (2002)

COMPANY **WORLDCOM**
Telecommunications company; now MCI, Inc.

WHAT HAPPENED

Inflated assets by as much as **\$11 billion**, leading to 30,000 lost jobs and \$180 billion in losses for investors.

↑ \$11B INFLATED ↑ 30,000 JOBS ↑ \$180B LOSSES

Kurum İtibarı ve "İş Etiği" ...

Sarbanes-Oxley Act – 2002



Sarbanes-Oxley
Financial and Accounting Disclosure Information

Kurum İtibarı ve "İş Etiği" ...

Lehman Brothers Skandalı – 2008



Kurum İtibarı ve "İş Etiği" ...

↑ **%4.7**

«Average reputation score of companies with a public commitment to ethics code was 4.7% higher than those without commitment»

(Dr. Curtis Verschoor, "Corporate Performance is Closely Linked to Strong Ethical Commitment", Business and Society Review, 1999)

"İş Etiği"nin kurumsallaşması...

İş etiğini kurumun politikaları ve çalışanların davranışları belirler...

- Üst yönetimin liderliği
- Misyon ve kurumsal değerler
- Kurum kültürü ve politikaları
- Tüm çalışanların farkındalığı ve etik ilkelerin tüm çalışanlar tarafından içselleştirilmesi, etik eğitimleri
- Etik ilkelerin kurumun tüm kararlarında, strateji ve uygulamalarında yol gösterici birer referans noktası haline getirilmesi (rekabet, yatırımlar, ihaleler, satın almalar, birleşme ve devralmalar, İK, vb)
- Etik Kod ve davranış kuralları, tüm paydaşlarla paylaşım
- Etik Hattı ve sorun bildirme sistemleri
- Etik Kurulu / Komitesi
- Etik Sorumlusu / Görevlileri
- Etik uygulamaların ödüllendirilmesi



Mali İşlerin sorumluluğu...



"I want to graduate with a dual major ...
fiction writing and corporate accounting."

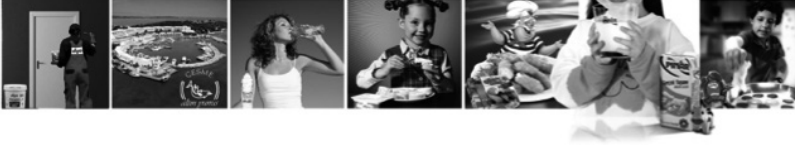
- İşletme faaliyetlerinin analizi, kayıtlara alınması, raporlanması ve denetimi
- Etik dışı uygulamaları ilk fark eden konumunda
- Mesleki tehditlerle karşı karşıya
- Mali İşler' de gösterilen özen işletmedeki etiklik düzeyinin önemli göstergelerinden birisi



Yaşar Topluluğu'nda "İş Etiği" ...

Misyonumuz

*Güvenilir markalarımızla
tüketicilerimizin yaşamına değer katan
ürün ve hizmetler sunarız.*



Yaşar Topluluğu'nda "İş Etiği" ...

Kurumsal Değerlerimiz



Önce Tüketicilerimiz ve Müşterilerimiz!



Tüm birimlerimizde, tüketicilerimizin ve iç ve dış müşterilerimizin ihtiyaçlarını hızlı ve doğru algılar, onların daha iyi bir yaşama yönelik değişen beklentilerini karşılama çabamızda çevik, proaktif ve yenilikçi bir yaklaşım içerisinde olunuz.



Operasyonel Mükemmeliyetçiliğimiz



Operasyonel mükemmellik anlayışımızın temelini, teknolojinin tüm alanlarda etkin kullanımı, yalın iş süreçleri, tanımlı iş yapma sistematiği, veriye dayalı ve hızlı karar verme sistemlerimiz oluşturur. Çeviklik temel yetkinliğimizdir.



İnsan Kaynağımız



Bilim, Birlik, Başarı meşaleminiz ışığında; eğitimi, deneyimi, aidiyet ve sahiplik duygusu yüksek, bilime dayalı tüm gelişimlere açık, bilgi paylaşımına ve birlik ruhuna değer veren, katılıma yönetim anlayışını ve başarı odaklı çalışmayı benimsemiş insan kaynağımızın en önemli değerlerimizden biri olduğuna inanırız.



Etik Duruşumuz



Faaliyet gösterdiğimiz her coğrafyada sosyal, politik ve kültürel değerlere saygı gösterir, yasalara, iş etiği kurallarına uygun ve şeffaf davranırız. Dürüstlüğe, açık iletişime ve adalete yönelme büyük önem veririz.



Çevresel ve Sosyal Sorumluluğumuz



Çevreye ve doğaya değer veren bir yaklaşımla üretim yapar, bugünden daha iyi bir gelecek yaratmaya katkıda bulunuruz. Sosyal sorumluluk bilinciyle toplumsal yaşam kalitesini artırmaya yönelik olarak çağdaş eğitime, spora, kültüre ve sanata destek verme geleneğimizi sürdürüyoruz.



Yaşar Topluluğu'nda "İş Etiği"...

İş Etiği Kuralları Kılavuzu ve Etik Kurul – 2009

- Güvenli bir iş ortamında, ayrımcılığa izin vermeyerek ve birbirimizin kişilik haklarına saygı göstererek çalışırız.
- Şirket kaynaklarını verimli olarak kullanırız.
- Çıkar çatışmasından kaçınırız.
- Yasalarla belirlenen rekabet kurallarına uyar, rakiplerle piyasa koşullarını bozmayacak şekilde rekabet ederiz.
- Müşteri memnuniyetine önem verir, müşterilerimize ve tüketicilerimize her zaman duyarlı ve dürüst davranırız.
- Şirket bilgi, varlık ve kayıtlarının doğru hazırlanması için azami özen gösterir, onları gizlilik prensibi içinde korur ve menfaat sağlamak amaçlı kullanmayız.
- Yaşar Topluluğu çalışanları olarak tüm faaliyetlerimizde toplumsal yararı gözetir ve çevreye saygılı davranırız.
- İş yerinde olduğu kadar iş yeri dışındaki sosyal yaşamımızda da şirket hakkında olumsuz kanaat yaratmayacak ve içinde bulunulan toplumun kurallarına aykırı düşmeyecek bir yaşam tarzı benimseriz.



Yaşar Topluluğu'nda "İş Etiği"...

Kurum İçi Ödüllendirme

- **VERİMLİLİK YARIŞMALARI**
(2005'ten bugüne)



- **YAŞAR'IN YILDIZLARI**
(2012'den bugüne)



Yaşar Topluluğu'nda "İş Etiği" ...

Sürdürülebilirlik

- Sürekli İyileştirme Kültürü
- EFQM projeleri
- Yalın 6 Sigma uygulamaları
- Operasyonel Maliyet İyileştirme (OMİ) projeleri
- **BM Küresel İlkeler Sözleşmesi' nin (KİS) imzalanması – 2007**
- 2009 ve 2010 İlerleme Bildirimi Raporları
- 2011, 2012 ve 2013 Sürdürülebilirlik Raporları
- 2014 Sürdürülebilirlik Raporu (GRI G3.1 göstergeleri, GRI-checked, B-level)



Yaşar Topluluğu'nda "İş Etiği" ...

Sosyal Sürdürülebilirlik

EĞİTİM



VAKIF ÜNİVERSİTESİ

7 FAKÜLTE, 2 ENSTİTÜ, 2 YÜKSEKOKUL

6,500 ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİSİ



7 EĞİTİM KURUMU YAPTIRILIP BAĞIŞLANDI

6,000 ÖĞRENCİYE BURS VERİLDİ



SPOR - SANAT - KÜLTÜR

...den bu yana

1967 **dyo** RESİM YARIŞMASI

1981 **PİNAR** ÇOCUK RESİM YARIŞMASI

1987 **PİNAR** ÇOCUK TİYATROSU

1996 **PİNAR** KSK BASKETBOL TAKIMI



Yaşar Topluluğu' nda "İş Etiği" ...

Toplumsal Katkı

- Pınar Enstitüsü («Sütümüzün Geleceği Bilinçli Ellerde Projesi»)



- Pınar Et Mesleki Eğitim Birimi

- Dyo Akademi



Yaşar Topluluğu' nda "İş Etiği" ...

Çevresel Sürdürülebilirlik

Gıda ve İçecek iş kolumuzda ham maddemiz doğanın kendisi!

- Karbon Ayak İzi Projesi

↓ **%15**

2020 yılına kadar birim ton üretim başına ortalama karbon emisyonumuzu %15 azaltmayı taahhüt ettik.

↓ **%10,94**

2014 yılı itibarıyla birim ton üretim başına ortalama karbon emisyonumuzu %10,94 oranında azalttık.

- Su Ayak İzi Projesi
- Enerji Komitesi ve Enerji Verimliliği Projeleri
- Çevre ve Enerji Verimliliği Ödülleri (Dyo Boya, Pınar Süt, Pınar Et)



Yaşar Topluluğu' nda "İş Etiği" ...

Kurum İtibarı Projesi – 2010

Kurum İtibarı Komitesi

Alt Komiteler;

- Kurumsal Yönetim ve Etik Komitesi
- Kurumsal Değerler Komitesi
- Sürdürülebilir Kalkınma Komitesi
- Sosyal Sorumluluk Komitesi
- Kurumsal İletişim Komitesi



Yaşar Topluluğu' nda "İş Etiği" ...

Kurumsal Yönetim Derecelendirmesi

9,09

PINAR SÜT

9,11

PINAR ET

9,28

PINAR SU

Etik ve İtibar Ödülleri



Yaşar Holding - ETİKA
2014 Türkiye Etik Ödülü



Türkiye'nin İtibar Yönetimi Performansı En Yüksek
Şirketleri arasında Pınar ilk 10'da (2011, 2012, 2013)

Son Söz...



İş dünyasının her alanını kapsayan hatta her insanı ilgilendiren bir sorumluluk olarak iş etiğinin sadece şirketler tarafından değil, **şirket tedarikçi ve üreticilerinden müşteri ve tüketicilerine, yatırımcılardan toplumun tüm kesimlerine** kadar herkes tarafından içselleştirilmesi gerekir.



TEŞEKKÜRLER...

6. TÜRKİYE ETİK KONGRESİ
İstanbul, 27 Haziran 2015



BİLDİRİ OTURUMU

Prof. Dr. Melih ERDOĞAN
Oturum Başkanı
Anadolu Üniversitesi



- Efendim, hepinize saygılar sunuyorum. Bugünkü “Bildireler” oturumunu açma üzere huzurlarınızdayız. Öncelikle bu kadar önemli bir konunun 6’cısını yapan, bu kadar değerli bir kongreyi 6’cısına kadar getiren TÜRMOB’a, Sayın Genel Başkanı Nail Sanlı nezdinde teşekkürü doğrusu borç bilirim. TÜRMOB Yönetimine de tabii aynı teşekkürlerimi ve kutlamalarımı iletmek istiyorum. Bu arada TÜRMOB’un her alanda kongrelerimizde, sempozyumlarımızda sadece düzenleyici olarak değil bizleri destekleyici olarak da yer alması her zaman bize güven vermiştir. Tabii bu arada

TÜRMOB’un bu günlere gelmesinde çok büyük katkıları olan Masum Türker Bey’i de aramızda görmekten mutluluk duyduğumu ifade etmek isterim.

Ben, izin verirseniz öncelikle konuşmacıları sizlere çok kısaca tanıtacağım. Hacettepe Üniversitesinden Profesör Doktor Mahmut Arslan, daha sonra söz alacak olan Anadolu Üniversitesinden İdari Bilimler Fakültesinden Doçent Doktor Arman Karagül ve yine üçüncü konuşmacı olarak yer alan arkadaşımız Etik Kurul üyesi ve meslektaşımız Latif Taş. Evet, ben izin verirseniz kendilerine sözü bırakmadan önce hem de bu toplantının bir çerçevesini çizilebilir bakımından birkaç noktayı gündeme getirmek, birkaç söz söylemek istiyorum izin verirseniz.

Bu kadar çok tanımdan sonra elbette ki bir etik tanımı yapacak değilim, etikle ilgili pek fazla da bir şey söyleyecek de değilim ama şunu hepimizin anladığını ve kavradığını düşünüyorum; etik, bir kere kavramsal ve felsefi bir sorun olarak karşımıza çıkıyor. Biz bu felsefi soruna, bu felsefi duruma bakarken iyi-kötü, doğru-yanlış, acıma, merhamet, vicdan gibi duygularımızla bakıyoruz. O bakımdan çok önemli ve değerli bir şeyden bahsetmiş oluyoruz. Üstelik görelî bir konuyu yani toplumdaki topluma değişme gösterebilecek bir konuyu da bu felsefi bağlamda ele almaya çalışıyoruz. O bakımdan etiğin daha önce arkadaşlarımız da, diğer konuşmacılar da belirttiler, etiğin çok geniş bir alanda olduğunu yani yaşamımızın tüm alanında yer aldığını söylemek hiç yanlış

olmayacaktır. Yani gündelik yaşamdan iş yaşamına kadar, sanata, bilime kadar her alanda etikle karşı karşıyayız. O zaman böyle bir durumu gerçekten tartışmak, kurallarını oluşturmak ve bir bilinç oluşturmak gibi bir kavrayışla da karşı karşıya kalıyoruz. Gerçekten sanatta da, bilimde de etikle iç içeyiz yani düşünebiliyor musunuz 1870’li yıllarda, 1900’lerin başına doğru bilimde Madam Curie eğer her şeyi göze alıp da radyum incelemelerini sürdürmemiş olsaydı bugün tıp bu noktaya gelebilir miydi? Elbette ki gelemezdi. O etik bir davranış içine girmiştir, etik bir anlayışı ortaya koymuştur ki Madam Curie sayesinde bugün çok önemli gelişmeler yapıla gelmektedir. Biliyorsunuz Madam Curie radyasyonun etkilerini bile bile bu işe devam etmiştir, ben zarar görürüm bundan geri çekileyim dememiştir. Çünkü gelecekteki olumlu etkileri açısından ve olumlu toplumsal ilişkileri açısından Madam Curie’nin böyle bir şeye arkasını dönmesi çok zordur. Burada tam bir ahlaki anlayış, bir etik bilim anlayışı söz konusudur ki bize tarih boyunca da yol göstermiştir. Aynı şekilde sanatta Van Gogh için aynı şeyi söylemek mümkündür. Van Gogh, bütün yaşamı boyunca resim yapmış bir tane tablo satamamıştır ve yokluk içinde trajik bir biçimde ölmüştür. Siz zannediyor musunuz ki yani kötü yapıyordu da veya anlaşılılmıyordu da Van Gogh onun için böyle yaşadı? Hayır, hiç de değil! Van Gogh, bir takım alıcıların, o günkü beğeni çerçevesindeki insanların tatmini sağlayacak resimlerin nasıl yapılacağını elbette çok iyi biliyordu ama o inandığı, doğru bulduğu şeyi yapmaya gayret etti, buna devam etti ve onun için belli bir dönemin ki bu Modernist Dönemdir, böyle bir Modernist Döneme geçişin baş aktörlerinden biri oldu Madam Curie gibi.

Şimdi böyle bir kavramsal çerçeveye göz attıktan sonra yani bunun ne kadar yaşamsal ve hayatımızın ne kadar içinde olduğunu vurguladıktan sonra yani bunun bizim değerlerimizle ilgili olduğunu belirttikten sonra mesleki anlamda bu kavramsal felsefi tümel etik alanından mesleki özel alana nasıl geçebiliriz, burada ne söyleyebiliriz diye bakmamız gerek. Burada meslek mensubu basitçe şu ikilem karşısındadır; örneğin şunu dediği zaman, ben iş ilişkisi içinde bulunduğum birisinden, bir kişiden hediye kabul ettim dediği zaman tanımsal bir durumla karşı karşıyadır meslek mensubu. Yani deskriptif bir durum vardır, hediye kabul etmiştir, bu tanımlanabilir. Ama eğer ki meslek mensubu bu konuda ben iş ilişkisi içinde bulunduğum kişiden hediye kabul etmeli miyim diye soruyor ise o zaman etiğin alanı içine girmiş demektir ve bu gerçekten çok ciddi bir etik tartışmayı ortaya getirir. Çünkü meslek mensubu bunu kafasında tartışmaktadır, “armağan almalı mıyım, kabul etmeli miyim” tartış-

masını yapmaktadır. Peki, burada bunu kabul edip etmemesiyle ilgili referans acaba ne olacaktır, nasıl bir şey olmalıdır, bu nasıl şekillenmelidir? Burada çok belirleyici bir şeyin şu olduğu kanısındayım, bizim, hepimizin ortaklaşa olarak kabulleneceğimiz bir değerdir bu, o da kamu yararadır. Yani meslek mensubu böyle bir noktada ‘ben, hediye kabul etmekle kamu yararı aleyhine haksız bir durum yaratmakta mıyım, yaratmamakta mıyım’ hangisidir bu sormaktadır. Şunu da diyebilirsiniz, evet, hediye kabul etmektedir yani bir iç tartışma olarak söylüyorum, mesela meslek mensubu diyebilir ki bir iç tartışma olarak, evet, hediye kabul ediyorum ama kamu yararına da herhangi bir şeyi bozmuyorum yani bu konuda yine doğru olanı yapmaya devam edeceğim. İşte tam bu noktada, burada incelikli bir nokta var daha doğrusu, tam bu noktada şunu dikkate almamız gerekiyor, öyle bile olsa yani kamu yararına haksızlık etme gibi bir durum söz konusu olmasa bile acaba dışarıdan bu böyle algılanır mı? Böyle bir kabul yapılmıştır, böyle bir eğretilime vardır diye bir algılama söz konusu olur mu? İşte bu soru asıl etiğin ve etik kuralların ortaya çıkması için çok temel bir noktayı oluşturuyor.

Evet, burada hemen şunu belirtmeliyim demek ki, etik kurallar aslında etik felsefesinden ve etiğin kavramsal alanından ortaya çıkıyor yani hiçbir zaman için kurallarla etik oluşturamazsınız. Etik, kurallarla oluşan bir durum değildir. Ancak şu söz konusu olabilir, bu kurallar etik felsefesinin sistematize edilerek toplumsal yarar anlamında devreye girmesini ve ortaklaşa olarak bizlerin kabulünü sağlayabilir. Yani bu şu demektir, etiği bilişsel bir hale getirmek. Ne demek bilişsel bir hale getirmek? Yani artık etikle ilgili olarak biz nesnelere, kavramları tanımlayabiliyoruz, onları algılayabiliyoruz, onlarla ilgili bir düşüncemiz, bir fikrimiz var ve bunlarla ilgili bir bilinç oluşturmuş durumdayız. İşte biraz önce söylediğim bu bilinç artı etik kurallar bütünü ancak bir araya gelirse bir uygulamadan söz edilebilir ve etikten söz edilebilir. Bu işin uygulama olarak devreye girmesi ancak bu iki unsurun bir araya gelmesiyle mümkün olacaktır. Yani meslek mensuplarından beklenmesi gereken daha önce yine söylendi, bunu içselleştirmesidir. Etik kuralları öyle bir tür Ticaret Kanunu’nun maddeleriymiş gibi veya Kurum Vergisi Kanunu’nun maddeleriymiş gibi almak, algılamak ve uygulamak değil bu konuda bir bilinç oluşturmak, bilişsel, kognitif bir yaklaşımla işini yapması, mesleğini yapması demektir. Yoksa sadece kurallar olarak baktığınızda, bir kural uygulaması olarak baktığınızda etiğin deontolojik yanıyla ilgilenmiş olursunuz ki bu bir ayağı eksik bir durumu ifade etmektedir.

Evet, tam bu noktada Şu soruları sormak durumundayız. O zaman madem böyle bir surum var yani etik, meslek mensubu için içŐelleŐtirilmesi ve uygulanması, uyulması gereken bir durumu ifade eder o halde böyle bir uygulama işletme stratejileri içerisine bir biçimde yerleŐtirilebilir mi? Aslında bu Kongrenin çerçevesini çizdiği, bize gosterdiği ve çok değerli bulduğum başlığı bunu söylüyor. Yani biz bunu hem uygulayalım hem de bu uygulamadan kârlı çıkalım. Daha nce Şu kadar etik kurallardan kesinti yapıldığında Şöyle bir fayda elde edilebilirin tam tersine etik kuralları ne kadar yerleŐtirirseniz o kadar daha fazla fayda sağlarsınız noktasından bakalım bu Kongrenin gayet iyi düşünölmüş, akıllıca düşünölmüş başlığı bu.

Şimdi o zaman bu stratejinin, bu etik stratejisinin kurumsallaŐtırılıp kurumsallaŐtıramayacađı üzerinde öncelikle bir duralım, daha sonra bu kurallar Etik El Kitabı dediğimiz uygulamada nasıl yer alıyorlar buna göz atalım ve de uygulamadan örneklerle bitirelim istiyoruz. O bakımdan çizdiğim çerçevede ilk sözü değerli arkadaşım Mahmut Arslan'a bırakmak istiyorum. Buyurun.

İşletmelerde Etiğin Kurumsallaşması ve Etikliğin Ölçümü

Prof. Dr. Mahmut ARSLAN
Hacettepe Üniversitesi



- Çok teşekkür ederim Sayın Başkan.

Değerli Misafirler, Sayın TÜRMOB Başkanı, Sayın Bakanım, çok Saygıdeğer Konuklar, ben sizlere etiği nasıl kurumsallaştırabiliriz yani bir firma içerisinde ya da bir kurumda mutlaka kâr güden bir firma olması da gerekmiyor örneğin TÜRMOB bir sivil toplum kuruluşudur, Kızılay bir sivil Toplum kuruluşudur, kâr gütmeyen bir örgüt de olabilir söz konusu olan. Bu örgütlerde ya da ticari firmalarda etiği nasıl kurumsallaştırabiliriz? Bunun tabii ki birçok ayağı var. Burada genellikle karşılaşılan sorunlar nelerdir ben biraz

onun üzerinde duracağım. Neyi nasıl yapmamız gerekir ve neyi yapmamamız gerekir? Bunun için Sayın Hocam çok güzel değindiler, etik söz konusu olduğunda bunu hukukla karıştırmamak lazım yani siz hukuki bir metinle karşı karşıya değilsiniz. Bazen hiç karşılaşmadığımız, hiç tahmin etmediğiniz bir durumla karşılaşıyorsunuz, yüz yüze geliyorsunuz ve orada etik bir davranış sergileyebilmek sizin etik nosyonunuza bağlı bir durumdur. Eğer mensup olduğunuz kurumda kurumsallaşmış bir etik varsa o zaman hiç karşılaşılmayan bir durumda dahi etik bir tavır alma mümkün olabilir.

Şimdi bakıyoruz etik kurumsallaşma nasıl olur? E bu dünyada belli bir şey yani bunun çok fazla da bilinmeyen bir yönü yok. Ne var? İşte bir etik el kitabınız olacak, etik kurulunuz olacak, etik eğitimleri alacaksınız, misyonunuzda ve vizyonunuzda etik bir duyarlılık olacak ve etik kodlarınızı yazmış olacaksınız. Etik kodlarınızı da yazdınız ve bir etik konuları nasıl, bu konularla nasıl başa edeceğinize dair bir mekanizmanız olması gerekiyor. Bu mekanizma çeşitli şekillerde olabilir. Mesela bir uygulama, sadece etik kurula durumları iletmek şeklinde bir 'etik çağrı hattı', bir e-mail hattı olabilir, bir telefon hattı olabilir. Bazı kurumlarda ki ben yaklaşık 10 yıldır büyük sanayi kuruluşla-

rında bu konuda danışmanlık veriyorum ve etik kurulumlarını da yapmaları konusunda yardımcı oluyorum kendilerine. Mesela bazı kurumlar her bir temel biriminde bir etik birim sorumlusu istiyorlar örneğin yurtdışında Boeing'in böyle bir yapılanması vardı yani her biri birimde ethic officer dediği ya da departmental ethic officer denen bir kişi vardır ve o sorumludur etikle ilgili işlerden kurula karşı sorumludur ayrıca kurulları vardır. Bazı kurumlar dışarıdan bir kişiyi etik konularda karar verici olarak atarlar, buna ombudsman gibi bir isim de verilebilir. Bu eski bir genel müdür olabilir, eski bir yönetici ama herkesin saygı duyduğu, sevgi duyduğu, lafı sözü dinlenilir bir bilge adam ya da kadın olması gerekiyor. Bazı işletmeler, kurumlar da böyle bir yapılanmayı tercih ediyorlar ama sonuç olarak bir etik kurulun varlığı ve buraya ulaşmak için bir mekanizmanın kurulması lazım. Firmanın ya da kurumun faaliyet gösterdiği alan kendi yapısı ve geçmişi bunu belirler. Yani şunu bilmeliyiz bir kere, standart olarak her örgüte, her firmaya vereceğimiz 'al kardeşim, bu senin etik yapılanmandır' diyeceğimiz bir yapı söz konusu değil, böyle bir şey olması zaten yanlış olurdu. Çünkü her bir kurum bunu kendisi, kendi ihtiyaçlarına göre yapılandırmalı ve bu önemli bir süreci gerektirir, bir uzmanlık dalıdır ve belli çalışmalarla bir süreç içerisinde olmalıdır.

Şimdi bütün bunların olabilmesi için hiç olmayan, görünmeyen aslında buzdağının arkası diyebileceğimiz bir şey var değerli arkadaşlarım, onu ben gündeme getirmek istiyorum ve belki radikal bir şey söyleyeceğim size. Bütün bunlar var ya, bunlar hiç önemli değil! Yani bunlar olmasa da olur belki. Şimdi ya bu adam etik hocası ama diyor ki, etik yapılandırma olmasa da olur! Nasıl bunlar önemli değil, olmasa da olur diyeceksin. Bakın değerli arkadaşlarım, eğer bir kurumda etik bir kurum kültürü yoksa bunların var olmasının hiçbir önemi yok. Eğer kurumun içerisinde bir etik nosyon dediğimiz en alt çalışanından en üst yönetim kurulu üyesine kadar ortak paylaşılan etik değerler söz konusu değil ise kağıt üzerinde bu tür kurulların olması, çağrı hatlarının olması, eğitimlerin veriliyor olmasının çok da bir anlamı yok. Bunu size canlı olmuş bitmiş gerçek bir uygulamayla da gösterebilirim; meşhur Enron skandalını bilmeyeniniz kalmamıştır. Amerika Birleşik Devletlerinin en büyük firmalarından birisiydi Enron ve yolsuzluk nedeniyle battı. Fakat Enron'un çok ilginç bir yapısı var arkadaşlar, Enron Amerika Birleşik Devletleri içerisinde etik yapılandırması mükemmel bir firmaydı. Yani Enron'a baktığımızda etik kurulları vardı, etik uzmanları vardı, etik eğitimlerini devamlı alıyorlardı ve her bir işlemin sonucunda bunun etik olup olmadığına dair check listler falan imzalanıyordu. Ama en tepedeki arkadaşlar bunların hep bir işte gösteriş ol-

sun diye, insanları kandırmak amacıyla, kendilerini etik göstermek amacıyla yaptılar, oysa tepede çok başka işler dönüyordu. Şimdi dolayısıyla bir firmada bunların hepsinin çok mükemmel bir şekilde olması da o firmayı mutlaka çok etik bir firma haline getirmiyor.

