



**TÜRKİYE
İÇ DENETİM
ENSTİTÜSÜ**
1995

**ULUSLARARASI
İÇ DENETİM SEMPOZYUMU**
2 EKİM 1995, İSTANBUL

**INTERNATIONAL INTERNAL
AUDIT SYMPOSIUM**
2 OCTOBER 1995, ISTANBUL

TÜRKİYE İÇ DENETİM ENSTİTÜSÜ YAYINLARI
YAYIN NO 21
THE INSTITUTE OF INTERNAL AUDITING TURKEY
PUBLICATION NUMBER: 21

ULUSLARARASI İÇ DENETİM SEMPOZYUMU

2 EKİM 1995, İSTANBUL

INTERNATIONAL INTERNAL AUDIT SYMPOSIUM

2 OCTOBER 1995, ISTANBUL

TÜRKİYE İÇ DENETİM ENSTİTÜSÜ YAYINLARI

YAYIN NO 21

THE INSTITUTE OF INTERNAL AUDITING TURKEY

PUBLICATION NUMBER: 21

ULUSLARARASI İÇ DENETİM SEMPOZYUMU /INTERNATIONAL INTERNAL AUDIT SYMPOSIUM

Türkiye İç Denetim Enstitüsü Yayınları / The Institute Of Internal Auditing Turkey

Yayın No / Publication Number: 21

© 2022, Türkiye İç Denetim Enstitüsü Derneği

© 2022, The Institute Of Internal Auditing Turkey

Yayınlanan kitabın içeriğinde yer alan, görsel ve metin içerikleri ile görüşlerin sorumluluğu ilgili kişiye aittir. Yazıda yer alan tüm eksiklik ve yanlışlıklardan yazarı sorumludur. Kitabın her hakkı saklıdır. Bu kitabın hiçbir kısmı yayıncısının yazılı izni olmaksızın elektronik veya mekanik, fotokopi, kayıt ya da herhangi bir bilgi saklama, erişim sistemi de dahil olmak üzere herhangi bir şekilde çoğaltılamaz.

ISBN: 978-605-73775-1-7

Yayıncı / Publisher

Türkiye İç Denetim Enstitüsü Derneği

Mecidiyeköy Mah. Cemal Sahir Sk.

No: 29 D: 30-31 Şişli / İstanbul

Tel: 0 212 212 55 24-25

Faks: 0 212 212 55 26

E-posta: tide@tide.org.tr

Editörler / Editors

Ali Kamil Uzun

Gürdoğan Yurtsever

Sibelnur Söker

Ethem Yenigün

Ertan Küçükyağcı

Alp Buluç

Tuğrul Bozbey

Kerem Ulusoy

Türkiye İç Denetim Enstitüsü İnternet ve Sosyal Medya Adresleri**The Institute Of Internal Auditing Turkey Internet and Social Media Addresses**www.tide.org.trwww.tide.org.tr/page/175/lc-Den-Derwww.icdenetimkongresi.org<https://www.tide.org.tr/page/151/Sur-Mes-Gel-Egt>www.tide.org.tr/tide/9/muze-hakkındawww.facebook.com/lcDenetimtwitter.com/iiaturkeywww.instagram.com/iiaturkeywww.linkedin.com/in/iiaturkey/<https://www.youtube.com/user/lcDenetim>**Enstitümüzün kurumsal tarihinde miladi bir değer ve öneme sahip ilk etkinliğimizi ve ilk yayınımızı;**

Gönüllü ve öngörülü sivil girişimcilikleri ile TİDE'yi var eden kurucu üyelerimize,

Meslek ailemizin gönlünde daima yaşayacak olan vefat eden üstatlarımıza, meslektaşlarımıza,

TİDE'nin kurumsal varlığının sürekliliğinde ve gelişiminde gönüllü ve özverili emekleri ile rol ve sorumluluk üstlenen kurul ve komitelerinde görev alan bilim ve meslek insanlarına,

Mesleğimizin geleceği genç meslektaşlarımıza,

TİDE'nin profesyonel hizmet gücü çalışanlarına, tüm paydaşlarımıza, iş ve çözüm ortaklarımıza, etkinlerimizin destekçisi olan kişi ve kurumlara,

Dünden bugüne uzanan, bayrağın başarı ile el değiştirdiği süreçte bizlerin yanında olan, desteğini esirgemeyen eş ve çocuklarımıza, ithaf ediyoruz.

Considering its milestone value and importance on our institutional history, we dedicate our first event and publication to;

our founding members who made TIDE a reality with their voluntary and farsighted civil entrepreneurship and efforts;

our masters and colleagues who have passed away and will forever live in the hearts of our family of professionals;

the academicians and professionals who have assumed roles and responsibilities and taken part in the boards and the committees of TIDE through their voluntary and selfless efforts in sustaining the existence of TIDE as an organization and its improvement;

our young colleagues upon whom the future of our profession depend, TIDE'S employees, all of our stakeholders, and our business and solution partners as well as the people and organizations that support our events and activities;

our spouses and children who have never spared their support to us and have been with us all along this ongoing journey, spanning from the past to the present where the torch is successfully passed from a person to another.



İstanbul Dedeman Oteli, TİDE Kurucu Yönetim Kurulu Üyeleri Ali Kamil Uzun, A. Meral Safsoy, Sancar İşçiel, Ayşegül Denli, Mahir Kadayıfçı, Mehmet Gerçek, Çetin Özbek ve Bağımsız Denetim Derneği Başkanı Fatih Dural

ÖNSÖZ

19 Eylül 1995 tarihinde kurulan Enstitümüzün kuruluşunun küresel ve ulusal ilanı, **2 Ekim 1995** tarihinde düzenlenen **“Uluslararası İç Denetim Sempozyumu”** ile gerçekleştiriliyor.

Kurumsal belleğimizde miladi bir değer ve öneme sahip ilk etkinliğimizi ve ilk yayınımızı yeniden gün yüzüne çıkarıyor, kurumsal belleğimizde yer alan değerlerimizin geleceğe taşınmasında değerlerimize ve geleceğe olan sorumluluğumuzu yerine getiriyoruz.

Bundan 27 yıl önce bu önemli organizasyonda konuşma yapan konukların konuşma metinleri ve sunumları İngilizce ve Türkçe olarak yayınlanıyor. Üyelerin gönüllü emekleriyle konuşmalar deşifre edilerek, çevirileri yapılarak bir kitap haline getiriliyor.

Enstitümüzün hem kuruluşunun duyurulduğu hem de önemli bir etkinliği olan “İç Denetim Sempozyumu” bildirimlerini siz üyelerimize yeniden sunarak; ilk etkinliğimizdeki başarı ve heyecanı siz değerli üyelerimizle yeniden paylaşmak ve aynı zamanda dijital bir kaydı olmayan ve çok az sayıda baskısı kalan bu kitabımızı, kalıcı hale getirerek üyelerimize ulaştırmak istedik. Bu sebeple, ilk kitabımızı, Türkiye İç Denetim Enstitüsü Yayınları’mızdan tekrar yayınlıyoruz. Kuruluş günleri heyecanını yansıtan bu ilk kitabımızı okurken o günlerin heyecanı ve coşkusunu birlikte yaşayacağımıza inanıyoruz.

Dün olduğu gibi bugün de meslek örgütümüzü ileriye taşıyan, birçok başarıya imza atan meslektaşlarımız, Enstitüye gönül veren bizler, hepimiz gururluyuz. Emek veren, gönüllü katkı ve katılımıyla birlikte olan hayalini, umudunu katan tüm meslektaşlarıma, değerli üyelerimize teşekkür ediyorum.

Kitabın yeniden yayınlanmasında emeği geçen TİDE Kurucu ve Onursal Başkanı Ali Kamil Uzun'a, Yüksek Divan Kurulu Üyesi Gürdoğan Yurtsever'e, Yönetim Kurulu Üyesi Sibelnur Söker'e, çevirileri gözden geçiren değerli üyelerimiz Ethem Yenigün, Tuğrul Bozbey, Alp Buluç, Kerem Ulusoy ve TİDE Genel Müdürü Ertan Küçükyalçın'a, tasarımı ve yayına hazırlanmasında emekleri için Serpil Kaya Vurgun'a teşekkür ediyorum.

