

11. Uluslararası Etik Zirvesi

8 Ekim 2024 Tarihinde Hilton İstanbul Bosphorus Otel’de Gerçekleştirilecek

Yapay Zekâ,
Teknoloji ve Etik

Abdi İpekçi
ve Etik

Güçlü Etik Kültüre Sahip Olmak,
Kuruluşu Daha Güçlü Kılar

İş Etiği ve Uyum Politikalarının
Ticari Hayattaki Yeri ve Önemi

AI, Teknoloji ve Etik:
Geleceği Şekillendirirken
Değerlerimize Sahip Çıkmak



İş Etiğinin Olmadığı Bir Yerde İtibardan Bahsetmek Mümkün Değildir.

Suistimal önleme, inceleme, adli muhasebe, kurumsal istihbarat, ticari uyuşmazlık, adli bilişim, elektronik keşif ile muhasebe ve mali işler yönetimi alanlarında hizmet veren CEREBRA'nın iş etiğine bakış açısını, Şirket Yönetici Ortağı Fikret Sebilcioğlu ile konuştuk.

Cerebra olarak iş etiğine bakış açınız nedir?

Cerebra olarak iş etiğine bakış açımız aslında Cerebra'nın amaç ve değerlerinde kendini gösteriyor. Biz, etik ve dürüst olmayan eylemlerin iş dünyasını yozlaştırdığını, adil rekabeti bozduğunu ve sonuç olarak toplumsal refahı olumsuz etkilediğini düşünüyoruz.

Yasalar ve düzenlemeler, sorumlu davranış için asgari standartları belirler. Ancak bu standartlar genelde toplumun belediği etik davranışların çok gerisinde kalır. Bunun yanında, birey ve toplumların davranışları üzerinde çok önemli etkisi olan kültür ve dinin de iş dünyasında beklenen etik davranışları karşılamadığı çok açıktır. Toplum çok ileride koşuyor ama iş dünyasında birçok kural seti bunun arkasında kalıyor. İşte tam bu noktada, toplumun beklentileri ile şekillenen ve çitayı sürekli yükselten iş etiği, iş dünyasında kurumlar üzerinde bir baskı unsuru olarak karşımıza çıkıyor. Aslında uzun bir süredir kurumsal yönetim, kârın yanında başka



Cerebra olarak bir işi sürdürülebilir bir şekilde büyütmenin ve finansal başarı elde etmenin en güvenilir yolunun, dürüstlüğe ve etik değerlere bağlı çalışmak olduğuna inanıyoruz.

faktörlerin de sürdürülebilirlik açısından önemli olduğunu iş dünyasına hatırlattı, hatırlatmaya devam ediyor. İş etiği, uyum ve itibar konuları da son zamanlarda ağırlığını daha da hissettirmeye başladı.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında, Cerebra olarak bir işi sürdürülebilir bir şekilde büyütmenin ve finansal başarı elde etmenin en güvenilir yolunun, dürüstlüğe ve etik değerlere bağlı çalışmak olduğuna inanıyoruz. Bu değerlerle çalışan bir şirketin daha sağlıklı büyüyeceğini, çevre, insan hakları, yolsuzlukla mücadele gibi kritik konularda sosyal sorumluluklarını yerine getireceğini, markalarına değer katacağını ve itibarlarını koruyacağını düşünüyoruz.

Kurum olarak iş etiği ve itibar arasında ne gibi bir ilişki olduğunu düşünüyorsunuz?

İş etiği ile itibar arasında doğrudan ve oldukça güçlü bir ilişki olduğunu düşünüyorum. İş etiği, bir kurumun iş yapma biçimindeki ahlaki ilkeler ve değerler bütünüdür. Bu etik değerler sadece yasalara uygunluk değil, aynı zamanda dürüstlük, adalet, şeffaflık ve sosyal sorumluluk gibi unsurları da içerir.





Bir kurumun etik değerlere bağlı kalması hem iç hem de dış paydaşlar tarafından olumlu algılanır. Bu durum da kurumun itibarını güçlendirir ve ona güven duyulmasını sağlar.

İş etiği ve itibar arasındaki ilişki, bir ağacın kökleri ve meyveleri arasındaki ilişki gibidir. İş etiği, ağacın kökleridir. Bu kökler, toprağın derinliklerine kadar uzanarak ağacı besler; ona güç ve dayanıklılık sağlar. Sağlam ve derin kökler olmadan ağaç büyüyemez, gelişemez ve dış etkenlere karşı direnç gösteremez. İtibar ise ağacın dallarında yetişen meyvelerdir. Bu meyveler, köklerin sağlamlığına ve ağacın genel sağlığına bağlı olarak olgunlaşır. Eğer kökler sağlam ve sağlıklıysa ağacın meyveleri de bol, lezzetli ve çekici olur.