Şimdi bir ticaretten yola çıkarsak yani büyük sanayi kuruluşlarını bir kenara bırakıp ticaretten yola çıkarsak eğer küçük bir firma ticaret ahlakına sahipse bu kurucularından kaynaklanır. Yani bir baba iyi bir iş kurmuştur, çocuklarına da oğlum, evladım, kızım, doğru yoldan ayrılmayın, işlerinizi doğru yapın, tüç kuruş gelecek diye yanlış olan yollara tamah etmeyin gibi bir tavsiye ile öğüt ile işlerini bırakmış kendisi bu dünyadan göçtükten sonra çocukları da buna uymuş ise bu küçük işletme ya da kobi diyeceğiniz yerde etrafındaki diğer işletmelerin güvenini kazanmış bir yapıyla karşılaşırız. Bu küçük kobinin etik kurulu yoktur, etik memurları, officerları yoktur, ombudsmanı yoktur, etik el kitabı yoktur hiçbir şeyi yoktur ama insanlar buna güvenir. Neden? Çünkü firmanın kurucusu Ahmet Amca çok güvenilir bir insandır, etik bir insandır, ticaret ahlakına sahiptir, çocuklarına da bunu yerleştirmiştir. Şimdi bakın bizim bir esnaf ahlakımız var, geleneksel bir değerimiz var, ahilikten gelen bir gelenek. Ta Selçuklu devrinde fütüvvetnamelere kadar gidiyor. Yani biz bu yarımada, Türkler bu yarımada gelip de buranın yerli halkı ile karışıp bu milleti oluşturduklarında arkalarında fütüvvetnamelerden kaynaklanan bir ahlaki değeri de getirdiler ve ahiliği yerleştirdiler buraya. Ahilik yerleştiği zaman bu ticaret ahlakı ticaret erbabı olmanın bir temel rüknü haline geldi ve sonra Osmanlı İmparatorluğu kuruluşunda bunlar çok büyük rol oynadılar ve Osmanlı İmparatorluğu kurulduktan sonra da yapıları değişti. Önce işte gedik kuruluşları oldular, sonra loncalar haline geldiler. O loncalarda 1839'daki Tanzimat'ın ilanı ile birlikte yapılan büyük reorganizasyonlarda kaldırıldı ve yerine Odalar ve Borsalar geldi, Ticaret Odaları ve Sanayi Odaları geldi. Bugün TOBB'un şemsiye kuruluşu olduğu Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ki TÜMOB da TOBB'un bir üyesi, bu Odaların, bu Borsaların arkasında tarih olarak baktığımızda hep ahi ocakları var. Dolayısıyla büyük bir kültürel gele-
nekten geliyoruz.

Şimdi bu geleneği biz acaba kendimiz büyük firmalarda, sanayi işletmelerinde ya da danışmanlık kurumlarında ki bu sizi çok ilgilendiriyor danışmanlık firmaları, hepiniz çünkü aslında mali danışmanlırsınız. Bunu nasıl yaşatabiliriz? Mesele budur! Bunu yaşatmak için işte Batı'da geliştirilen biraz önce bahsettiğim kurumlar var, kurallar var. Ama bu kurullardan önce ben bura-

da sizlere özellikle böyle işte şu kuralı getireceksin, bu kurulu oynatacağın ondan sonra süreç şu şekilde devam eder şeklinde bir sunum hazırlamadım özellikle. Çünkü bunu yaptığımız zaman insanlarda şöyle bir şey geliyor, ya mekanik bir şey var önce bunu yapacağız, sonra o kurulu oluşturacağız, sonra bir hat oluşturacağız... İşte böyle bir şey yok yani bunu yapabiliriz ama bu bize etik bir kurum kültürü olmadan pek bir şey sağlamıyor. Onun için de ben bunun üzerinde duruyorum, eğer bir danışmanlık firmasına sahipseniz, elinizin altında kendinizin dışında çalışan mali danışmanlar, memurlar ve diğer arkadaşlar varsa öncelikle ahlaki doğru, güvenilir, namuslu bir danışmanlık şirketi olma konusunda kurumsal bir itibarınızın olması gerekiyor. Bu itibarı sağlamadan gidelim etik eğitimleri alalım, sertifikalar alalım, kurullar kuralım... Tamam, bunlar güzel yapın, yapmayın demiyorum ama bunları böyle bir temelin üzerine yaparsak sağlıklı olur. Aksi takdirde yüzeyde kalıyor ve kırılabilir oluyor, çok fazla sağlıklı olduğunu düşünmüyorum. Demek ki bir etik yapılanma mutlaka bir etik kurum kültürünün üzerine oturmalıdır.

Sonra yapılan bir takım pratik yanlışlıklar var, diyelim tamam, kurum kültürünüz de gayet iyi ve etik bir yapılandırmaya gideceksiniz ama bakıyoruz ne oluyor? Firma, özellikle orta ölçekli bir firma ise bakıyoruz ki, ya bizim kurumumuzun etik kodları yok, bir etik kod yazdıralım biz de. Bunun için ben olanı size söyleyeyim, hani internet sitesini hazırladıkları web mastırlar filan var ya şu internet şirketleri oraya gidiyorlar diyorlar ki, ya sen bizim vizyon, misyon filan yazmıştın ya, bak diğer şirketlerin etik değerleri filan da var, bir yerlerden bul bize de bir etik değer yaz. O da gidiyor internette copy ediyor, paste ediyor, yapıyor, bir şeyler buluyor gidiyor oraya yapıyor. O zaman ne oluyor? Firmanın bir code of conduct'ı oluyor. Sonra birilerinin etik kurulu var bizim de olsun, kim olsun? Yönetim kurulu üyeleri bir araya gelelim, işte bizim bilmem ne müdürünü de alalım işte biz de bir etik kurulu olalım ama bu etik kurulu da... E peki, bunu nasıl çalıştıracacağız? Ya çalışanlarımıza söyleyelim, isteyen bize bir dilekçe yazabilir, e-mail gönderebilir falan işte böyle bir sistematik de oluşturalım. Şimdi bu türlü yapılan şeylerde sistemi oluşturabilirsiniz ama bakın hata burada, bir etik kod oluşturacaksa eğer birileri bunu oturup masa başında oluşturmamalı, birileri gidip de ya bize A şirketi şunu yapmış, biz de bunu yapalım diye ondan kopya çekmemeli. Bunun bir yolu yöntemi vardır o da şudur; bütün çalışanlarınıza sorarsınız bizim etik değerlerimiz neler olabilir diye, isterseniz bir değerler seti verirseniz bunlardan hangisi sizin için önemlidir diye sorarsanız, onlar da ya bizim için şu şu şu daha önemlidir derler, sonra bir komisyon oluşturursunuz, o komisyon oturur

bunları bir inceler. Tabii ki uzman bir hocanın buna rehberlik etmesi işi daha iyi hale getirir, anlayan birisinin. Sonra otursunuz o değerlerden süzerek kendi değerlerinizi oluşturursunuz. Yani en üstteki yönetim kurulu başkanı da buna katkı vermelidir, en alttaki güvenlik görevlisinin de bir katkısı olmalıdır. Neden olmalıdır? Çünkü insanlara siz eğer en başlangıçta bunu sorarsanız, ya arkadaş buraya etik değerlerimizi astılar ama ben burada güvenlik görevlisiyim sadece bana bile soruldu dediği zaman o zaman bütün çalışanlarınız bunu içselleştirir, benimser. Aksi takdirde yönetim kurulu başkanı ile insan kaynakları müdürü bir araya geldiler, bir çay içtiler, güzellene de bunları yazdılar halinde bir şey olur, kimsenin benimsemediği ama sizin ona buna hava atabileceğiniz etik değerleriniz, etik yapılanmanız olur.

Şimdi efendim, bütün bunları yaparken sözde değil özde etik olmak gerekiyor. Yani gerek etik kurullarınızın belirlenmesinde, gerek kodlarınızın belirlenmesinde, gerekse bir etik el kitabı mesela yazıyorsunuz, etik el kitabı çok iyi ama etik el kitabını yazarken mesela Mahmut Hoca'yı çağırırsınız, o zaten bu işleri biliyor, otursun bunları bir güzel kaleme alsın olmaz! Yani etik el kitabının yazılması da benzer şekilde bütün kurumun etik prosedürlerinin bilinmesi, insanlara danışılması, onlardan bilgi alınması yoluyla olur. Çok kısa bir örnek vereyim size, arkadaşımız, Sayın Hocamız hediye almaktan bahsetti. Şimdi bir firmada müşterilerden ya da tedarikçilerden hediye alma olmalı mı, olmamalı mı? Şimdi bazı firmalar için bu değişik nitelik arz edebilir. Yurtdışında özellikle Uzakdoğu ile iş yapan firmaların orada hediye alma bir gelenek olduğu için, ticari bir gelenek olduğu için yok arkadaş, bizde hediye yoktur, almak yasaktır gibi bir şey el kitabına yazarlarsa bundan ticari olarak zararlı çıkarlar. Ancak bunu almanın etik yolları vardır yani siz diyebilirsiniz ki, bazı firmada 50 dolardır, bazı firmada 50 liradır, bazı firmada 100 dolardır bunun üzerinde kişisel bir hediye kabul edilemez diye yazabilirsiniz ama bunun kararını tek bir kişi vermemelidir. Bu danışma ve görüşme yoluyla olabilecek bir şeydir. Bazı öyle firmalar olabiliyor ki biz gidiyoruz, arkadaş diyorum, 5 bin Euro'ya kadar bile alabilirsin hiç önemli değil, yeter ki bunu kişisel kullanımına alma bir hediyelerimiz köşesi ya da bir kurum müzesi olur, oraya koyarsın ve dolayısıyla bu hiçbir zaman bir rüşvet ya da bir kötü anlama gelmez. Ama bunların firma içerisinde tartışılması lazım yani etik el kitabı da böyle birinin fildişi bir kulede oturup bu kitabı yazmasıyla olabilecek bir şey değil ya da başka benzer kurumların etik el kitaplarından alalım, oralardan bir şey aşuralım, koyalım ile yapılabilecek bir şey değil.

Son olarak, son 3 dakikam olduğunu söylüyor Melih Bey, ben de zaten topla-
yacağım. Söylediklerimi şöyle bir toplamak gerekirse demek ki, etik bir ya-
pılandırma için en önde gelen husus etik bir kurum kültürüne sahip olmamız.
Bunu yapmak da öyle bir gecede olabilecek bir şey değil. Bir kere firma yöne-
ticilerinin buna inanması gerekiyor, inandıktan sonra altı ay hatta bir yıl süren
bir süreç içerisinde etik kurum kültürünü firmaya yedirmek en alt düzeyden
en üst düzeye kadar. Biz örneğin gidip bir etik eğitimi istedikleri zaman önce
yönetim kurulu üyelerine ben eğitim veririm, ondan sonra alt düzeye kadar
inerim. Çünkü alt düzeye indiğim zaman mavi yakalılara, arkadaş yönetim
kurulu üyeleriniz de bu eğitimi aldı dediğimde onlar bu işi çok ciddiye alıyor-
lar o zaman. Neticede bu kültürü oluşturduktan sonra da kendi ihtiyaçlarına
has, sadece kendileri için uygun ve herkesin katılımının sağlandığı bir süreç-
ten sonra bu yapılanmanın oluşturulması gerekiyor, masa başında oluşturul-
maması gerekiyor.

Benim ifade edeceklerim bu kadar, dinlediğiniz için teşekkür ediyorum.

Prof. Dr. Melih ERDOĞAN
Oturum Başkanı
Anadolu Üniversitesi

- Evet, Sayın Arslan'a çok teşekkür ederim. Bir iki noktayı konuşmanın geldi-
ği yer açısından vurgulamak ihtiyacını hissediyorum doğrusu.

Gerçekten bu iş aslında benim de biraz belirtmeye çalıştığım gibi toplumsal
yani aileden gelen bir şey, bu sadece kurumda oluşan bir şey değil. Bu yani
son derece önemli yani kültürel bir olgu ve biz kültürü ikiye ayırıyoruz bili-
yorsunuz ki; maddi kültür, maddi olmayan kültür diye. Maddi olmayan kültür
açısından da en önemli kısmı bu etik alan oluşturuyor ki Sayın Arslan buna
dikkati çekti.

Bir önemseydiğim diğer nokta da şu oldu doğrusunu isterseniz, kurumsallaş-
mada yani etik eğer kurumsallaştırılacaksa, kurumsallaştırılabiliyorsa ancak
o kurumda çalışanların buna katılmasıyla, paylaşmasıyla en alttan en üste ka-
dar ancak böyle gerçekleştirilebilir. Bu da demokratikleşmeyle ilgili bir şey
aynı zamanda, o bakımdan çok değerli bir noktaydı doğrusu.

Ben şimdi sözü arkadaşım Arman Karagül'e bırakıyorum. Buyurun.

İşletmelerde Etik El Kitabı: Türkiye ve Dünyadan İyi Uygulamalar

Doç. Dr. Arman Aziz KARAGÜL
Anadolu Üniversitesi



- Teşekkür ederim Hocam. Evet, herkesi tekrar selamlıyorum, iyi Kongreler olsun dileklerimi iletıyorum.

Bir sunum eşliğinde hazırlayacağım eğer yükleyebilirsek eğer... Şimdi tabii konuştuk, hocalarım bahsetti, giriş, açılış konuşmasında siz değindiniz, Mahmut Hocam değindi. Etik dediğimiz kavram insanlığın neredeyse var olduğu ilk günlerden bu yana işte iyi nedir, kötü nedir, doğru nedir, yanlış nedir diye sürekli olarak tartışıla gelen bir kavram olarak karşımıza çıkıyor. Çeşitli felsefi platformlarda tartışılıyor, mesleki ortamlarda tartışılıyor burada olduğu gibi. Günümüze geldiğimizde ise işletmeler tabii ki günümüz hayatından, toplum hayatından ayrı kalamadığı için işletmeler de bir şekilde bu tartışmaların, bu uygulamaların içine dahil olmak durumunda. İşte biz de Nazlı arkadaşım ile birlikte “İşletmelerde Etik Kitabı: Türkiye’den ve Dünyadan Örnekler” şeklinde bir çalışma hazırladık.

Çalışmanın kapsamına bakacak olursak etik el kitabının hazırlanmasındaki temel ilkelerin neler olduğu, etik el kitaplarında yer alması gereken asgari unsurların neler olduğu ve demin de bahsettiğim gibi Türkiye’den ve dünyadan örneklerle çalışmamızı şekillendirdik.

Demin bahsetmiştik, etik ve işletmeler arasındaki ilişkiler nereden ortaya çıkıyor, niye işletmeler bu oluşumundan etkileniyor diye. Bir defa işletmelerin kurumsal yapılarındaki değişimler, işletmelerin sosyal rollerindeki değişimler, açılış konuşmalarında da buna değinildi. Ayrı değinilen bir konu kurumsal skandallar ve tabii bu skandalların da sermaye piyasaları üzerindeki etkisi işletmelerin etik kodlarını ortaya çıkartmalarını ve tabii ki buradan hareketle de etik el kitapları oluşturmaları yoluna sevk etmiştir. Peki, temel değerler de-

diğimiz nedir bahsedildi. İşletmenin temel değerleri, çalışanlarının tutum ve davranışlarını şekillendiren ve onları motive eden önemli inanışlar şeklinde ifade edilmektedir. Dolayısıyla bu etik değerlerden ve ilkelerden hareketle etik politikalarını şekillendiriyor işletmeler. Peki, etik el kitabı dediğimiz oluşum nerede yer alacaktır? İşte etik el kitabı çalışanların davranışlarını ve uygulamalarıyla ilgili standartların oluşturulmasında bize yardımcı olan bir rehber niteliğinde karşımıza çıkmaktadır.

Etik el kitabı standart bir kitap değildir. Niçin böyle bir ifade de bulduk? Çünkü demin Hocamızın da bahsettiği üzere işletme küçük olabilir, işletme büyük olabilir, işletme farklı coğrafi alanlarda faaliyet gösteriyor olabilir, çalışanların olaya yaklaşımında farklılıklar olabilir. Dolayısıyla belli bir standart yok ama nedir dersek çeşitli tanımlardan hareketle bir ortak ifade bulmaya çalışırsak işletmenin temel değerlerini ve faaliyetlerini açıklayan bir anlamda resmi beyan olarak bunu görmekteyiz. Yaptığımız araştırma sırasında karşılaştık zaten internet siteleri üzerinden araştırdık, kimi etik ödülü alan işletmenin internet sitelerinde etik el kitabını bulamadık sadece kurumsal yönetim ilkelerinin içinde işte sadece çalışanlarımızla paylaşılmıştır, işte hazırlanmaya devam etmektedir vesaire gibi ifadeler şeklinde yer almaktaydı. Yani özetle şunu söylemeye çalışıyorum, bir işletmenin etik bir işletme ödülü alıyor olması ya da etik bir işletme olarak değerlendiriliyor olması el kitabının bulunuyor olmasını ya da el kitabının bulunuyor olması onun çok iyi bir işletme olduğu anlamına gelmediğini bir anlamda görmüş oldum bu çalışma sırasında.

Etik el kitabında içerik olarak neler yer almaktadır? Çok genel kapsam açısından baktığımızda, çalışanlar açısından temel değerleri işletme faaliyetlerine nasıl uygulamaları gerektiği. Kimi el kitaplarında örnekler şeklinde ifade edilmektedir. Örneğin hediye alma durumuyla karşı karşıya kalırsam ne yapmam gerekiyor ya da işte eşiniz başka bir firmada çalışıyor ve o firmayla iş ilişkisi içine girdiğinde ne gibi bir davranış sergilemeliyim gibi örneklere verilen cevaplar da yer alabiliyor etik el kitabında. Bunun dışında tabii yatırımcılar ve paydaşlar açısından da olaya bakmak gerekiyor. Bu da temel faaliyetler konusunda karşı tarafı bir güvence teşkil ediyor işletmeniz açısından.

Evet, etik el kitabıyla ilgili de literatürde tanımlar fazla sayıda yer almakta, Uluslararası Muhasebeciler Komitesi Federasyonu IFAC'ın yaptığı bir geliştirme var, burası aslında referans alınabilir etik el kitabının içeriği şekillendirilmiş durumda, "Etkili Etik El Kitabının Tanımı ve Geliştirilmesi Uluslara-

rası İyi Uygulama Rehberi adı altında bir rehber de yer almakta. Peki, burada neler vurgulanmakta? Bir defa işletmelere göre farklılık gösterebildiğini söyledik. Etik ve etik olmayan durumlar tabii ki kazuistik bir yapıya yani her bir olayı birebir olarak ifade etmesi etik olan ve olmayan olaylar açısından çok zor, dolayısıyla mümkün olabildiğince bir rehber görevi görmekte ve eğer çalışanlar böyle bir ikileme karşılaşıyorlarsa onlara bir anlamda doğru olanı yapma yolunu teşvik etmeye yarayan bir rehber kitap olarak ifade edilmekte.

Çeşitli ilkeler var, hemen sunum üzerinden hızlıca onlara değinmek istiyorum daha sonra hem Türkiye’den hem dünyadan etik el kitapları örnekleri üzerinde konuşalım. İlke A, biraz uzun hemen okuyayım, “Tüm işletmelerin amacı dürüst ve ahlaklı olmanın benimsendiği ve faaliyetlerinde bu ilkelerin uygulanmasının teşvik edildiği, çalışanların kıdemlerine uygun karar yetkisi vererek doğru olanı yapma konusunda onları cesaretlendiren değerler temelli ve değer odaklı bir etik el kitabının oluşturulması olmalıdır.” diyor. Başlangıç noktasının uyum olduğundan bahsetmekte burada özetle, işletmeler, kanunlar ve kamuoyunun talep ettiği etik standartlarla uyumlu bir etik el kitabı hazırlanmalı ve işletme tarafından kesinlikle tolere edilmeyecek davranışlar ve faaliyetlerin neler olduğunun burada belirtilmiş olması gerekmekte diyor İlke A. Bir diğer ilke, etik kitabının işletmenin mevcut durumunu yansıtması gerektiği ve başlığı, yapısı, içeriği işletme arasında işverenler açısından farklılık gösterebileceğini vurguluyor. Demin bahsettiğimiz gibi işletmenin büyüklüğü, coğrafi bölgesi, faaliyet gösteren sektör ve kültürel özellikler farklılık arz edebiliyor işletmeler açısından. Etik sorumluluk kaçınılmaz olarak her şeyde olduğu gibi yine üst yönetime ya da yönetim kuruluna aittir. Yönetim kurulları etik kitapların hazırlanmasına nezaret etmeli ve bu konudan sorumlu bir yönetici resmi olarak atamalıdır. Tabii genel olarak baktığımızda etik el kitaplarının giriş kısımlarında özellikle yönetim kurulunun ya da icra komitesi başkanının imzalı ya da tüm yönetim kurulu tarafından imzalanmış bir açılış sayfasıyla karşılaşıyoruz. İşte orada bir anlamda üst yönetimin bu konuya vermiş olduğu önem bize vurgulanmakta, biz bu işin arkasındayız işini vermekte çünkü üst yönetimin etik açıdan olumsuz davranışları ister istemez üst taraf böyle yapıyorsa biz hayli hayli yaparız getiriyor işletme çalışanları. O bakımdan üst yönetimin bu desteği sergiliyor olması önemli bir gösterge olarak nitelendiriliyor. Etik kitabının hazırlanması işletme yapısı elverdiği ölçüde çok yönlü ve farklı görevlere sahip ve varsa uluslararası personeli de içeren bir grup tarafından yürütülmelidir ilkesi var. Burada önemli olan şey bir proje yönetimi

işin aslına bakarsak etik kitabının hazırlanması, dolayısıyla taraflar ne kadar çok bu işin içinde olursa daha etkin bir etik kitabının ortaya çıkartılması söz konusu olabiliyor ki işletmeler tedarikçiler ve işçi sendikaları gibi dış grupları da komite üyeliklerine dahil edebilmekteler. Danışmanlık hizmeti alabilmekteler dışarıdan ve bu şekilde karşılaşılan ya da karşılaşılmaması temel sorunlar açısından çözümler geliştirilebilmektedir.

Açık ve anlaşılır bir biçimde tanımlanan geliştirilen ve gözden geçirilmiş olan etik el kitabı işletmenin temel stratejilerinin, faaliyetlerinin anlaşılmasını teşvik etmekte dolayısıyla etik el kitabının nasıl kullanılabileceği, bir rehberdir demistik, nasıl kullanılacağı, hazırlanmasında ve uygulamasında yer alacak kişiler, paydaşlar, paydaşlar için önemli olan unsurlar, sektöre ilişkin bilgiler gibi çeşitli bilgiler etik el kitabında bulunmaktadır. Etik el kitabı faaliyet gösterilen bölgedeki yerel kanun ve düzenlemelerle çelişmediği sürece işletmenin yetki alanındaki tüm bölgelerde uygulanmalıdır. İşte coğrafi alanda yaygın bir işletme olduğunu düşünürsek bir bölge için geçerli olan davranış kuralları belli başka bölgeler için aynı geçerlilik olmayabiliyor. O bakımdan farklı uygulamalar söz konusu olabilir. Herhalde okunmuyor ama çeşitli ülkelerdeki farklı davranışları yansıtmaya çalışmıştık. Örneğin Japonya'da bahşiş kabul edilmiyor, bir hakaret olarak algılıyorlar gibi çeşitli davranış biçimleri söz konusu olabiliyor. Etik el kitabı kurallara uyulması halinde işletmede sürekli bir farkındalık yaratılması açısından da önem taşımakta. Çalışanlar etik kurallara uymamaları durumunda karşılaşılabilecek sonuçlar açısından bilgilendirilmelidirler ve üst yönetim de dahil olmak üzere herkese aynı şekilde uygulanması gereklidir etik ilkelerin.

Özet olarak baktığımızda bir etik el kitabında neler yer almaktadır dersek eğer; icra kurulunca imzalanan bir yazı, temel değer, ilkeler, işletmenin vizyonu, misyonu, çeşitli paydaş gruplarına ilişkin temel etik kurallar ve çalışanlardan beklenen davranışlar, işletme ve yöneticilerinin çalışanlarına karşı, hisse sahiplerine karşı, çalışanların işletmeye karşı olan davranışları ve sorumlulukları, etik ve etik olmayan davranış biçimlerine örnekler eğer istenirse, varsa etik kurul üyelerinin ya da görevlilerin isimleri ve hocamızın dediği gibi ombudsman mekanizması ya da sorun bildirme merkezinin iletişim bilgileri eğer varsa etik el kitabında yer almakta.

Buraya Türkiye ve dünyanın en etik işletmeleri şeklinde yapılan araştırmalar var onları almıştım ama internette bir sorun var sanırım değil mi? O yüzden

buradan herhalde gösteremeyeceğiz. Demin yapılan sunumlarda ETİKA 2014 ödülleri bahsedilmişti, işte Türkiye'nin en etik işletmeleri sıralamasında bunlar bulunmakta. Dünyanın en etik işletmelerinde ise ETİKA'nın yayınlamış olduğu bir sınıflandırma var, bir sıralama var, sektör sektör ayırmışlar. Oradan görebiliyoruz. Ben örnek olması açısından bazılarını Türkiye'den örnekler olarak Aksa Holding, Borusan Otomotiv, Koç Holding diye seçtim. Bakacak olursak eğer Aksa Holdinge bakabiliriz örneğin. İş Etiği İlkeleri şeklinde bir faaliyet raporu gibi bir anlamda hazırlanıyor. Burada İcra Kurulu Başkanının kapak yazısı, temel değerler yer almakta, iş etiği ilkelerimiz nelerdir, niçin önemlidir şeklinde açıklamalar var. Eğer bir sorunla karşılaşırsak ne yapmamız gerekir, işte telefon numaraları verilmiş, şuralara başvurabiliriz şeklinde. Şirket kaynaklarının kullanımı bir anlamda iç kontrol mekanizmasına da işletmenin bir atf yapıyor buradan, kaynakları şöyle şöyle kullanalım ki bizim yönetimin koymuş olduğu amaçlar doğrultusunda rahatlıkla ilerleyebiliriz. Finansal ve ticari kayıtta doğruluk şeklinde şöyle hızlıca geçelim. Hediye, eğlence, ağırlama başlığı var. Burada karşılaşılabilecek durumlar neler olabilir, çözümleri neler olabilir şeklinde. Örneğin Borusan Otomotiv bakabiliriz. Otomotiv grubunda İçindekiler sayfası, burada temel ilkelerden, değerlerden, dürüst davran, samimi, açık sözlü ol, yasalara uy, etik ilkelere uy, hesap verebilir ol, iş etiği şeklinde gizliliğe verdiğimiz önem, güvenilirlik, şirket çalışanları ve diğer paydaşların sorumlulukları nelerdir acaba? Çıkar çatışması olduğu durumlarda ne gibi çözümler geliştirilebilir? Etik uyumlu kurallarımızın uygulanması ve denetimi nasıl gerçekleştirilecektir? Ve etik grubunun yapısı şeklinde çeşitli bölümler yer almakta. Diğer örneğe bakabiliriz, örneğin Petrol Ofisine bakalım biraz zamandan kazanmak açısından. Temel ilkeler verilmiş, içerik olarak icra kurulu açıklaması, çıkar çatışmaları. Burada mesela yönetim kurulunun tüm imzalı örneği var. Ne diyor mesela? Bu sözleşmedeki kişi kardeşimin şirketine ihale edebilir miyim? Olası bir durumla örnek varsa eğer verilirse demiştik, mesela burada yer almada ve cevap da verilmiş. Sorular cevaplar kısmında aşağıda, yakın bir arkadaşım vesaire diye bir örnek olay geliştirilmiş, ona verilecek cevaplar da yer almakta. Rüşvet ya da kolaylaştırıcı ödeme yapmam istenirse ne yapmalıyım? Mesela buna işte hemen diyor, şuraya şuraya raporlamanız gerekir gibi bir cevap verilmiş.