Kuruluşundan bugüne her zaman olduğu gibi sürdürülebilir faaliyetler geliştirerek, üretmek, ülkemize ve mesleğimize değer katmaya, dünyaya örnek olmaya ve ilham vermeye devam edeceğiz.

Saygılarımla,

Uluhan Kumru
Türkiye İç Denetim Enstitüsü
Yönetim Kurulu Başkanı

FOREWORD

Global and national declaration of our Institute's foundation, which was founded on **September 19th, 1995**, was made in the **“International Symposium on Internal Audit”** held on **October 2nd, 1995**.

We bring to the light again our first event and first publication, which are of the value and importance of a milestone in our organizational memory, and fulfill our responsibility to our values and to the future by carrying our values that are rooted in our organizational memory to the future.

Twentyseven years ago, the texts of the speeches delivered and the presentations made by the guests in this important organization were published both in English and Turkish. The speeches were transcribed through voluntary work, and thanks to translations of the members, and they were published in the form of a book.

We wanted to present again the papers of the “The Symposium on Internal Audit” which is both an occasion when the foundation of our Institute was declared and an important event for our Institute, and thereby sharing again the success and enthusiasm of our first ever event with you, our venerable members, and furthermore, to make it available for our members by digitalizing to immortality this book which has no digital copy and has very few printed samples left. Therefore we are re-publishing our first book from the Turkish Institute of Internal Auditing Publications. We believe that we will experience together the excitement and enthusiasm of those days while reading this first book that reflects the excitement of the foundation days.

Today just as in the old days, our colleagues who have carried our professional organization further and achieved many successes, and we, namely those who hold the Institute dear and in high regard, are all proud. I extend my thanks to all of my colleagues and our esteemed members who put in their efforts and supported us with their voluntary contributions and participation, as well as those who put in their dreams and hopes.

I would like to offer my thanks to TIDE's Founding and Honorary President Ali Kamil Uzun, Member of Higher Council Gürdoğan Yurtsever, Board Member Sibelnur Söker for their contributions to the re-publication of the book, and to our esteemed members Ethem Yenigün, Tuğrul Bozbey, Alp Buluç, Kerem Ulusoy and TIDE's Chief Executive Officer Ertan Küçükyalçın for revising the translations, and last but not least, to Serpil Kaya Vurgun for the design of the book and her contributions and efforts in preparing the book for publication.

From our foundation till today, we will continue to contribute to our country and profession and set an example for the whole world, and inspire by producing and developing sustainable operations.

Best regards,

Uluhan Kumru
Turkish Institute of Internal Auditors
Chairman of Board of Directors

SUNUŞ

Ortak bir hayalin gönüllü emek ve fedakârlıkla yoğrulmuş öyküsü olarak ifade ettiğimiz Enstitümüzün kuruluşunu, 27 yıl önce düzenlediğimiz **“Uluslararası İç Denetim Sempozyumu”** ile iş ve meslek dünyasına ilan ederken **“Bugün, biz iç denetçiler için heyecan dolu, tarihi bir gün...”** sözleri ile sempozyum katılımcılarını selamlıyordum.

Bir yürek gibi alanımızdaki en yeni bilgi ve deneyimleri toplayıp, işleyip, dağıtarak, paylaşarak, kendi alanımızda Türkiye'nin yüreği olmak üzere 27 yıl önce başlattığımız mesleki örgütlenme, bugün, iş ve meslek dünyamızın gönüllerinde çarpan bir yürek oldu...

Yıllar önce ortak akılla attığımız tohumun nasıl da serpilip, geliştiğini, başarılı pek çok çalışmaya imza attığımızı görüyorum.

O dönemin koşullarında Kurucu Yönetim Kurulumuz ve kurucu üyelerimiz gönüllü emekleri ve kendi imkânlarıyla mesleğimizin uluslararası temsilcilerinin de hazır bulunduğu, mesleğin küresel bilgi ve deneyimlerini paylaşacağı önemli bir organizasyonu gerçekleştirmek için gayret sarf ediyordu.

Ülkemizde iç denetim alanında ilk defa ve mesleğin uluslararası temsilcilerinin de katılımı ile gerçekleştirilen etkinliğe 300'ü aşkın katılım sağlanması, mesleki örgütlenmenin gelişimi ve geleceği adına öncüsü olduğumuz girişimin başarısı için bizleri cesaretlendiriyordu.

1994 yılında 4 kişi ile başlatılan bir girişimin, 1995 yılında 47 kişi ile kuruluşu gerçekleştirilen “Enstitü” olarak kurumsal kimliğe dönüşmesi ve 300’ü aşkın katılımlı bir etkinlik düzenlemesi, paylaşarak gelişmek, katılımla ilerlemek prensibi ile çıkılan yolda başarının sürdürülebilir olacağı konusunda umutlandırıyordu.

Birbirinden farklı kurumların temsilcileri olan bizleri buluşturan, bir araya getiren, birlikte paylaşım ve katılım arzumuzu harekete geçiren, farklılıklarımızın zenginliğini, birlikteliğimizin sinerjisi ile değer yaratan bir güce dönüştüren bir girişimin ilk kurumsal faaliyeti olan “Uluslararası İç Denetim Sempozyumu”, açılış konuşmaları ve sunulan bildirileri ile kitap haline getirilerek Enstitümüzün ilk yayını olarak kurumsal belleğimizde yerini alıyordu.

Kurumsal geçmişimizin ilk çeyrek asırlık diliminin ilk etkinliği ve yayını, ikinci çeyrek asırlık dilimin ilk yıllarında geleceğe taşımak için meslek ailemiz ve paydaşları ile yeniden paylaşmak üzere dijital olarak yayınlanmasına destek veren TİDE Yönetim Kurulu Başkanı Uluhan Kumru ve Yönetim Kurulu üyelerine teşekkürlerimi sunuyorum.

Deşifre edilmiş metinleri ve çevirilerini gözden geçiren Yüksek Divan Kurulu Üyesi Gürdoğan Yurtsever, Yönetim Kurulu Üyesi Sibelnur Söker ve değerli üyelerimiz Ethem Yenigün, Tuğrul Bozbey, Alp Buluç, Kerem Ulusoy ile TİDE Genel Müdürü Ertan Küçükyağcı’nı, tasarımı ve yayına hazırlanmasında emekleri için Serpil Kaya Vurgun’a teşekkür ediyorum.

Gönüllü ve ileri görüşlü sivil girişimcilikleri ile Enstitümüzün kuruluş süreci ve ilk etkinlik ve yayınına emek veren Kurucu Yönetim Kurulu ve Kurucu üyelerimize şükranlarımı sunuyorum.

Sevgi ve Saygılarımla

Ali Kamil Uzun
Türkiye İç Denetim Enstitüsü
Kurucu ve Onursal Başkan

PRESENTATION

“Today is an exciting and historic day for us, internal auditors” were the words that I used to greet the attendees in the **“International Internal Audit Symposium”** that we organized 27 years ago where we declared to the world of business and the profession the foundation of our Institute which we describe as a story of a shared dream weaved through voluntary work and sacrifice.

The professional organization that we embarked on 27 years ago to serve as the heart of Turkey in our field by collecting, processing, distributing and sharing the latest information and experiences in the very same way as a heart does, today has become a heart beating in the chests of our business and professional world...

I witness how the seed we planted years ago based on shared wisdom have flourished and blossomed and produced numerous successful yields as a result.

Bound by the circumstances of the day, our Founding Board of Directors and founding members were —through their voluntary work and efforts — trying to hold an important event where international representatives of our profession would be attending and sharing their professional knowledge and experience from around the world.

The participation of more than 300 people in the event, which was held for the first time in the field of internal auditing in our country

and with the participation of international representatives of the profession, encouraged us for the success of the initiative we pioneered for the development and future of professional organization.