Etik kültür bir şirketteki yazılı olmayan kuralların, ortak değerlerin ve etik standartların bir bütünüdür. Çalışanların karar alma süreçlerinde bir pusula görevi görür; onlara rehberlik eder.

Ancak kökler zayıf veya çürükse bu meyveler ya hiç oluşmaz ya da zayıf ve tatsız olur.

Kısacası, iş etiğinin olmadığı bir yerde itibardan bahsetmek mümkün değildir. Sağlam bir iş etiği anlayışı, kuru-

mun uzun vadede güçlü bir itibara sahip olmasını sağlar.

İş dünyasında şirketlerin bir etik kültüre sahip olmasının kendilerine ne gibi katkılar sağladığını düşünüyorsunuz?

Etik kültür, çalışanların ve yöneticilerin birbirleriyle ve dış dünyayla nasıl etkileşime geçeceğini belirleyen bir düşünce ve davranış kalıbıdır. Bu kalıp, iş yaparken hangi değerlerin ön planda tutulacağını, neyin kabul edilebilir, neyin kabul edilemez olduğunu açıkça ortaya koymalıdır. Aslında etik kültür bir şirketteki yazılı olmayan kuralların, ortak değerlerin ve etik standartların bir bütünüdür. Çalışanların karar alma süreçlerinde bir pusula görevi görür; onlara rehberlik eder.

Konuyu şirket açısından değil de birey açısından değerlendirdiğimizde etik kültürün, şirketin her seviyesindeki birey için de bir tür ahlaki çerçeve sağladığını söyleyebiliriz. Bu bireysel ahlaki çerçeve, kişilerin işlerini yürütürken ve kararlarını alırken adil, şeffaf ve sorumlu davranmalarını destekler; şirketin etik duruşunu şekillendirir ve performansını, güvenilirliğini, sürdürülebilirliğini artırır.

Etik kültür, bir şirkete güvenilirlik ve itibar sağlar. Çalışan ile müşterinin memnuniyetini ve sadakatini artırır. Rekabet avantajı ve uzun vadeli başarı getirir. En önemlisi de inovasyonu ve yaratıcılığı destekler; çalışanları cesaretlendirir.

İş etiği ile ilgili oluşumları şirketlerin yeni yeni entegre etmeye girişen kurumlara önerileriniz nelerdir?

Esasen iş etiğinin hayata geçirilmesinin, bir sabah kalktığımızda **"Hadi iş etiğini şirketimize entegre edelim!"** diyerek olamayacağını düşünüyorum. Bu işin olmazsa olması var: şirketin

kurucularının ve üst düzey yöneticilerinin bu konudaki isteği, samimiyeti ve desteği. Aslında üst düzey yöneticilerin ruhunda olanın, şirketin içinde ete kemiğe bürünmesinden bahsediyoruz.

Diğer bir deyişle, üst düzey yöneticilerin sahiplenmediği bir ortamda iş etiğinin şirketlere entegre edilmesi imkânsız. İş hayatında, maalesef, bulunduğu tedarik zincirinin zorlamasıyla bu tür çalışmaları “mış” gibi yapan şirketlere şahit oluyoruz. Bu uygulamalar belki kâğıt üzerinde kısa vadede işe yarıyor ama er ya da geç bir yerde gerçekler ortaya çıkıyor.

Özetle, etik kültürün yerleşmesi için üst yönetimin tam desteği şarttır. Üst düzey yöneticiler, etik davranışları teşvik etmeli ve bu konuda örnek olmalıdırlar. Yönetimin bu süreçte aktif olarak yer alması, diğer çalışanların da etik kurallara uyum göstermesini sağlayacaktır.