Dünyadan örneklerle de sunumuzu bitirelim. Dünyadan örnekler, şöyle yaymaya çalıştık çalışmamızda, Starbucks, L'Oréal, Marks&Spencer gibi. L'Oréal'a bakabiliriz o hem Türkçe olması açısından. L'Oréal yayınlamış iş etiği kural-

ları şeklinde, işletme olarak değerleri veriyor. Tabii yönetim kurulunun bir kapak sayfasıyla karşılaşıyoruz. Değerler var, ürün güvenliği, kalite, mali ticari kayıtlarda doğruluk nasıl sağlanmalıdır gibi çeşitli ilkelere, şirket kaynaklarının kullanımı, gizli bilgiler, şirketi temsil etme gibi kurallar çerçevesinde çalışanların davranışlarının nasıl olması gerektiği bir anlamda belirlenmiş. Son olarak da Starbucks'a da bir bakalım. Misyonusunu ve vizyonunu belirledikten sonra burada yine üst yönetimin yazısı ve çalışma ortamının nasıl olması gerektiği, uygulamalar, hemen şöyle hızlı hızlı dış çevrenin işe dahil olması durumunda nelerin yapılması gerektiği ya da sıkça sorulan sorular gibi ve sonunda da iletişim bilgileri yer almakta. Genel olarak ülke uygulamalarında ve Türkiye uygulamalarında IFAC'ın belirlemiş olduğu etik ilkeler de göz önünde bulundurulduğunda bu şekilde örnekler karşımıza çıkmakta. Özellikle bu dünyadan örnekleri o bahsetmiş olduğum saygın bir otorite olan ETİKA'nın sayfasından inceleme altına aldık. Orada geçen yıl dereceye giren işletmelerin örneklerini almaya çalıştık buraya çalışmamızda.

Çok teşekkür ediyorum dinlediğiniz için, size tekrar iyi günler diliyorum.

Prof. Dr. Melih ERDOĞAN
Oturum Başkanı
Anadolu Üniversitesi

- Evet, biz de Nazlı Kepçe'ye ve Arman Karagül'e çok teşekkür ediyoruz. Buradan da çıkartmamız gereken bir ders var, bu çalışmadan bana göre. Gerçekten evet, ne kadar kitaba bağlasanız, kurallara bağlasanız bu kuralların ortaya konmasıyla olmuyor ama bunların da bir şekilde aynen kitapta belirtildiği gibi değerler ve ilkeler olarak da belirlenmesi lazım. Bu ancak böyle yürüyecek. Bir önemli nokta da gördüğüm kadarıyla Türkiye'de de kurumlar artık etik uygulamalara çok önem veriyorlar, yer veriyorlar, değer veriyorlar. Burada hazırladıkları kendi kitaplarıyla da bunu görmemiz mümkün. Bu da güzel bir gelişme olarak nitelenebilir. Bize çok kapsamlı bir kitabı bu şekilde özetledikleri için arkadaşlarımıza çok teşekkür ederim.

Ben sözü Latif Bey'e bırakıyorum.

İşletmelerde Başarılı Etik Uygulamalarında Muhasebe ve Muhasebecinin Rolü

Latif TAŞ

TÜRMOB Etik Komitesi Üyesi - SMMM



- Sayın Bakanım, Sayın TÜRMOB Genel Başkanım, Değerli Kurul Üyesi Arkadaşlarım, TÜRMOB Yöneticilerim, Değerli Oda Başkanlarım, Değerli Konuklar sunuma başlamadan önce hepinize saygı ve sevgilerimi sunarım.

Şimdi değerli meslektaşlarım, ben bu çalışmamı tamamen kendi bireysel çalışmam olarak, hiç kimseden faydalanmadan ama bir takım kitaplardan, bir takım dergilerden faydalanarak hazırladım sunumumu. Bu sunumumda özellikle meslek mensubumuzu, bu etik kuralları öğrenmeden önceki durumu neydi, meslek mensubu eğitim

aldıktan sonraki durumu ne olabilir? Veyahut da işletmelerde bizim doğru bildiğimiz oysa yanlış olan birçok şeyin var olduğunu bu sunumu hazırlarken farkına vardım.

Şimdi değerli arkadaşlar, meslektaşlarım, bu sunuma geçmeden önce meslek mensubumuzun olmazsa olmaz şartları vardı. Eğitimlerde gördüğümüz buydu, Değerli Hocam Serdar Hocamın başkanlığındaki eğitimlerde beş tane olmazsa olmaz şartı öğrenmiştik. Bunlar; bir, dürüstlük, iki, tarafsızlık, üç, mesleki yeterlilik ve özen, dört, gizlilik, beş, davranış. Şimdi acaba bunlar bu temel beş sacayağı işletmelerde örtüşebildiği noktalar var mıydı? Bir de bunları ben karşılaştırdım. Evet, var. Şimdi 1949'da Durkheim diye birisi çıkıyor diyor ki, ticaride olan bir takım ahlaksızlıkların önlenebilmesinin yahut da borç-alacak ilişkilerinin düzenlenebilmesi için ahlak ve ilkelerin mutlaka anlatılması gerektiğini söylüyor. Yani 66 yıl önce bu konu tartışılmış. Ve ondan sonra bu geliştirilerek bu güne kadar geliyor. Şimdi işletmelerde etik ortamın sağlanmasının temel koşullarından etik ilkelere uygun davranmaktan geçiyor.

Bu da o işletmedeki yöneticiler ve o işletmedeki çalışanlardan kaynaklanıyor. Bunlar eğer etik ilkelere uygun davranıyorsa o işletmede gerçekten etik kültürünü yaratmak kolaydır. Bu ilkeler nelerdir? İşletmelerde olmazsa olmaz ilkeler var. Hocalarımız bunun daha çok bilimsel yönüyle dile getirdiler, ben çeşitli kaynaklardan aldığım donelerden burada dürüstlük, doğruluk ilkesi diyor. İşletmeler tüm iş sürecinde, iş ilişkilerinde doğru ve dürüst hareket etmelidir. Burada herkes bunda hemfikir, bu konuda çalışmalar yapan hocalar, şirket yöneticileri falan. Başkalarıyla ilişkilerinde diyor, dürüst olmayı, içtenliği gerektirir. Doğru, dürüst olmayı, içtenliği gerektirir yani siz kendiniz dürüst olmuyorsanız o ilkeleri uygulayamazsınız. Etik söylemlerde yalan söylemenin kesinlikle yeri yok, bence en baştaki en önem verdiğim ilkelere bir tanesi de bu. Gizlilik ilkesi; yine işletmelerde ticari mali sınırların, bilgilerin, hakların korunması, üçüncü şahıslarla paylaşılmaması, bu müşterilere ait bilgilerin dışarıya sızdırılmaması, piyasaya sızdırılan bu bilgilerden zedelenme olmaması ve piyasaya sızdırılan bu bilgilerin borsalarda kullanılarak kâr elde edilmemesi gibi bir takım değerleri koruma anlamında gizliliğe çok önem veriliyor işletmelerde.

İşletme yöneticileri ve çalışanları bu değerleri kendilerine koruyabilmenin yolları da birlikte çalıştıkları veyahut da işlerini yaptıkları diğer firmalarla ilişkilerinde mesafeli olmak zorundalar, iç içe olmamalıdır. İşte anlatıyor hocalarımız, hediye alınır mı, verilmez mi burada işte açık açık belirtiyor. Yani daha mesafeli olmak zorundalar diyor. Çıkar çatışması; işletmelerde profesyonel çıkar çatışması durumunda ilgili tarafların çıkarlarını yasal etik yöntemlerle korumalıdır diyor, işletmeler çıkar çatışmalarından uzak durmalı, işletme yöneticileri çalışanları münasebeti olan kişi ve kuruluşlardan kişisel çıkarlardan uzak durmalıdır. Eğer bu konuda bir tereddüdü varsa işletmenin, o işletmenin insan kaynakları da varsa etik kuruluna başvurmalıdır yani yönetici bir sıkıntıya girdiğinde yani danışabileceği bir yer olmalıdır diyor, bunu oralara sorabilir diyor. İşletmelerin sorumluluk ilkesi var bir de, işletmeler yasal sorumluluklarının yanı sıra müşterilerine, hissedarlarına, ortaklarına, tedarikçilerine, rakiplerine karşı sorumlulukları vardır, çevreye karşı sorumlulukları vardır, çevreye karşı duyarlı olmak zorundadır, doğru bilgi verme ve çalışanlarının özlük haklarını da korumak zorundadır.

Peki, işletmenin diğer sorumlulukları nelerdir? Şimdi buradan benim çıkarttığım dokuz tane gerçekten işletmenin sorumluluğu çıktı ortaya. Yani biz gerçekten işletmelerin sorumluluklarına uyup uymadığını da böyle bir göz-

den geçirdiğimiz zaman birçoğu uyuyor, birçoğu uymuyor ama ekseriye buna uyanlar var. Yasal sorumlulukları yurtiçinde, yurtdışında faaliyette bulunan işletmeler sorumluluklarının bilincinde olmalıdır, yasal sorumluluklarının kesinlikle bilincinde olmalıdır yani ben bunu yapıyorum ama yasal sorumluluklarım bunlardır demelidir. Müşterilerine karşı sorumlulukları, müşterilerine karşı, müşterisine saygılı, onurlu, adaletli, etik kurallar çerçevesinde yaklaşmalıdır. İşletmelerin tedarikçilerine karşı sorumlulukları da var. Yani tedarikçi dediğimizde tedarikçi işletmeler hammadde, yardımcı maddeleri tedarik eden, getiren kimselerdir. Mal ve hizmetleri sağlayan, bu enerji gibi girdileri sağlayan düzgün ilişkiler içerisinde olmalıdır bu tedarikçilerle. Diğer taraftan çalışanlara karşı sorumlulukları, özellikle 2014 yılında ülkemizde çalışanlarla ilgili çok sıkıntılar yaşandı, işte maden ocakları şurada burada insanlar pek bunun üzerinde fazla durulmadı. Caba işletmeler bu çalışanlara karşı sorumlulukları nelerdir? Bunları gerçekten gözden geçirmesi gerekirdi. Şimdi burada çalışanların özlük haklarını tam ve doğru, tarafsız düzenlenmek zorundadır, yasalara uygun yapmak zorundadır. Çalışanın süresinde iznini kullanmasını, sağlık hizmetinin yerine getirilmesini, iş güvenliğini sağlaması açısından yerine getirmesi lazım çünkü bir işletmeyi büyüten, geliştiren çalışandır yani çalışanı daha çok ön planda tutmalıdır.

Peki, işletmelerin hissedarlara karşı sorumlulukları nelerdir? İşletmeler, finansal disiplin içinde işletme yöneticileri hissedarlarına, sermaye sahiplerine karşı sorumlulukları vardır. Hesap verilebilir çerçevede hareket etmelidir. Kamuya açıklanacak mali tablolar ve doğabilecek riskleri açık anlatmalıdır, dürüst olmalıdır yani bu konuda yalan söylememelidir. İşletmenin devlete karşı sorumlulukları; işletmeler yurtiçi ve yurtdışındaki mevcut tüm faaliyetleri sırasında Türkiye Cumhuriyeti yasaları ve milletlerarası hukuk çerçevesinde faaliyetlerini yürütürler. Yasal düzenleyici kurumlara zamanında doğru bilgiyi vermek zorundalar. Menfaat beklentisi olmaksızın tüm kurum ve kuruluşlara karşı eşit mesafede durmalıdırlar. Faaliyetleri sonunda elde ettikleri gelirlerden vergi ödeyerek devlete karşı sorumluluğu da yerine getirmek zorundalar.

Peki, işletmelerin rakiplerine karşı sorumlulukları nelerdir? Değerli katılımcılar, dikkat ederseniz ben çok farklı bir açıdan aldım yani bunu tamamen günümüzde yaşanan bir takım sıkıntıları alarak, inceleyerek bu sorumlulukları dergilerden, şuradan buradan faydalanarak koydum. Gerçekten bunlar çok önemli şeyler, biz bunların zaman zaman farkında değiliz. Yine işletmeler etik ilkelere uygun olarak sadece yasal ve etik alanlarda rekabet eder, haksız

rekabetten kaçınmalıdır diyor. Sekiz, topluma karşı sorumlulukları; demokrasi, insan haklarının korunması, suç ve yolsuzluklara karşı dik duruş, sivil toplum örgütlerinde yer alarak faaliyetlerde bulunmalıdır. İşletmenin doğaya karşı sorumlulukları; işletmeler içerisinde buldukları fiziksel ve çevresel doğal kaynaklarda üretim yapan doğayı koruyup kollamalıdır, kısaca doğaya saygılı olmalıdır. İşletmeler ürettikleri hammaddeleri de doğadan karşıladığını unutmamalıdır.

Yukarıda sayılan ve işletmelerde var olması gereken etik kuralların güçlendirilmesinde mutlaka muhasebecinin, mali müşavirin zaman zaman burada telkinleri olabilir, tavsiyeleri olabilir, diğer işletmelerden elde ettiği tecrübeleri ve bilgileri buraya aktarabilir.

Peki, işletmeleri etik dışına iten faktörler nelerdir? Aileden gelen ticari alışkanlıklar, bunlar örgütlenme kültürünün zayıf olduğu yerlerde aileden gelen alışkanlıklar devam eder. Yani uluslararası norm ve standartların olmadığı bir ortamda işletmesini yürütmeye çalışır. Yöresel alışkanlıklar; yöresel politikanın eksikliğinden kaynaklanan bir alışkanlıktır bu da. Yani o yörede var olan ve devam ettirilen bir şey. Bunu doğru olduğunu zannederek devam ettiriyor, buna yine norm ve standartların olmadığı bir noktada şirket kurumsallaşmama yönündeki bu daha çok kurumsallaşmayan şirketler için konuşulabilir. Çevresel faktörler; çevreyi düşünmeden maliyetleri ve girdileri düşürmeye çalışması, çevreyi koruyup kollamaması ve bu da işletmeyi etik dışı hareketlerde bulunmasına neden olabilir. Ülkede yaşanan ekonomik krizler; bir ülkede yaşanan ekonomik krizler gerçekten işletmeleri darboğaza sokabilir, finansman karşılama zorluk çektirebilir, yan hammadde ve tedarikçilerindeki elde edecekleri maddelerde ödemeyi zamanında yapamayabilir, döviz kurları o işletmeyi etik dışına iten kurallardan biri de olabilir. İş etiği standartlarının olmayışı; kurumsallaşmamış yeni gelişmekte olan bir işletmede eğer iş etiği yoksa iş etiği standartları yoksa zaman zaman bu doğru bildiğini oysa yanlış yaptığı şeylerin dışına çıkabilir. Etik konusunda yeterli bilgiye sahip olmayan işletmelerde de bu söz konusudur ve ticari örf ve adetler. İşte hocam anlattı, aileden gelen geleneklerden dolayı Mehmet Ağa'nın dürüstlüğünden işte orada bir etik zaten oturmuştur, buna kural yazmanın bir anlamı yoktur. Oysa uluslararası norm ve standartlara göre kurumsallaşan şirketler mutlaka örf ve adetlerden kendilerini sıyırması gerekir.

Değerli konuklar, değerli katılımcılar, işletmelerin etik kodlarının oluşmasını

da muhasebecinin rolü nedir? Esas benim anlatmak istediğim burası ama buralara da dokunmam gerekiyordu. Yani işletmeler bunu yapmalı ki ondan sonra ben bunu anlatmalıyım. Şimdi bir işletme kuruluşundan itibaren 3568 sayılı Yasa'ya göre belge almış bir muhasebeci ile sözleşme yapmak zorundadır, bu zorunluluk var. İsterse işletme defteriyle işyerini açsın, isterse şirket olarak açsın, isterse birinci sınıf bir tüccar olarak açsın yani bunu yapmak zorunda. Her aşamasında da muhasebecinin görüş ve düşüncelerini alır. Bunları biz çeşitli örneklerle de açıklayabiliriz. Biz bunları günlük hayatımızda yaşıyoruz, şu salonda oturan bütün meslektaşlarımızın hemen hemen karşılaştığı günlük şeyler vardır. Örneğin işletme ilk kurulduğunda yaptığı ilk iş kontrattır. Kontratta özel şartları size incelettirir veya kontratta şunu söyleyebilir; ya ben bu kontratı düşük yapmak istiyorum, bu kira 1.000 lira ama bana çok fazla olur bunu 500 lira, 600 lira işte burada muhasebeci devreye girer ve yasalara kamu menfaatine aykırı bir harekettir, bu doğru bir şey değildir. İzahatta bulunur, onu orada ikaz eder, yapmasını engeller. Yine işletmeler satış sözleşmelerini yaparken yine muhasebecisine mali müşavirine danışabilir. Sözleşmede ben nasıl yapmalıyım ki bu yarın bir sıkıntı yaşadığımda bunları engelleyebilmeliyim. Oysa bu hukuksal bir meseledir ama bunu bir avukat değil muhasebecine çok güvenip onun bilgilerini, onun görüşlerini alır. Diğer taraftan personelle yaptığı sözleşmeler, özlük haklarının korunması, ilerde sıkıntı yaşamamak, özellikle kıdem tazminatları konusunda bayağı sıkıntılar yaşanıyor işletmelerde. Bununla ilgili görüşler alınabilir, düşüncelerini alabilir. Sözleşmeli çalışan muhasebeciler, neyse Hocam ben hızlı gideyim madem öyle dediniz, çok zaman yok. Şimdi dış ticaretle uğraşan bir işletme en çok sıkıntı çektiği kollarından biri de budur yani burada muhasebecisinin, mali müşavirinin danışmanlığını alır kamu zararına yol açmaması için, tehditlere ilerde karşı karşıya gelmemesi için. Burada da kodların oluşumunda yine muhasebecinin etkisi ve rolü fazladır. İşletmeler ticari hayatın varlığını, sürdürülebilirliğini, ulusal ve uluslararası hukuka uygun faaliyette bulunmaları halinde ticari itibarını ve saygınlığını etik ilkeler kodlarına göre sağlamış olur.

Şimdi buradan çıkan sonuç şu, işletmeler etik ilkeleri kendi işletmesinde başarılı bir şekilde uygulamasının yollarından birisi de şu olmalıdır, kendi bünyesi içerisinde etik kurulu veya etik birimi kurmalıdır. Burada denetim şirketinin denetim kurulu başkanını, insan kaynakları bölüm başkanını, varsa hukuk bölüm başkanını ve muhasebeden birini bu kurula koyup kendi şirketini özde ilke, etik ve standartlarını koyabilir.

Beni sabırla dinlediğiniz için hepinize saygı ve sevgilerimi sunuyorum, çok teşekkür ediyorum.

Prof. Dr. Melih ERDOĞAN
Oturum Başkanı
Anadolu Üniversitesi

- Ben de teşekkür ediyorum Sayın Latif Taş'a bu güzel sunumu için. İlkeler ve sorumluluklar bazında konuyu ele aldı ve üstelik bir meslek mensubu gözüyle ele aldı. Etik dışı durumlar ne olabilir dedi ve Yasa'ya atıfta bulunarak konuşmasını tamamladılar.

Ben sorusu olan var mı diye hemen sizlere sormak istiyorum. Bir 5 dakika kadar sorulara, eğer varsa yer ayırabiliriz. Ancak siz düşünürken şu eklemeyi de yapayım. Tüm arkadaşlarımızın konuşmalarında da yer aldığı gibi etik kurallar olsun, el kitabı olsun, uygulamalar olsun bunların hepsinin meslek uygulamalarımıza da bir şekilde yansıdığını görmekteyiz. Örneğin denetçinin bağımsızlığı bunlardan bir önemli örnektir. İç kontrolün kontrol bileşeni gene bir yansıma örneğidir. Bu anlamda bu işin felsefesinin ve nesnellığının artık uygulamalarımızda ben önemli ölçüde yer aldığını da görüyorum.

Evet, sorusu olan? Buyurun.

Selma ÇALIŞIR
Bursa SMMM Odası Etik Kurulu

- Sunumlarınız için önce teşekkür ediyorum. Yalnız itirazım var. İtirazım nedir? Önce mesleğimizde etik! Mesleğimizde etik talebimiz nedir? Lütfen bir daha muhasebeci değil mali müşavir olmak! Kendimize saygı duymuyorsak etrafımızdan saygı bekleyemeyiz. Bugün fatura kesen bir personel bile kendisine sorulduğu zaman 'ben muhasebeciyim' diyor. Ben yıllarımı, eğitimimi, kariyerimi tamamlıyorum bana muhasebeci denmesine itiraz ediyorum.

Prof. Dr. Melih ERDOĞAN
Oturum Başkanı
Anadolu Üniversitesi

- Peki, teşekkür ederiz.

Selma ÇALIŞIR
Bursa SMMM Odası Etik Kurulu

- Hayır, Kanun tanımımız ne diyor bizim için? Serbest muhasebeci mali müşavir! Kullanacaksak tanımlarımızı lütfen böyle kullanalım. Teşekkür ediyorum, saygılarımla.

Prof. Dr. Melih ERDOĞAN
Oturum Başkanı
Anadolu Üniversitesi

- Sağ olun, teşekkürler. Var mı bir yanıtınız?

Latif TAŞ
TÜRMOB Etik Komitesi Üyesi

- Var var! Değerli meslektaşlarım, değerli meslektaşım ben katılıyorum doğru ama sunumun başlığı o. Başlık ne? İşletmelerde etiğin muhasebe ve muhasebecinin güçlendirilmesiyle ilgili sunumun başlığı o. Ben tabii ki burada muhasebeci, evet, ben katılıyorum ayın 22'sinde muhasebeci kelimesi çıktı, mali müşavir diye geçeceğiz, hepimiz mali müşaviriz. Ben onur duyuyorum bu meslekte olduğumdan dolayı da, ayrıca Etik Kurulu üyesi olduğumdan dolayı da onur duyuyorum. Teşekkür ederim.

Prof. Dr. Melih ERDOĞAN
Oturum Başkanı
Anadolu Üniversitesi

- Evet, başka sorusu olan? Buyurun efendim.

Ziya DİSANLI

TÜRMOB Kurucu Başkan Yardımcısı

- Hocalarıma çok teşekkür ediyorum, sunuculara. Konumuz etik, etik konumuzda anlaşıldığı kadarıyla olayın bir tarafından devlet, kurum ve kuruluşlarıyla bir tarafta kurumlar bir tarafta meslek mensupları var. İşimizin ne kadar çok zor olduğu anlaşıldı sizin sunumlarınızdan. Bu konuyu böyle düzeltebiliriz, buna dikkat edebiliriz derken ne büyük bir baskı altında olduğumuzu görüyoruz. Koşullar değişti, şartlar değişti. ‘Benim memurum işini bilir’ denen bir Türkiye’deyiz, ‘çaldılar ama çalıştılar’ denen bir Türkiye’deyiz, ‘iki kere ikinin kaç olmasını istersiniz’ diyen muhasebeci algısını, hikayesini yıkmak durumundayız. Vergi kaçırma uzmanına adı çıkartılan meslek mensupları koşulları içerisinde bu mesleği yapmaya çalışıyoruz. Bu koşullar içerisinde etik kuralları uygulayacağız. Şimdi bizim işimiz çok zor, devlet hep bizden birçok şeyi istiyor, biz çok önemliyiz, meslek mensupları çok önemli. Etkisi bakımından, sadece sayısı bakımından değil etkisi bakımından çok önemli ama bu koşullar altında gerçekten zaman zaman altını çizdiğiniz gibi hem bu kuralları sıkı sıkı kendimiz uygulayacağız, uygulatacağız hem de kaybetmeyeceğiz kazanacağız. Gerçekten buna inanıyor musunuz bu koşullarda? Bunu bir eleştiri anlamında söylemiyorum, bunun altını çizmememiz gerektiğini söylüyorum. Bunun için de meslek mensuplarının toplumsal sorumluluğunun çok önemli olduğunu yani bir yandan mükelleflerimizle ilgili, şirketlerle ilgili yapıyı düzeltmeye çalışırken bir yandan çelik gibi bir irademizin olması gerektiği için kendimizi eğitmemiz gerekirken bir taraftan da devletin bu kurumların üzerindeki baskıları ve dejenerasyonun önlenmesi için de bir görev üstlenmemiz gerektiğini düşünüyorum. Çünkü örneğin şirketlerimiz büyük kurumlardan ihale alırken, iş alırken ahlaksız işler yapıyorsa o işin muhasebesinde nasıl ahlaklı bir yaklaşım sergileyebileceğiz? Dolayısıyla meslek mensuplarının durumu çok zor yani onlardan çok fazla istediğimizin bilinci altında bunu bir bütün olarak ele alınması şekli ile bakmamız gerektiğini düşünüyorum. Teşekkür ederim.

Prof. Dr. Melih ERDOĞAN

Oturum Başkanı

Anadolu Üniversitesi

- Ben teşekkür ederim. Bu konuda valla söyleyeceğimiz herhalde bir şey yok. Ben kendi adıma çok katıldığımı söyleyebilirim sadece. Bir de şunu söyleyebilirim, bu çok haklı olarak belirttiğiniz sorunlar bize etiğin ve etik kuralların lüks olduğunu da düşündürmemeli, böyle bir yanışa da girmemeliyiz. Zaman içinde Türkiye’de her şeye rağmen nelerin yerleştiğini ve nasıl bir noktaya geldiğimizi biliyoruz, biliyorum, umuyorum ve kuşum da yok, zamanını ancak bilemiyorum. Yine çok iyi bir noktaya geleceğimizden de hiç kuşum yok. Meslek mensuplarımız gerçekten Türkiye koşullarında son derece iyi durumdalar yani eğitimleriyle, bilinçleriyle, yaptıkları iş ile o bakımdan ben umudumu hâlâ koruyorum ama sizin kaygılarınıza da gerçekten katılmamak mümkün değil. Sizlerin eklemek istediği bir şey var mı efendim?

Latif TAŞ

TÜRMOB Etik Komitesi Üyesi

- Valla Hocam biz doğruyu yapalım da yanlışın Allah belasını verir zaten!

Prof. Dr. Melih ERDOĞAN

Oturum Başkanı

Anadolu Üniversitesi

- Evet, başka sorusu veya katkısı olan? Yok.

Efendim ben bu oturumu izninizle kapatıyorum. Tüm bildiri sunan arkadaşlarıma, katkı verenlere teşekkür ederek hepinize saygılar sunuyorum.

UYGULAMA OTURUMU

Kıssadan Hisseler : Bay Crabb Bay Selfridge'e Karşı

Doç. Dr. Çağnur KAYTMAZ BALSARI
Dokuz Eylül Üniversitesi



- Merhaba herkese öncelikle... Bir Etik Kongresinde daha bir aradayız. Ben bizim uygulama bölümümüze geçmeden önce çok kısaca bir şeyi tekrar belirtmek istiyorum. Etik eğitimlerimizin üzerinde çok çalıştığımız hep beraber, özellikle TÜRMOB Yönetimi Etik Komitesi, etik eğitimlerini verenler ve onlara katılanlar olarak hepimizin çok çalıştığı, çok desteklediği projenin ilk ayağını bitirmiş bulunuyoruz. İlk eğitimler verildi, tamamlandı ve yaptığımız değerlendirmelere göre gerçekten çok yüksek bir başarı oranı var. Bunun çok önemli olduğunu düşünüyoruz ve ben bu otu-

ruma başlamadan önce lütfen hem de uyanmak adına bir hepimizi hep beraber bir alkışlamak istiyorum ben bunu yaptık diye. Çok teşekkürler.