The transformation of an initiative started in 1994 with 4 people into a corporate identity as an "Institute", which was established with 47 people in 1995, and the organization of an event with more than 300 participants gave hope that the success would be sustainable on this journey set out with the principle of growth through sharing and progress through participation.

The "International Internal Audit Symposium", the first corporate event of an initiative that brings us, representatives of different institutions, together and unites us, activates our desire to share and participate together and transforms the richness of our differences into a power that creates value with the synergy of our unity, with its opening speeches and presented papers, turned into a book and took its place in our institutional memory as the first publication of our Institute.

I would like to thank Uluhan Kumru, the Chairman of the Board of Directors of TIDE, and the members of the Board of Directors for their support in the digital publication of the first quarter of a century of our corporate history, to carry it to the future in the first years of the second quarter century, to share it again with our professional family and stakeholders.

I would like to thank Gürdoğan Yurtsever, the Member of Higher Council, and the Board Member Sibelnur Söker and our esteemed members Ethem Yenigün, Tuğrul Bozbey, Alp Buluç, Kerem Ulusoy and TIDE's Chief Executive Officer Ertan Küçükyağcı for revising both the transcribed texts and their translations, also I would also like to thank Serpil Kaya Vurgun for her efforts and contributions in the design and preparation of the book for publication.

I would like to express my gratitude to our Founding Board of Directors and Founding Members who contributed to and worked in the foundation process of our Institute through their voluntary and farsighted social entrepreneurship as well as for holding our first event and publishing it as a book.

Best regards,

Ali Kamil Uzun
Turkish Institute of Internal Auditing
Founding and Honorary President

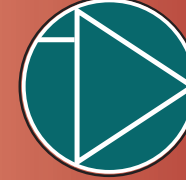
**ULUSLARARASI
İÇ DENETİM SEMPOZYUMU**



**İÇ DENETİM ENSTİTÜSÜ
TÜRKİYE**

2 EKİM 1995, İSTANBUL

**INTERNATIONAL
INTERNAL AUDIT SYMPOSIUM**



**THE INSTITUTE OF INTERNAL AUDITING
TURKEY**

2 OCTOBER 1995, İSTANBUL

İÇİNDEKİLER/CONTENTS

ÖNSÖZ / PREFACE	23
AÇILIŞ KONUŞMALARI / OPENING SPEECHES	27
<i>Ali Kamil Uzun</i>	28
<i>İç Denetim Enstitüsü Başkanı / President of IIA, Turkey</i>	
<i>Yalçın Küçükertunç</i>	36
<i>Sabancı Holding Murakabe Dairesi Başkanı / Director of Sabancı Holding Auditing Department</i>	
<i>Masum Türker</i>	44
<i>TÜRMOB Başkan Yardımcısı / Vice President of TURMOB</i>	
BİLDİRİLER / PRESENTATIONS	48
<i>Jean Pierre Garitte</i>	49
<i>ECIIA Başkanı / President of ECIIA</i>	
<i>Hans Newlands</i>	94
<i>Benelux Enstitüsü Başkanı / President of IIA Benelux</i>	
<i>Giovanni Grossi</i>	112
<i>IIA Batı Avrupa Bölge Direktörü, IIA İtalya Başkanı / IIA Director of West European Region, President of IIA-Italy</i>	

ÖNSÖZ

Değerli Meslektaşlarım,

İç denetçilerin bir meslek organizasyonu olarak, 19 Eylül 1995 tarihinde kurulan İç Denetim Enstitüsü, meslek camiasına kuruluşunu, 2 Ekim 1995 tarihinde düzenlediği sempozyumla açıklamıştır.

Ülkemizde uzun bir geçmişi olan denetim mesleğinin çağdaş bir meslek organizasyonuna kavuşturulmasında birçok meslektaşımızın emeği geçmiştir.

1994 yılı Aralık ayında Uluslararası İç Denetçiler Birliği temsilcisi Gionni Grossi ile İstanbul'da gerçekleştirilen buluşma ülkemizde uluslararası normlarda bir meslek organizasyonu oluşturulması konusunda atılan ilk adımı oluşturuyordu. Bu buluşmada değerli meslektaşlarım Ersin Güneralp, Hüseyin Karaçalı ve Sinan Tanakol ile birlikteydik. Bu buluşmanın ardından 1995 Ocak ayından itibaren birçok meslektaşımızla buluşarak Enstitümüzün kuruluş çalışmalarını yürüttük. 1995 Temmuz ayı Paris'te yapılan "Uluslararası İç Denetim Kongresi"nde uluslararası organizasyonun üst düzey temsilcileri Bill Bishop ve Jean Pierre Garitte ile yaptığım görüşmeyle de ülkemizde uluslararası nitelikte bir meslek organizasyonu oluşturulması konusunda gerekli desteği sağlayabileceğimizi gördük. Çabalarımızın sonucu bizlere İç Denetim Enstitüsü'nü kazandırdı.

Enstitümüzün ilk etkinliği olan Uluslararası İç Denetim Sempozyumu Bildirilerini kitap halinde meslektaşlarımıza sunarken, Enstitümüzün kuruluşunda emeği geçen tüm meslektaşlarıma, Sempozyum kitabının hazırlanmasında katkıları bulunan Ayşegül Algün, Belma Gerçek ve Yasemin Çamur'a teşekkür ediyorum.

Meslek tarihimizde önemli kilometre taşı oluşturacak ve Enstitümüzün ilk yayını olan Sempozyum kitabını tüm meslektaşlarıma ithaf ediyorum.

Saygılarımla,
Ali Kamil Uzun
İç Denetim Enstitüsü Başkanı

PREFACE

Dear Colleagues,

Audit Institute, which was established as a professional organization of Internal Auditors on 19 September 1995, declared its establishment with a symposium held on 2 October 1995.

Many of our colleagues have contributed to our efforts of having a contemporary professional organization that has deep roots in our country.

The meeting held with Mr. Giovanni Grossi, the representative of the International Internal Auditors Association, in Istanbul in December of 1994 was the first step to establishing a professional organization at international norms. My esteemed colleagues, Mr. Ersin Güneralp, Mr. Hüseyin Karacali, and Mr. Sinan Tanakol were present at the meeting. Following that meeting and starting from January 1995, we conducted a series of meetings aimed at establishing standardized procedures for our Institute. After my negotiations with Mr. B. Bishop and Mr. Jean Pierre Garitte, top level representatives of the organization in the "International Internal Audit Congress" held in Paris in July 1995, we realized that we can have the necessary support for establishing an international professional organization in our country. Our combined efforts made our Internal Audit Institute possible.

As we deliver the presentations of the International Internal Audit Symposium, the first activity of our Institute, in a form of a book

to all our colleagues, I would like to thank my colleagues, Ayşegül Algün, Belma Gerçek, and Yasemin Çamur for their contribution to the creation of the Symposium Book.

I would like to dedicate this Symposium book, the first publication of our Institute, to all of my colleagues with the firm belief that it is an important milestone in our history.

Yours sincerely,
Ali Kamil UZUN
President of IIA, Turkey

AÇILIŞ KONUŞMALARI / OPENING SPEECHES

ALİ KAMİL UZUN
İç Denetim Enstitüsü Başkanı

Değerli konuklar, meslektaşlarım,

Bugün biz iç denetçiler için heyecan dolu, tarihi bir gün...

İç denetim alanında böyle bir enstitü kurulması için koşullar epey hazırды.

Enstitünün ilgi ve faaliyet alanını oluşturan konular ve denetimin işleyiş prensiplerinin Türkiye'nin hiç de yabancı olmadığı, hepimizin malumdur.

İç denetim konusunda var olan tarihsel birikimlerimiz, ekonomik gelişim, genel denetim kültürünün ekonomik birimler üzerindeki etkileri ve buna bağlı olarak ekonomik birimler çağdaşlaştıkça çağdaşlaşan denetim anlayışlarına geçiş Türkiye'de bu konuda çok yoğun birikimlerin olduğunu göstermektedir. Bu birikimleri yaşadığımız akıl almaz değişim ve dönüşüm süreci içinde oluşmuşlardır.

