



RÜŞVETLE MÜCADELE KURALLARI

Haziran 2024

İçindekiler

İcra Kurulu Başkanı'nın Mesajı	3
1. Genel Kurallar	4
1.1. Coface, her açıdan rüşvete karşı sıfır tolerans politikası uygular	4
1.2. Rüşvetle Mücadele Kuralları asgari standartları ortaya koyar	4
1.3. Yasal çerçeve nedir?	4
1.4. Rüşvet nedir?	5
1.5. Uygunsuz menfaat nedir?	5
1.6. Rüşvet alabilecek taraf olarak kimler dikkate alınmalı ? .. Error! Bookmark not defined.	
1.7. Kamu çalışanlarının dahil olduğu rüşvet durumları	5
2. Özel kurallar	6
2.1. Çıkar Çatışmaları	6
2.2. Hediyeler ve ağırlamalar.....	6
a) Hediyeler ve Ağırlamalar	7
b) İş ortaklarına yönelik ağırlamalar ve konferans harcamaları	8
c) Hayır amaçlı sponsorluklar ve bağışlar	8
d) Siyasi katkılar ve lobi çalışmaları	8
2.3. Süreçleri Hızlandırma-Kolaylaştırmaya Yönelik Ödemeler	
Yönelik Ödemeler	9
3. Uygulama Kılavuzu.....	10
3.1. Önleyici tedbirler	10
3.2. Uyum Görevlinize danışmanız gereken durumlar:	10
3.3. Kendinize sormanız gereken sorular listesi	11
3.4. Durumu kime bildirmeli ya da bu hususta kime danışmalısınız?	11
3.5. Rüşvetle Mücadele Kurallar'ına aykırı potansiyel eylemler veya davranışlar nasıl bildirilebilir?	12
3.6. Sonuçların Yönetilmesi	12
3.7. Gerçek Vakalar	12

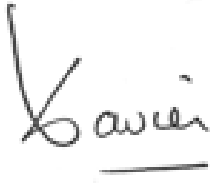
İcra Kurulu Başkanı'nın Mesajı

Coface dünya genelinde gerçekleştirdiği tüm faaliyetlerinde etik ve sorumlu bir şekilde hareket etme konusunda kararlıdır. Bu nedenle her türlü yolsuzluğa karşı sıfır tolerans politikasını benimsemiştir.

Yolsuzlukla Mücadele Kanunu, yolsuzluğun önlenmesinde uyulması gereken hususları ve ilkeleri ortaya koyar. Riskli durumların tespit edilmesine yardımcı olur ve faaliyetlerimizde, yolsuzlukla mücadele konusunda bizi yönlendiren bir rehber görevi görür.

Tüm Coface çalışanları ve ayrıca Coface adına hareket eden tüm aracılar Yolsuzlukla Mücadele Kuralları'na tabidir. Coface'ın itibarının ve müşterilerimizle kalıcı ilişkiler geliştirmenin temelinde, her bir çalışmamızın dürüstlük yaklaşımını benimsemesi yatar. Unutmamalıyız ki tüm kararlarımızdan, eylemlerimizden ve bunların sonuçlarından yalnızca biz sorumluyuz.

Coface Group olarak sürdürülebilirlik noktasında kritik hususlardan biri olan bu konuya özen ve kişisel olarak katkıda bulunma gayretini gösterdiğiniz için size teşekkür ederim.



1. Genel Kurallar

1.1. Coface, her açıdan rüşvete karşı sıfır tolerans politikası uygular

Sapin II yasası ve Fransız Yolsuzlukla Mücadele Kurumu'nun ("AFA") yönergeleriyle uyumlu olarak Coface, rüşvet konusunda her açıdan sıfır tolerans politikasını uygular ve herhangi bir yerel yasanın içeriğinden bağımsız olarak her türlü özel ve kamu kuruluşuyla ilişkilerinde her türlü rüşveti yasaklamıştır.

Bu Rüşvetle Mücadele Kuralları ("Kurallar"), Fransa'da ve dünya çapındaki tüm Coface şubeleri ve bağlı kuruluşlarında görev alan tüm Coface çalışanları için geçerlidir.

Bu Kurallar'ın amaçları bakımından "çalışanlar" ifadesi özellikle icra kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticiler, daimi ve geçici çalışanlar, danışmanlar veya stajyerler dahil olmak üzere Coface'ın her seviyesinde çalışan tüm bireyleri kapsar.

