

I. AMAÇ VE KAPSAM

Türkiye İş Bankası A.Ş. (Banka) çalışanlarının, müşterileri ile sosyal ilişki içinde olmaları doğal ve kabul edilebilir bir durumdur. Bu ilişkilerin çıkar çatışmasına yol açmamasının sağlanması esastır. Bu politika kapsamında, iş ilişkilerini güçlendirmek amacıyla verilen veya alınan hediyelerin, düzenlenen ağırlama faaliyetlerinin meşru çerçevesi tarif edilmektedir.

II. TANIMLAR

Hediye, genellikle iş ilişkisi içerisindeki kişiler arasında, maddi veya manevi bir karşılık gerektirmeyen, ticari nezaket veya teşekkür amacıyla verilen ürünlerdir.

Çıkar çatışması; çalışanın karar almasında veya görevini yerine getirirken, banka aleyhinde olan veya değişen şartlar dahilinde olabilecek herhangi ekonomik ve kişisel çıkarı kapsar. Bu durumun derhal üst yöneticiye bildirilmesi ve üst yöneticinin çıkar çatışmasını ortadan kaldıracak tedbirleri derhal alması gerekir. Bazı durumlarda, çalışanın işvereni olumsuz şekilde etkileyecek işlemleri, kendisi için değil, bir yakınına veya üçüncü taraflara fayda sağlamak amaçlı olabilir.

III. TEMEL ESASLAR

1. Yasalara uygun olduğu yerlerde bile, çalışanlar Banka'nın Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası ile Etik İlkeler ve Çalışma Kurallarını ihlal edecek şekilde iş amaçlı hediye veremez ya da alamazlar.
2. Banka çalışanları müşterilerden veya görev yaptığı birimin mal veya hizmet satın aldığı tedarikçilerden ve İş Bankası Grubundaki şirketler de dahil olmak üzere iş ilişkisi içinde bulunulan üçüncü taraflardan hediye kabul edemez ve hiçbir şekilde hediye istemek için teklifte bulunamaz.
3. Altın, pırlanta gibi değerli madenler, nakit ve nakde tahvili kolay olan ürünler ile indirim/hediye çeki ve tatil gibi hediyeler hiçbir suretle kabul edilemez.
4. Bizzat çalışan tarafından talep edilmemesi şartıyla; ajanda, kalem, takvim gibi dönemsel olarak verilebilen ve maddi değeri yüksek olmayan hatıra / promosyon niteliğindeki hediyeler kabul edilebilir.
5. Çalışanların kabul etmeme iradesinin karşı tarafça kesinlikle kabul görmediği, bu nedenle iş ilişkisinin zedelenme riskinin olduğu istisnai hallerde, ticari teamüllere uygun ve maddi değeri yüksek olmayan hediye kabul edilebilir.
6. Maddi değeri yüksek olmayan hediyeler ise kabul edilen tarih, nevi, tutarı, takdim eden müşteri gibi bilgiler belirtilmek suretiyle Şubede/Bölümde kayıt altına alınır. Bununla birlikte promosyon ürünleri ve parasal değerinden ziyade itibari değeri bulunan hediyeler için kayıt tutulmasına gerek bulunmamaktadır.
7. Kabul edilen hediyelerin, hediye verenin öncelikli bir muameleye, herhangi bir ayrıcalığa kavuştuğu yönünde intiba yaratmaması yahut bu durumun Banka'nın imajını zedelememesi gözetilir.
8. Çalışanların görevleri nedeniyle oluşan ilişkiler çerçevesinde aile üyelerine verilen hediyeler için de yukarıda belirtilen düzenlemeler geçerlidir.
9. Banka çalışanları iş dünyasında kabul edilebilir, makul ve mütevazı olması kaydıyla temsil ve ağırlama amacıyla eğlence ve yemek organizasyonlarına katılabilirler. Temsil ve ağırlama amacıyla Banka çalışanlarının eğlence veya yemek vermesi durumunda ise Banka tarafında belirlenen Temsil ve Ağırlama Yetkileri uygulanır.
10. Banka veya banka namına hareket eden herhangi bir taraf, bir davete ev sahipliği yapıyorsa, konuklara ait, yol ve konaklama masrafları konuklarca; banka çalışanlarının davet ve iş gereği gerçekleştireceği yol ve konaklama masrafları da Banka tarafından karşılanır. Gerekli, makul veya açıklanabilir durumlarda (eğitim faaliyetleri, kurumsal iletişim organizasyonları vb.) masraflar banka tarafından veya davet gönderen tarafından ödenebilir.
11. Kendileri teklif etmemek ve sadece özel günlerde kutlama amaçlı olmak kaydıyla yöneticiler doğrudan veya dolaylı olarak kendilerine bağlı çalışanlardan veya çalışanlar bağlı oldukları yöneticilerden maddi değeri yüksek olmayan hediye kabul edebilir.
12. Bu politikanın kurallarına aykırılığı tespit edilen davranışlara ilişkin olarak, Banka mevzuatı ile Toplu İş Sözleşmesinin ilgili hükümleri ve prosedürleri çerçevesinde, iş sözleşmesinin feshine kadar varabilecek, gerekli disiplin cezası uygulanır. Yasal koşulların oluşması halinde adli makamlara bildirilir.
13. Hediyein politikaya uygun olup olmadığı yönünde bir tereddüt oluşması halinde İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü'nün görüşü alınır.

IV. GÖZETİM/DENETİM

Bu politikanın uygulaması, ilgili Genel Müdürlük Bölümü tarafından İnsan Kaynakları Komitesi'nin gözetiminde gerçekleştirilir. Bu politikanın hükümlerine uyumun denetimi, iç denetim kapsamında gerçekleştirilir. Söz konusu denetimler sonucu saptanan bulguların giderilmesine yönelik eylem planlarının yerine getirilmesine ilişkin esaslar İnsan Kaynakları Komitesince belirlenir.

V. GÖZDEN GEÇİRME

Bu politika, yılda en az bir kez olmak üzere, gereksinimler ve faaliyet koşullarındaki değişiklikler doğrultusunda İnsan Kaynakları Komitesi tarafından gözden geçirilir. Gerekli görülen güncelleme ve değişiklikler, İnsan Kaynakları Komitesi'nin önerisiyle Yönetim Kurulu tarafından onaylanarak yürürlüğe girer.

Bu politika İş Bankası'nın kurumsal internet sitesinde yayınlanır.

VI. YÜRÜRLÜK

Bu politika, Yönetim Kurulu tarafından 31.12.2014 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe girmiştir.