Her gün hızı daha artan değişim ve dönüşüm süreci içinde bu hızı yakalayabilmek ve beraber olabilmek çabaları, enstitü girişimimizdeki gecikmenin nedenlerini oluşturmuştur.

Bugüne kadar birbirinden bağımsız odaklarca geliştirilen yöntem ve tekniklerin enstitümüzle birlikte bundan böyle bir arada tartışılıp, paylaşılacağı bir dönem başlamaktadır.

Bu girişimlerimizi destekleyen ve gerçekleşmesinde katkı ve emeği olan kişi ve kuruluşlara teşekkür ediyorum.

Değerli konuklar, meslektaşlarım,

Enstitümüz yeni kuruluyor ancak denetimle ilgili hususları yeni keşfetmiyoruz.

Denetimin yaşadığımız topraklarda köklü bir geçmişi var.

Bu geçmiş Cumhuriyet öncesi dönemlere kadar uzandığı, o günlerin kurumlarından bugünlere izler taşıdığı için köklü.

Bu gelenek içinde var olan zengin mirasla günümüz ekonomi ve işletmecilik anlayışının çağdaş uygulamaları arasında uyuma noktaları çok hızlı bir şekilde oluşturulmuştur.

Bu gelinen nokta, Türk denetim uzmanları olarak mesleğin geleceğine özgün katkılarımızın olacağı bir potansiyeli ifade etmektedir.

Türkiye ekonomik yapısı ve gelişim sürecinin özellikleri nedeniyle, öncelikleri ve karakterleri çok sık değişen sorunlarla karşılaşılıyor. Ekonomideki bu hızlı değişimlerin getirdiği sorun ve ihtiyaçları karşılamak için sürekli yenilikler getiriliyor.

Bu renkli kimliğiyle ülkemizde denetim alanında da önemli bir yaratıcılık potansiyeli bulunmaktadır. Çünkü çözümler problemlerden çıkmaktadır. Tüketici finansmanı konusunda Batı durağanlık yaşarken Tüketici Finans Kurumları ile yeni çözümler ürettiğimizi görüyorum.

Geçen yıl yaşadığımız çok ciddi bir krizin ardından çok hızlı büyüyen bir ekonomiyle karşılaşabiliyoruz. Öte yandan tarih boyunca çok farklı uygarlıklara ev sahipliği yapan Anadolu toprakları üzerinde yaşıyor olmamızın bizlere, yeniliklere oldukça açık, hızlı kavrayan, uyum gösteren her yeni ürünü çabuk kabul eden bir kültür esnekliği kazandırdığını da ifade etmeliyiz.

Bu esnek kültürel yapının yanı sıra dış karar odaklarının etkisiyle de ekonomik sistem kendi iç mekanizmalarının gerektirdiği yönelimlerin dışına da sürükleniyor.

Kur ve faiz oranları üzerindeki baskılar, ani mevzuat değişiklikleri, kayıt dışı ekonominin boyutları, sistemde umulmadık sonuçların oluşmasına neden oluyor.

Bunun sonucu, yönetimde kararların koşulları değişiyor. Buna paralel olarak da kararların değerlendirilmesinde kriterler, ölçüm aletleri değişiyor.

Böyle bir ortamda yaşanan Türkiye'deki denetim sürecini, sürekli esneyip esnetilip sürekli büzülen-büzültülen bir "LASTİK BOYUNU" ölçmeye benzetebiliriz.

Yönetim kadar denetimin de çok güçleştiği bir ortam!

Böyle bir ortamda bir kuruluşun denetim yöntemleri ne olmalı?

İşte böyle bir ortamda, FUZZY LOGIC kavramıyla açıklanıp anlaşılabilir uygun çözümler geliştirme ihtiyacı doğuyor.

"Değişen durumlara, özgün koşulların gerektirdiği çözümleri üretmek!"

Bu yönüyle ülkemiz, dünya üzerinde iyi bir laboratuvar oluşturuyor. Yönetimle birlikte denetim sistemlerinin gelişimine yeni boyutlar katılması bu laboratuvarda mümkün.

Böylesi dinamik, hızlı değişen günümüz koşullarıyla bundan sonra dinamik ve hızlı değişecek geleceği düşündüğümüzde, iç denetimin stratejik önemi, proaktif rolü, risklerin yanı sıra fırsat da ortaya koyma yaklaşımı kendiliğinden karşımıza çıkmaktadır.

Düşünülenin aksine, iç denetim fonksiyon yitirmeyecek, geleneksel kimliğinden çok farklı bir kimliğe bürünecektir. Bu kimliğiyle, iç denetçi bir futuristic fonksiyonu üstlenecek, her alanda ihtiyaçları ve fırsatları gösterecek birçok fonksiyona ışık tutacaktır.

Diğer bir ifadeyle, gökdelenin katlarını kapıdan giren adam sayamıyor... Bu nedenle, biraz daha geride durup bakacak insana ihtiyaç her zaman olacaktır.

Değerli konuklar meslektaşlarım,

Birçok alanda olduğu gibi İstanbul, iç denetim alanında da birçok yolun kesiştiği yer olma konumundadır.

Balkan, Avrasya, Orta Doğu, Akdeniz ve İslam ülkeleri için önemli bir odak noktasıdır Türkiye.

İnanıyoruz ki, çeşitli kültürlerin buluşma noktası olan ülkemizin endüstriyel zenginliğinin yoğunlaştığı İstanbul'da kurulan İç Denetim Enstitümüz bu zenginliğin yaratıcı imkanlarını değerlendirerek mesleğimize önemli katkılarda bulunacaktır.

Enstitüyü kurma çalışmalarımızın, bu nitelikte önemli bir toplantıyla gerçekleşmesi, bize büyük mutluluk vermektedir. Mesleğimizde dünyanın önde gelen uzmanlarından olan konuk konuşmacılarımıza, Enstitümüz ve sizler adına şükranlarımı sunuyorum. Bu sempozyum bir kilometre taşıdır. Çıkış noktasıdır.

Gerek Türkiye'de gerekse uluslararası alanda üretilen bilgi ve deneyimlerin derlenmesi, işlenip tartışmaya açılması, sonuçlarının ülkemiz ve uluslararası alanda yayılmasının sağlanması Enstitümüzün temel amacını oluşturmaktadır.

Bir başka ifadeyle Enstitümüz, bir yürek gibi alanımızdaki en yeni bilgi ve deneyimleri toplayıp, işleyip, olumlu bir hale getirip, dağıtarak çalışacaktır.

İç Denetim Enstitüsü kendi alanında Türkiye'nin yüreği olmak üzere tüm dünyaya açık, hızlı ve sağlıklı iletişim kanallarıyla bilgi ve deneyim alışverişini, dünyadan Türkiye'ye ve Türkiye'den dünyaya iki yönlü sağlayacaktır.

İşte, YÜREK atmaya başladı bile...

Teşekkür ve saygılarımla...

ALİ KAMİL UZUN
President of IIA Turkey

Our valuable guests and colleagues,

Today is an exciting and historic day for us auditors. The right conditions for establishing an Internal Auditing Institute have been prevalent for some time in Turkey.

The scope of activity and the subject matter of the Audit Institute are not new to us here in Turkey. Turkey's heritage in the field of internal audit, the economic development, the improvement in the culture of general audit, and, connected to that, transition to modern audit systems as the Turkish economy modernizes, all indicate experiences have been accumulated during the process of unbelievable change and conversion. The efforts to catch up and coordinate with the ever-increasing speed of events have constituted the reasons for the delay in our initiation of the institute.

With the foundation of our institute, a new era is beginning - this is an era of sharing and discussing the methods and techniques that have been developed by independent circles. I would like to thank those individuals and organizations that have supported and helped materialize our initiatives.