Üst yönetimin desteğinin sağlanması şartı yerine getirildikten sonraki en kritik adım, şirketin maruz kaldığı

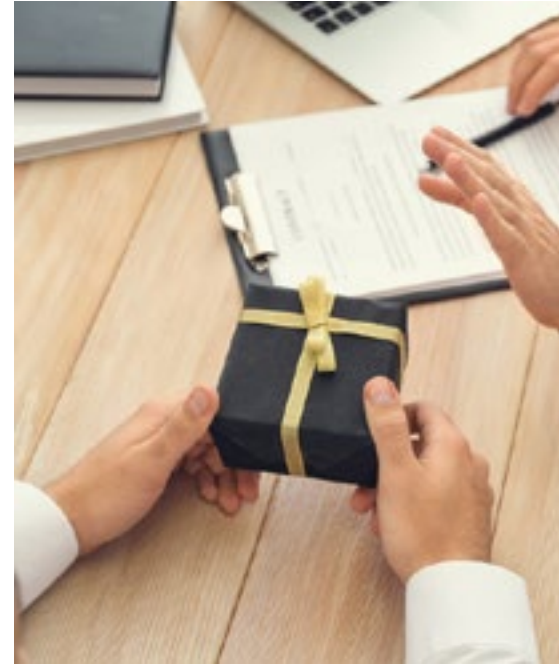
Ben, iç soruşturmaları bir futbol maçında gol atmak için yapılan son dokunuşa benzetirim. Yıllarca iş etiğini geliştirmek ve yaygınlaştırmak için uğraşabilirsiniz; ancak bir gün, gelen bir ihbarı hiç soruşturmaz veya soruşturduktan sonra faili cezalandırmazsanız maalesef “son dokunuş”u yapamamış olursunuz.

etik, suistimal ve uyum risklerinin belirlenerek bu doğrultuda etik kodların oluşturulması ve yaygınlaştırılmasıdır. Bu süreçte riskler belirlenir. Kurumun değerleri ve etik ilkeleri doğrultusunda bu risklerin yönetilmesi ve bertaraf edilmesi için, çalışanlar ile yöneticilerin uyması gereken temel kuralları, prensipleri içeren bir etik kod oluşturulur. Etik kod bu işin anayasasıdır. Etik kodun tüm çalışanlar tarafından anlaşıldığından emin olmak için eğitimler ve atölye çalışmaları düzenlemek önemlidir. Böylece çalışanlar, bu kuralların günlük işlerinde nasıl uygulanacağını net bir şekilde kavrayabilirler.

Ayrıca, iş etiğinin hayata geçirilmesinde ihbar mekanizmalarını da içeren açık iletişim kanallarının oluşturulması, şeffaflık ve hesap verebilirliğin yaygınlaştırılması, disiplin, ödüllendirme ve teşvik mekanizmalarının hayata geçirilmesi ve gerektiği durumlarda da iç soruşturmaların yürütülmesi çok önemlidir.

Bu noktada “iç soruşturmalar”ın önemine de dikkat çekmek gerekiyor. Ben, iç soruşturmaları bir futbol maçında gol atmak için yapılan son dokunuşa benzetirim. Yıllarca iş etiğini geliştirmek ve yaygınlaştırmak için uğraşabilirsiniz; ancak bir gün, gelen bir ihbarı hiç soruşturmaz veya soruşturduktan sonra faili cezalandırmazsanız maalesef “son dokunuş”u yapamamış olursunuz. İşin kötüsü, bu noktadan sonra, geçmiş uğraşlarınızın da bir anlamı kalmayabilir.

Biz Cerebra olarak bu konunun önemini farkındayız ve şirketlerde oluşturduğumuz güçlü iç kontrol sistemleri ile yürüttüğümüz kapsamlı soruşturmalar sayesinde, yöneticilerin suistimaller nedeniyle karşılaşabileceği itibar kaybını, etik kültürün yozlaşmasını, operasyonel aksaklıkları ve hukuki so-



runları en aza indirmelerine yardımcı oluyoruz.

Yapay zekâ ve yeni teknolojilerin iş etiğine ne gibi faydaları olabilir?

İş etiğinin hayata geçtiği en önemli an, karar verme anıdır. Kararı verecek kişi, kendi ahlaki değerleri ile kurumunun etik ilkeleri doğrultusunda bir karar verir. Bu karar verilirken gerekli olan verilerin toplanması ve değerlendirilmesinde yapay zekâ veya yeni teknolojiler destekleyici rol oynayabilir. Örneğin bu teknolojiler.