1.2. Rüşvetle Mücadele Kuralları asgari standartları ortaya koyar

Bu Kurallar, Coface Group bünyesindeki tüm kuruluşların uymaları gereken minimum standartları ortaya koyar.

- Bu Kurallar ile yerel kuruluşların prosedürleri arasında farklılık olması: Coface standartlarının uygulanmasının yerel yasaları ihlal ettiği durumlar dışında Coface yerel kuruluşlarının prosedürleri kapsamında belirlenen standartlar hiçbir şekilde bu Kurallar'da yer alan standartlardan daha hafif olamaz. Bir Coface yerel kuruluşunun, bu Kurallar'da açıklanan standartlardan daha yüksek standartlar içeren prosedürler belirlemesi durumunda, daha katı standartlar içeren prosedür uygulanacaktır.
- Bu Kurallar ile yerel yasa arasında farklılıklar olması durumunda: yerel yasalarda yer alan standartların, bu Kurallar'da açıklanan standartlardan daha hafif olması durumunda, bu Kurallar geçerli olacaktır. Ancak bu Kurallar'a uyulması, yerel yasalarla çelişiyorsa yerel yasalar uygulanmalıdır.

1.3. Yasal çerçeve nedir?

Kamu çalışanlarına rüşvet verilmesi eylemi tüm ülkelerde, cezaya tabi olan bir suçtur. Bir çok ülkenin kanunları, özel sektörde rüşveti de suç saymaktadır. Başarısız bir rüşvet girişimi de başarılı bir rüşvet girişimi ile aynı şekilde değerlendirilir ve sadece girişimde bulunulması dahi suç kabul edilir.

Rüşvet olaylarında cezalar, sadece rüşveti veren kişiye veya şirkete değil aynı zamanda suç ortaklarına da yöneliktir. Rüşvet eylemine karışan kişiler hapis veya para cezasına çarptırılabilir. Şirketlere ve temsilcilerine uygulanan cezalar ticari, finansal veya idari nitelikte cezalar olabilmektedir; örneğin ağır para cezası, ihalelere katılma hakkının kaybedilmesi, lisans kaybı, şirketin tasfiye edilmesi, yolsuzluğa

konu işleminden elde edilen tutarları iade etme yükümlülüğü gibi itibara gelen zararlar da söz konusu olmaktadır.

1.4. Rüşvet nedir?

Bu Kurallar'ın amaçları bakımından rüşvet, özel veya kamu sektöründeki bir çalışana, mesleki görevleri çerçevesinde bir eylemi gerçekleştirmesini ya da gerçekleştirmemesini sağlamak amacıyla uygunsuz bir menfaatin teklif edilmesi, vaat edilmesi veya verilmesi (aktif rüşvet) veya bir kişiden usulsüz bir menfaat talep edilmesi, teklif edilmesi ya da alınması (pasif rüşvet) olarak tanımlanır.

Bu Kurallar'ın amaçları bakımından, bir kamu personelinin, nüfuzunu kullanması ya da kullandığının varsayılması (nüfuz ticareti) da rüşvet kapsamına girer. Nüfuz ticareti, bir aracının (kamu veya özel sektör), bir kamu personelinden (yerel veya yurt dışında), kendisine sunulan bir avantaj (her türlü) karşılığında bir imtiyaz veya iltimaslı muamele almak amacıyla siyasi nüfuzunu kullandığı özel bir dolaylı yolsuzluk biçimidir.

1.5. Uygunsuz menfaat nedir?

Uygunsuz menfaat, nakit, nakit benzeri, mal ve hizmet, hediye, seyahat, eğlence, ağırlama, bir terfi veya rütbe, bir sözleşmenin veya resmi bir iznin verilmesi veya yönetsel bir kararın alınması da dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere değerli herhangi bir şey olabilir.

Uygunsuz menfaat doğrudan (ör. rüşvet, uygunsuz komisyon veya avanta, kolaylaştırma ödemesi, cömert hediyeler veya avantajlar, fatura tutarlarının yüksek gösterilmesi) veya dolaylı (ör. siyasi partilere, hayır kurumlarına yapılan bağışlar, sponsorluk, işe alma teklifi vs.) olabilir.