Şimdi bu günkü uygulama oturumumuzda hep vaka analizleri yaptık, bu sefer biraz daha değişik olsun dedik. Filmlerden, dizilerden faydalanarak bunu yapmak istedik çünkü bu hayatın bir parçası, hayatın parçası olan her şey de hemen hemen hem filmi oluyor, hem dizisi oluyor. Bugün size bir diziden aldığımız bölümleri göstereceğiz, daha sonra bunu tartışacağız hep beraber. Bu bir İngiliz dizisi, yerel bir şey değil ancak sorun aynı sorun ve bence bizim de çok karşılaştığımız bir sorun. O sebepten bunu kullanmayı uygun bulduk, altyazılı olarak o dizi üzerinden tartışacağız onu seyrettikten sonra. Şimdi ben kısaca sözü Seçil Hocama bırakmak istiyorum. O önce dizi ile ilgili bir ön bilgi verecek sonra seyretmeye geçeceğiz. İyi seyirler.

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi



- Sayın Meslek Mensupları, hoş geldiniz uygulama oturumuna. Bugün değişik bir oturum olacak, biz de böyle bir uygulamayı ilk defa sizlerle deniyoruz. Öncelikle başlığımız, “Kıssadan Hisseler.” İki kahramanımız var burada; Bay Selfridges, Bay Crabb. Şimdi Bay Selfridges’in kim olduğundan kısaca sizlere bahsetmek istiyorum çünkü gerçek bir karakter, kurgu bir karakter değil. “Müşteri her zaman haklıdır” sözünün isim babası, 1856 yılında doğmuş, 1947 yılına kadar yaşamış. Amerika’da 25 yıl boyunca çok ünlü bir mağaza olan Marshal Feace’de tecrübe edinmiş ve aslında

Marshall Feace’ın “müşteri her zaman haklıdır” sözünü burada kendisi politika haline getirmiş ve çok büyük başarılarla imza atmış, tarihte çok bilinen ve modern pazarlama anlayışında çok yeri olan bir kişi Bay Selfridges. 1906 yılında Amerika’dan Londra’ya geliyor eşi Rose ve dört çocuğuyla beraber ve geldiğinde Londra’da Amerika’daki gibi büyük mağazaların olmadığını tespit ediyor ve diyor ki, burada bir mağaza kurabiliriz. Tabii ki sermayesi yeterli değil, bu nedenle İngiliz yatırımcıların da sermayesiyle Selfridges mağazalarını kuruyor ve İngiliz yatırımcılar bu mağazanın çoğunluk hissedarı olarak yönetim kurulunda kendilerini temsil ediyorlar. Bay Selfridges üstün pazarlama yetenekleri sayesinde servetine servet katıyor, Londra’da oldukça fazla ün sahibi oluyor. Fakat tabii 1906 tarihi hepimizin bildiği gibi 1. Dünya Savaşı öncesi ve daha sonra 1930’larda ekonomik buhran bekliyor. 1930 ekonomik buhranını aşamıyor Selfridges mağazaları ve bu yıllardan sonra Bay Selfridge tüm servetini kaybetmeye başlıyor.

Şimdi bizim konumuz burada ana kahramanımız ve sizlerin bu 10 dakikalık kısa bölümü izlerken odaklanmanızı istediğimiz karakterimiz Bay Crabb, Bay Crabb Selfridges mağazalarının muhasebeci ancak Bay Selfridge ile sağ kol olarak çalışıyor, uzun yıllardır ona hizmet vermiş ve bizim burada ana konumuz Bay Crabb’ın mesleki kararlarının muhasebe meslek etiği kurallarına göre analiz edilmesi. Dolayısıyla bu 10 dakikalık kısa bölümü izlerken sizlerden ricamız Bay Crabb’a ve onun sözlerine odaklanmanız. Burada mavi ile de kendisini tekrar işaretledim.

Şimdi konumuzu çok kısa size özetleyeyim, Bay Selfridge'nin çok sevdiği eşi Rose ölüyor ve öldükten sonra çok fazla işiyle ilgilenmemeye başlıyor, herkes bundan şikayetçi yurtdışına gidiyor, kızının düğünü için Londra'ya dönmüş, bu sırada Nancy Webb diye başka bir kahramanımız var ve bir sosyal yardım projesi yürütmekte Nancy Webb. İşte Bay Selfridge Nancy Webb'in sosyal yardım projesine destek vermek istiyor bu bölümde ama eşini kaybettikten sonra özellikle Bay Selfridge'nin işiyle ilgili aldığı kararları çok yanlış bulan Bay Crabb işletmenin geleceği adına endişe duyuyor. Şimdi ışıkları da kapatabilirsek ilk bölümümüzü izleyelim.

Doç. Dr. Çağnur KAYTMAZ BALSARI
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Işıkları açabiliriz, çok teşekkür ederiz. Bir herkesin gözü ışığa alışsın. Şimdi bu biz bu dizide Türk halkına çok yakın şeyler bulduk aslında, o yüzden de bunu seçtik. Bilmiyorum fark ettiniz mi ama Mr. Selfridge son derece duygusal bir patron aslında, işini de kendi evladı gibi görüp hani her şey benim, her şeyi en iyi şekilde yapılmasını da bekliyor. Fakat işine de aslında son derece bağlı, büyümek istiyor, işini büyütmek ve çok iyi olmak istiyor. Aynı zamanda güzel bir projeye destek vermek istiyor, bu bir sosyal sorumluluk projesi ve onu da eşi adına yapmak istiyor. Bu tipteki bir patron bize hiç de yabancı değil aslında. Muhasebecisine baktığımızda, o da son derece aslında Mr. Selfridge'ye bağlı ve işi düşünen ve ona her konuda yardımcı olmak isteyen bir insan. Dolayısıyla bu bize yakın geldi, bizlerin yaşadığı sorunlar aslında o yüzden bunu uygun bulduk. Önce bunu bir açıklamak istedim.

Şimdi yine öncelikle bir bu vakanın unsurlarını kısaca özetlemesi için söz Seçil Hoca'ya bırakacağım. Daha sonra Amerikan Muhasebeciler Birliğinin etik karar verme modeliyle bu vakada acaba muhasebeci Mr. Crabb ne yapsın, bunu irdeleyeceğiz hep beraber.

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Biz etik karar verme modelleriyle meslek mensubunun kararlarını analiz edeceğiz. Burada karar verme modelinde kullandığımız ilk madde, konunun unsurlarıyla incelenmesiydi yani tüm unsurların açıklanmasıydı. Biz düşündük ve bunu sizler adına yapmaya karar verdik. Öncelikle Bay Selfridge'yi biraz tanıdığımızdır diye düşünüyorum. Nancy Webb ile tanışıyor bir sosyal yardım projesi yürüten ve aslında eşinin anısına bu projeyi üstlenmek istiyor ve çok heyecanlı bu konuda. Ne var ki mağazada işler yolunda gitmiyor. Bunun için yönetim kurulunun onayı lazım çünkü istediği şey faizsiz kredi alıp, başka bir şirket kurup onun üzerinden ihaleye girmek. Fakat muhasebeci Bay Crabb mağazanın zor durumda olduğunu tüm çalışanlardan daha iyi biliyor ve böyle bir kredinin işletmeyi zora sokacağına farkında. Bu konuda çaba da harcıyor ancak patronuna ulaşamıyor. Ve bunun öncesinde yönetim kurulunun öncesinde başka bir müdür ve üst düzey bir müdür Bay Selfridge ile tartışıyor ve işten kovuluyor. "Ben emir kulu değilim" diyor ve bu olay Bay Crabb'ı etkiliyor, eşyle dertleşip emir kulu olup olmadığını sorgulamaya başlıyor. Yönetim kurulu toplanıyor ve Bay Crabb çok kararsız. Bu projenin uzun vadede işletmenin değerini olumlu yönde etkileyeceğini söylüyor Bay Selfridge ancak tabii biz biliyoruz ki Bay Crabb aynı fikirde değil ve zor durumda.

Şimdi Amerikan Muhasebe Birliği modelini kullanarak birçoğumuz etik karar verme modellerine artık aşınayız, birçoğumuz bu salondaki bu karar verme modelini daha önce kullandık. Ben şimdi vakanın unsurlarını anlattım, bildiğimiz tüm gerçekleri listeledim. Ekleme istediğiniz bir şey var mıdır bilmiyorum ancak biz vakadaki etik konular nelerdir tartışmamıza oradan başlamak istedik. Ve bu maddede her kişi ya da grup yönünden öncelikle Bay Crabb yönünden etik sorun olup olmadığını ayrı ayrı değerlendireceğiz. Bu izlediğimiz kısa videoda etik sorun nedir Bay Crabb'ın yaşadığı, ne diyebilirsiniz?

Doç. Dr. Çağnur KAYTMAZ BALSARI
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Tehdit var mı peki? Bay Crabb'ın gördüğünüz tehdit var mı? Etik konularda vardı bu tehditler.

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Kişisel çıkar tehdidi var mı?

KATILIMCI

- Kişi kaybetme korkusu örneğini yaşadı aynı gün,

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Önceden biri kovulduğu için kişisel çıkar tehdidi oluştu. Sizce Bay Crabb'ın zor durumda olmasının nedeni işten kovulmak mı? Bundan korktuğu için mi zor durumda? Şirketini de düşünüyor dediniz. Evet, buyurun.

KATILIMCI

- (Mikrofonsuz)

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Yakınlık tehdidi var diyorsunuz. Yakınlık tehdidi var, kişisel çıkar tehdidi var. Tehditten bahsettiğimize göre temel ilkelerimizden birinin tehdit altında olduğunu söyledik. Hangi temel ilke burada tehdit altındadır?

Doğruluk, dürüstlük diyorsunuz. Doğruluk, dürüstlük tanımına bir bakalım mı? Burada herkese doğru sözlülük anlamında kullanılıyor. Neden doğruluk, dürüstlüğün tehdit altında olduğunu düşünüyorsunuz? Doğru olan nedir sizce?

KATILIMCI

- Şirketi açısından, kendi geleceği açısından, çalışanlar açısından... Yani doğruluğu da çerçeveleyemiyoruz, bir noktada sabitleyemiyoruz ama doğru olan şu anda şirketin geleceği açısından doğruyu yapmak. Orada doğru olanı yap-

mak durumunda, o tehdit altında. Belki yanlışla sevk edecek bir tehdit var bence.

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Bu konuda başka fikri olan var mı? Hangi temel ilke tehdit altındadır? Neden dürüstlüğe aykırı bir durum vardır burada? Buyurun. Tarafsızlık da tehdit altında diyorsunuz.

KATILIMCI

- Tarafsızlık diyorum ben çünkü orada ortada bir vaka var fakat bu vakayı maalesef açıklayamıyor ne patrona ne ortaklara.

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Tarafsızlık derken Bay Crabb'ın kimin tarafını tuttuğunu düşündünüz? O zaman başka taraflar da var.

KATILIMCI

- Aslında Bay Crabb'ın kimsenin tarafını tutmaması gerekiyor, ortaya koyması gerekiyor gerçeği. Ama o gerçeği ortaya koymakta sıkıntı yaşıyor.

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Gerçeği ortaya koymakta sıkıntı yaşıyor. Kimlere karşı?

KATILIMCI

- Ortaklara karşı.

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

Diğer ortaklara karşı, yönetim kuruluna karşı yani asıl o zaman bizim burada etik konu diye değerlendirdiğimiz diğer ortaklara karşı nasıl bir tutum sergileyeceğiyle ilgili sorunları var ve bu tutumun doğru ve dürüst olması gerekiyor ama tehdit altında? Yakınlık dediniz, kişisel çıkar dediniz. Dolayısıyla biz ikinci bölümde etik konuları değerlendirirken vakayla ilgili normları, ilkeleri ve değerleri de aslında değil mi, değerlendirdik. Burada etik kodlara girdik, temel bir takım ilkelerden bahsettik, hangi tehditlerin burada ön planda olduğundan bahsettik.

Doç. Dr. Çağnur KAYTMAZ BALSARI
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Peki, burada bir sosyal sorumluluk projesi olması bizim kararımızda herhangi bir rol oynamalı mı, oynamamalı mı bunu da bir düşünmemiz lazım. Çünkü burada yüklenilen proje aslında taraflar yönünden baktığınızda ülke savaştan çıkmış, ülkeye bir hizmet aslında yapılan. Bu bizi ilgilendirir mi, ilgilendirmez mi? Bu konuda görüşleriniz var mıdır?

Firmaların her zaman sosyal sorumluluk gibi bir durumları vardır, çağlar boyunca var yani!

KATILIMCI

- Aslında o daha sonradan çıkmış bir olgu değil mi?

Doç. Dr. Çağnur KAYTMAZ BALSARI
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Hani o dönemsel bir şey değil, bugün çıkmadı sosyal sorumluluk kavramı. Her zaman dünya tarihinde firmalar önemli roller oynamışlardır ülkeleri adına.

Prof. Dr. Serdar ÖZKAN

- Dükkanlar bile, küçük dükkanlar bile Ramazan yemeği verir, işte yardımcı olur etrafına. Yani sosyal sorumluluk deyince bugün anladığımız modern anlamında büyük sosyal sorumluluk projeleri olması gerekmiyor. Ama ne diyelim, öyle bir yaklaşım var.

KATILIMCI

- (Mikrofonsuz)... şirkette işler yürütüyor. Burada bir etik ikilem var. Etik ikilemin sonucu ne olacak o merak konusu. Burada muhasebeci olan kendi sorumluluğu, mesleki bilgi ve yeterliliğini vermesi gerekiyor ama şirketin, zor durumda olan bir şirketten faizsiz kredi ile öbür şirkete bir para aktarması. Burada mesleki tecrübe ve özeni göstermesi gerekiyor.

KATILIMCI

- Şimdi aslında kaçırdığımız bazı noktalar var, onlara işaret koymam gerekiyor. Bir kere görüntü sosyal sorumluluk projesi gibi görünüyor ise de patronun sözleri öyle değil. Patron, yeni bir şirket kurup bu yerleri iyi bir fiyata satabilip, satıp iki olayı birden gerçekleştirmek istiyor. Yoksa bu bir bağış veya şirketin dışına çıkarılıp yok edilecek veya yok edilecek bir kaynak görünümünde değil. Asıl önemli noktası burada, Crabb'in bir sözü var, "ben kurulu etkileyebilirim" diyor. Yani işin başında gördüğümüz firmanın büyük ortağı İngiliz hissedarlar. Şirketin yönetimi İngiliz hissedarlarda değil yönetim kurulunda da olsa ama karar verme kurulda, yönetim patronunda. Burada muhasebeci, kurul tarafından güvenilir bir kişi, ben etkileyebilirim dediğine göre kurula gerçekleri anlatsa... Tabii buradaki ikilem şurada kalıyor Cabb için; bir yerde başarılı bir patron hayata gelmiş, başarılarına imza atmış ve bir yatırım söz konusu. Bu yatırım sonunda kâr da elde edebilir ama gelişen ekonomik koşullarda Cabb şirketin finansal durumunun buraya finanse edildiğinde firmanın zarar edeceğini de düşünüyor. Burada muhasebecinin güveni esastır, yapacağı şey; dostudur, arkadaşındır, yüz yıllık patronudur. Bundan önce Serdar Hoca'nın bununla ilgili bir şeyi daha vardı bir yıl önceki sunumda, geçen seneki Etik Kongresinde patrona güvenmeli mi, güvenmemeli mi, arkadaş mı, dost mu, kardeşlik mi olayları vardı. İş ayrı, hissiyat ayrı! Herkes doğru bildiğini söyleyecek, kurul karşısında iki tane insan var; biri başarılı olmuş yatırımcı, bir de

finansal durumda bir takım şeyleri aktaran bir muhasebeci. İkisinin arasında bir tercih yapacak çünkü burada kararı verecek olan ne Selfridge ne Crabb, kurul. Kurulu kim yanlış yönlendirirse hatayı o yapmış olacak bence. Etik olan, her ikisi de haklı, birisi para kazanacak diyor, birisi finans durumumuz müsait olmayacak diyor. Bence Crabb doğru olanı yapacak, kurula doğrusunu söyleyecek. Kurul da ticaret risktir, yatırımcının para kazanacağını öğrenerek bu işe devam edecek. Ben sonucunu öyle düşünüyorum.

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Şimdi çok teşekkür ediyoruz. Ben sizin söylediğiniz iki cümleyi altını çizerek tekrar söylemek istiyorum çünkü vaka için çok önemli cümlelerdi. Dediniz ki, karar mekanizması muhasebeci değil yönetim kurulu. Muhasebecinin rolü burada bilgiyi vermek, doğruyu söylemek dediniz. Bunda kararsızlık yaşıyor dediniz ve vakanın çözümüne yönelik alternatifler nelerdir? Dediniz ki, doğruyu dürüst olarak diğer ortaklara söylemesi gerekiyor dediniz.

KATILIMCI

- Orada geçen Serdar Hoca'nın yanlış anımsamıyorsa geçen Etik Kongresinde verdiği örnek vardı; baba-oğul zengin, babaya gerçeği anlatmalı mı, anlatmamalı mı yüzyıllık muhasebeci gibi bir örnek vermişti. Onun ucu buraya da dokunuyor. Örneği hatırlarsanız oradaki cevap buraya da gelecek.

KATILIMCI

- Ben bir şey ilave etmek istiyorum,

Şimdi Crabb patronunun yanında, yıllardır yanında, patronu çok büyük riskler almış, en başta ülke değiştirmiş, büyük adımlar atmış ve önemli yol kat etmiş, sıfırdan zirveye çıkmış. Bay Crabb, tabii bunları da değerlendiriyor yani dik-kat ettiğiniz bir başka şey var; mesela, bir danışma bürosu "information" kuruyor, hiç alışık olunmadık bir şey ama eğitim eksikliğini de orada görüyoruz. Bay Crabb, "boğazıma kadar geldi her şey" diyor, bundan sonra acaba aynı istikrarla patron devam edebilir mi, edemeyebilir mi onun ikileminde aynı

zamanda yani şimdiye kadar güvendik, riskler aldık, evet, pozitif sonuçlandı ama bu saatten sonra duygusal davranarak, her ne kadar ileriye miras, değerli topraklar bırakacağım dese de acaba yararlı olacak mı? Ama benim kanaatimce orada rakamlarla oynuyor Bay Crabb, ilerleyen bölümlerde görürüz, evet

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Rakamlarla oynuyor diyorsunuz, peki. Etik kodlarda böyle bir bölüm var mı?

Doç. Dr. Çağnur KAYTMAZ BALSARI
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Bir dakika, neden Bay Crabb oynasın şimdi rakamlarla?

KATILIMCI

- Bence kişisel çıkardan,

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Bay Selfridge oynuyor dedi galiba değil mi?

KATILIMCI

- Hayır, muhasebeci, oğlundan bile gizleyerek rakamları değiştiriyor,

Doç. Dr. Çağnur KAYTMAZ BALSARI
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Belki fazla paranoyak oldu.

KATILIMCI

- Kişisel çıkardan öte burada yakınlık tehdidi daha ön planda. Yani Bay Selfridge'in yanında olmak ya da olmamak ikilemini yaşıyor bana göre ve firmanın devamı ya da devamlılığı tabii ki.

Doç. Dr. Çağnur KAYTMAZ BALSARI
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Evet, bu iki tane tehdit gerçekten çok net yani bir kişisel çıkar, bir kovulma olayı var vesaire, ikincisi de gerçekten, çok yakın çalışan bir ikili bunlar. O yüzden o tehdit bence belki daha da ağır basan bir tehdit vakanın içerisinde. Ki, bunu biz de çok yaşıyoruz Türkiye'de de çok yaşadığımız bir tehdit o anlamda.

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Etik kodlarda, işletmelerde çalışan meslek mensupları için böyle bir bölüm var mı? Aslında burada etik kodlara göre Bay Crabb'in yapması gereken nedir?

KATILIMCI

- Şimdi işletmelerde biz sosyal sorumluluklar yani sorumlulukları sayarken orada şunu özellikle vurgulamıştık, şunu söylemiştik; işletmelerde bir defa personele karşı sosyal sorumlulukları var işletmelerde, oradaki muhasebeci bunun bir personeli, bunun sözleşmeli değil, bağımlı birisi. İki; ortaklarına karşı sorumlulukları var,

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Ortaklarına karşı?

KATILIMCI

- Tabii, ortaklarına karşı sorumlulukları var, paydaşlarına karşı sorumlulukları var. O zaman buradaki sosyal projeyi o sorumlulukları düşünerek değerlendirmesi lazım. Yani buradaki tehdit şu; işletmenin personele karşı eğer onu koruyup kollamamasından dolayı bir tehdit yani muhasebeciye bir tehdit var. Ortaklardan gizlemesinden dolayı da muhasebecinin üzerinde bir yük var.

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

- O zaman, çok pardon, gizlemesi dediyseniz, eğer söylemezse gizlediğini düşünüyorsunuz,

KATILIMCI

- Tabii, söylemezse gizlediğini düşünüyorum. Onun için burada bu sosyal sorumluluklar içerisinde sorumluluklar içerisine aldığımız zaman iki tane burada tehdit gözüküyor, bir; personeli koruyup kollamama, personele karşı bir gözdağı tehdidi var, bir de ortaklardan saklama, onu da gizliliğe uymama olayı çıkıyor ortaya.

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Dürüstlüğe aykırı çünkü dürüstlükte diyor ki, herkese karşı açık olun ve doğru söyleyin diyor. Ayrıca etik kodlarda bunlarla ilgili bölümler var, iş ile ilgili çeşitli konularda etkili finansal yönetim ve yetkin danışmanlık sağlama sorumluluğuna sahip olabilirler diyor. Bunun dışında özellikle şurayı göstermek istiyorum, 320.3'te, olayları tüm önemli taraflarıyla doğru ve bütün olarak yansıtmaya sorumluluğu var işletmelerde çalışan muhasebecilerin. O zaman modelime geri dönüyorum; burada vakanın çözümüne yönelik alternatifler nelerdir, siz ne yaptınız Bay Crabb'in yerinde olsaydınız? Bay Selfridge'in tarafını tutsun diyen var mı? herkes yönetim kuruluna açıklamasını mı düşünüyor? Nasıl açıklayabilir peki? Çünkü Bay Selfridge, onun tersini söyleyecek, muhasebeci bu durumda nasıl bir açıklama yapmalı? Tabloları önlerine koymalı yani belge mi koymalı önlerine?

KATILIMCI

- Hocam, eğer müsaade ederseniz,

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Şirketin finansal durumunu belgelemesi gerekiyor ve onun yetkililere sunması gerekiyor yani belgelerle, rakamlarla konuşması gerekiyor diyorsunuz.

KATILIMCI

- Hocam, burada bunun tek görevi olmazsa olmazlarımızdan bir tanesi, tarafsız durmak. Finansal tabloları önlerine koyacak, kesinlikle hiçbirinden yana olmayacak, doğru, dürüst davranmak zorunda, taraf tutmayacak. Kendi düşüncesinden hani diyor ya, “ona güvenerek, ona inanarak yani muhasebecinin sözüne güvenerek de ben bunu ikna edebilirim” ama burada tarafsız kalmak zorundadır, karışmayacak bu işe.

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Evet, buyurun,

KATILIMCI

- İşletmenin kurumsallaşması önünde meslektaşımız bir tehdit algıladı ve patron yani daha doğrusu, işletmeyi sevk ve idare eden, mağazaların sahibi, kurucusu olan kişinin eşinin ölümünden sonra duygusal hareket ettiğini, sağlıklı karar alamadığını hatta üst düzey müdürünü de bu sebeple buna atıfta bulunarak onu kovmasına rağmen duygusallığı devam ediyor ve bence o projeyi sunan diğer bayanın da etkisinde kaldığını ben görüyorum ve bu tehdidi de meslektaşımız algılıyor. Bu tehdidin algılanması sonucu diyor ki, sizin mağazanızın mali yapısı ikinci bir projeyi, hâlâ hiç tecrübe sahibi olmadığı yani şirketin hiç tecrübesi olmayan bir konuyla

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Şirketin bu konuda bir tecrübesi yok, evet.

KATILIMCI

- Tecrübesi olmayan bir konuyla yani sonuçlarının ne olacağı tahmin edilemeyen farklı projelere, farklı işlere ve bu duygusallıkla karışık olduğu için bayağı işte, 100 yıldır belki beraber, 50 yıldır beraber çalıştığı insanı hem kırmak istemiyor ama şirketin de geleceğinin çok tehlike altında olduğunu düşünüyor ve bunu sürekli gündeme getiriyor. Tabii, kuruculara ve paydaşlara onu meslektaşımız nasıl anlatacak göremedik ama benim bildiğim meslektaşın raporları ve şirketin yapısını hatta ülkenin de, savaştan çıkmış analizini de koyacaktır. Soysak sorumluluk öyle bir dönemde iyidir ama şirket faizsiz bir işe, şirketin hiç bilmediği bir işe faizsiz oranda çok büyük bir para aktarması var olan, asıl varlığın yok olmasına sebebiyet vereceğini açık ve net dille söylemeye çalışıyor.

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Çağnur KAYTMAZ BALSARI
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Çok teşekkürler. İyi bir analiz oldu, evet,

KATILIMCI

- Hemen sattın hanımını daha yenisini görünce, hemen sattı eski hanımı daha yenisini görür görmez, bu etik değil bence...

Doç. Dr. Çağnur KAYTMAZ BALSARI
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Olsun ama Mr. Crabb da paylaşıyor bütün sorunlarını, O da “ben sana güveniyorum” dedi, o da var.

KATILIMCI

- İşine son verilecek,

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

- İşine son verilecek mi dediniz? O zaman şu adıma geçtiniz; alınabilecek en iyi karar nedir? Şöyle bir karar oluştu burada; ortaklara karşı doğru söylenecek. Burada Çağnur Hocamın önemli bir sözü var, biz bunu ilk izlediğimizde kendi aramızda tartışırken söyledi, aslında sizler de söylediniz, kurduğu cümle şöyleydi; burada asıl sorun şu; diğer ortaklara bu bilgiyi verebilecek Bay Crabb’ten başka kimse yok o şirkette. Dolayısıyla burada Bay Selfridge bunun kârlı bir yatırım olacağından bahsediyor ama Bay Crabb kendi bilgilerini eğer diğer ortaklara aktarmazsa diğer ortaklar bu bilgileri bir başkasından temin edemiyorlar. Şirkette bunu en iyi bilen kişi muhasebeci.