Dear guests and colleagues,

Indeed, our Institute has just been founded, yet we are not inventing auditing for the first time. Auditing has a deep-rooted history on these lands. Its history goes back to pre-Republic days and therefore bears traces of the institutions of the pre-Republic days. The harmonization of this rich heritage with applications of modern marketing techniques is being rapidly realized. The point reached indicates a potential for the future and for the Turkish auditors to make original contributions to the profession.

Due to the economic structure and the unique processes of change she experiences, Turkey faces problems whose priorities and nature change frequently. Innovations solve the problems and help to meet the needs brought about by these rapid changes. In such a setting, there is significant creative potential in our country. All that is because solutions rise from problems.

While consumer financing is stagnant in the western world, as we can see, together with Turkish consumer finance institutions, we are able to produce solutions. Even after a financial crisis that we experienced last year in Turkey, we are now observing a very rapidly growing economy.

The fact is that we, Turks, live on. Asia Minor, the host to so many different civilizations throughout human history has made us open to the innovations, quick to grasp and adjust to situations. It has provided us with cultural flexibility to quickly accept and adapt to all new products.

Nonetheless, along with such flexible cultural structure, due to the impact of outside decision making circles, the Turkish economic system can also shift outside the trends brought about by its own inner mechanism.

The pressures on foreign exchange and interest rates, abrupt changes in regulations, the dimension of the unregistered economy all contribute to unexpected effects on the system. Consequently, the conditions for decision - making in the administration also change. Parallel to that, the criteria and measuring tools employed in evaluating the decisions change as well.

The process of auditing practiced under such conditions in Turkey can resemble measuring the "length of an elastic band" that flexes or has been flexed. It is a difficult medium not only for management but also for audit.

What should be the methods of audit in such an environment? It is in this type of environment that suitable solutions can be explained by the concept of "Fuzzy logic" - "Producing solutions particular to changing

circumstances!” In that respect, Turkey is a good laboratory for the rest of the world. Together with the management it is possible to add new dimensions to the development of audit systems.

When we think of such dynamic, rapidly changing conditions of today, as well as an even faster- moving future that awaits us, the strategic importance, the proactive role and the approach of internal audit not just in pointing out risks but also the opportunities, we can say that internal audit will not become unnecessary, as some people think. It will, whomever, assume a very different identity, different from its traditional identity. An internal auditor will assume the role of a futurologist, shedding light to needs and opportunities in every field.

In other words, a person entering a skyscraper cannot count the number of floors from a short distance. For that reason, there will always be a need for those who shall stand back and look at things from a distance.

Distinguished quest, dear colleagues,

As in many fields, Istanbul is at the crossroads in the field of internal auditing, too. Turkey is a focal point for the Balkans, Eurasia, the Middle East, the Mediterranean and Muslim countries.

We believe that our Internal Audit Institute, founded in Istanbul, will be the meeting point of numerous cultures and the focal point of industrial wealth and make significant contributions to our profession.

It gives us great pleasure to crown our efforts in founding the Institute with such an important meeting. On behalf of the Institute and all of us, I would like to extend our gratitude to our world famous speakers. This symposium is a milestone. It is a breakthrough. We are sure that in the future, we shall look back on this starting point and acknowledge with satisfaction the distance we have covered.

Collecting, processing, discussing and finalizing local and international

classification of information and experiences, as well as the dissemination of the consequences locally and internationally constitute the main goal of our Institute. Much like the heart, our Institute shall collect new information and experiences and disseminate it.

The Internal Audit Institute, as the heart of Turkey in this field, is going to be open to the whole world, providing rapid and wealthy two-way communication channels-from the world to Turkey and from Turkey to the rest of the world. Here it is, the heart has begun to beat...

YALÇIN KÜÇÜKERTUNÇ

Sabancı Holding Murakabe Dairesi Başkanı

Değerli konuklarımız, değerli basın mensupları ve sayın meslektaşlarım,

Bugün burada tarihi bir önemi olan bir başlangıç içindeyiz.

Türkiye için iş alemi için meslek için önemli bir girişim.

Türkiye için önemli çünkü GB ile başlayan A Birliği düzenlemelerinde denetimin özel bir yeri var. İş alemi için önemli çünkü vergilendirilmiş kazanç kadar denetlenmiş mali tablolar da kutsaldır. Denetlenmiş olmak güvenilir olma saygın olma ölçüsüdür.

Bu girişim meslek için önemlidir çünkü Enstitü mensuplarını bir çatı altında toplayacak, uluslararası kuruluşlarla işbirliği içinde bilgi ve tecrübe paylaşımı sağlayacaktır. Meslekte ahlaki değerleri ortaya koyup, saygınlığı artıracak, denetim standartlarını belirleyecektir. Uluslararası gelişmeleri takip edip, üyelerini bilgilendirecektir.

Denetim eski bir meslek. Asur ve Mısır medeniyetlerinde rastlıyoruz. Firavunlar döneminde alınacak vergilerin hesabı için tarım ürünlerinin denetlendiğini biliyoruz.

Auditing ve meslek unvanı olarak "AUDITOR" ilk defa 1289 yılında İngiltere'de kullanılmıştır. AUDITOR, Latince bir kelime ve Audire, işitmek, dinlemekten türetilmiştir.

Eski Mısır ve Roma'da işyeri adına yapılan tahsilat ve ödemeler, bir uzman, bilge kişiye okunur, anlatılmış. Bu kişi tahsilat ve ödemeleri tek tek dinler ve onların uygun olup, olmadığına karar verir yani Audit edermiş. Profesyonel denetçiliğin ilk örgütü de Venedik'te kuruluyor (1581).

1850'li yıllarda "İskoçya Fermanlı Muhasebeciler Enstitüsü" ile modern muhasebe denetimi standartları yazılı hale getiriliyor.

İngiltere'den Amerika'ya göç eden muhasebeciler, New York'ta ilk "Diplomalı Kamu Muhasipleri Kanunu"nun çıkarılmasını sağlıyorlar (1886). Endüstri Devrimiyle iş hayatındaki gelişmeler, profesyonellere yetki devri, 1940'lı yıllarda iç denetim mesleğinde önemli gelişmeleri beraberinde getirmiştir.

Öncelikle sadece işletme varlıklarını korumakla görevlendirilen iç denetçiler, faaliyet denetimi, uygunluk denetimi ve özel amaçlı denetimler üzerinde çalışmışlardır.

1941'de ABD uluslararası "İç Denetçiler Enstitüsü"nin kurulduğunu görüyoruz.

Günümüzde 100'den fazla ülkede iç denetim enstitüsünün faaliyette olduğunu ve bu enstitülerde 50 bini aşkın kayıtlı üye bulunduğunu biliyoruz.

Sayın Jean Pierre Garitte'nin başkanı olduğu "Avrupa İç Denetim Enstitüleri (ECIIA) Konfederasyonu"na, İsrail ve 18 Avrupa ülkesi bağlı ve 10 bin denetçi kayıtlı.

Denetimin, kurumlaşmanın ayrılmaz bir parçası olduğuna inanan grubumuz, holding organizasyonunda denetim birimine kuruluşundan beri yer vermiştir.

30'u aşkın grup şirketi bağımsız dış denetim yanında holding murakabe dairesi uzmanları tarafından Audit edilmektedir.

Bağlı şirket faaliyetleri, mevzuat, genel kabul görmüş muhasebe ilke ve standartları, holding politika ve prosedürleriyle, yönetim kurulu kararları doğrultusunda denetlenmektedir. Bu suretle planlı denetimlerle iş ve işlemler daha oluşum aşamasında kavranmakta düzeltme, yönlendirme hizmeti yaratılmaktadır.

Bu daire elemanları belli bir süre sonra grup şirketleri yönetim kadrolarında görev almaktadırlar. Konuşmamın başında meslek önemlidir demiştim.