1.6. Rüşvet alabilecek taraf olarak kimler dikkate alınmalı?

Bu Kurallar'ın amaçları bakımından, uygunsuz menfaatlerden yararlanan kişi, bir kamu görevlisi ya da bir özel sektör çalışanı olabilir. Aynı zamanda o kişinin yakın akrabası (bir aile üyesi gibi) veya ilişkili olduğu bir kuruluş (vakıf, paravan şirket vb.) da olabilir.

1.7. Kamu çalışanlarının dahil olduğu rüşvet durumları

Kamu çalışanlarının dahil olduğu rüşvet durumları, Coface'ın faaliyet gösterdiği tüm yargı bölgelerinde cezaya tabi bir suç olarak kabul edilir.

Kamu çalışanı terimi, yürürlükteki ulusal mevzuatlarca farklı şekilde tanımlanır. Coface Grup genel merkezinin bulunduğu Fransa Kanunlarına göre bir kamu çalışanı şu anlama gelir:

- Kamu yetkisine haiz konumdaki bir kişi (Devletin veya bir yerel kurumun temsilcisi, memur, kolluk görevlisi, kamu veya adli makam sahibi, vb.);
- Kendisine bir kamu hizmetini yürütme görevi verilen kişi: genel kamu menfaatini ilgilendiren bir görev tevdi edilen bir kişi (mahkeme tarafından atanan tasfiye memurları, tasfiye görevlileri, bir kamu kurumuna tavsiyelerde bulunan veya bir kamu kurumunun talebine dayalı olarak çalışan komisyonların veya organların üyeleri, kamu kurumu çalışanları, vs.);
- Seçimle göreve gelen bir kişi (Parlamento üyesi, yerel meclis üyesi);
- Bir yargı görevlisi (hâkim, katip, arabulucu, uzlaştırıcı veya hakem);
- Pozisyonuna bakılmaksızın, ücret alan veya almayan yabancı, Avrupa Topluluğu içerisinde veya uluslararası bir kamu görevlisi.

2. Özel kurallar

2.1. Çıkar Çatışmaları

Coface, çalışanlarının, işle ilgili muhakemelerinde ve alacakları kararlarda uygunsuz kişisel çıkarlardan etkilenmeden görevlerini yerine getirmelerini sağlamayı taahhüt etmektedir. Kişisel çıkarlar, alınan kararların etkilediğinde, etkilemesi muhtemel olduğunda ya da etkilediği düşünülduğünde bir çıkar çatışması durumu ortaya çıkabilir. Bu nedenle, çıkar çatışması riski taşıyan herhangi bir durumun (bir arkadaşın veya yakın akrabanın işe alınması gibi) gönüllü olarak açıklanmasına uygun, örnek teşkil edecek ve şeffaf bir ortam yaratılması mutlak bir zorunluluktur. Çok yüksek hassasiyete sahip faaliyetlerde, çıkar çatışmasına yönelik hiyerarşik ve mantıksal engelleyici sınırların belirlenmesi ve belgelenmesiyle bu tür riskleri önlemek mümkün olabilir.

Dolayısıyla çalışanlar, herhangi bir mevcut veya potansiyel yeni çıkar çatışması ortaya çıktığında derhal ilgili bildirim formunu kullanarak bunları bildirmelidir. Çıkar çatışmasının önlenmesine ilişkin hazırlanan Grup kurallarında belirtildiği gibi, çıkar çatışmasıyla karşı karşıya kalan çalışan bildirim formunu indirmeli, yazılı olarak doldurulmalı, imzalamalı ve Lokal veya Bölge Uyum Görevlisine iletmelidir.

2.2. Hediyeler ve ağırlamalar

Makul iş hediyeleri ve ağırlamalar, iş ortakları arasında iyi çalışma ilişkilerinin kurulmasına, sürdürülmesine ve geliştirilmesine yardımcı olabilir. Ancak, uygun olmayan hediye ve ağırlamaların teklif veya kabulü edilmesi rüşvetle mücadele mevzuatının ihlaline neden olabilir.

Bu sebeple, bir Coface çalışanı üçüncü bir taraftan herhangi bir hediye veya ağırlama teklifini kabul etmeden veya üçüncü bir tarafa bunları teklif etmeden önce, burada belirtilen özel hediye ve ağırlama limitlerine göre bunları ilgili bildirim formunu kullanarak bildirmelidir. Hediyeler & Ağırlamalar prosedüründe açıklandığı

gibi bildirim formu indirilmeli, yazılı olarak doldurulmalı ve imzalanmalıdır. Uyum Departmanı, Yönetici tarafından gözden geçirilip, onaylandıktan sonra, tüm hediye veya faydaların kabulü ve teslim taleplerinin alınmasından ve analiz edilmesinden sorumludur.

a) Hediyeler ve Ağırlamalar

Hediyeler ve davetler, bir iş ilişkisi çerçevesinde karşılıksız olarak sunulan veya alınan mal veya hizmetlerdir ve bir işletmenin değerlere veya geleneklere bağlılığının veya bir iş geliştirme stratejisinin parçası olarak sunulabilirler.