Doç. Dr. Çağnur KAYTMAZ BALSARI
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Yani muhasebecinin görevi yalnızca finansal raporları insanların önüne koymak değil aynı zamanda şirketin karşı karşıya kaldığı bütün riskleri de açıklamak. Çünkü artık risk yönetimi diye bir şey var hayatımızda, çok net bir şekilde girdi. Karşı karşıya kaldığımız risklerin de açıklanması gerekiyor ve bu da etik kodlara göre bizim alanımız haline gelmiş durumda. Buyurun,

KATILIMCI

- Burada Bay Crabb’ın bir sorumluluğu daha var; bağımlı çalışan bir meslek mensubu olarak işletmenin sürekliliği de tehlikede. İşletmenin sürekliliğini

koruyabilmesi için çok yakın bir geçmişte önümde bir örnek oldu, mağaza müdürü etik davranarak bu işletmenin sürekliliğinin tehdit altında olduğunu işletme sahibini uyardı. Sonucu ne olursa olsun o katlandı. Bay Crabb'ın da yapması gereken bu; yönetim kurulu üyelerine mali tablolarla gerekli dokümanlarla sürekliliğinin tehdit altında olduğunu söylemeli, gerekirse aynı riski mağaza müdürü gibi üstlenmeli.

Doç. Dr. Çağnur KAYTMAZ BALSARI
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Evet, çok doğru, işletmenin sürekliliği kavramı bizim için çok önemli bir kavram ve muhasebeci olarak en çok çaba sarf ettiğimiz konu bu olmalı. Doğru söylüyorsunuz.

Başka görüş bildirmek isteyen var mı? Buyurun,

Sevcan DALKAN
Sakarya

- Verilmiş ani bir karar olduğundan dolayı Bay Crabs da bunu öncesinde sorulayacaktır ilgili kişilere az önce de belirttiğim gibi, finansal raporlarla da sunacaktır. Çünkü şirketin geleceğini etkileyecek büyük bir karar bu ve düşünülmeden verilmiş bir karar olduğu için Bay Crabb da burada gereğini yerine getirecektir diye düşünüyorum.

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Hemen söz sizdeyken çünkü hızlandırmamız yönünde bir uyarı aldık; bunun peki, sonucu ne olabilir sizce, bunu yaptığı zaman, belgelerle konuştuğu zaman diğer ortaklara, sonuç olarak Bay Selfridge'e karşı gelmiş oluyor, bunun muhtemel sonucu ne olabilir? İşten çıkarılabilir mi?

Sevcan DALKAN

Sakarya

- Bence şöyle; Bay Crabb nasıl ki, yönetim kurulunu ben etkileyebilirim di-yorsa bence öncesinde nasıl bir diyalog kurduysa işvereni de ikna edecektir diye düşünüyorum. Eğer bu gerçekten yanlış bir kararsa bunu finansal veri-lerle de ona sunduğunda, bu karar yanlış bir kararsa geri adım atacaktır diye düşünüyorum.

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN

Dokuz Eylül Üniversitesi

- Bay Selfridge geri adım atabilir diye düşünüyorsunuz,

Sevcan DALKAN

Sakarya

- Evet, öyle düşünüyorum. Madem ki, bu kadar bir dostluk var, güven var, sonuçta da böyle olur diye düşünüyorum,

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN

Dokuz Eylül Üniversitesi

- Karşılıklı olur diye düşünüyorsunuz.

Doç. Dr. Çağnur KAYTMAZ BALSARI

Dokuz Eylül Üniversitesi

- Tabii, bu arada Bay Crabb çok karizmatik de bir tip de değil yani yönetim kurulunu hemen çevirebilecek gibi hani onu da göz önünde bulunduralım.

KATILIMCI

- Sevgili Hocalarım, çok teşekkür ediyorum. Ben bu şirketin yurtiçi bir şirket olduğunu düşünüyorum, önce şu anda yönetim kurulu başkanı, patron açıklık, şeffaflık, hesap verilebilirlikten uzak hareket ediyor, birincisi o.

İkincisi; şimdi eğer bu, biliyorsunuz, ekonomide şey var, marjinal nokta; şirket kuruldu, iyi çalıştı, bir noktaya geldi, bazı sorunlardan dolayı şirket artık inişe geçti. İnişe tabii, geçerken burada bir finansman sıkıntısıyla karşı karşıya kaldı ve bu finansman sıkıntısını gidermek için bu sefer ülkemizde olduğu gibi sosyal alanlara, sözüm ona, sosyal yardımlara hemen başvurma yolu ki, bu etik değildir, doğruluk değildir, doğruluktan sapmadır. Burada önemli sorun, muhasebeci yani bizler. Şimdi muhasebeci sorununa baktığımız zaman bir; bir defa iş kaybetme kaygısıyla karşı karşıya,

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Kişisel çıkar tehdidi var,

KATILIMCI

- Evet. Eğer kendine güvenir bir meslek mensubuysa iş kaybetmekten korkmaz ama kendine çok güvenmez ve ekonomik durumu çok iyi değilse bu sefer iş kaybetme korkusuyla karşı karşıya geleceği için etik davranıştan uzaklaşabilir.

Burada baktığımız zaman, evet, o bir meslek mensubudur, mali tablolar dediğimiz zaman, eğer ülkemizde ise bu mali tabloların hiçbir anlamı yoktur çünkü kayıt dışı ekonominin olduğu yerlerde mali tablolar da kayıt dışıdır, finansal tablolar. Eğer bu, gerçekten çok iyi çalışan bir firma ise evet, mali tablolar güvenilirdir ancak

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Bana doğru bilgiyi vermeli diye

KATILIMCI

- Doğruya yakındır. Ancak mali tablolar bildiğiniz gibi tek başına bir anlam ifade etmiyor, dipnotlarıyla,

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Sadece mali tablo bilgisi değil vermesi gereken bilgiler diyorsunuz,

KATILIMCI

- Evet, bize geleceği göstererek. Çünkü artık şunu biliyoruz ki, şirketlerin büyümesinden ziyade ticari faaliyetlerini devam ettirilebilirlikleri önemli, bu şirket ticari faaliyetini sürdürebilecek mi sürdürmeyecek mi? Bu konuda da şüpheleri var muhasebeci olarak. Dolayısıyla ben bir muhasebeci olsam hiç çekinmeden bu finansal tabloları dipnotlarıyla ve geleceğe olan risk analizleriyle birlikte

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Risk analiziyle birlikte finansal tabloları veririm, belgelendiririm diyorsunuz, etik olan budur diyorsunuz?

KATILIMCI

- Evet, risk analiziyle birlikte yönetime iletmeye ve genel kurul varsa ortaklara sunarım, işime son verilirse de verilsin derim,

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Bilgileri verirken objektif olurum diyorsunuz,

KATILIMCI

- Objektif olurum. Çünkü meslek mensubunun görevi de objektif, hesap verebilirlik ve dürüst olmalıdır. Teşekkür ediyorum.

Doç. Dr. Çağnur KAYTMAZ BALSARI
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Biz teşekkür ederiz. Buyurun,

KATILIMCI

- Pardon, iki cümle ilave edebilir miyim? Burada şirketin patronunun kararıyla birlikte muhasebecinin çalışma hayatı bitmiştir !! Filmin bundan sonraki kısmını bilmiyorum gösterecek misiniz?

Doç. Dr. Çağnur KAYTMAZ BALSARI
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Evet, izleyeceğiz, son anda onu izleyeceğiz

KATILIMCI

- Bitmiştir. Yönetim kurulu, anlatılanlar şimdiye kadar hepsi doğru yani etik olarak yapılması gerekenler bu ama muhasebecinin bunu yapacağını hiç zannetmiyorum. Çünkü bireysel kaygı içerisindedir, belli bir yaştadır, eşine danıştığı konu O'nun o yıla kadar tutarlı olarak çalışmalarının değerlendirilmesini istemesidir ama karısı O'na doğruyu yapmasını söylemektedir. Doğru nedir, kime göre doğru? O aileye göre doğruyu yapmasını mı, şirkete göre doğruyu yapmasını mı, karakter olarak doğruyu yapmasını mı? Onu göreceğiz belki filmde ama hayatın gerçekleriyle uyuşan patronunun gayrimeşru bir şekilde hareket etmeye karar verdiği noktadan itibaren muhasebecinin işi bitmiştir. Her halükarda işine son verilecektir. Teşekkür ederim.

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Tabii, bunu sonucunda bir dizi ama sizin söylediğiniz şu bakımdan anlamlı, bu gerçek hayat olsaydı diyor, kesinlikle muhasebecinin işine son verilirdi, zaten böyle bir şey yapmaya da kolay kolay cesaret edemezdi diyoruz.

Burada etik kodlar ne diyor? Tabii, biz bunları vaka analizlerinde çok tartıştık, şemsiye vardı su vardı, hatırlarsanız; yağmur yağabilir, bazı yağmurlardan şemsiye sizi koruyabilir ama sel basarsa şemsiyeyi bir kenara atıp oradan uzaklaşmak gerekir diyordu etik kodlar. Dolayısıyla öyle bir konumda etik kodların bize dediği “çıkış kapısı”, istifa.

KATILIMCI

- Evet, çıkış kapısı muhasebeci için, patronuyla birlikte hareket edecek ve susacak!!

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Susacak diyorsunuz!!

Doç. Dr. Çağnur KAYTMAZ BALSARI
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Buyurun, siz söz istemiştiniz,

KATILIMCI

- Şöyle bir şey söyleyeceğim ben; şimdi işverenin mantığı ile muhasebecinin mantığı farklı işler. İşveren burada kârlı bir yatırım olacağını düşünüyor ve orada da bir konut ihtiyacı var, belki bu işten çok kâr da elde edebilir firma.

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Bu iş kârlı da olabilir diyorsunuz,

KATILIMCI

- Olabilir yani bu anlamda bizim vereceğimiz karar belki daha önemli bir

büyümenin durmasını sağlayabilir. Bu anlamda Üstadımızın dediği gibi, iyi bir analiz, karşılıklı bir analiz bunu sunması gerekir. Bu anlamda herkesin bu açıdan da bakması gerekebilir.

Doç. Dr. Çağnur KAYTMAZ BALSARI
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Teşekkürler.

Genel Başkanım, buyurun,

Nail SANLI
TÜRMOB Genel Başkanı

- Hocam, teşekkür ederim.

Tabii, bir vaka analiziyle karşı karşıyayız, sonuçta kodlar değerlendirildiği zaman, gerekli analiz yapıldığı zaman ne olacağını bilmiyorum, hangi riskler üstlenilecek, neler yapılacak ama “karar nedir” aşamasına gelmeme müsaade ederseniz; Bay Crabb, bizim beklediğimiz gibi çok düzgün ve dürüst davranacak, konuyu da anlatacak, zaten bunun mesajını verdi. “Yönetim kurulunu etkileyebileceği” ifadesini kullandı ve bu kararlılığımı sürdüreceğim ve bunu başaracağı kanaatindeyim.

Doç. Dr. Çağnur KAYTMAZ BALSARI
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Teşekkür ederiz.

“TÜRMOB, böyle olacak” dedi !!

Bu noktada artık; “TÜRMOB, Muhasebeciye güveniyorum” dedi, doğru olanı yapacağız” dedi, görelim şimdi ne oluyor.

Yrd. Doç. Dr. Seçil VARAN
Dokuz Eylül Üniversitesi

- Evet, şimdi ben öncelikle özetleyeyim kararımızı; dedik ki, diğer ortaklara, diğer ortaklar çoğunluk hisse sahibi aslında ve onlara bu bilgiyi verecek başka kimse yok Bay Crabb'tan başka dolayısıyla etik olarak yapılması doğru olan gerçek bilgileri, tarafsız olarak onlara ulaştırılması ama burada belgelere dayandırılması, rakamlarla oynamadan, doğru bilgi verilmesi. Etik olarak doğru olan bu fakat tabii ki, bu birtakım farklı sonuçlara, gerçek hayatta farklı, belki bizde de farklı sonuçlara yol açabilir ama bizim burada amacımız; etik olarak doğru kararı, etik kodlara göre doğru olan karar neydi. Biz burada farklı bir uygulama yaptık, şimdi 3 dakikalık Bay Crabb'ın daha sonraki konuşmalarını ve neler olduğunu sizlere izleteceğiz ama öncelikle bize verdiğiniz destek için, katılımınız için çok teşekkür ediyoruz. Bizim için de yeni bir uygulamaydı, sürçülisan ettiyse af ola diyoruz.

Çok teşekkür ediyoruz.

PANEL

***MUHASEBENİN MESAJI VAR :
DOĞRU OLANI YAPALIM***

Dr. Mehmet Ali DEMİRKAYA

Oturum Başkanı

TEİD Etik ve İtibar Derneği Yönetim Kurulu Üyesi - SMMM



- Herkese hoş geldiniz diyorum. Organizasyonda emeği geçen tüm çalışanlara ve yöneticilere de şahsım ve oturma arkadaşlarım adına çok teşekkür ediyorum.

Bir parça belki çok küçük bir açılış yaparak konuyu günümüze, bu saate getirmekte fayda var, benim sözü çok kısa tutarak iki tane söylemek istediğim şey var. Bir tanesi aslında bireylerin tecrübe kazanma yöntemi ile toplumların ve ulusların tecrübe kazanma yöntemleri arasında pek de bir fark olmadığını düşünüyorum, bireyler hatalar

yaparak genelde bu hatalardan büyük dersler çıkarır ve ileriye doğru, daha iyiye, daha güzele doğru bir gelişim gösterirler, o açıdan baktığımızda aslında sanayi toplumuna geçiş ile beraber insanoğlu değişik bir tecrübe yaşadı, nasıl yaşadı, aslında sanayi devrimi sonrası insanoğlu bir işletme tanımı yaptı, işte kâr amacı güden iktisadi bir varlık dedi işletmeye ve alışkanlıklarını değiştirdi bunun sonucunda aslında iki tane önemli konu var insanlığa getirdiği, bir tanesi globalleşme dediğimiz hadisenin her şeye ciddi bir etkisi var doğaya, çevreye, sosyal yapıya, ekonomiye, finansa ve nihayetinde mesleğimize. Bu küreselleşme dediğimiz hadiseyle beraber aslında insanoğlu şunu tecrübe etti; sadece kâr elde ederek, dünyanın kaynaklarını tüketerek, topluma hiçbir şey vermeyerek, kâr odaklı bir yaklaşımla işletmelerin sürdürülebilirliğinin sağlanması da pek mümkün değil. Özellikle 1950 sonrası küreselleşmenin hat safhaya ulaştığı döneme baktığımızda buradaki en önemli hatalardan dönüşlerden bir tanesi özellikle G-20 ülkelerinin en büyük 100 şirketinin globalde bir inisiyatifi de tetikleyerek etik değerlere sahip çıkmasıyla oldu. Neden? Çünkü bu aslında bu şirketler aslında dünyada çevrenin kirlenmesine, fakirliğin artmasına, doğal kaynakların adil paylaşımına engel olduklarını da fark ettiler ve fark ettiler ki bu hataların dönüşü kendilerine.

Dolayısıyla günün sonuna geldiğimizde G-20'nin Dönem Başkanı Türkiye ve Kasım ayında Antalya'da G-20 zirvesi toplanacak, zirvenin en önemli 7 tane başlığından bir tanesi Etik Değerler. Artık dünya bunu da bunun üzerine de

tartışıyor ve baktığınızda bu konu üzerinde bir uzlaşma sağlanmaya çalışılıyor. Ahlaki değerlerden birazcık farklı olarak etik değerler evrensel yani insanların üzerinde kavga etmediği, bu etik midir, değil midir diye çok üzerinde tartıştığımız konular değil. Ahlakta ise biraz daha yerel bir kavram ve toplumun alışkanlıklarına, geçmişe göre değişiklikler gösteriyor. Buradan işletmelerde önemli bir parça olan, önemli bir rol üstlenen bizim gibi muhasebe ve mali işlemlerle uğraşan meslek grubu profesyoneller için aslında çok özellikli bir durum var. Benim kendi adıma aldığım mesajı sizinle paylaşmak isterim, dünyada çok şanslı bir meslek grubunun içerisindeyiz. Neden dersanız, evrensel olarak üzerinde mutabık kalınmış etik ilkeleri yazılı hale getirmiş çok az meslek gruplarından biri biziz yani uluslararası denetim standartlarına baktığınızda, bendeki kitapta 110 sayfalık bir etik kodla başlıyor değil mi standartlar? Şöyle kalın bir kitaptan bahsediyoruz ama standartlarla başlamaz, ilk önce bir etik kodla başlar 110 sayfa etik ilkeleri anlatır sonra standartları anlatmaya başlar. Benim kendi adıma buradan aldığım bir mesaj var, niye bunu bir standart yapmamışlar ve niye standartların sonuna değil de başına koymuşlar dediğinizde bu soruya karşılık benim kendime verdiğim cevap şu, bence şu ifade ediliyor, mesleki standardizasyonu sağlamak içindir bu standartlar, bugün Türkiye’de çevrilmiş vaziyette uzun yıllardır TÜRMOB’un çevirisi daha sonra KGK’nın çevirisi ile dilimize de kazandırılmıştır. Bence şu ifade ediliyor, deniliyor ki, siz mesleğinizi öğrenebilirsiniz, geliştirebilirsiniz kendinizi, tecrübelerinizle mesleğinizde çok iyi olabilirsiniz ama bundan önce bir ödeviniz var; o da etik olmak. Bu meslek, kamu alanında güveni oluşturan mesleklerden biri, dolayısıyla bizim mesleği öğrenmemizden önce mesleğimizin üzerinde taşıdığı sorumluluklar gereği sahip olmamız gereken etik ilkeleri anlatıyor, o yüzden diyor ki, ilk önce etik ilkeleri öğreneli sonra standartları öğreniriz, mesleğimizi öğreniriz.

Buradan böyle bir mesaj aldığımı düşünüyorum, sizinle bunu paylaştım ve burada sözü ilk önce Asuman Hanım’a vermek istiyorum, bizimle bu konudaki görüşlerini paylaşmak üzere.

Asuman KARADOĞAN
SMMM



- Teşekkür ederim Hocam.

Herkese merhaba. Ben dilerdim ki daha kalabalık olalım, özellikle iki tane meslektaşız burada Cemile Hanım'la birlikte, hem de etik eğitmeni olarak sizlerle yüz yüze temasta bulunduk, eğitimlerde birlikte olduk, daha kalabalık olmayı dilerdim, problem değil, dinleyenler dinlemeyenlere anlatır diyelim.

Şimdi değerli katılımcılar biliyorsunuz bir anlatılan hikaye vardır, Ahmet Amca, Mehmet Amca Hikayesi. Ahmet Amca'nın hanları hamamları vardır, çocuklarına bunları bırakır, Mehmet Amca'nın da kıt kanaat geçimini sağladığı bir kuru maaşı vardır, çocuklarını böyle yetiştirir ama onlara sürekli nasihat verir, bazı değerlerden bahseder, insan olmanın gerekliliğinden bahseder, erdemden bahseder ve vefat eder. Ardından mal ile mülkle miras sahibi, varlık sahibi olmuş çocuk bunu harcamaya kodlanmıştır büyütüldüğü esnada, tüketmeye kodlanmıştır ve elinden kaybeder. Diğeri ise o hanlara, apartmanlara sahip olur belki daha azına, belki daha çoğuna.

Şimdi etiği hayatımıza yayalım diyoruz, yani bizim genel prensibimiz bu olmalı, her ne kadar meslek etiğinden yola çıkıyor da olsak bizim temel amacımız etiği genel hayatımıza ve akışa yaymak olmalıdır. İzmirli bilirler şimdi çok kısa bir yine yaşantımdan anekdot anlatacağım. Geçen gün bir taksi dolmuşu bindim, trafik sıkışıklığı sebebiyle istikamet değiştirdi, son durakta ineceğim söylediğim içinde sakınca görmedim, tamam değiştirebiliriz dedim ama Alsancak hattı Kahramanlar hattından dolaşılıyor ve bir başka dolmuş hattına girdi. Sordum; peki, yolda yolcu çıktığı zaman ne yapıyorsunuz, alacak mısınız ve cevabı şuydu, eğitim almamış belki ilkökul mezunu bir şoför bunu söyleyen, asla küçümsemiyoruz, sadece etiğin kişinin içinden gelen bir şey olduğunu vurgulamak için veriyorum bu örneği, benim babam da kırk sene şoförlük yaptı ve bizi böyle büyüttü kaldı ki. Şöyle dedi, el kaldıran yolcu dahi olsa asla almayız çünkü bana yapılmasını istemediğimi başkasına yapmam, zaten yapanlar da olursa kendi içimizde cezalandırıyoruz, uzaklaş-

tırıyoruz vesaire kınama alıyor. Yani baktım deme ki her gruba veyahut her meslek grubuna ya da hayatın her alanına bunu yayarsak bir noktaya gelebiliriz.

Şimdi az evvel Hocalarımızın verdiği Bay Krep örneğinde de Başkanımız inançla ve istikrarla dedi ki, Bay Krep doğruyu yapacak yani dedi, her şeyi olduğu gibi yansıtacak ve etik davranacak dedi, kendi kişisel çıkarlarını göz ardı edecek, mesleğinin gerekliliğini ve gerekli özeni yerine getirecek dedi. İşte TÜRMOB'un ve TÜRMOB yetkililerinin bu kararlılığı sayesinde bu çatı altında buradayız arkadaşlar. TÜRMOB çok önemli bir misyon üstlendi aslında, TÜRMOB bir taşla bir çok kuş vurmaya çalışıyor. Bakın aslında saniki meslektaşları eğitiyor gibi görünmekte, meslekle ilgili kişi ve kurumlarla da muhatabız. Nedir? Müşterilerimiz. Nedir? Kamu kurum ve kuruluşları. Şimdi TÜRMOB açısından ele aldığımızda olayı diyoruz ki, TÜRMOB evet, piramidin tepesinde ama hiyerarşik olarak değil, organizasyon şeması açısından, yönetsel olarak. TÜRMOB takdire şayan bir çaba içinde diyoruz, doğru, belirlediği yol haritası son derece akılcı ve uygulanabilir değerli arkadaşlarım, çok değerli hocalarımız sayesinde bilgi temelli yol alıyoruz, bu çok önemli bir unsur. Meslek etiği adı altında, mesleğin ileriki nesillerde saygıdeğer ve özellikle itibarı yüksek olan bir meslek olması sebebi ile talep görmesi için bütün bu çabalarımız, bütün bu toplantılar, bütün bu eğitimler veyahut da bir araya gelmeler.

Diğer ayağı var olayın, bizler eğitimler, şimdi yine bir şey söyleyeceğim burada, belki hepimiz gülümseyeceğiz, Nasrettin Hoca ne demiş, bana eşekten düşeni getirin demiş, benim halimden ancak o anlar. TÜRMOB, hocalarımız sayesinde bizi eğitti, onlarda yüz yüze eğitimi de verebilirdi ama yapmadı meslektaş anlayan bir organizasyon. Dedi ki, ben meslektaşına yani beni oluşturan yani TÜRMOB çatısını ayakta tutan tabanı eğitmek istiyorsam, ona ulaşmak istiyorsam ancak bunu onların içinden birileri ile yapabilirim yani meslektaşlarımızla yapabiliriz. Dolayısıyla şimdi eğitimlere gittiğiniz zaman meslektaşlarımız önce bizi TÜRMOB'dan görevlendirilmiş kişiler zannediyorlar, şöyle bir uzaklık var arada, mesafe var, meslektaşım dediğiniz zaman gözleri parlıyor, siz beni anlarsınız diye bu sefer sorular artıyor ve ifadeler değişiyor, herkes kendi hayatından, kendi meslek hayatından örnekler veriyor. Dolayısıyla TÜRMOB burada aslında bir başka noktada amacına ulaşmış oluyor yani tabana biz bunu yayabilmek istiyorsak aynı dili konuşan kişilerle yüz yüze getirmeliyizden yola çıktık.

Diğer tarafta meslektaşlarımız var. Meslektaşlarımız, evet, oturumun bir kısmında Bursa'dan bir arkadaşımız vardı, şu an burada mı bilmiyorum, bir tepki gösterdi, dedi ki ben muhasebeci olarak anılmak istemiyorum, ben de anılmak istemiyorum. Belki burada 98.000 tane üyemiz var dendi, emin olun, 98.000'nin en az 90.000'i muhasebeci olarak anılmak istemiyor, haklı, haklıyım, haklıyız. Arkadaşımız burada olsaydı ona da hakkını verecektik, şöyle evet, şimdi dile getirmedik ama böyle. Ben de mali müşavir olarak anılmak istiyorum fakat bizim bulunduğumuz birim ve yaptığımız iş önce muhasebe dolayısıyla muhasebenin başı ya da muhasebenin sorumlusu olmak sıfatıyla muhasebeci olarak anılıyor ama bundan belki birkaç yıl belki 5-10 yıl sonra bu mali müşavir olarak değişecek.

Şimdi üstatlardan bir tanesi söyledi 22 Haziran'da muhasebeci titrimizden kaldırıldı, bakın 5 gün olmuş, 1 hafta bile değil, sabır yani bu işte de sabır gerektiriyor. Biz 5 günde, 10 günde elimizde sihirli bir değnek yok, beklentilerimiz var son derece yüksek, Einstein'ın dediği gibi mantık bizi A noktasından B noktasına götürür ama hayal gücü her yere, TÜRMÖB hayal etti, yol haritasını belirledi ve yola koyulduk, şu anda hareket zamanı ama yani sıra sabır zamanı. Bu bir 100 metre koşusu değil değerli arkadaşlarım bunu hepimiz biliyoruz, bu bir maraton ve bu maraton uzun kilometrelerden oluşuyor ve bu kilometre taşlarını bizler meslektaşlar olarak tek tek sabırla döşemeye hazırız.

Sözlerimi şöyle bitirmek istiyorum. Verilen her emeğin mutlaka bir gün karşılığını bulacağını hepimiz görüyoruz, kendimiz tecrübe ediyoruz. Ben de bu çalışmaların, bu çabaların, bu emeklerin mutlaka bir gün karşılığını bulacağına eminim, hepinize teşekkür ediyorum, dinlediğiniz için.

Dr. Mehmet Ali DEMİRKAYA

Oturum Başkanı

TEİD Etik ve İtibar Derneği Yönetim Kurulu Üyesi - SMMM

- Asuman Hanım aslında konuşmasında çok birbiri ile ilintili iki kavramı yan yana getirdi, itibarımız için etik davranmamız gerektiğinden bahsetti ve gerçekten de böyle. İtibarı oluşturan temel kavram etik değerler ve bunlara sahip çıkmakla oluyor ve yine kendisinin de bahsettiği gibi çok doğru bir tespit, en üst meslek grubu olarak konuya sahip çıkmış olması TÜRMÖB'un eminim

bu hedefe ilerlerken büyük bir kilometre taşı olacak, gelecekte, geriye dönük algılanırken.

Buradan yol açarak yine bir hanımefendi ile devam etmek istiyorum, Cemile Hanım'ın bu konuda ki fikirlerini almak istiyorum.

Cemile KUZU
SMMM



- Sayın Divan,
Sayın TÜRMOB Genel Başkanım,
Sayın Bakanım,
Saygıdeğer Hocalarım,
Değerli Oda Başkanları ve Yöneticileri,
Sevgili Meslektaşlarım,
Sizleri saygı ve sevgi ile selamlıyorum, hoş geldiniz.

Bugün burada, bugün Etik Kongresinde benden önce söz alan çok değerli konuşmacılarımız, kıymetli bilgilerini bizlerle paylaştı, bu oturumun konusu da sizin de bildiğiniz gibi “Muhasebenin Mesajı Var” kısa ve öz ama bir o kadar da kapsamlı. Mesaj, doğru olanı yapalım. Nedir doğru? Doğruyu nasıl yapacağız? Doğrunun tanımını yapmak ve içini doldurmak gerekiyor.