Çünkü İÇ DENETÇİ;

- Çalıştığı işletmenin sermaye ve fonlarının bütünlük ve verimini teminat altında tutmakla görevlendirilmiştir.
- Bunları işletmeci içi ve dışı risklere karşı korumak amacıyla önlem alma, öneri geliştirme durumundadır.
- Periyodik ve/veya habersiz incelemeleriyle “Denetliyor” duygusunu oluşturarak, “Caydırıcılık” yaratmaktadır.
- Bulgu ve önerileriyle yönetim etkinliğini artırmaya yardım etmektedir.
- Faaliyetlerin şirketin plan ve bütçe hedefleriyle, mevzuata uygunluğunu araştırmaktadır.
- Çeşitli nedenlerle zorunlu olan bağımsız dış denetimde işbirliği yaparak, tasarruf sağlamaktadır.
- Kurumlaşmayı tamamlayan önemli bir departmanı oluşturmaktadır.
- Denetimleriyle işletmeye saygınlık ve mali tablolara güveni sağlamada rol oynamaktadır.
- İnsan ve materyal şeklindeki kaynakların kullanım verimliliğini ölçmek için çalışmaktadır.
- Yönetim performansını değerlendirmektedir.
- Yönetime sunacağı doğruluğu denetlenmiş bilgilerle doğru karar alınmasında yardımcı olmaktadır.
- Konulan kurallara uygunluğu sağlamak onun görevidir.
- Oto kontrolü sağlayarak iç kontrol sistemlerini değerlendirmek, oluşturmak, güncelleştirmek için çalışmaktadır.

Avrupa Birliği ile bütünleşme sürecinde önemli bir adım saydığımız bu kurumlaşmanın iş alemine ve mesleğe olumlu katlılarına inanıyorum.

Hayırlı olsun.

YALÇIN KÜÇÜKERTUNÇ

Director of Auditing, Sabancı Holding

Esteemed guests, Esteemed media members, and dear colleagues.

Today, we are at a beginning with a historical significance.

It is an important initiative for Turkey, for business environment and for the profession.

It is important for Turkey because auditing has a special place in the regulations of the European Union, starting with the Customs Union. It's important for business because audited financial statements are as sacred as taxed earnings. Being audited is a measure of trustworthiness.

It is an important initiative for the profession, because the Institute will gather the professionals under the same roof; and provide the exchange of knowledge and experience in cooperation with the international associations. It will reveal the ethical values in the profession, increase the prestige, and determine the auditing standards. It will follow international developments and inform its members.

Auditing is an old profession. We come across it in Assyrian and Egyptian civilizations. We know that the agricultural products were audited in order to calculate the amount of taxes during the Pharaohs.

The Auditing and the professional title "Auditor" was first used in England in 1289. Auditor; is derived from the Latin word Audire which means listening, hearing.

In ancient Egypt and Rome, collections and payments made on behalf of the workplace were read and explained to an expert, wise person. This expert would listen to each collection and payment, and decide if they are

suitable or not, in other words he would audit them. The first organization of professional auditing is also established in Venice (1581).

In the 1850s, modern accounting auditing standards were put into writing with the "Scotland Ferman Institute of Accountants".

Accountants who immigrated to the United States from England ensure that the first "Public Accountants Law with Diploma" is enacted in New York (1886). The developments in business life with the Industrial Revolution and the transfer of authority to professionals brought important developments in the internal audit profession in the 1940s.

Primarily tasked with protecting business assets only, internal auditors have worked on operational audits, compliance audits, and special purpose audits.

In 1941, we see the establishment of the US international "Institute of Internal Auditors".

We know that there are Institutes of Internal Auditors over 100 countries and over 50.000 registered members in these institutes.

18 European countries and Israel are affiliated with the "The European Confederation of Institute of Internal Auditors (ECIIA)", headed by Mr. Jean Pierre Garitte, and 10 thousand auditors are registered.

Believing that auditing is an integral part of institutionalization, our Group has incorporated the auditing unit in the holding organization since its establishment.

More than 30 group companies are audited by the experts of the holding audit office, in addition to the independent external audit.

Subsidiary activities are audited in line with the relevant legislation, generally accepted accounting principles and standards, holding policies and procedures, and the decisions of the board of directors. In this way, busi-

ness and transactions are comprehended at the formation stage through planned audits, and correction and guidance services are created.

After a certain period of time, these department members take part in the management of the group companies. At the beginning of my speech, I said that the profession is important.

Because; **INTERNAL AUDITOR,**

- is tasked with ensuring the integrity and efficiency of the capital and funds of the company he works for,
- has to take precautions and develop suggestions in order to protect them against internal and external risks,
- creates "Deterrence" by creating a sense of "Auditing" with its periodic and/or unannounced investigations,
- helps increase management effectiveness with its findings and recommendations.
- investigates the compliance of the activities with the company's plan and budget targets and the legislation.
- provides savings by cooperating with the independent external audit, which is mandatory for various reasons.
- constitutes an important department in the organisational structure that completes the institutionalization,
- plays an important role in providing respect to the organisation and trust in the financial reports.
- works to measure the efficiency of use of human and material resources.

- evaluates management performance.
- helps the management to make the right decision with the information that has been audited for accuracy.
- has a duty to ensure compliance with the established rules.
- works to evaluate, create and update internal control systems by providing auto-control.

I believe that just in the process of integration with the European Union, this is an important organisational step and it will have positive contributions for the business environment and profession.

Best wishes.

MASUM TÜRKER
TÜRMOB Başkan Yardımcısı**Değerli konuklar, meslektaşlarım,**

Konuşmama böyle bir organizasyonu gerçekleştirenlere teşekkür ederek başlamak istiyorum. İç denetim mesleği adına, meslek tarihinde önemli bir adım olarak değerlendirilecek bu girişimden ötürü katkısı olanları kutluyorum.

Geçtiğimiz Mayıs ayında Hollanda'daki kongrede bu genel kurulda alınan konulardan biri, uzun vadeli bir çözüme ulaşabilmek için dış denetimde, iç denetim sonuçlarından yararlanılabilmesi olayıdır.

Nitekim bizim Türkiye'de kurulu olan muhasebe ve denetim standartlar kurulu, şu anda iç denetim olan kuruluşlarda, dış denetimde yararlanma standartları belirleme çalışmaları yapmaktadır.

Sanıyorum Enstitümüz çalışmaya başladıktan sonra bu standart çalışmasına sizin Enstitünüz adına da bir temsilci davet edilecek ve bu çalışmada gerekli eşgüdümün sağlanması yoluna gidilecek. İkincisi, sizi yakından ilgilendireceğine inandığım bir konuyu da dile getirmek istiyorum. Özellikle burada Avrupa İç Denetim Enstitüsü Konfederasyonu Başkanı da olduğu sizi ilgilendirmesi açısından dile getirmek istiyorum. Şubat ayına doğru şu anda çalışmaları başlamış olan Avrasya Muhasebeciler Birliği'nin kuruluşu tamamlanacak ve Avrasya Muhasebeciler Kurulu bugün ve yarın İstanbul'da genel kurulu yapılan Avrasya Borsalar Konfederasyonu'na paralel olarak, standart gelişmede muhasebe uygulamalarının belli bir ölçüde yeknesak kılınmasında çalışma yapacaktır. Bu bağlamda şu anda başta Özbekistan olmak üzere bazı ülkelerde muhasebe sisteminin kurulması ve tek düzen hesap sisteminin oluşturulacak eğitim yapılması çalışmaları başlatılmıştır. İşte bu çalışmada bizi planladığımız, sizi ilgilendiren diğer bir konu, Avrasya Muhasebeciler Birliği kurulduktan sonra aynı paralelde

belki sizden bu işin öncülüğünü sizin yapmak üzere Avrasya İç Denetçiler Birliği'ni kurmanızı isteyeceğiz, talep edeceğiz. Çünkü şu anda özellikle Türk Cumhuriyetlerde verdiğimiz özel danışma hizmetlerinde, özel yönlendirmelerde, dış denetim ve muhasebe mesleğini bir ruhsata bağlanılan kendi ülkelerinde komünist rejimden devralmadıkları ama olması lazım gelen iç denetim sistemi de kurmalarıdır. Bu noktada sizleri kutluyoruz. Çünkü siz Türkiye'de yeni bir olgunun da müjdecisisiniz.