Hediyeler ve ağırlamalar farklı biçimlerde olabilir; örneğin bir restoranda yemek, şirketin logosunu taşıyan eşyalar, yerel mutfağa özgü spesiyaliteleri (örneğin bir kutu çikolata, bir şişe şampanya), bir ticari fuara bilet, bir spor etkinliği (örneğin Tenis maçı) ya da bir kültürel etkinlik (örneğin daimi veya geçici sergi biletleri) vb. Coface veya çalışanlarından biri bu tür hediyeler verebilir veya alabilir. İş ilişkileri çerçevesinde hediyeler ve ağırlamalar sunulması için olağan bir parçasıdır ve tek başına rüşvet olarak kabul edilmez.

Herhangi bir çalışan, üçüncü bir tarafın herhangi bir hediye veya ağırlama teklifini kabul etmeden veya üçüncü bir tarafa bunları teklif etmeden önce, aşağıdaki durumlara ilişkin Coface'ın hazırladığı ve herhangi bir yerel kuruluşu tarafından da uygulanan kılavuza uygun hareket ettiğinden emin olmalıdır:

- Çalışanların bir müşteriye, tedarikçiye, aracıya veya herhangi bir üçüncü tarafa doğrudan veya dolaylı olarak herhangi bir biçimde parasal ödeme (örn. nakit, çek, banka havalesi, hediye çekleri, kuponlar) yapması veya alması kesinlikle yasaktır.
- Çalışanların, Uyum Görevlisinin önceden yazılı izni olmaksızın bir kamu çalışanına doğrudan veya dolaylı olarak, herhangi bir şekilde hediye vermesi veya alması kesinlikle yasaktır.
- İlgili çalışanın önceden Uyum Görevlisini bilgilendirmesi ve görüşünü alması kaydıyla, (i)birim değeri 200 € veya eşdeğerini geçmeyen veya (ii) üç aylık bir zaman dilimi içerisinde kümülatif değeri 500 € veya eşdeğerini geçmeyen hediyeleri ve ağırlamaları, bir özel sektör çalışanına vermesi veya almasına izin verilir ("İzin Verilen Hediyeler")¹. Böyle bir durumda Uyum Görevlisi, söz konusu hediye veya ağırlamaya izin verebilir veya reddedebilir.
- İzin Verilen Hediyeler sadece iş adreslerine teslim edilmelidir. Değeri ne olursa olsun yanlışlıkla çalışanın kişisel adresine gönderilen her türlü hediye Uyum Görevlisine bildirilmelidir.
- Hediyeler veya ağırlamalar herhangi bir karşılık beklenmeksizin, mutlak bir şeffaflık ve iyi niyet içerisinde verilmeli ve alınmalıdır.

¹ Hediye ve ağırlamalara ilişkin limitler ve koşullar, yerel düzenleyici koşullara, finansal ve kültürel hususlara bağlı olarak değişebilir; sizin bölgenizde geçerli limitleri teyit etmek için Yerel veya Bölge Uyum Görevlinizle iletişime geçmeniz önerilir.

b) İş Ortaklarına yönelik ağırlamalar ve konferans harcamaları

İş ortakları (yani brokerler/acenteler, ortaklar/fronterlar, potansiyel müşteriler/müşteriler) arasında iyi iş ilişkiler kurmak, sürdürmek ve geliştirmek amacıyla Coface, iş ortaklarını davet edeceği konuşmacıların olduğu konferanslar, ticari müzakereler veya ürünlerimize yönelik eğitimler düzenleyebilir.

Bu bağlamda, iş ortaklarına yönelik "makul ve fiili" harcamalar, Hediyeler ve Menfaatler Prosedüründe açıklandığı gibi karşılanacaktır. Kamu ve özel sektör paydaşları arasında bir ayırım yapılmalı ve tüm çalışanlar, Coface'ın Hediyeler ve Menfaatler Prosedüründe açıklananlara uygun hareket ettiğinden emin olmalıdır.