Hepimizin bildiği gibi etik iyi ve doğru davranışların neler olduğunu irdeleyen bir felsefe dalı. Aslında kabul edilebilir davranışlarla, kabul edilemeyen davranışları ayırt eden bir sürü normlar... Meslek etiği ise farklı mesleklerin ve o mesleği icra eden kişilerin mesleği yaparken uyguladığı ve uygulaması istendiği genel kurallar. Muhasebe mesleği işletmelerin finansal olarak açıkladığı bütün bilgileri üreten ve bunları denetleyerek kullanıcıların sunumuna sağlayan çok önemli bir görevi üstlenmektedir. Sanayi Devriminden sonra uzun bir süre bilgi ve teknolojik gelişmelerin bugünkü gibi hızlı olmadığı dönemlerde satış işlemleri genelde peşin ya da peşine yakın yapılıyordu. Satış ürün bazlıydı, garanti ise kısa ve dar kapsamdaydı, finansal araç denildiğinde

akla hisse senedi ve tahviller gelmekteydi ve muhasebe de, meslek mensubu genelde işlemin varlığı, sahipliğin devri gibi koşullara bakmaktaydı. Oysa bilgi toplumuna geçişle özellikle 1980'den sonra teknolojik gelişmelerin katlanarak gitmesi sonucu yeni işlemler, yeni finansal ürünler, yoğun hizmet satışı, entelektüel sermaye, entelektüel sermayenin getirisinin artması, küreselleşme gibi birçok unsur meslek mensubunun karar sürecinde gelecekle ilgili çok sayıda ve karmaşık tahminler yapmasını zorunlu duruma getirmiştir, kısacası somuttan soyuta geçildi. Kural bazlı muhasebe yaklaşımından yararlanarak büyük muhasebe manipülasyonları yapıldı, muhasebe de bu dönemlerde kural bazlıydı tıpkı 2001 yılında yaşanan bazı muhasebe skandalları gibi, Enron ve WorldCon skandalları gibi. Enron ve WorldCon gibi büyük şirketler yaşanan muhasebe skandalları ile meslek mensubunun itibarını ve güvenini sarstılar. Enron, bu şirketlerden Enron ABD'nin en büyük 500 şirketi arasında 7. sırada. 2000 yılı gelirleri 100 milyar dolar, toplam aktifi 65 milyar dolar, çalışan sayısı ise 19 bin civarında. Enron'un 2000 yılına ait kârının %96'sı muhasebe hileleri ile yaratılmış olduğu 2001 yılında yapılan denetimde tespit edilerek açıklanmıştır. Foyası açığa çıkan Enron bir gecede battı, binlerce insanın çalıştığı, binlerce kişinin yatırım yaptığı şirket aslında kağıttan bir kaplandı. 84 ülkede 385 ofis ile 72 bini aşkın çalışanı, verdiği raporlar tüm dünyada iş hayatının kutsal metni olarak kabul edilen Enron'un batışı ile birlikte onu denetleyen yaklaşık 100 yıllık ve dünyanın en büyük 5 denetim şirketleri ve mali danışmanlık şirketi arasında olan Arthur Andersen de bir gece de battı. Dürüstlüğü ve muhasebe denetiminde gerçekleri ortaya çıkarmakla ün yapmış olan Arthur Andersen bu büyük muhasebe sahteciliğine uzun yıllar göz yummuş ve bundan büyük çıkar sağlamıştı ama biliyoruz ki Arthur Andersen'in batışından sonra ortaya çıkan en önemli sonuç, yaklaşık 100 yılda oluşturduğu güvenilirliğini ve itibarını bir gecede kaybetmiş olmasıydı.

Peki, bu durumu nasıl okumalıyız? Hukuksal olarak mı? Suç ve ceza hukukunun genel prensipleri ile mi bakmalıyız, yoksa başka açıdan da mı bakmalıyız? Bu büyük skandaldan sonra 2002 yılında Amerikan tarihinin en önemli ekonomik regülasyon yasası çıkmıştır; Sarbanes Oxley Yasası. Yolsuzluklarla mücadele ve büyük mali skandallara sebep olan yönetim şekillerini gözetimsiz ve gevşek denetim yapılanmasını iyileştirme açısından bakıldığında belki de Amerikan tarihinin en önemli ekonomik regülasyon Yasası olmuştur. Bu Yasa kurumsal yönetim anlayışını zorunlu olarak uygulanmasını, bağımsız

denetimin daha katı kurallara bağlanmasını, bağımsız denetimin gözetimi gibi konuları zorunlu tutarak yatırımcıların mali sisteme yeniden güven duymasını sağlamak amacıyla uygulamaya konulmuştur. Diğer taraftan bu Yasa muhasebe meslek mensubunun bozulan imajı, kaybolan itibar ve güveninin yeniden kazanabilmek yönünde de çok önemli bir adım olmuştur. Bu aşamadan sonra kural bazlı muhasebe yaklaşımı yerini daha çok ilke bazlı muhasebe yaklaşımı bırakmaya başlamıştır, bu durum da bir başka riski beraberinde getirmektedir, yani bir esneklikten yararlanmak isteyen kötü niyetli kişilere kapı aralamaktadır. Muhasebe standartları, denetim standartları ve bunları perçinleyen etik kuralların oluşturup açıklanarak uygulanması yine bu süreçte ortaya çıkan en önemli konuların başında gelmektedir.

Muhasebe mesleğinin temel fonksiyonu, toplumda şirketlerle ilgili tarafsız ve dürüst bir şekilde saydamlığın olduğu şirket yöneticilerin ve denetçilerin topluma hesap verebilir olmalarını ve şirket yönetiminde dürüstlüğün sağlanmasıdır. Peki, o zaman muhasebenin mesajı nedir? Doğru olanı yapalım! Bunun için bir, meslek etiği, iki, herkesin bildiği gibi mesleki yargı çok önemlidir.

Mesleği yaparken yasal düzenlemelerimiz var, çerçeveleri çok net, sivri köşeleri olan, yasalarla belirlenmiş olan yasal düzenlemeler. Meslek mensubunun özgür olarak seçimini yapabildiği alan arasında yer alan bir de boşluk var yani mesleki bilgi ve etik yargı ile doldurulması gereken alan. Peki, meslek mensubunun rehberi ne olacak? Pek tabii ki meslek etiği! Mesleki yargıya varabilmek için olayları doğru tanımlamamız gerekiyor, yargı bir şeyin ya da iki şey arasında bağlantının gerçekleştiğini doğrulayan ya da yalınlaşan sonuçtur, puzzle parçaları gibi büyük resmi görebilmek parçalardan bütüne gidebilmek, ağacı değil, ormanı görebilmek. Ulaştığımız sonuç, mesleki yargı. Yargıya ulaşma süresi ise olayı algılamak, konuyu tanımlamak, gerekli bilgilere ulaşmak, ulaşılan bilgileri anlamlandırmak, olası karara bağlı sonuçları değerlendirmek gibi bir takım aşamalardan ve bir takım süreçlerden geçiyor. Bunun için de hepimizin bildiği gibi gerekli özen, tarafsızlık, dürüstlük, altında ve dürüstlük altında ve mesleki standartlar konusunda deneyimli ve ehli kişilerin gerçekleştirdiği yargıdır mesleki yargı.

Finansal raporlar yolu ile kullanıcılara sunulan bilgiler çoğunlukla rakamsal, salt gerçeklere bağlı, kesin karakterli, tarafsız, sistematik, muhasebe prosedürlerine dayalı yapılarda olsa da taşıdıkları anlam ve mesajlar büyük ölçüde mesleki yargı süreci tarafından belirlenmektedir. Finansal tablo hazırlayıcıları

ve denetçiler mesleki yargıda bulunurken ne kadar objektif olurlarsa olsunlar, finansal tablolar yine de mesleki yargının yapısı ve karakterini yansıtmakta, iki deneyimli mali müşavir aynı koşullar altında ve aynı sorunlar karşısında oldukça farklı mesleki yargıda bulunabilmektedir. Dolayısıyla aynı durum için farklı sonuçlar üretilebilmektedir.

Toplumda insanların statü ve rolleri var. Nedir statü? Nedir roller? Statü konum, bulunduğumuz yer, roller ise toplumun bize biçtiği, ideal olan. Statüye uygun rollerimiz var, annelik gibi, çocuğu yere düşen bir anneden koşarak hemen onu kaldırması bekleniyor. Peki, bizim muhasebe mesleğimizin rolleri ne? Tam da bugün ki konu, doğru olanı yapmak! Mesleği yaparken ikilemde kaldığımızda veya yargıya varma aşamasında bir takım tehditlerle karşılaşırız, bir takım tehditler var üstümüzde; kişisel çıkar, kendi kendini teftiş, taraf tutma, yakınlık, gözdağı tehditleri gibi. Ama bu tehditlere karşı kalkanlarımız da var, meslek mensubu statüsü var. Bu tehditlere karşı önlemlerimiz de var dürüstlük, tarafsızlık, mesleki yeterlilik ve gerekli özen, gizlilik, mesleki davranış, bu önlemlerle uğradığımız tehditlerden arınıp, doğru olanı yapmalıyız.

Kurumsal yapılar içinde sosyal sorumluluk anlayışıyla meslek etiği ve mesleki bilgi ile donatılmış olan bir meslek mensubu kaliteli hizmet verecek. 2000’li yılların başında yaşanan büyük muhasebe skandallarının yarattığı güven ve itibar kaybının yeniden kazanılmasında en etkili yol olacaktır bilgi ve mesleki etik. İşletmelerin her ne kadar kârlılıkları önemliyse de hatta bazen kârlılık için çıkar çatışması yaşasalar da çevresel ve sosyal sorumluluk bilincine toplumsal ve evrensel bakış açısına sahip olma gerekliliği bilinmekte ve bu bilinçle kabul görmektedir. Biz meslek mensuplarına düşen görev de bunlara katkı sağlamak, tehditlere karşı durup, toplumsal sorunlarımız karşısında en doğru olanı yapmaktır.

Dolayısıyla bu tip kongre, seminer ve toplantıların yapılması bunun farkındalığının artırılması noktasında çok önemli bir misyonu yerine getirmektedir. Kongrenin düzenlenmesinde emeği geçen arkadaşlara teşekkür ediyor, kongremizin yararlı sonuçlar yaratması dileği ile sizleri tekrar saygı ve sevgi ile selamlıyorum.

Dr. Mehmet Ali DEMİRKAYA

Oturum Başkanı

TEİD Etik ve İtibar Derneği Yönetim Kurulu Üyesi - SMMM

- Sayın Kuzu'ya teşekkür ederiz. Bir parça da aslında etik ve uyum yönetim sisteminde başarılı uygulamalara imza atmış ülkemizin önemli bir kuruluşunda İç Denetim Direktörü olarak çalışan Barış Bey yanımızda. Ben bir parça ona şunu sormak istiyorum, işletme stratejilerini geliştirirken sürekli bir alt bileşen olarak elimizde tuttuğumuz etik ve uyum yönetim sisteminin iç kontrolü ile bir parça belki ilişkisine değinmek ve bir parça da iç denetim ve mesleki uygulamalarla ilişkisini ortaya koymak adına ben kendisine bir söz vermek istiyorum.

Barış AYDAŞ

Borusan Holding İç Denetim Direktörü



- Çok teşekkür ederim. Öncelikle Serdar Hocamıza buradan teşekkür etmek istiyorum çünkü ben daha önce TÜRMOB'un herhangi bir organizasyonuna katılmamıştım, onun vesilesi ile böyle bir organizasyona katılma fırsatı yakaladım, programım da müsaitti.

Etik çok önemli bir konu, izninizle bir ceketimi çıkartacağım çok sıcak oldu burası bir de oturarak konuşamıyorum, ayakta konuşma gerçekleştireceğim. Sabahtan beri yapılan sunumların hepsini çok büyük bir dikkatle izledim, gerçekten

hepsi çok değerli sunumlardı, hepsinde de farklı farklı etik vurguları yapıldı. Borusan Holding kısmına geleceğim, iç kontrol uygulamalarıyla ilişkisini de dilim döndüğünce anlatmaya çalışacağım.

Ben sabahki tanımlardan biraz yola çıkmak istiyorum, etiğin etimolojik yapısından tutun da işte farklı kültürlerde ne anlama geldiğine kadar birçok konuda etik tanımı yapıldı. Benim en sevdiğim tanımlardan bir tanesi etos aslında etos da değil yani Latin Antik Yunan Çağından gelen tanımına takıldım ben onun Türkçeye olan çevirisi idi, töre. dikkatinizi çekti mi bilmiyorum? Töre, aslında bizim çok iyi bildiğimiz bir şey, kültür olarak, millet olarak, genelde

gazete manşetlerinde işte töre cinayetleri, töremiz şöyledir ama töre kötü bir şey değil arkadaşlar hep kötü anlamda, kötü alışkanlık, kötü yazılı olmayan kurallar dahilinde hep gazetelerin ön sayfasına çıktığı için töre böyle negatif bir anlam taşıyormuş gibi duruyor veya çağ dışı gibi duruyor ama töre çok önemli bir şey. 2500 yıllık bir medeniyetten bahsediyoruz, Türk milleti çok eski milletlerden, ırklardan bir tanesi dolayısıyla 2500 yıldır töresi olan işte bunun adı şu anda etik olarak geçiyor, ahlak hepsi birbirlerini kapsayan veya işte birbirlerinin içinde olan tanımlar, olan bir millettten bahsediyoruz.

Size çok ilginç bir deneyimimden bahsedeceğim. Bu kadar geçmişe dayalı etik ve ahlak anlayışı olan bir toplum olmamıza rağmen, kısaca kendimden bahsedeyim, İşletme Fakültesi mezunuyum, kariyerime Pricewaterhouse-Coopers'ta denetim ve danışmanlık bölümünde başladım sonra Türkiye'nin önde gelen büyük gruplarından bir tanesinde İç Denetim Müdürü olarak çalıştım Sabancı Grubunda. Daha sonra başka bir multinational şirket olan GlaxoSmithKline'a girdim. Bunu anlatıyorum reklam yapmak için değil şimdi bunların hepsinde ayrı ayrı etik, vaktim yeterli olursa etik konularıyla ilgili bilgiler vermeye çalışacağım. Daha sonra da Ortadoğu ve Afrika projelerinden sorumlu müdürken Borusan'la yolumuz kesişti ve Borusan Holding grup şirketlerinin denetim fonksiyonunun başına geçtim.

Bu kadar etik yani yazılı olmayan kuralları olan, kültürü gelişmiş bir millet olmamıza rağmen yaklaşık 22 ülkede farklı 30'u aşkın proje gerçekleştirdim ve beni üzen bir şey oldu, gittiğim ülkelerde eğer Türk girişimciler bir şekilde o ülkelerde faaliyet göstermişlerse inanılmaz olumlu şeyler o kadar az duydum ki, aldatılmışlık hikayeleri, dolandırılma hikayeleri, işte inşaatçıların sektörden bağımsız söyleyeyim oraya giden girişimcilerimizin kendince şark kurnazı gibi kısa vadeli planlarla kazançlı çıkma uğruna geliştirdikleri yanlış iş modelleri, daha doğrusu etik dışı davranışlar hatta bazı davranışlar etikte bile ifade edilemiyor, kanun dışı davranışlar sebebi ile ne yazık ki millet olarak imajımızı çok yanlış sarstığından bahsettik. Şimdi önceki sunumlarda hep Enron'u bir ağızımıza doladık dikkatinizi çekerse, Enron, Enron battı şöyle oldu, işte Arthur Anderson'dan bahsedildi belki beş altı örnek daha sayabilirim, multinational ve Amerika merkezli şirketlerden fakat dikkatinizi çekiyor mu biz hiç Türk şirketlerinden bahsetmiyoruz, hepimiz böyle süttten çıkma ak kaşık gibi inanılmaz etik şirketlermişiz gibi duruyoruz değil mi? Bugün biz bu örnekleri konuşabiliyorsak aslında o ülkelerin ne kadar şeffaf, ne kadar dürüst ve tutarlı bir eko sistem yarattıklarından kaynaklanıyor diye düşünün-

yorum. Amerikan şirketlerini konuşuyoruz, İngiliz şirketlerini konuşuyoruz. Bunları biliyoruz çünkü şeffaflar, şeffaf olmaya çalışıyorlar, bunlar gazetelelerine manşet oluyor, hatta global ölçekte tartıştığımız vakaları oluyor, bunları tartışarak kendimizi yetiştirmeye çalışıyoruz. Peki, Türk şirketleri son derece etik mi davranıyor? Ben hiç öyle olduğunu sanmıyorum, bunu gittiğimiz zaman büyük orta ölçekli, küçük ölçekli ve büyük ölçekli işletmelerin tamamında karşılaşıyoruz. Dolayısıyla aslında 2500 yıllık geleneği olan bir millet olarak biz, birazcık bazı konularda yozlaşmış durumdayız. Burada meslek mensubu, mali müşavirlik ve hani muhasebecilik adı altında üç tane terim kullanıyoruz işte muhasebecilikten rahatsız olan meslek mensupları var, mali müşavir diye hitap edilmesini isteyen arkadaşlar var ben bu görüşlerin hepsine katılıyorum ama ben daha farklı bir tanım kullanıyorum. Aslında hepimiz iş insanlarıyız, iş adamları ve iş kadınları var şu anda. İş adamlığı vakur olmayı gerektirir, dürüst olmayı gerektirir aslında tartıştığımız şey tam da işin özü, etik olması gerekir. Yani bu etiği o kadar içselleştirmemiz gerekiyor ki yaptığımız bütün işlerde oturduğumuzda, kalkışımızda, konuşmamızda, gündelik hayatımızda, ailemizle yemek yerken... Bu arada izleyici sayısı azaldı ama insanın heyecanı izleyici sayısı ile doğru orantılı şekilde azalmıyor, biraz heyecanlıyım kusura bakmayın. Burada da önemli olan şey şu, etik kavramı üzerinde durmayacağım, çok fazla tanım yapıldı, hepsi son derece doğru ve güzel tanımlar dolayısıyla vaktimizi daha farklı, daha verimli kullanmak adına etik maliyetli bir şey midir, değil midir, sonra da Borusan'da ki uygulamayı kısaca bahsedip konuşmamı bitirmek istiyorum.

Etik arkadaşlar son derece pahalı bir iştir. Yani etik değilse organizasyon son derece pahalı bir iştir hatta imkansız bile olabilir. Dolayısıyla bu kadar pahalı bir işe var mıyız, yok muyuz önce onu düşünmemiz lazım. Etik kısa vadeli bir iş de değildir, etik davranabilmek uzun vadeli bir iştir. Bu kadar uzun vadeli sabırla bekleyebilecek durumda mıyız onu da tartışmamız lazım. Bir şey daha söyleyeceğim çok temel muhasebe kuralıdır, biz matematiği çok severiz mali müşavirler olarak, muhasebeci diyordum tam demedim, ondan sonra son derece pahalı olmasına rağmen kazancı da son derece yüksektir. Yani bugün önceki sunumlarda Mehmet Bey'in, Yaşar Holdingin CEO'su Mehmet Bey'in sunumunda şey çok hoşuma gitti, gelişmiş ülkelerin yani daha doğrusu SMP'nin ilk 500 şirketindeki o grafiği hatırlıyor musunuz değil mi intangible assets ve tangible assetslerdeki değişimi, maddi varlıklar ve maddi olmayan varlıklarda haklısınız Hocam özür dilerim. Maddi olmayan

varlıklarda günümüze geldikçe bir yükseliş görüyoruz itibara dayalı, itibarı destekleyen en temel unsurlardan bir tanesi etik olabilmektir. O yüzden bir sürü yani regülatif düzenlemelere baktığımızda işte FCPA'lar Socks'lar ve saire son yıllarda çıkan bu usulsüzlük örnekleri bunu desteklemiş olabilir, ülkelerin gelişmişlik seviyeleri de bunlardan bağımsız bir şekilde destekliyor zaten. Bunlar arttıkça şirketler buna ayak uyduruyor ve yeni gelen jenerasyon da buna çok önem veriyor. Aslında ticari işletmeler tamamıyla insanlarla varlar, insanların tercihleri ile varlar, kârlılıkları veya zarar etmeleri veya büyümeleri veya sürdürülebilir olmaları da insanla doğru orantılı. Eğer biz bu işe yatırım yaparsak gerçekten uzun vadeli bir şekilde SMP'deki 500'deki o büyük şirketlerdeki gibi bizim de o maddi olmayan varlıklarımız ve beraberrinde maddi olan varlıklarımız çok şiddetli bir şekilde artacak.

Şimdi buradan Borusan'a bağlayabilirim, Borusan bunun farkında olduğu için buna gerçekten birçok şirketin, birçok kurumsal şirketin yapmadığı kadar ciddi, büyük yatırımlar yapıyor, hem çalışanına yapıyor, hem sistemsel altyapısına yapıyor, hem de bunu süreçlere nasıl yedirebilirim ve süreçleri nasıl geliştirebilirim diye yapıyor. Evet, biz çok maliyet ayırıyoruz bu iş için, gelişimi için ama onun öncesinde yaptığımız şeyler de var. Etik kod yazmak önemli bir şey, standardizasyonu sağlamak, bilginin dağıtımını ama matbaacılıktan bahsetmiyoruz onun bir ruhu olması lazım, o ruhta da en önemli şey şirketler için bence biliyorsunuz şirketler organizmalar gibi yani küçük bir hücreyken evrile evrile çok büyük bir organizmaya dönüşüyor, çok sofistike bir organizmaya dönüşebiliyor. O ilk baştaki kurucu ruhu o kadar önemli ki! Tekrar Borusan'a döneyim, Borusan bu anlamda çok şanslı bir grup çünkü kurucumuz Asım Kocabıyık inanılmaz etik bir patronmuş, etik bir girişimciymiş. O'nun hayatından kısa bir örnekle buna örnek vermek istiyorum, neden hani biz bu işe bu kadar önem veriyoruz? Sosyal sorumluluk projelerinden bahsedildi, sosyal sorumluluk projeleri hatta o kadar son zamanlarda şirketlerin kurumsal itibarlarını ve marka değerlerini arttırmak için bir araç gibi görülmeye başlandı ki işin ruhundan uzaklaşıldı. Sağ olsun Serdar Hocam da geçmişteki örneklerden bir tane bir örnek verdi, eskiden de esnaflar, iş adamları bunu yapardı, hiçbir şey yapamıyorsa Ramazan'da iftar yemekleri verir, ahaliyi çağırır, davet eder, o yemekleri insanlara sunarlardı. Asım Bey sosyal sorumluluk maksadıyla doğduğu, büyüdüğü yere faydalı olsun diye Afyon'un Tazlar Köyünde bir çiftlik kurmaya karar veriyor. Bunu ticari bir amaç uğruna yapmıyor, doğduğum büyüdüğüm yere borcum var benim, bu-

radaki insanlara modern tarımı göstermem lazım deyip gerçekten taşın altına elini koyuyor ve o bölgedeki babasından veya ailesinden kalan arazi yeterli olmadığı için de araziyi genişletme çalışması yapıyor. Bunu yaparken tabii etraftaki insanlar Asım Bey'in böyle bir alım yaptığını duyunca Türk insanı ne yapıyor? Böyle bir sosyal sorumluluk projesi yapıyorsun ben de sana kendi arazimi veriyorum Asım Bey mi diyor sizce yoksa fiyatı mı yükseltiyor? Fiyatı yükseltmeye başlıyorlar teker teker, örnek veriyorum 100 dönüm alacaksa ilk 10 dönüm 10 liraya alınıyor, ikinci 10 dönüm 25 liraya alınıyor, üçüncü 10 dönüm 100 liraya böyle geometrik bir şekilde artmaya başlıyor. Bütün bunları bilmesine ve görmesine rağmen alıma devam ediyor çünkü kutsal bir şeye inanıyor orada yapılan şey çok kutsal ve işin garibi de o ahali için yapıyor. Bu ahali bütün bu fiyat artırımından sonra işin sosyal boyutunu da bilmesine rağmen bu davranışlarından vazgeçmiyorlar ve Asım Bey daha başka bir şey yapıyor diyor ki, en son aldığımız dönüm ne kadara aldık 1000 liraya aldık diyorlar Asım Bey'e. Artık alıyor özür dilerim piyasa fiyatı 1000 liradır diyor dönümü, lütfen şimdi geçmişte aldığımız 5 liraya aldığımız arsalarda vardı, o arkadaşlara dönüp aradaki farkı verir misiniz diyor. Şimdi kurucusu bu kadar etik yaklaşan bir şirket bir kere öncelikle Türkiye'de yer aldığı için ben son derece onur duyuyorum, böyle bir şirkette çalışmaktan dolayı da onur duyuyorum. Bizim iş adamları ve iş kadınları olarak bu şirketlerin sayısını arttırmamız lazım, niye arttırmamız lazım? Bu ülkenin ekonomisinin büyümesi için bunu yapmamız lazım ikincisi çocuklarımıza, yarınlara, böyle organizasyonlar bırakmamız için bunu yapmamız lazım. Bunu yapmamız lazım çünkü 2500 yıllık bir gelenekten bahsediyoruz ve ne yazık ki iş dünyasında 2500 yıllık bu kadar köklü geleneği ve kültürü olup, bu kadar kafası çalışan, bu kadar entelektüel ve bu kadar insan kaynakları kuvvetli olan bir ülke olmamıza rağmen layıkıyla ülkemizi, milletimizi temsil etmediğimizi düşündüğümüz için yapmamız lazım. Yapmamız lazım çünkü etik değerleri gerçekten son derece üst düzeyde bir kültür olduğumuz için yapmamız lazım.

Borusan'da şunu yapıyoruz, Borusan'da etik biraz önce bahsettiğimiz gibi kurucu felsefesi çalışanlarımıza o kadar sirayet etmiş durumda ki fakat organizasyon büyüyor artık kurucu ortakla karşılaşmayan yeni çalışanlarımız var, bu hikayeleri bilmeyen yeni çalışanlarımız var. Peki, bu arkadaşlara biz bunu nasıl aktaracağız? Bu geleneksel yöntemlerle! Evet, çalışanlarımıza sorduk sizin için etik olan şeyler nelerdir, etik olmayan şeyler nelerdir? Bunu örneklerle yönlendirdiğimiz zamanlar oldu, tamamı ile ucu açık sorularla sorup

anlamaya çalıştığımız zamanlar oldu. Sürekli taze tutmaya çalışıyoruz çok kısaca bahsedeceğim bu teknik konulardan. Nasıl taze tutuyoruz? Online eğitimler hazırlıyoruz bu eğitim dokümanı ile ilgili, okudum ve anladım sessiyonları gerçekleştiriyoruz, tiyatral yani bizzat benim ekibimdeki arkadaşların tiyatral vaka çalışmalarlarıyla videolar paylaşıyoruz sosyal medya araçlarından, böyle yapıyoruz ve diyoruz ki, bütün bunlara rağmen hala organizasyonun içinde bazı çürük elmalar olabilir. O çürük elmaları da biz hemen kesip atmak istemiyoruz, düzeltelim istiyoruz, lütfen onu da bize bildirin diyoruz ve 7/24 çalışan son alımlarımızla beraber coğrafi olarak da çok yaygınlaştık Borusan Grubu olarak yani tabiri caizse güneş batmayan bir grup haline geldik, inşallah daha da büyür, daha da çeşitlenir organizasyonumuz. 7/24 bize ulaşabileceğiniz ve İngilizce ve Türkçe destek verebilen bir etik hattımız olduğunu lanse ettik ve oradan da bize ulaşabilirsiniz dedik eğer o tarz istisnai durumlar olursa da bu sefer ekibimiz bizzat etik komitemiz değerlendiriyor, kök neden analizi yapıyoruz, acaba biz neye yanlış yaptık, neden çalışanlarımız böyle bir yola başvurdular diye kök neden analizi yaptıktan sonra bunu sadece o vakanın yaşandığı yer, departman, şirket için değil, bütün organizasyonun genelinde düzeltme aksiyonlarıyla düzeltme yoluna gittik.