Bizler Türkiye'de muhasebe ve müşavirlik mesleğini kurmaya çalışırken kendi kendinizi örgütleyecek kendi kendinizi devreye sokacak bu konuyu yıllarca sağlayamamıştık. Ve bu nedenle biz devletin bir yasasıyla ancak bu organizasyonu tamamladık. Ama bugün görüyorum ki, bizlerin üyesi olan sizler, kendi kendinizin standardını saptamak, kendi kendinizin ehliyetini belirlemek üzere bu Enstitüde bir araya gelmiş bulunuyoruz. Bu çalışmamız hem Türkiye'nin demokratikleşme sürecinde sivil toplum örgütünün varlığını savunulara bir örnek olacaktır. Devletin kurulmasını beklemeden insanların kendi kendini yönlendiren kendi kendini örgütleyen kurumların kurulduğuna bir işarettir. Ama asıl önemlisi, Türkiye'de muhasebe ve müşavirlik mesleğinin denetim açısından yoğunlaşarak, güvenli bilgilere dayalı, sağlıklı mali tabloların çıkarılması için çalışacak, ruhsatlı meslek mensupları içinde çok sağlıklı bir altyapı kurmuş olacaksınız. Bu altyapı sizin kuracağınız, yapacağınız hizmetlerden çok insan kaynağı olarak sizlerin yanında yetişecek yardımcılarınız olacaktır. Bu vesileyle, sizin çalışmalarınızı kutlarım. Meslek örgütüm adına yapacağınız her türlü çalışmada sizleri destekleyeceğimizi belirtir, saygılar sunarım.

MASUM TÜRKER

Vice President of TURMOB

Dear Guests, my colleagues,

I would like to begin my speech with thanks to persons who held this organization. I congratulate all who contributed to this initiative, which will be considered as an important step in the history of the Internal Audit Profession.

One of the topics discussed in this general assembly at the congress in the Netherlands last May is the case of benefiting from the results of internal auditing in external auditing in order to reach a long-term solution.

As a matter of fact, our accounting and auditing standards board, which is established in Turkey, is currently working on determining the standards for using external audit in organizations that have internal auditing.

I think that after our Institute starts working, a representative on behalf of your Institute will be invited to this standard study and necessary coordination will be ensured in this study. Secondly, I would like to raise an issue that I believe will be of great interest to you. Especially, since the president of European Confederation of Institute of Internal Auditors is here, I think the subject will interest you.

Towards February, the establishment of the Eurasian Association of Accountants, whose work has started, will be completed and the Eurasian Accountants Board will work on making accounting practices somewhat uniform in standard development, in parallel with the Eurasian Stock Exchange Confederation, whose general assembly is taking place in Istanbul today and tomorrow. In this context, studies on the establishment of an accounting system and training to create a uniform accounting system have been started in some countries, especially in Uzbekistan. Here is

another issue that we are planning and that may interest you. After the Eurasian Accountants Association is established, we will perhaps ask you to establish the Eurasian Internal Auditors Association in order to take the lead in this work. Because they have not taken over the external audit and accounting profession from the communist regime in their own countries, which are under a license, in the special consultancy services and special directions we provide, especially in the Turkic Republics, that they should also establish an internal audit system. At this point, we congratulate you. Because you are the herald of a new phenomenon in Turkey.

'We weren't able to achieve an organization which would include us in the circle for years while we were trying to establish accounting and consultancy profession. For this reason, we completed this organization only by the law of the government. However, today I see that you, who are our members, have gathered here in this Institute in order to establish your own standards and to determine your own certification. This work of ours will be an example for those who defend the existence of non-governmental organizations in the democratization process of Turkey. This shows that people without waiting for the government to organize them, organize and direct themselves. But most importantly, by concentrating on the auditing of the accounting and consultancy profession in Turkey, you will have established a very healthy infrastructure among licensed professionals who will work for the preparation of sound financial statements based on reliable information. This infrastructure will be your assistants who will be trained by you as a human resource rather than the services you will establish and provide. On this occasion, I congratulate you on your work. I would like to state that we will support you in any work you will do on behalf of my professional organization, and I present my respects.

BİLDİRİLER / PRESENTATIONS

JEAN PIERRE GARITTE

Avrupa İç Denetim Enstitüleri Konfederasyonu Başkanı

İyi günler sayın baylar ve bayanlar,

Bugün burada, profesyonel Türkiye İç Denetim organizasyonunun kuruluşunu kutlamak üzere bir arada olduğumuz için mutluyum. Maalesef Türkçe bilgim çok az olduğu için sunumumu İngilizce yapmak zorundayım. Gelecek sefere Türkçe yapacağıma söz veriyorum. Teşekkür ederim.

Sunumuma başlamadan önce Türk İç Denetim Enstitüsü yönetim kuruluna ve Ali Kamil Uzun'a, Avrupa'dan sadece beni değil Giovanni Grossi ve Hans Neulands ile birlikte yeni kurulmuş Enstitü'nün kuruluşunu böyle özel bir etkinlikte sizlerle birlikte kutlamak üzere çağırdıkları için teşekkür ederiz. Aynı zamanda iki gündür bize güzel şehriniz İstanbul'da yaptıkları tur rehberliği ve ev sahipliği için Mehmet Gerçek'e, eşi Belma'ya ve Ali Özmelek'e teşekkür ederim. Ayrıca benden Uluslararası İç Denetim Enstitüsü Başkanı Bill Bishop'un, Uluslararası İç Denetçiler Enstitü'nün Yönetim Kurulu Başkanı William Taylor'un selamlarını iletmem istendi. Tabii ki, Avrupa Konfederasyonu idare heyetinin ve idare heyeti adına tüm üyelerinin selamlarını da iletiyorum.

Sunumum bu kısa süresi içerisinde, sizleri Uluslararası ve Avrupa profesyonel iç denetçiler organizasyonu hakkında bilgilendireceğim. İkinci olarak, mesleğimizin iki esas konusu olan standartlar ve belgeleme üzerinde duracağım. İlk olarak Uluslararası İç Denetim Enstitüsü, amaçlarına, görevlerine nasıl organize olduğuna ve nasıl yapılaştığına bakalım. Tabii ki biraz tarih bilgisine ihtiyacınız var. Sayın Küçükertunç'un sizlere biraz denetim tarihçesi hakkında bilgi verdiğine memnun oldum. Aynı zamanda 1941 yılında New York'ta kurulmuş olan Uluslararası Enstitümüze de değindi. Enstitümüz, New York'ta kuruldu ama sizin burada bu kadar çok kişiyle kurduğunuz gibi değildi.

10-20 kadar kişinin bir arada otururken, “Eksik olan bir şeyler var, deneyimlerimizi, mesleki düşüncelerimizi mübadele etmek, eğitim aktiviteleri düzenlemek, geliştirmek için bir çeşit foruma ihtiyacımız var. Çünkü bu mesleğe ve arkamızdan çok yakında birçok denetçinin geleceğine inanıyoruz.” diyorlar. Sonra Uluslararası Enstitü büyümeye başladı. 1944’te Amerika Birleşik Devletleri dışında ilk birlik Toronto’da halen mevcut olan Kuzey Amerika kuruldu. 1948’de Avrupa’da Londra’da ilk birlik kuruluşunu gerçekleştirdi.