Verilen veya teklif edilen ancak aşağıda belirtilen kriterleri karşılamayan her türlü ağırlama reddedilmelidir:

- Davetliler/konuşmacılar, ticari bağlantılara dayalı olarak önceden belirlenmiş ve objektif kriterlere göre şeffaf bir şekilde seçilir veya önerilen programa katılacak çalışanını davet edilen şirket kendisi seçer.
- Davet edilen katılımcı sayısı, katılımcının pozisyonuna uygun olarak makul olmalı ve gerekçelendirilmelidir.
- Ağırlamanın niteliği, değeri ve amacı uygun olmalıdır ve uygunsuz bir mükafat olarak algılanmamalıdır.
- Nakdi ödeme ya da nakit eşdeğeri bir ödeme ve aynı zamanda kişisel nitelikteki harcamalar teklif veya kabul edilemez.
- Ağırlamalara, aile üyeleri veya çalışanın partnerleri dahil edilemez.

c) Hayır amaçlı sponsorluklar ve bağışlar

Coface, öncelikli amacı kamu yararına ve ortak çıkarlara hizmet etmek olan bir hayır kurumuna bağış yaparak sponsor olmaya karar verebilir. Bağışlar doğası gereği hayır amaçlıdır, nihai olarak yalnızca kuruluşa yarar sağlar ve Coface tarafından teşvik edilir. Bu tür bir etkinliğe katılmadan önce, desteklenen kuruluşun amacının rüşveti örtbas etmek olmadığından emin olmak ve Hediyeler ve Menfaatler Prosedüründe belirtilen yönergeleri uygulamak gerekir. Kişilere bağışta bulunmak kesinlikle yasaktır.

Ayrıca Coface, nihayetinde kendisine doğrudan bir fayda sağlama hedefiyle sponsorluk faaliyetlerinde bulunmaz; zira bu tür faaliyetler, yolsuzluk veya nüfuz ticareti riskinin olduğu durumlara yol açabilir.

d) Siyasi katkılar ve lobi çalışmaları

Coface siyasi partileri veya politikacıları desteklemez. Coface adına siyasi partilere yardım yapılması kesinlikle yasaktır.

Coface, Coface Lobi Çalışmaları Davranış Kurallarına göre, lobicilik yapan herhangi birinin faaliyetlerini Coface'ın temel etik ilkelerine uygun olarak yürütmesini, yasa ve düzenlemelere uymasını, dürüst davranmasını ve dürüstlük kültürünü teşvik etmesini, sadık olmasını ve başkalarına saygılı davranmasını sağlar. Lobicilik faaliyetlerini yürütenler, çıkar çatışmalarının önlenmesi ve gizlilik hükümlerine sıkıca uyulması da dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, her zaman Davranış Kuralları ilkelerine uyacaktır.

Bu faaliyetler çerçevesinde, diğer hususların yanı sıra aşağıdaki eylemler gerçekleştirilemez:

- Coface politikasına uymayan ve bir kararı etkilemek amacıyla verildiği düşünülebilecek herhangi bir hediye veya avantaj sunmak veya teklif etmek;
- Bilgi almak veya bir karar aldirmek amacıyla ya da muhatabın tarafsızlığını tehlikeye atacak şekilde herhangi bir baskı uygulamak veya uygunsuz davranışta bulunmak ya da hileli yollara başvurmak;
- Coface Kurumsal Sosyal Sorumluluk ilkeleriyle çelişen yasa veya düzenlemeleri teşvik etmek.

2.3. Süreçleri Hızlandırma-Kolaylaştırmaya Yönelik Ödemeler

Coface, süreçleri hızlandırmaya-kolaylaştırmaya yönelik ödemeleri yasaklamıştır. Bu tip ödemeler kamu görevlisine, ödeme yapan tarafın halihazırda yasal olarak veya başka şekilde (örneğin bir sözleşmenin koşulları gereği, mesleki normlar veya hukuk gereği) hak kazandığı gerekli bir idari sürecin ya da rutin idari hizmetin gerçekleştirilmesini, hızlandırılmasını ya da kolaylaştırılmasını sağlamak amacıyla sunulan menfaatlerdir.

Örneğin: kanun gereği bir lisans veya izni zaten vermek zorunda olan bir kamu çalışanının, süreci hızlandırmak veya sürecin önündeki engeli kaldırmak amacıyla kolaylaştırma ödemesi yapılmadığı sürece söz konusu idari yetkiyi vermeyi geciktirmesi.