Benim kısaca anlatacaklarım Borusan Grubu ve etik için bu kadar, dinlediğiniz için çok çok teşekkür ediyorum, sağ olun.

Dr. Mehmet Ali DEMİRKAYA

Oturum Başkanı

TEİD Etik ve İtibar Derneği Yönetim Kurulu Üyesi - SMMM

- Barış Bey'e çok teşekkür ederiz, aslında satır arasında yaptığı bir tespiti hiç kaçırmamak lazım çok değerli bir tespiti, örnekleri Anglo Sakson dünyadan verdi işte Enron battı, şu battı, Ekson battı vs. konunun öznesi onları yapıyoruz fakat gözden kaçırmamamız gereken başka bir konu daha var. Bugün bunları tartışmamızın sebebi aslında Barış Bey'in yaptığı tesit yani halının altına süpürülmemiş olması, bununla ilgili dünyayı sarsan iki senatöre hazırlatılan bir yasanın olması yani konunun şeffaf olarak ele alınması. Fakat bu bizi başka bir hataya da götürmemeli o da şu, bugün konuştuğumuz konuyu bir Anglo Sakson mantığıyla da ele alamayız çünkü Kıta Avrupa'sı ve Orta-doğu'nun yapısı, toplumsal yapısı ve kültürel alt yapısı bu konuyu kendimize özel ele almayı gerektirir. Yani bir basit örnekle anlatmak gerekirse, IFRS'de

işte ilişkili taraflar diye bir kavram var değil mi? Baktığımızda bir Amerikan muhasebecisi ilişkili tarafı ele aldığında onun için patronun ailesi yani çocuğu, kızı ve karısıdır. Bizim açımızdan baktığımızda yakın aile bireyleri ya da ilişkili taraf dediğiniz yedinci kuzeniniz de sizin yakın aile bireyiniz haline dönüşebiliyor. Dolayısıyla bu kadar böyle somut bir çizgiden gelirsek buraya bu konuyu da mesleki olarak ele alırken bir parça Anglo Sakson anlayıştan çıkarıp yani bunu tetikleyen anlayışı kavrayıp ama yerel anlayışı da bunun içerisine koyu harmanlamakta bir fayda görüyorum.

Birazcık konuyu toparlamak adına Hocama söz vermek istiyorum, Hocam söz sizde.

Prof. Dr. Serdar ÖZKAN
İzmir Ekonomi Üniversitesi



- Çok teşekkür ederim. Efendim hepimize saygılar sunuyorum öncelikle. Tabii Kongrenin son konuşmacısı olarak hem Panel gereği söylemem gerekenler var, hem de Kongre içerisinde kurgulayanlardan, yardımcı olanlardan bir tanesi benim, gördüğüm ve dile getirmemiz gereken konular var, belki diğer kongrelerde tartışılır sonra çünkü bu altıncısı, inşallah yedincisi, on yedincisi, yirmi yedincisi de olur.

Bu Kongrenin şeyini belirlerken temasını belirlerken işletme stratejisinin bir parçası olarak etik demiştik, bir unsur olarak etik demiştik. Bütün vurgumuz şuydu, etik stratejik bir unsurdur. Stratejik bir unsur ne demek? Stratejik unsur uzun vadeli bir şey demek, plan demek ama stratejik plan uzun vadeli bir şey demek, stratejik akılcı olmak durumundadır, işletmenin faydasına olmak durumundadır ama işletmeler artık günümüzde daha karmaşık yapıdadır, tek başına olmadıklarından dolayı bütün paydaşlarını düşünerek faydalı olunmalıdır. Sabahleyin dendi ki, artık işletmelerin yalnızca kârlı olması yetmiyor, aynı zamanda bu kârın kalitesi de önemli, nereden elde edildiği, nasıl elde edildiği ve nasıl paylaşıldığı da önemli, aslında özet bu.

Şimdi biz artık üniversitede İşletme Bölümündeyim, üniversitede öğrenciler geldiğinde işletmecilik falan konuşuyoruz ama işletmenin amacı nedir diye soruyoruz önce o yani, bir işletmenin amacı nedir? Herkesten bir şey çıkıyor ama ilk önce öne çıkan işletmenin amacı kâr yapmaktır gibi bir ifade, artık çok eski moda o. Biz diyoruz ki işletmenin amacı kâr yapmak değildir, işletmenin amaçlarından bir tanesi de kâr yapmaktır ama asıl modern işletmenin amacı işletmenin değerini arttırmaktır, kâr yapmak işletmenin değerine katkıda bulunur aynı zamanda ne güzel, hem kâr yapıyor hem değerini arttırıyorsun fakat değeri arttırmak yalnızca kârla, imkanla olan bir şey değildir, bakın sabahleyin yine Yaşar Holdingden Mehmet Bey'in sunumunda işletmelerin işte kârları artmıştır gibi bir ifade işte hiç kullanılmadı veya işte etiğe sirayet eden işletmenin kârı şu kadar artmıştır gibi böyle şeyler yok, ne var işletme değerinden bahsediyor değil mi, işletme değerinden bahsediyor. Dolayısıyla modern işletmecilik hakikaten değerle ilgili değer ise satışa dönüşmediğinde öyle diyelim isterseniz yani realize olmadığında tam olarak ne olduğu belli olmayan bir şey doğru mu, tartışma bu. Ve değer karşındakinin yani başkalarının da atfettiği bir şey ve etik artık işletme stratejisinin en temel unsurlarından bir tanesi ve değere etki eden bir unsur son derece önemli çünkü bizim işletmenin amacı tanımımızın temel destekçilerinden birisi, tıpkı kâr gibi. Sonra şunlar konuşuldu yine panel öncesinde ahilik falan, ahilik falan güzel şeyler de eski şeyler, işletmeler artık o kadar basit değil, iş modelleri çok karmaşık, iş hayatı çok karmaşık, insanlar karmaşık, ihtiyaçlar değişti, rekabet arttı, tedarikçiler, müşteriler, müşterilerin beklentileri arttı değil mi? Bir buzdolabı diye bir şey yok ki artık, bin türlü buzdolabı var, bin türlü rengi var, karmaşık oldu ve globalleşme oldu, dünyanın her yerindeki ev hanımlarının ihtiyaçları birbirine benzer hale geldi, tüketim alışkanlıkları dünyanın her yerinde, kırk yaşındaki erkeklerin tüketim alışkanlıkları birbirine benzer hale geldi, işler ona göre kurgulanmaya başladı. Durum böyle olunca ahilikle falan açıklanacak bir şey değil artık bu. Tamam, işte bizim geleneğimiz var ben katılıyorum son derece önemli ama mesela böyle etik denen şey içten gelen bir şeydir diye kesip atabileceğimiz bir şey değil bizim yani. Kimisinin de içinden gelmeyebilir yani mesela hiç içinden etik olmak gelmeyebilir ama etik kurallara baka baka yapar ve etik davranışa ulaşabilir veya içinden, hiç o teknik konulara bakmadan içinden geliyorsa yapabilir. Biz ama bu işi insanın içinden gelmesine bırakma ihtimalimiz artık yok dünyada. O yüzden mesela burada muhasebecinin içinden gelmesine bırakılıysaydı mesela şöyle sizin bahsettiğiniz bu işte böyle kaç sayfa olmuş son hali 207, 208, 208 sayfalık

etik kodlar var burada. Hepsi muhasebecilerin, muhasebe mesleğini yapanların okuyup uygulaması gereken teknik metinler. Mesela şöyle başlamıyor, ey muhasebeciler, içinizden geliyorsa hiç buna bakmanıza gerek yok, öyle bir şey başlamıyor! Hiç içinden, en içinden gelmeyi esas alarak koyuyor çünkü bu tür kodlar en içinden gelmeye göre tasarlanıp koyuluyor ama içinden de geliyorsa, bir de bunu okuyorsa o zaman bu iş çok daha iyi olur, doğru mu? Şirketler için de böyle, biz diyoruz ki, şirketlerde de stratejik planın hatta bir unsuru değil mi stratejik yönetimin bir unsuru, stratejik bakış açısının bir unsuru olarak etik dediğimizde bunun mutlaka yazılması gerekiyor. Niye bunu söylüyorum? Şunu kastetmiyorum, yazılı olunca mutlaka ya da yazılı olması sabah dendiği gibi o grupta, o şirkette, o iş ortamında, etik kuralların işte ne diyelim son derece iyi bir şekilde uygulandığı anlamına gelmiyor ama mesela onlar yazılıyken eğer etik dışı davranış olursa bizim konuşacak bir şeylerimiz oluyor.

Şimdi biz sabahleyin biz kişisel konuşmamızda Yaşar Gruptan Mehmet Bey ile konuşuyoruz, çok güzel de bir sunum yaptı, çok teşekkür ederiz O'na gıyabında ama şimdi diyor ki, böyle bir sunum istediğinizde diyor oturup çalışmak zorunda kaldık. Biz ne yaptık, bizim de grubumuzda diyor etik şey çok yüksek, etik kodları var, şusu var, busu var, etik ödülleri alıyoruz ama bir masa etrafında toplanıp yine nerdeyizi değerlendirmek durumunda kaldık. Biz de mesela tekrar değerlendirdik, gidip sunacağız, biz çok mutluyduk kendi kendimize etik davranışımız var, etik kodumuz var, etik uygulamalarımız var, etik ödülü alıyoruz, ürünlerimiz etik, çevreye saygılıyız, karbonu azaltıyoruz ama derleyip toplama ihtiyacı duyduk ve sayenizde bunu bir kez daha biz de yaptık diyor. Bu ne demek? Şu demek, şimdi biz okulda Maliyet Muhasebesi derslerinden bir tanesi Faaliyet Temeline Göre Maliyet, teknik bir şey hepimiz, çoğumuz biliyoruz burada muhasebeciler, bir maliyet muhasebesi yöntemi. En önemli şey mesela deriz ki, bir ürünün maliyeti, ürünler değil maliyete sebep olanlar, sizin o ürünü nasıl yaptırdığınız deriz mottosu bu. Çünkü siz hep onu örnek veririz patlıcan musakka yapacaksınız, siz tavayı iki metre öteye, patlıcanı alt kata, soğanı da üst kata koyarsanız üç tane adama ihtiyacınız var, soğan getir oğlum, patlıcan getir kızım, tavayı getir Mehmet diye. O zaman üç tane adama ihtiyacınız var, maaş veriyorsunuz, sizin patlıcan musakka çok pahalıya mal olur veya tavayı buraya, soğanı buraya, patlıcanı buraya koyarsınız bir kişi hepsini alır ve yapar yine patlıcan musakka daha ucuza mal olur. O yüzden maliyetin sebebi patlıcan değil, sizin

onu nasıl yaptığınızı. Şimdi biz buradan yaklaşarak şöyle diyoruz insanlara, ya diyoruz arkadaşlar hepiniz değişik işlerde çalışıyorsunuz, bunlar arasında muhasebeciler de var, diğerleri de var özellikle büyüklerin eğitimin de mastır eğitiminde. Herkes burada makarna yapmayı bilir, biliyoruz diyorlar, anlatın bakalım nasıl yapıyorsunuz? Anlatın dediğinizde inanılmaz şeylerle karşılaşıyorsunuz, birisi var yıllardan beri yaptığı şeyi nasıl yaptığını anlata-mıyor. Yaz dediğiniz zaman bambaşka şey oluyor, yıllardan beri ezbere oto-matik olarak yaptıkları şeyi yazmaya kalktıklarında okuduklarında kendileri bile gözlerine inanamıyorlar. Niye öyle yaptıklarını bir türlü açıklayamıyor-lar, mesela her makarna yapan içine mutlaka tuz koymaya kalktı niye öyle koyuyorsunuz dedik kimse cevabını veremedi, yapışmasın diye diyor. Peki, diyoruz yaptınız, yapıştı da sonra mı karar verdiniz? Hayır. Niye öyle yapıyor-sunuz? Annem de öyle yapardı! İşte böyle alışkanlıklar, işte böyle gelenekler, öyle değil o iş. Biz diyoruz ki, şirketi kuracaklar küçük veya büyük etik kod yapacağız kendimize deyip bir proje başlatacaklar. Bu böyle çok derya deniz sayfalar dolusu bir şey olması gerekmiyor, her işletmenin kendi boyutunda ve anlayışına göre işletme içerisindeki anahtar kişiler yani başta üst yönetim olmak üzere değil mi, oturup onu tartışma konusu yapıp bir yazılı hale ge-tirmeye kalktıklarında o zaman bu etik denen, havada uçuşan, içten gelmesi beklenen şey yazılı hale geliyor ve somut hale geliyor. Görünür olmayan şey-ler yani görünür hale getirmesiniz yok gibidir, o yüzden yazılı hale gelme-sinde ben şahsen çok ısrarlıyım bir öğretim üyesi olarak, İşletme Bölümü Başkanı olarak, Muhasebe Hocası olarak çok ısrarlıyım. Çünkü sebebi yazılı hale getirmek için yapılacak olan çalışma, biz o çalışmanın işletme içerisinde bir farkındalık yaratacağını ve oradan başka ne diyelim başka faydalar elde edebileceğini düşünüyoruz. Bu yalnızca yani buradaki ısrarımız yalnızca şey değil, yani tabii ki işletme çok daha iş modeli şekli karmaşık değilse, işte gelenekleri varsa, kurucusu hakikaten etik anlamında çok gelişmiş bir kül-türden geliyorsa, örf, adet falan ama onlara bağlayamayız sadece onlar varsa ne mutlu ama mutlaka yazmamız lazım. Yazılı hale getirince oluyor. Bakın muhasebeciler işte diyorlar ki, eğitim aldılar, şimdi de o karşılıklı beyanna-meyi imzalayacaklar Odalarıyla, sonra onu asacaklar falan. Niye böyle bir şey yapıyoruz? Onu görünür hale getirmeye çalışıyoruz.

Şimdi strateji deyince bizim konularımızdan bir tanesi şudur, bir işletmede stratejik olmayan hiçbir action, hiçbir davranış ve faaliyet yapılmamalıdır. Şimdi bu çok özlü bir söz, yani diyorlar, ne anlıyoruz, stratejik olan davra-

nışları yapalım, stratejik olmayanları yapmayalım. Peki, diyoruz veya faaliyetleri nasıl diyorlar yani stratejik ne demek, şöyle diyoruz; müşteri yapmadığınızda onu yapmadığınızda müşterinin hiç farkına varmadığı faaliyetler stratejik değildir, dolayısıyla onu yapıyorsanız, yapmayın böylece maliyetten de kurtulursunuz. Hani şu kahve dükkanlarına gittiğiniz zaman yanına bir tane de kurabiye koyarlar son moda, son on yıldan beri değil mi Avrupa'daki gibi, çoğumuz o kurabiyeyi yemeyiz, şimdi işyeri sahibi madem ki senin kurabiyen sürekli geri geliyorsa ya o kurabiyeyi koyma veya müşteriler kurabiye koymuyorsun diye gelmiyorsa o zaman iyi kurabiye koy. Şu demek veya bir restoranınız var o kadar temiz ki, o kadar temiz ki temizliğe o kadar çok önem veriyorsunuz ki fakat müşterileriniz sizin bu verdiğiniz önemi algılamıyorlar çünkü insanlar dışarıda yemeğe gidiyorlarsa o düzeyde bir restorana, orada bir hijyen algıları var onların fakat siz bu temizliği öne çıkardığınızda buraya başkalarının daha çok geleceğini düşünüyorsanız o temizliği ne yapacaksınız, görünür kılacaksınız. Yazın oraya “mutfağımızı gezebilirsiniz” mesela bunlardan bir tanesi. O zaman başka bir şeye dönüşür, o yaptığınız temizlik çabası müşteriniz tarafından algılanır ve değer katılır ve parası ödenir. Nereye bağlıyoruz? Etik, yazılı hale getirilip, deklare edilirse şirketler tarafından, görünür hale getirilirse ve karşılığında da o şirketle ilgisi olanlar bunu alırlar ve işletmeye hem orta hem uzun vadede bunun katkısı olur. Bugün 300 kişi, 301 kişi değil mi rahmetli oldu bu şey de Soma'daki faciada başlı başına etik faciasıdır, hem yasal şeylere uymamak vardır ama iş etiği anlamında çok önemli bir örnektir doğru mu? Mesela maliyet fayda analizine bakıyorsunuz, geçen gün diyorlar ya işte on liralık, yirmi liralık bir makineyi alsalardı bu kadar insan ölmezdi gibi böyle çok gerçekten üzücü şeylerle karşı karşıyayız maliyet fayda analizi ile değil mi karşı karşıyayız? Başlı başına etik problemi! Ya şimdi o işletmeler yok bile artık yani kapandı o işletmeler, bitti o işletmeler, yani o işletmeler mesela şimdi kör topal yürüyorlardı ya artık öyle de yürüyemeyecekler. Bu kadar strateji dışı bir uygulama olabilir mi? Neden diyoruz, işte o yüzden diyoruz etik stratejik bir unsurdur, uzun vadeli, işletmeye değer katar, işletmeyi sürdürülebilir kılar. Sürdürülebilirlik Türk işletmelerinin en önemli problemlerinden bir tanesi, çoğunluğu aile şirketi olan Türk işletmelerinin %80'i üçüncü nesilde yok oluyor. Biliyorsunuz böyle istatistikler var. Kuruyor baba, emeği ile getiriyor, iyi kötü bir şekilde getiriyor. Sonra öbürü devam ettiriyor, sonra öbürüne kalınca batıyor çalışanlarıyla, etrafla vesairesiyle değil mi? Bir sürü hüznü bir şey. Türkiye'de 100 yılın üzerinde işletme yok. Şekerci Ahmet Efendi, Helvacı Mehmet Efendi falan dışında bir şeye ulaş-

mıyoruz, bunlar çok üzücü şeyler. Dolayısıyla bu iş kozmetik bir iş değil, etik havalı olsun diye konuştuğumuz bir kavram değil. Etik, söylendi, lüks bir uygulama değil. Etik, iş hayatının en temeline oturması gereken ve nesiller boyu aktarılması gereken çok önemli bir kavram. Biz ahlak falan dediğimiz zaman daha farklı oluyor, bilerek etik kelimesini kullanmaya çalışıyoruz. Ne var buraya işte 6. Muhasebede Ahlak Kongresi diyebilirdik değil mi? Öyle değil. Etik diyerek daha teknik bir terim kullanmayı tercih ediyoruz, öyle bir ayrışma oluverdi çünkü ahlak deyince daha uhrevi bir şeye dönüşüyor iş, daha din, töre, gelenekler, ahlak, mahalle, insanlar... Onlar var tabii ama yazılı ve teknik bir mesele.

Şimdi ben sormaya valla çekiniyorum ama valla sormaya da hakkım var herhalde, şimdi biz bizeyiz, üçüncü kitap bu değil mi Başkan? Bu üçüncü baskı ve siz de söyleyebilirsiniz belki ama herhalde bir ay içinde, iki ay içinde öbürü de geliyor, daha yeni baskısı geliyor. Bunu okudunuz mu? Tercümesi devam ediyor değil mi? Bunu okudunuz mu? Sorsak kimler okudu diye, hiç öyle bir soru sormuyorum. Öyle sorunca da olmayacak ama bunu okudunuz mu? Şimdi bunu okumadığımız zaman gerçekten çok farklı şeylerden bahsediyor olabiliriz. Mesela Seçil Hoca ile Çağnur Hoca burada, şimdi kodlardan hangilerine atıfta bulunuyor diyorlar mesela. Kodlardan hangilerine atıfta bulunduğuna cevap veremeyenlerimiz var, olabilir. Neden? Çünkü bunu okumamışlar, içten gelecek bir şey değil yani, o teknik bir ifade. Bunu okumayınca gelmiyor.

Barış AYDAŞ

Borusan Holding İç Denetim Direktörü

- Bir de, bir ekleme yapabilir miyim Serdar Hocam? Yani olayın diğer bir boyutu da ticari, diyelim ki işin ruhuna inanmıyoruz. Yani ben öyle birisinin olduğunu düşünmüyorum ama... Ben bu mikrofondan devam edeyim. Diyelim ki işin ruhuna inanmıyoruz yani biraz önce işte SMP 500'deki şirketlerin değer artışlarını gördük itibarla ilgili ve etikle alakalı olduğunu da hepimiz hemfikiriz. Bu insanlar üçüncü taraflarla da aynı özellikleri aramaya başlıyorlar bu şirketler ve yöneticileri. Dolayısıyla bu network ağı gitgide geliyor. Bu etik değerleri kullanan şirketleri tercih ediyorlar tedarikçi olarak. O tedarikçiler de o standartlara ulaştığında onlar da kendileriyle çalışan tedarikçilerin ve müşterilerin aynı şekilde olmasını istiyorlar. Dolayısıyla müşterileriniz için söylüyorum veya hepimiz burada yarın bir girişimci olabiliriz, belki içimizde vardır şirket sahibi olan girişimciler de reel sektörde faaliyet gösteren. Onların

da bir zaman sonra önünde, yani sürdürülebilir olmuyor, Hocamızın da söylediği gibi stratejik olmuyor zaten. Diyelim ki inanmıyoruz, biz bütün bunların hepsine safsata olarak görüyoruz, ticari değer arttırmadığına ikna olmadınız bir şekilde ama gerçekten buna zorunlu olacak bütün şirketler, yapmak zorunda kalacaklar. Bugün büyük kontratların hepsinde özellikle bunu taahhüt şirketlerinde görüyoruz mesela bizim inşaatçılarımız bu, İngilizcesini söylememeye gayret ediyorum, bu iş güvenliğiyle ilgili bazı standardizasyonları bu büyük projeler sayesinde elde etmeye çaba gösterdiler, bu çok acıdır. Yani çalışanına değer verdiğinden dolayı değil Abu Dabi'deki ihaleye girebilmek için bunu yaptı, Amerika'daki ihaleye girebilmek için bunu yaptı. Ama olsun bu da bir şeydir, neticede artık o standartlar uygulanıyor. Dolayısıyla yazılı olması, bunun okunabilir olması, o akdin arka tarafta asılı olması gerçekten hesap soruluyor olması önemli şeyler. Biz şimdi mesela piyasadaki küçük işletme sahipleriyle konuşunca yeni türeyen böyle bussineslar var çok ilginç bir şekilde, yeni iş modelleri var. Yani kanundaki boşluklardan faydalanılarak ama aslında etik olmayan ve son derece kazançlı işler var. Ben onlara şu soruyu soruyorum, ya diyorum ki, sizin bir mali müşaviriniz var mı hani bunu bir şekilde, bu yaptığınız işin bilançosu, bir gelir tablosu, olmaz olur mu diyor, benim mali müşavirim de var, yeminli mali müşavirim de var. Şimdi düşünüyorum, o iş modelini bilen mali müşavir nasıl olur da o müşteriye mali müşavirlik yapabilir? Ben bir süre sonra işte bu niyeti hep çürük elmalardan bahsediyoruz ya, her organizasyonda olduğu gibi, her meslek grubunda olduğu gibi bizim mesleğimizden, meslek mensubu olan arkadaşlarımızdan da yanlış yolda olanlar olabilir ama bu yüksek etik standartlar yaygınlaştıkça onlar da kendilerine çeki düzen vereceklerdir diye düşünüyorum.

Prof. Dr. Serdar ÖZKAN
İzmir Ekonomi Üniversitesi

- Teşekkür ederim.

Dr. Mehmet Ali DEMİRKAYA

Oturum Başkanı

TEİD Etik ve İtibar Derneği Yönetim Kurulu Üyesi - SMMM

- Hocam belki çok önemli bir tespit var, bir yere bağlamamız lazım. Dünyadaki büyük şirketler çalıştığı şirketlerde bu etik yönetim sistemini arar hale geldi. Hatta artık bunun bir ...var, çalışmadan önce o şirkette bu sistemin varlığını araştıran yapılar var. Barış Bey'in söylediği bizi bir yere getirdi aslında, o da şu, bir hizmet veren şirket olarak mali müşavirlik denetim şirketlerinin de aslında bir etik yönetim sistemine ihtiyacı var. Bugün ISQC1 dediğimiz standardın Türkçesi artık var, KKS1 diye çevrildi Türkçeye. O standarda baktığımız zaman standardın içerisinde uygulamaların yaklaşık %50'sinin mali müşavirlik şirketi içerisinde etik yönetim sisteminin kurgulanıp uygulanmasını emrettiğini görüyoruz, bu çok ciddi bir tespit. Neden dersiniz, ben de eski bir price authorized olarak bunun kolaylıklarını yaşadım bir mali müşavirlik ve denetim şirketinde, bir etik deksinin olması, müşterilerin bu etik değerlendirmeden geçmeden alınmaması ya da sermayesinin kaynağını doğru tespit edemiyorsanız o müşteriye hizmet verilmemesi hep bu bahsettiğimiz mali müşavirlik ve denetim şirketlerinin etik yönetim sisteminin varlığından ortaya çıkan konular. Yani kimse tesadüfi aslında büyük olmuyor ya da başarılı olmuyor. Bugün Türkiye'de büyük gruplarda çok büyük bir farkındalık olduğunu bir dernek yöneticisi olarak söyleyebilirim. Ama aynı zamanda hızla aşağı doğru yani küçük ve orta ölçekli işletmelerin de etik yönetim sistemini yine stratejik iş hayatının bir parçası haline getirmek için hızla Derneğe geldiklerini, bu konuda farkındalıkları olduğunu ve nasıl kuracaklarını öğrenmeye çalıştıklarını görüyoruz. Dolayısıyla piyasanın gittiği böyle bir yapıya hizmet verecek mali müşavirlik meslek mensuplarının da hızla aslında bu standartlara sahip olması gerekiyor.

Prof. Dr. Serdar ÖZKAN

İzmir Ekonomi Üniversitesi

- Devam edeyim mi? Tamam. Şimdi ne dedik? Teknik mesele dedik. Bu hediye meselesi konuşuluyor mesela, hediye işi ne olacak? Bu topraklar birbirine hediye vermeyi çok uygun görüyor, doğru mu? Ben öğretim üyesiyim, üç günde bir ya yaz dönüşü öğrenciler Çorumlusu gelirken leblebi getirir, Denizlilisi havlu getirir, Anteplisi baklava getirir veya Diyarbakır'dan kırmızıbiber gelir.