- Şeffaf karar alma sürecini destekleyebilir;

- Kurumların yasal uyumluluklarını otomatik olarak izleyebilir, raporlayabilir ve böylece, yasal gerekliliklerin ihlali gibi durumlar minimize edilebilir;

- Belirli bir kararın tanımlanmış olası etik sonuçlarını önceden tahmin ederek alternatif çözümler sunabilir;

- Çalışanların iş etiği konusunda eğitim almalarını kolaylaştırabilir;



ESG'ye ilişkin gelişmeleri incelerken işin özünde, değişen yatırımcı etiğini görüyorum. Yatırımcılar son yıllarda yatırım kararlarını alırken ve portföylerini yönetirken ahlaki ve etik prensipleri daha yoğun bir şekilde dikkate alıyor.

- İşlemlerin ve kararların izlenebilirliğini artırarak, şeffaflık ve hesap verebilirlik sağlayabilir (blok zincir gibi).

Yapay zekânın ve yeni teknolojilerin etik karar süreçlerinde yukarı belirttiğim olası destek sistemlerinde yer almalarına rağmen, insan yargısının ve duygusal zekânının yerine geçebileceğini düşünmüyorum. İnsan ve makine iş birliğinin iş etiğindeki uygulamalarının gelecekte kaçınılmaz bir şekilde artacağını düşünüyorum.

ESG'nin etik ve uyum konularında sizce ne gibi etkileri olacak?

Bildiğiniz üzere ESG, yatırımcılar ve diğer paydaşlar tarafından bir şirketin sadece finansal performansını değil, aynı zamanda uzun vadeli sürdürülebilirliğini ve etik sorumluluklarını değerlendirmek için kullanılan bir çerçeve hâline geldi ve sürekli bir gelişim içinde. Bu süreçte, şirketlerin uzun vadeli risklerini azaltmalarına ve sürdürülebilir büyüme sağlamalarına yardımcı olması için birçok ölçülebilir faktör geliştirildi. Bu nedenle, ESG raporlaması ve performansı, günümüzde yatırım kararlarında giderek daha önemli bir rol oynamaktadır.

ESG'ye ilişkin gelişmeleri incelerken işin özünde, değişen yatırımcı etiğini görüyorum. Yatırımcılar son yıllarda yatırım kararlarını alırken ve portföylerini yönetirken ahlaki ve etik prensipleri daha yoğun bir şekilde dikkate alıyor. Sadece finansal getirilere odaklanmıyor, yatırımlarının topluma, çevreye ve genel olarak dünyaya olan etkilerini de göz önünde bulunduruyorlar. Bu aslında yeni bir gelişme değil ama

ESG ile ölçülebilir ve karar mekanizmalarında kullanılabilir hâle geldi.

Kısaca, etik ve uyum ESG'nin her yerinde var. Genel anlamda toplumun beklentileri ile şekillenen ve değişen iş etiğinin sürekli olarak ESG'yi etkileyeceğini düşünüyorum. Aslında bu döngü içinde daha fazla ESG raporlamaları ile bilgilenen toplum, iş dünyasından beklediği "iş etiği" çitasını daha da artıracak. Zaman içinde bu döngüyü daha net göreceğiz.

Cerebra olarak iş etiği konularının yaygınlaşması için Türkiye ve dünyada ne gibi projelerin üzerine yoğunlaşıyorsunuz?

Cerebra'nın varoluş amacı, iş etiğine dayalı çözümler sunmaktır. Cerebra olarak sunduğumuz hizmetlerle, dürüstlük ve etik değerler yoluyla sorumlu iş davranışını teşvik ederek toplumsal refahı geliştirmeyi amaçlıyoruz. Bu nedenle kararlı ve cesur bir şekilde, şirketlerdeki etik ve yasal olmayan eylemlerle mücadele ediyor, iş ortaklarımıza da mücadelelerinde destek oluyoruz.

Cerebra olarak, işimizdeki başarının sadece rakamlarla değil, aynı zamanda sahip olduğumuz değerlerle de ölçüldüğüne inanıyoruz. Bu doğrultuda, sosyal ve ekonomik yönden önemli sivil toplum örgütlerindeki varlığımız, Cerebra'daki amacımızı hayata geçirme arzumuzun bir yansımasıdır. Özellikle Etik ve İtibar Derneği, Uluslararası Şeffaflık Derneği, İç Denetim Enstitüsü ve Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği gibi önemli sivil toplum örgütlerinde Cerebra olarak yürüttüğümüz sayısız faaliyetlerle bu amacımızı somutlaştırıyoruz. Bu platformlar aracılığıyla, Cerebra'da inandığımız değerlere ilişkin sektör standartlarını yükseltiyor, iş dünyasında farkındalık yaratıyor ve toplumsal refah için çalışıyoruz.■