Birçok ülkede rüşvetle mücadele kanunu kapsamında bu ödemeler yasa dışı olarak kabul edilir; ulusal kanunlarda kolaylaştırma ödemelerine yönelik istisnaların sunulduğu ülkelerde bile rüşvet ile kolaylaştırma ödemesi arasındaki farkı ispatlamak güç olacaktır.

Kolaylaştırma ödemesi yapmayı reddetmenin sizi veya başka bir personeli önemli bir risk altına sokacağı bir durumla karşı karşıya kalmanız halinde, durumu derhal Uyum Görevlisine bildirmeniz gerekir.

3. Uygulama Kılavuzu

3.1. Önleyici tedbirler

Coface'ta yolsuzluğun önlenmesine yönelik bir dizi önlem ve mesleki yükümlülük belirlenmiştir. Hediye ve menfaatler söz konusu olduğunda alınacak önleyici tedbirler aşağıda sıralanmıştır:

- Yolsuzluk riski haritası kapsamında, ortaya çıkabilecek potansiyel yolsuzluk durumlarının belirlenmesi ve bunların, risklerin önlenmesi, kontrol mekanizmaları ve düzeltici önlemler yoluyla hafifletilmesi;
- Çalışanların, Coface'taki görevleriyle bağlantılı olarak aldıkları veya teklif ettikleri her türlü hediye veya menfaate ilişkin katı şeffaflık kurallarının uygulanması;
- Coface müşterileri, aracıları ve/veya tedarikçileriyle yürütülen işlemler kapsamında Grup kuruluşları tarafından alınan veya teklif edilen hediye ve menfaatlerin tespit ve takip edilmesi;
- Çıkar Çatışmasını Önleme prosedüründe belirtilen "Çıkar Çatışması Bildirim Formunu" kullanarak potansiyel veya mevcut çıkar çatışması durumlarının açıklanması.

Her Coface çalışanı, verilen veya alınan hediye ve menfaatlerin uygunluğunu, aşağıdaki kriterlere göre değerlendirmelidir:

- Hediyein amacı ve faydası: Bir hediye veya menfaatin amacı belirlenirken çeşitli hususlar dikkate alınmalıdır, örneğin sözleşmelerin yenilenmesi ya da ihale teklif süreçleri gibi. Bu nedenle zamanlama önemli bir unsurdur: Hediyein ne zaman alındığını veya verildiğine dikkat edilmelidir.
- Hediyein değeri ve faydası: Coface, bir hediye veya menfaatin değeri, tek başına bir rüşvet vakası oluşturmak için yeterli olmadığından yola çıkarak bir hediyein veya menfaatin reddedilmesini gerektiren ya da belirli bir onay süreci olmadan teklif edilmemesini gerektiren limitleri belirlemiştir.
- Hediyein ve menfaatin sıklığı ve faydası: Bir kişi, aynı üçüncü tarafa, belirlenen limit dahilinde olması kaydıyla, belirli bir zaman diliminde birkaç kez hediye ve menfaat verebilir veya verilen hediye veya menfaatleri kabul edebilir. Böyle bir durumdan kaynaklanabilecek riskler göz önüne alındığında Coface, çalışanın, bu tür hediye ve menfaatleri hangi sıklıkta kabul edebileceğini sınırlandırmıştır.

3.2. Uyum Görevlinize danışmanız gereken durumlar:

- Değeri 200€ ve eşdeğeri üzerinde olan herhangi bir hediye veya eşya verilmesi veya alınması;
- Değeri 200 € ve eşdeğeri üzerinde olan herhangi bir kültür, sanat veya spor etkinliğine ücretsiz veya çok düşük fiyatta davetiye verilmesi veya alınması;

- Değeri 200 € ve eşdeğeri üzerinde olan herhangi bir iş ya da özel amaçlı bir seyahate ücretsiz olarak veya çok düşük bir bedel karşılığında davet edilme veya davet etme;
- Olağan dışı yüksek miktarda veya alışılmışın dışında bir şekilde ödenen komisyonlar (örneğin ayrı bir hesap veya yargı bölgesi)
- Sözleşme kapsamında makul olmayan bir gerekçe ile yapılan fazla faturalandırma;
- Müşteri tarafından, makul bir gerekçe olmaksızın, primlerde, komisyonlarda veya fiyatlarda yapılması talep edilen ciddi bir indirim;
- Bir tedarikçiye veya aracıya ödenen fiyatta, makul bir gerekçe olmaksızın yapılan ciddi indirim;
- Çıkar çatışmasının önlenmesine ilişkin Grup kurallarında tanımlandığı şekilde bildirim formu kullanılarak bildirilen herhangi bir potansiyel veya mevcut çıkar çatışması durumu. Coface, çalışanlarından her yıl, her türlü çıkar çatışmalarını tespit etmelerini, Yerel veya Bölge Uyum Görevlisine bildirmelerini ve beyan etmelerini ister.