Şimdi ne yapacağız? Çocuk kapıyı çalmış gelmiş, ne yapacağız? Şimdi şöyle bir etik kod yazsak, öğretim üyesi hediye kabul edemez falan dediğimiz zaman aslında tümünden çözmüş olmuş olayı fakat hayat çok zorlaşıyor ve amacına uygun değil ve ben kabul ediyorum yani getirirsiniz... Ama şöyle, şimdi ne kadar gelecek yani bu etik kodlar öyle kodlar zaten. Burada şunu demiyor ki, mesela bunu hiç okumayanlar için diyorum, hediye almayınız gibi bir cümle kullanmıyor burada. Diyor ki, hediye almak sizi şöyle tehditlerle karşı karşıya bırakabilir, mesela bana diyor, hediye getiren öğrenci sizden not beklentisiyle veriyor olabilir, işte onu ölç, tart. Eğer böyle bir şey hissediyorsan hiç hediye kabul etme, hissetmiyorsan, yönetebileceksen o hediyeyi kabul et. Bir de hediyeenin bir adabı usulü var. Mesela Antep'ten gelen öğrenci 10 kilo baklava getirdiğinde bu Antep'ten gelen öğrencinin Anadolu toprakları geleneği yarım elma gönül alma şeyini aşıyor. Mesela kaç kiloya kadar kabul edebilirim ben? 5 uygun mu? Öyle değil, öyle değil! Mesela iki kasa üzüm geldiğinde doğru değil. Usul şu, öyle uygun bir şey gelecek ki o karşıdakiyle senin aranda bir şey, onu gözlüyorsun. O tehdidin olma ihtimali var üstelik diyelim ki o öğrencinin aklında yok fakat senin yanında başka bir öğrenci var aynı anda, onun sana leblebi getirdiğini görünce onun aklına geliyorsa ya acaba hoca, buna leblebi verdi diye not verir mi diye onun aklına bile gelebilecekse eğer bu bile tehdit. Onu bile yönetebiliyor olman lazım. Ne yapıyoruz? Makul büyüklükte bir baklava ise hemen orada açıyoruz, hemen önce getirene, hemen yanındakilere, oraya masaya, bitti! Ve olayı böyle yönetiyoruz, hiçbir yerde yazmıyor yemin ederim. Şöyle bir şey yok ki, hediye alma! Alırsan aç, hemen ona ver, sonra öyle bir şey yok! Bu şu demek; burada ilke bazlı etik ilkeleri var. Bütün dünya için gelmiş, biz onu Türkiye'ye uyarlamaya çalışıyoruz. Hediye bahsini okuduğumuz zaman ben hemen diyorum ki, bak diyorum hakikaten öyle söylüyor, hakikaten öğrencilerin aklında öyle şeyler olabilir, iyi niyetlisi var, kötü niyetlisi var. Siz de hediye alabilirsiniz ama onu yönetebilmeniz gerekiyor. Bu kitap size bunu nasıl yöneteceğinizi anlatıyor, yönetemeyecek olursanız hangi yollara başvuracağınızı anlatıyor. O yüzden ya şimdi akşam oldu, hiç etik kitabı okumadım, bu kodları okumadım, akşam akşam elime alıp onu yapma mali müşavir, bunu yapma mali müşavir diyen bir şey değil bu, son derece zevkli bir metin gerçekten. Geçen sene bu kongrede olup da yine bu sene bu kongrede olup o bir yıl içerisinde bunu hiç okumayanlar varsa umarım seneye yine onlar burada olurlar ve artık o bir yıl içerisinde okumuş olurlar.

Barış AYDAŞ
Borusan Holding İç Denetim Direktörü

- Bir şey daha ekleyebilir miyim Serdar Hocam sizin lafınız üstüne?

Prof. Dr. Serdar ÖZKAN
İzmir Ekonomi Üniversitesi

- 5 dakikamız var.

Barış AYDAŞ
Borusan Holding İç Denetim Direktörü

- Tamam, son 5 dakikayı çok verimli kullanalım.

Prof. Dr. Serdar ÖZKAN
İzmir Ekonomi Üniversitesi

- Toplam 5 dakikamız var hepimizin!

Barış AYDAŞ
Borusan Holding İç Denetim Direktörü

- Tamam. O zaman ben üzerime düşen 1 dakikayı çok verimli kullanayım. Bu kitap, yani ben de okumadım, okuyacağım ama büyük bir merakla, etik kodlarda yazmayan şeylerde de temel bir esas var, algılanan gerçek realitesi. Bunu her zaman söylüyoruz yani orada o detay yazmayabilir ama o yaptığınız eylem ya da davranış dışarıdan görüldüğü zaman nasıl algılanır acaba sorusunu vicdanen eğer çok rahatlıkla cevaplayabiliyorsanız onu yapabilirsiniz. Ama içinizde bazı şüpheler ve soru işaretleri oluşuyorsa demek ki etik açıdan sizi rahatsız eden bazı şeyler var ve sadece kelimelerle ifade edemiyorsunuz, o zaman tekrar düşünüp yapıp yapmamayı değerlendirmenizde fayda var.

Bir diğer bahsetmek istediğim konu da, ben TÜRMÖB'un misyonunu çok önemli buluyorum. Hani bugün mesela Türkiye Cumhuriyeti devletinin büyüme oranları söz konusu olduğunda 10 bin dolara takılıp kalmış durumdayız.

Ve hanı Türkiye'nin daha nasıl büyüebilmesi için işte katma değer ürünleri işte nasıl geliştirilebilmesi vesaire konuşuluyor, ihracat ve ithalat pazarları araştırılıyor. Bunun bir diğer tarafında da TÜRMOB ve meslek mensuplarının çok ciddi kritik rollerinin olduğunu düşünüyorum, bir, danışmanlık rolünüzden ötürü, iki, kayıt dışı ekonomiyle mücadele açısından çok önemli rollerinin olduğunu düşünüyorum. Bütün bunları destekleyen en temel unsur da etik mesleki uygulamaların olduğunu düşünüyorum. Yani bu ikisi etiği doğrudan, etik davranışlarınızı doğrudan etkileyip besleyen hususlar. Orada da bence Türkiye ekonomisinin omurgası bir meslek örgütünde bir aradayız şu anda, o sorumluluğumuzu da unutmamız gerekir diye düşünüyorum. Sağolun.

Prof. Dr. Serdar ÖZKAN
İzmir Ekonomi Üniversitesi

- Şu muhasebecilikle ilgili bir şey söyleyebilir miyim? Söyleyeyim mi izin verir misiniz? Şimdi ben anlamadım bu sorun niye çıktı? Ben aslen anlarım ama bu defa anlamadım. Ya çoğu zaman anlarım yani bakınca, duyunca anlarım ama bunu hiç anlamadım. Şimdi sorarım tabii ben yine anlamak için de mesela ben hiç anlamadım. IFAC dediğimiz şey, Dünya Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu yani. Yani kitap, muhasebe kitabı! Ben muhasebe hocasıyım. Şöyle mi diyeyim, mesela ben hocayım ama akademisyenim ama öğretim üyesiyim. Şimdi ben mesela aynı onun gibi! Yani mesela ben çok üzülüm muhasebeci deyince daha farklı bir şey mi anlaşılıyor? Daha şey mi, daha önemsiz bir -ci eki küçültüyor mu? Acaba önemsiz mi? Hiç öyle bir şey inanın biz düşünmedik öyle bir şey, hiç algılamadım da, en azından biz algılamadık ama mesela böyle bir şey varsa bunu biz akademik olarak çalışmamız lazım. Samimi söylüyorum! Eğer imajla ilgili sorun varsa bu şuna benziyor, yani mesela muhasebeci deyince daha az, daha kötü bir iş yapıyor falan. Şimdi ben öğrenciyken yalnız kalıyordum, çok dağınık da bir öğrenciydim yani. Evin bir odasını çok dağıtıyordum, o kadar çok dağılıyordu ki toplanamaz hale gelince kapısını kapatıyordum artık öyle bir oda yokmuş gibi oluyordu evde. Sonra öbür odaya giriyordum orayı... Şimdi mesela muhasebecilikle ilgili bir imaj sorunu oluşmuşsa mesela onu bırakıp mali müşavir deyiş devam edebiliriz aslında fakat orada da öyle bir sorun olursa en mali müşavir mi diyeceğiz, sonraki adım ne olacak?

KATILIMCI

- Hocam, şimdi ben arkadaşım konuyu açtı,

Prof. Dr. Serdar ÖZKAN
İzmir Ekonomi Üniversitesi

- Hakikaten dünya da muhasebeci diyor ki, böyle bir şey var,

KATILIMCI

- Şimdi zaten konu muhasebe, bakın, mandıra düşünün örneğin süt satıyor. Sütçü diyoruz örnek. Manav meyve satıyor, manav diyoruz. Şimdi şuraya geleceğim; isterseniz yüz yıl geçsin değerli arkadaşım Bakkal Ali Amca beni gene birine tanıştıırken diyecek ki, muhasebecim geldi mali müşavirim değil emin olun bundan.

Prof. Dr. Serdar ÖZKAN
İzmir Ekonomi Üniversitesi

- Evet, doğru bir şey bu, kötü bir şey değil ki!

KATILIMCI

- Hayır, kötü bir şey demiyoruz ama bakın değişik gruplarda zaten farklı anılıyor. Yani bir firmanın CEO'su iseniz mali müşavirim, mali danışmanım diye hitap ediliyor, muhasebecim demiyor o kişi. Ha rahatsızlık uyandırır uyandırmaz o ayrı konu, ben bir son cümle ile bitirebilir miyim? Bir şeyleri anlatmaya çalışıyoruz, tekrar ediyoruz, belki aynı şeyleri tekrar ediyoruz ama biliyorsunuz bir şeyler tekrar edildiği sürece yapılabirlik olasılığı her zaman yükselir. Kırk kere söylediğiniz şeyin olma olasılığı çok daha fazladır iki kere, üç kere söylenenden. Bizler TÜRMOB olarak bunun peşindeyiz, TÜRMOB olarak derken meslektaşlarımız, bütün katılımcılar, hocalarımız herkesi kast ederek söylüyorum. TÜRMOB çatısı altında biz bunun peşindeyiz. Bütün meslektaşlarımıza, bütün ilgili kişilere yani müşterilerimize, üçüncü kişilere, kamu kurum ve kuruluşlarına biz bunu yaymaya, bu zihniyeti oluşturmaya çalışıyo-

ruz. Elimizden gelen Şu anda bu, bizden sonraki nesiller daha rahat edecek, bizler Şu anda taşın altına elimizi koyan kısımız. Tohumlar serpiyoruz, yıllarla bunların fidan olmasını, yeŐermesini hep birlikte izleyeceğiz inşallah diyorum ve umudumu yitirmiyorum.

Prof. Dr. Serdar ÖZKAN
İzmir Ekonomi Üniversitesi

- Çok teşekkür ediyorum.

Dr. Mehmet Ali DEMİRKAYA
Oturum Başkanı
TEİD Etik ve İtibar Derneği Yönetim Kurulu Üyesi - SMMM

- Çok küçük bir bilgiyi de paylaşmak isterim bu konuyla ilgili. İngiltere’de yapılan bir araŐtırmada muhasebecilik mesleği reputasyonu en yüksek üç meslekten bir tanesi. Orada da charter account diye anılıyorz yani sertifikalı muhasebeci olarak anılıyorz Türkçeye çevirdiğimiz zaman. Ben son sözü Sayın Kuzu’ya vereceğim, onun da küçük bir eklemesi olacak. Daha sonra sorularınız varsa onları alıp, oturumu kapatacağız.

Cemile KUZU
SMMM

- Benim de son olarak söylemek istediğim; etik, bir költürdür. Bu költür yaygınlaŐtıka etik değerlere sahip olan meslek mensupları ve etik değerlere sahip olan toplumun ne kadar yükselirse o kadar önemli olacaktır diyorum.

Dr. Mehmet Ali DEMİRKAYA
Oturum Başkanı
TEİD Etik ve İtibar Derneği Yönetim Kurulu Üyesi - SMMM

- Sorusu olan var mıdır? Peki.

Prof. Dr. Serdar ÖZKAN
İzmir Ekonomi Üniversitesi

- Bir tek şeyi söylemedim ben, ‘muhasibecinin çağrısı var’ kısmı var ya, ‘muhasibecinin çağrısı var, doğruyu yapalım’ diye. Çünkü bu Avrupa Etik Ağı ile ilgili Sayın Başkanı bugün bizim misafirimiz olarak Kongremizde açılış konuşmasına katıldı ve Türkçe olarak şey demişti açılışta, “Doğrudan şaşma!” diye, hatırlıyor musunuz? Bizim de tam doğruyu yapalım gibi bir çağrımız var, çok denk geldi onunla. Ya muhasibecinin öyle bir rolü var, kilit rolü var. Bakın diyoruz ki, Enron falan oldu, İmar Bankası da oldu Türkiye’de yani Türkiye’den örnek çok. Enron oldu, muhasibecinin itibarı, Enron bütün şeyin itibarını sarstı, sadece muhasibecinin değil ki! Şirket yöneticilerinin de hileye hurdaya bulaşabildiği, bankaların da kredi verirken üçkağıda bulaşabildiği, bilerek üçkağıt diyorum, hile yani ne diyeyim, üçkağıt! Sigorta şirketinin de, o eyaletteki politikacının da, şirket değerlendirme şirketinin de, hukuk müşavirinin de, muhasibecisi de, muhasibede çalışanlarının da, denetçilerin de. Hepsi hileye karışmışlar, Enron bu yüzden önemli. Enron’da kapitalizmin bütün aktörleri hepsi birden hileye karışınca böyle bir şey çıktı ortaya, 80 küsur milyar dolarlık bir kayıp oldu. Fakat dünya öbürlerini anladı, patron, açgözlülük biliyorsunuz bugün bu kelime yine kullanıldı, açgözlülük gösterip daha fazla para istemiş olabilir, o yüzden hile yapmış olabilir, anlaşılabilir, cezasını veririz. Şirket yöneticisi açgözlülük yapan bir profesyonel olabilir, hile yapabilir, cezasını veririz ve cezalarını aldılar zaten. O yüzden bankalar almamıştı o zaman biliyorsunuz, sigorta şirketleri almadı o zaman ceza. Kimler aldı ceza? Şirketin sahipleri, şirketin yöneticileri, birkaç çalışanı, bir tane intihar eden oldu fikir babalarından bir tanesi fakat dünya dedi ki, hepsi bir kenara bir tek muhasibecileri hiç affetmiyoruz çünkü o meslek erbabı olarak bu işin içine karıştı, diğerleri kâr amacı güden taraflardı. Siz ise bir mesleğin temsilcisi olarak bu işin içindeydiniz ve biz size güvendiğimiz de bunu böyle sürdürülebilir kıldınız! Dünya öbürlerini bir şey yapamadı bankalara, onlar da işte biliyorsunuz ne zamana kadar dayanabildi? 2007-2008’e kadar dayanabildi. Aslında Enron ile başlayan skandalın devamıdır bu 2007-2008 yılında yaşadığımız şey. O gün bankalara, sigorta şirketlerine bulaşamadılar, o kadar büyüklerdi ki onlar onlara bulaşırsak dediler ekonomiye daha büyük sarsıntı olur, o yüzden ne yapalım, regüle edelim. Tıpkı bizdeki BDDK gibi orada da başka kurumlar kuruldu, yasalar çıkartıldı falan ama öyle hileye hurdaya o kadar bulaştılar ki regüle bile edilemediler, en sonunda onlar da battı. Ve dünya o yüzden

G20'ler, G20'lerin lütfen bakın daha önceki buluşmalarında da her G20 toplantısından sonra bildiri deklere ediliyor, doğru mu dünyaya, basın bildirisi veriliyor? Girin internete bakın, Türkçesi de vardır bunun muhtemelen, bakın bakalım ilk üç maddeden bir tanesi neymiş, kime çağrıda bulunuyor? İkinci veya üçüncü maddesi, muhasebe sistemine çeki düzen vermek gibi bir çağrıyla bitiyor. Dolayısıyla muhasebecinin doğru olanı yapalım demesi muhasebecilerden muhasebecilere değil yani öyle anlaşılabilir olabilir burada, muhasebeciden diğer muhasebeciye, “ey muhasebeciler, doğru olanı yapalım” diyor diye böyle bir mesaj yok burada. Muhasebeciden herkese doğru olanı yapalım diye söylüyor çünkü muhasebe bütün iş sisteminin tam ortasında, ekonominin bütün kaynaklarını gören, onları kayıt altına alan ve raporlayan uzman. Dolayısıyla önce o görüyor ve muhasebecinin de hileye karışması hakikaten affedilemez. Aramızda çürük elmalar olabilir, her meslek dalında olabilir fakat mesela ben şahsen bazı etik dışı uygulamaları yani muhasebecilerin de içinde olduğu bazı etik dışı uygulamaların gerçekten şunu okumadıklarından dolayı olduğunu düşünüyorum, samimi söylüyorum. Bakın, bir insan, şimdi Yasa'yı görüyorsunuz, Yasa'yı göre göre Yasa'ya aykırı bir şey yapıyorsam kanun dışı hareket yapıyorsun cezasını alırsın. Etik meselesi ile böyle içine sinmek sinmemek lafıyla açıklanacak bir şey değil ki! Etikle ilgili bir sorun varsa eğer bunu okuyup hâlâ yapıyorsan diyebilirsin ama önce bunu okumuş olması lazım. Ben eminim bazı muhasebeciler bazı uygulamaların etik dışı olduğunu bilmiyorlar, gerçekten bilmiyorlar. O yüzden lütfen şunu okumak gerekiyor, okudukça zaten biz başka şeyler konuşuyor hale geleceğiz. Hep biz değil başkaları da konuşsun da istiyoruz, yayılsın istiyoruz. O yüzden muhasebecilerin çağrısı herkese.

Barış Bey bu arada İç Denetim Müdürü olduğu için burada değil Borusan'da, siz onu söylemediniz değil mi? Etikten sorumlu, öyle değil misiniz?

Barış AYDAŞ

Borusan Holding İç Denetim Direktörü

- Evet.

Prof. Dr. Serdar ÖZKAN
İzmir Ekonomi Üniversitesi

- Ve bütün grubun etik işlerinden sorumlu direktörüdür, doğru mu söylüyorum, doğru mu hatırlıyorum? Bütün sistem O'na bağlı yani Borusan'da bir ihbar olacağı zaman birisi size mi söylüyor?

Barış AYDAŞ
Borusan Holding İç Denetim Direktörü

- Doğrudan hat bana bağlandığı durumlar oluyor.

Prof. Dr. Serdar ÖZKAN
İzmir Ekonomi Üniversitesi

- Evet, size değil mi?

Barış AYDAŞ
Borusan Holding İç Denetim Direktörü

- Yani 7/24 ben gerekirse gece 03.00'te uyanıyorum ve telefonun karşısındaki asistanın bana yönlendirmesiyle o kişiyle görüşüyorum.

Prof. Dr. Serdar ÖZKAN
İzmir Ekonomi Üniversitesi

- Süper! Çok teşekkür ederim bana söz verdiğiniz için, sağ olun Başkan. Hepinize saygılar sunuyorum.

Dr. Mehmet Ali DEMİRKAYA
Oturum Başkanı
TEİD Etik ve İtibar Derneği Yönetim Kurulu Üyesi - SMMM

- Rica ederim. Mikrofonu uzatabilir miyiz?

Nail SANLI
TÜRMOB Genel Başkanı

- Sayın Başkan teşekkür ediyorum. Vakit geçti biliyorum ama 1-2 dakika vakitini alacağım, ben bunu önemsiyorum, önemsemem de gerekiyor çünkü. Muhasebeci, mali müşavir gibi unvanlar, tabirler geldi. Toplantımız kayıt altında, deşifre edilecek ve kitaba dönüşecek. Bunların böyle yüzeysel tartışılmaması lazım ve doğruyu ortaya koymamız lazım. Ben bunu dile getiren arkadaşlarımızı çok yadırgamıyorum, kendi açılarından da çok haklı buluyorum. Aslında yaptıkları işin muhasebecilik olduğunu ve muhasebe mesleği ile uğraştıklarının farkındalar ama özellikle yeni unvan almış arkadaşlarımızın bu mesleğe dahil olmaları, bu unvanları almaları o kadar zorlu bir süreç gerektiriyor ki artık, bir örnek vermem gerekecek burada. Bizim mesleğimiz, belki kamuoyu farkında değil, bir tıp doktoru altı yılda yetişiyor ama bir mali müşavir her şey yolunda giderse, ayağı hiçbir taşa çarpmazsa, her şey düzgün giderse bir lise mezunu kendisine mali müşavir olacağım hedefini koyarsa dokuz yıla ihtiyacı var, dokuz yılda yetişiyor. Şimdi 3568 öncesi yine mesleğimiz vardı ve yine muhasebecilik vardı ve muhasebe mesleği, muhasebecilik çok köklü, çok geçmişli olan bir meslektir. Ben arkadaşlarımızın söylemek istediklerini şöyle algılıyorum, şöyle yorumluyorum ve biraz da haklı buluyorum. Yaptığımız iş muhasebedir, neyle uğraşıyorsan onunla adlandırılırsın ama unvanlarımızı da doğru kullanalım diye alıyorum arkadaşlarımızın söylediklerini ki salondakilerin hepsi anımsayacakları iki tane örnek vereceğim. Bakın geçmişte veterinerlik baytarlıktı. Meslek Yasaları çıktığında yeni bir unvanla çıktılar ve veteriner hekim diye bir şey gelişti. Dava vekilliği vardı, 1136 sayılı Kanun ile avukatlık unvanını aldılar. Şimdi sokakta geçen bir kişiye Ayşe Hanım'a soruyorsunuz, kızınız ne iş yapıyor? Muhasebeci diyor. Biraz ilgilenip detayları sorduğunuzda, bir firmada stokta çalışan bir memur veya fatura kesen birisi. Oysa muhasebecilik demin sözünü ettiğim gibi dokuz yılda elde edilen ve artık 3568 sayılı Yasa ile unvanı çerçeve altına alınmış önemli bir ünvan artık. Ben arkadaşlarımızın söylediklerini, unvanlarımızı kullanalım, yasal unvanlarımızı kullanalım olarak algılıyorum. Sokaktaki, çok özür dileyerek konuyu anlatabilmek için söyleyeceğim bunu, sokaktaki muhasebecinin ne olduğunu bilmeyen insanlardan muhasebeciyi ayırabilmek için unvanlarımızın doğru kullanılmasına ihtiyaç vardır diyorum. Teşekkür ediyorum.

Dr. Mehmet Ali DEMİRKAYA

Oturum Başkanı

TEİD Etik ve İtibar Derneği Yönetim Kurulu Üyesi - SMMM

- Buyurun.

Enver ARSLAN

İzmir

- Barış Bey'i gece 03.00'te rahatsız etmeyeceğim, burada yakaladığım için sorayım. Bana, babama 20 bin lira borcunuz var, neden? Tazlar Köyü dediniz, biliyor musunuz bilmiyorum yerini, Ankara Asfaltını burun olarak düşünün, bir göz tarla Tazlar, öbür göz benim babamın köyü. Benim babam orada bir besihane yapmak için, Akçaşar Köyü, besihane yapmak için 10 bin liralık tarlaya belirttiğiniz gibi 40 bin lira ödedi.

Barış AYDAŞ

Borusan Holding İç Denetim Direktörü

- Ben rakamları tamamıyla temsili verdim, bilmiyorum yani ne kadar?

Enver ARSLAN

İzmir

- Yok, ben gerçek rakamları veriyorum. Pardon 30 bin liraya çıktı borcunuz! Şunu anlatmak istiyorum, istese Borusan Tazlar Köyüne havaalanı yapar ama benim babam emekli maaşıyla orada bir işletme yapamıyor, neden? Borusan oraya bir yatırım yapmak istediğinde kaymakam, belediye başkanı, muhtar sıraya diziliyor. Ben bizzat şahit oldum, bir muhtar azasını bulmak için merada üç saat aza arıyorum. Şöyle anlatayım, başlangıç koşullarında eşitlik lazım iş etiğinde rekabette. Bizim meslekte de yani eksik rekabet var, işletmeler arasında,

Barış AYDAŞ
Borusan Holding İç Denetim Direktörü

- Bir şey pardon, sorunuz bitmeden önce yani bir borcumuz var dediniz sonra başka bir konuya geçtiniz.

Enver ARSLAN
İzmir

- Hayır, rant yarattınız ya, biz 10 bin liralık yeri 40 bin liraya aldık.

Barış AYDAŞ
Borusan Holding İç Denetim Direktörü

- Ha, o tamam, yanlış anlaşılmasın. Ben de konuyu doğru anlayayım diye sordum, şimdi içim rahatladı yani

Enver ARSLAN
İzmir

- Sonra görüşelim sizinle. Şunu anlatmaya çalışıyorum, yani bir eksik rekabet var, bu iş alanında da var, meslektaşlarımızda da var. Çoğu meslektaşımız teşkilatlanmış, kurumsallaşmış ya da çöreklenmiş, çok affedersiniz, bir iş alanı yaratmış ama bu iş alanı yaratamayan meslek mensuplarımız da var. Bunu dile getirmek istedim. Teşekkür ederim.

Barış AYDAŞ
Borusan Holding İç Denetim Direktörü

Ben bir şey sorabilir miyim? Yani bilmediğim için soracağım. TÜRMÖB'un bir ihbar hattı var mı mesela Başkanım? Etik ihbar hattınız var mı? Yani meslek ilkelerine ve etik kurallara aykırı hareket eden bir mali müşavir olduğunda müşterileri veya meslektaşları tarafından merkezi değerlendirmeye alınıp Etik Kurul tarafından değerlendirmeye alındıktan sonra gerektiğinde ruhsat işletme, özür dilerim, mali müşavirlik belgesi iptaline kadar gidebilecek çeşitli yaptırımlara konu olan bir uygulamanız var mı?

Nail SANLI
TÜRMOB Genel Başkanı

- Bir disiplin kovuşturmasına ve sonucuna ihtiyaç var, bu tip yazılı gelen bütün talepler, bütün şikayetler değerlendiriliyor ve Disiplin Kuruluna gerekiyorsa sevk ediliyor ve sonuca bağlanıyor. Ama üyelerimizi ihbar eden, şikayet eden bir hat yok, çok da uygun bulmuyoruz işin açıkçası.

Barış AYDAŞ
Borusan Holding İç Denetim Direktörü

Yok yok, o anlamda sormadım. Tam da söylediğiniz anlamda sordum. Sormamın sebebi de arkadaşımızın değerlendirme istemesi oldu. Yani haksız rekabet olduğunu düşünüyor meslek mensupları arasında ve hatta bunlar belki de bazı aşamalarda etik dışı uygulamalara kadar gidiyor. Yani birinin müşterisinin bir başkasının müşterisini almasından bahsediyorsunuz anladığım kadarıyla. Hani bunları dile getirebileceğiniz objektif değerlendirme yapabilecek bir durum var mı diye anlamaya çalıştım. Anladığım kadarıyla var.

Nail SANLI
TÜRMOB Genel Başkanı

- Bu sene bu etik eğitimlerimizi destekleyecek şekilde çünkü etiğin bir boyutu da haksız rekabettir, haksız rekabetin önlenmesi için e-birlik projemizin içerisinde bir haksız rekabet yazılım modülü geliştirdik. Üyelerimizin yapmış oldukları bütün işleri ve sözleşmeleri bir merkezde toplayıp önce onları kontrol altına almayı hedefliyoruz. Daha sonra buradan yapmış oldukları işlerin kalitesinin yükseltilmesi amacıyla o söylediğiniz yere gideceğiz. Ama bir başlangıç yaptık.

Barış AYDAŞ
Borusan Holding İç Denetim Direktörü

- Müthiş, harika!

Dr. Mehmet Ali DEMİRKAYA

Oturum Başkanı

TEİD Etik ve İtibar Derneği Yönetim Kurulu Üyesi - SMMM

- Dinlediğiniz için ve sabrınız için çok teşekkür ederiz.