3.3. Kendinize sormanız gereken sorular listesi

- Bu hediyeyi veya daveti başkalarının öğrenmesi sizin için bir sorun teşkil eder mi?
- İş ortağınız şaibeli bir imajı var mı?
- Bunu kabul etmeniz durumunda bağımsız kararlar almaya devam edebilecek misiniz?
- Bunu müdürünüze söylemeye cesaret edebilir misiniz?
- Yaptığınız bir davranışı açıklamaktan imtina etmenizi gerektirecek bir sebep var mı?
- Olumlu yönde karar vermeniz durumunda kişisel bir menfaat elde edecek misiniz?
- Bu işlemin yasalara uygun olduğu konusunda şüpheniz var mı?

3.4. Durumu kime bildirmeli ya da bu hususta kime danışmalısınız?

Eğer bir çalışan, yukarıda belirtilen hususlar ile ilgili olarak birine danışma ihtiyacı duyarsa veya karşı karşıya olduğu bir durumu bildirmesi gerekirse, bunun için aşağıdaki kişilerle iletişime geçebilir:

- Lokal Uyum Görevlisi, veya
- Bölge Uyum Yöneticisi, veya
- Grup Uyum Direktörü.

İlgili Uyum Görevlisi konuyu gizlilik içerisinde ele almalıdır ve gerektiğinde takınılacak tutum hakkında yönlendirme yapmalıdır.

3.5. Rüşvetle Mücadele Kurallarına aykırı potansiyel eylemler veya davranışlar nasıl bildirilebilir?

Coface bünyesinde veya Coface ile çalışan herkes, rüşvet olaylarını önlemek, tespit etmek ve bildirmekle yükümlüdür. Doğrudan ya da dolaylı yoldan, bazı eylemlerin veya davranışların rüşvetle mücadele mevzuatına ya da Coface'ın Rüşvetle Mücadele Kuralları'na uygun olmadığını biliyor veya şüpheleniyorsanız :Grup İhbar Prosedüründe (whistleblowing prosedürü) açıklandığı şekilde, aşağıdaki kanallar aracılığıyla ihbarda bulunabilirsiniz:

İşletme dahilinde aşağıdakilere bildirimde bulunabilirsiniz:

- İlgili İK müdürünüz;
- İlgili Uyum Görevliniz.

Diğer iletişim kanalları:

- Aşağıdaki adresten Coface Ombudsman Görevlisi: ombuds@coface.com;
- Online forma, Coface web sitesinden ulaşabilirsiniz;
- Eposta adresi: whistleblowing@coface.com.

Tüm uyarılar tarafsız ve gizli bir şekilde alınır, üst makamlara iletilir, işlenir ve arşivlenir. İhbarın alınmasından veri saklama süresinin sonuna kadar her olay, önyargısız bir şekilde, tam bir objektiflik içinde ele alınır ve ihbarı yapan taraf olarak kimliğiniz gizli tutulur.

3.6. Sonuçların Yönetilmesi

Coface çalışanları, iş akitlerinin bir parçası olarak etik ve dürüst davranmak ve Coface Davranış Kuralları doğrultusunda sağduyulu hareket etmekle yükümlüdür. Ayrıca çalışanlar, objektif hareket etme becerilerini engelleyen veya Coface görev ve sorumluluklarını gerektiği gibi yerine getirmelerini önleyen ya da Coface'ın itibarına zarar verme riskini artıran her türlü karmaşık durumdan kaçınmalıdırlar.

Bu Kuralların ihlali durumunda Coface'ın uygun disiplin tedbirlerini alma hakkını saklı tutar.

3.7. Gerçek Vakalar

1/ Coface Group bünyesinde yönetici pozisyonundasınız. Dijital pazarlama konusunda uzmanlaşmış bir aile üyeniz, sizden iş arama sürecinde ona yardımcı olmanızı istedi. Pazartesi günü bu konuyu İK müdürünüzle görüştünüz ve size pazarlamada açık bir pozisyon olmadığını söyledi. Siz yine de aile üyenizin özgeçmişini pazarlama direktörüne göndererek bir pozisyon yaratmasını istediniz.

Burada bir çıkar çatışması söz konusu mudur?

Evet bu çıkar çatışmasıdır. Bir aile üyenizin özgeçmişini, İK departmanını aradan çıkararak göndermeniz bir çıkar çatışmasıdır. Üstelik şirketteki pozisyonunuzu, bir

akrabanızı/şahsi ilişkiniz olan birini işe aldirmek için kullanmanız da bir çıkar çatışmasıdır. Bu da çıkar çatışması olduğunu kanıtlıyor.

2/ Yeni bir ürünün uluslararası lansmanından sorumlusunuz. Yıllardır üzerinde çalıştığı için bu ürünle ilgili önemli bir tecrübe kazanmış olan bir iş arkadaşınız var. Projenizi desteklemesi için bu arkadaşınızdan yardım istiyorsunuz.

Burada bir çıkar çatışması söz konusu mudur?

Hayır bu bir çıkar çatışması değildir çünkü burada, çıkar çatışmasının temel koşullarından biri olan kişisel menfaat eksiktir. Burada bir kişisel menfaat söz konusu değildir: menfaatler profesyoneldir ve Coface'ın işiyle ilgilidir.

3/ Üst düzey yöneticisiniz ve tüm yazıcıların yenilenmesi gerektiği size bildiriliyor. İhale açmıyorsunuz ve ekibinize danışmadan JolyPrint diye bir firmayla çalışmaya karar veriyorsunuz, bu kararı almanızın nedeni de firmanın ekipmanının kalitesinin çok iyi olması. İyi niyetinizden şüphemiz yok ancak sanırım, JolyPrint firmasının çoğunluk hissedarlarından biri olduğunuzu söylemeyi unuttunuz!

Burada bir çıkar çatışması söz konusu mudur?

Evet bu bir mevcut çıkar çatışmasıdır.

JolyPrint pazarda iyi bir konuma sahiptir ve çok rekabetçi ürün teklifleri sunmaktadır. Ancak diğer taraftan kişisel menfaatlerinizin (JolyPrint şirketinin çoğunluk hissedarlarından biri olmanız) göreviniz gereği sahip olduğunuz ayrıcalıkları etkileyebileceği bir pozisyondasınız. Evet bu bir potansiyel çıkar çatışmasıdır. Ayrıca bir ihale açmamanız ve keyfi olarak, hissedarı olduğunuz firmayı seçmeniz, kişisel menfaatinizin kararlarınızı etkilediğini göstermektedir. Bu da çıkar çatışması olduğunu kanıtlıyor.

4/ Bir tedarikçiniz, önemli bir spor müsabakasının final maçına sizi davet etti ve tüm masrafları karşılayacak. Bunun karşılığında, müzakere sürecinde olduğunuz sözleşme için olağandışı yüksek bir prim istedi.

Bu işlemin yasalara uygun olduğu konusunda şüpheniz var mı?

Bu tutar, 200 Euro limitinin oldukça üzerinde.

Tedarikçinizin bu daveti, ticari ortaklar arasında iyi ilişkilerin kurulmasına, sürdürülmesine ve geliştirilmesine yönelik makul ve uygun davranışlar kriterlerini karşılamıyor gibi görünüyor. Size tavsiyemiz bu daveti reddetmeniz ve Uyum Görevlinize durumu bildirmenizdir.

5/ Yerel sigortacılık kurumu, lisans alarak ülkede sigorta faaliyetleriyle iştigal etme ihtimalinizi artırmanız için size özel bir yerel danışmanla çalışmanız yönünde tavsiyede bulunuyor.

Bu işlemin yasalara uygun olduğu konusunda şüpheniz var mı?

Yerel danışman, lisansı alma şansınızı artıracak belirli bilgi birikimine ve beceriye sahip olabilir ancak aynı zamanda bu, Coface'ın, kamu çalışanına rüşvet teklif edilmesi gibi ceza gerektiren bir suçta dahil olmasına neden olabilir.

Dolayısıyla yerel danışmanla çalışmaya başlamadan önce, gerçekten kendisinden beklenen işi yapacağından ve buna dair kanıtları muhafaza edeceğinden emin olmalısınız.