1949’da kısaca adı IIA olan Uluslararası İç Denetçiler Enstitüsü merkezini New York’tan güneşli bir eyalet olan Florida’ya taşıdı ve bugün 52 binin üzerinde üyesiyle, dünyada 100 ülkeden fazla yerde yer alıyor. Uluslararası Birliğin, 52 bin üyesinin yüzde 60’ı, Kuzey Amerikalı üyelerinden oluşuyor. Bu demektir ki, Enstitü üyelerinin yüzde 40’ı Kuzey Amerika dışında. Bunun normal olduğunu düşünüyorum. Bir meslek başlattılar, büyük ilkelere sahipler. Yakında bu sayının yarıya ulaşacağına inanıyorum. Avrupa Konfederasyonu’ndan bahsederken görüyoruz ki, konfederasyon aşağı yukarı 11 bin, 11 binden biraz fazla sayıda iç denetçi ile temsil ediliyor. Avrupa’da Uluslararası Enstitüye ve görevlerine bakalım. IIA’nın görevi, iç denetçiler için başlıca uluslararası profesyonel birlik olmak ve IIA kendini buna adıyor. Böylece IIA için iki ana amaç var: İlki, üyelerinin mesleki sorumluluklarını yerine getirmesinde hizmet vermek, böylece hepimiz daha iyi bir iş çıkartırız. İkincisi, iç denetim mesleğine hizmet vermek çünkü hepimiz iç denetim mesleğinin yıllardan beri özel farklı bir meslek olduğuna hemfikiriz. Bu ana göreve ulaşmak için IIA dört ana hedef tanımlıyor.

İlki, iç denetim konusunda otorite olarak tanınmak. İkincisi, IIA tüm dünyada iç denetim mesleğini kabul edilen lideri olarak tanınmak. Üçüncü hedef, iç denetçiler için başlıca eğitimci olarak tanınmak. Son hedef, tüm üyelerine profesyonel bir organizasyon olarak hizmet sunmak. Şimdi her hedefi tek tek ele alalım.

İç denetimde otorite olmak için bugüne kadar bu hedefi nasıl yerine getirdik? İç denetimin profesyonel uygulamaları için standartlar oluşturduk.

Bu standartlar her bir iç denetçi için profesyonel “Etik Kodlar” içeriyor. Bu standartlara sunumumun ikinci yarısında geri geleceğiz. Bu standartlara dayalı olarak, enstitü aynı zamanda organizasyon içindeki iç denetim departmanlarının kalitesinin değerlendirilmesi için standartlar geliştirmeye başlamakta böylece bu standartları meslekte kıyas (benchmark) olarak kullanılıyor.

IIA aynı zamanda iç denetim, iç kontrol ve bağlı konular üzerine araştırmaları sayesinde, iç denetim ve ilgili konular konusunda otorite olduğunu geçmişte ispat etti. Buna örnek olarak, COSO Raporu’nu verebiliriz. COSO Raporu, İç Kontrol Bütünleşik Çerçeve anlamına gelir ki, bu Muhasebe Birliği, Yönetim Birliği ve Finansal Yöneticiler Birliği ile ortak bir projeydi. Ayrıca birkaç yıl önce ortaya çıkan Yetenek ve Kontrol Sistemleri hakkında SEC Raporu var. Bu da bilgi sistemlerinin denetimi ve kontrol edilebilirliği üzerine IBM ve Price Waterhouse ile ortak yapılan bir proje. Son zamanlarda IIA, İç Denetim ve Denetim Komiteleri içerisindeki en iyi uygulamalar ve üzerine iç denetimin çevre konularındaki rolü üzerine bir araştırma geliştirdi. Son olarak IIA birkaç yıldır ortak bilgiye dayalı iç denetçiler için sertifika programı düzenledi. İkinci hedef, iç denetim mesleğinin kabul edilen lideri olarak tanınmaktı. Ve IIA bunu bugüne kadar nasıl başardı? IIA bunu iç denetimi etkileyen konuların tespitiyle ve bazen yasamaya kadar giderek sağlamıştır. Bunun örneğini son birkaç yıldan beri iç denetim yasaları olan İsrail’de gördük. Benzer bir yasama tüm Avrupa’da özellikle mali ve bankacılık çevrelerinde görülebildi.

ABD’nin çeşitli eyaletlerinde böyle bir yasama görülebildi. Örneğin, Brezilya’da iç denetim mesleğine yönelik standartlar resmi olarak yasalar tarafından kabul edildi. Böylece IIA, ABD’de Treadway komisyonunun üyesi oldu. Yerel IIA Enstitüsü Avrupa’da ve özellikle İngiltere’de Cadbury komisyonunun üyesi oldu. Böylece ikisi de aynı zamanlarda iç kontrol gibi çok güncel konuları da ele aldılar. IIA aynı zamanda iç denetimde dış kaynak kullanımı (outsourcing) gibi sıcak gündemdeki konular hakkında görüş bildiriyor. IIA uzun yıllardan beri iç denetim uygulamalarının tanıtımı

yaparak, diğer organizasyonlarla etkili bir ilişkiyi korumakta. Örnek olarak uluslararası üst denetim enstitüsü (yüksek denetim kurum-ları/sayıştay örgütü) INTOSAI ile ilişkiler. Bu hükümet denetçilerinden oluşan elit bir grup. Uluslararası IIA'ye, bu grubun daimi gözlemcisi olma statüsü verildi. Sayın Türker konuşmasında Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu IFAC'den bahsetti. IIA de IFAC'ın üyesi. Son olarak IIA Birleşmiş Milletler bünyesinde de resmi bir statü sağladı.

Üçüncü hedef iç denetçiler için başlıca eğitici olarak tanınmak. Tabii ki eğitimden bahsederken profesyonel gelişmeden bahsetmekteyiz. Bugün burada toplanmış olmamızın nedeni budur. IIA uzun yıllardan beri bunu yapmayı nasıl başardı? Her yıl düzenlediğimiz konferanslarla... Geçen yıl Paris'te düzenlediğimiz konferansta ilk defa Sayın Ali Kamil Uzun ile karşılaşmıştık. Uluslararası konferansların çoğu yüzde 60-40 farkından dolayı ABD'de uygulanmakta fakat Avrupa'da da bazı konferanslar gerçekleşti. Örneğin Londra'da, Paris'te, Sydney'de, Kudüs'te yapıldı. Bu uluslararası konferansların yanı sıra yerel konferanslar da düzenleniyor. Örneğin, gelecek yıl ilkbaharda, Belçika Antwerp'te genel denetim yönetimi konferansı planlanıyor. Toplam kalite gibi daha özel konuları içeren bölgesel konferanslar da yapılıyor. Seminerler de profesyonel gelişmenin bir parçası. IIA'nın temel iç kontrol, temel iç denetimden başlamak üzere daha özel konulara varıncaya kadar, iç denetim mesleğinin her düzeyince sunabileceği birçok semineri bulunuyor. Bu seminerler dünyanın her yerinde düzenlenebilir ve herkes katılabilir. Fakat yeterli ilgili sayıda kişiye sahipseniz eğitmeninizi bulduğunuz yere, örneğin Türkiye'ye çağırabilir, bir eğitmen tarafından verilen kendi seminerinizi kendiniz düzenleyebilirsiniz. Hatta seminere katılacak yeterli sayıda kişi bulunmuşsa, şirketinizde bu semineri organize edip, kendi çevrenize, çevrenizin ihtiyaçlarına göre uygulatabilirsiniz. Üye olan organizasyonlara yol göstermek eğitimi olmayı gerektiriyor. Üye olan organizasyonlar nedir? Siz, mesela. IIA'nın bir parçasısınız. IIA aynı zamanda size yardım etmek için var. Bir eğitmen olarak, eğitim araçları sağlamak, IIA'nın görevlerinden biri. Bugün için IIA, geliştirdiği veya araştırmalar sonucu elde ettiği 200'den fazla madde içeren bir

eğitim kataloğuna sahip. Bu maddeler içinde örnek olarak iç denetim ve ilgili konular üzerine kitaplar, kendini yetiştirme için video kursları, her iki ayda bir çıkan "The Internal Auditor" adında profesyonel dergi mevcut. Son olarak eğitimden bahsederken üniversiteler ve kolejlerle olan bağlantılardan bahsetmek gerekiyor. IIA iç denetimin sadece ABD ve Kanada'da değil ama dünyanın her yerinde başlıca üniversitelerde müfredat programına alınması gerektiğinde ısrar ediyor. IIA böyle bir programa katkıda bulduktan sonra o üniversite veya kolej destekli bir okulun programı IIA ile isimlendirilebilir, IIA destekli program denilebilir. Böyle bir örnek bulabilmemiz için çok fazla uzağa bakmamıza gerek yok, Suudi Arabistan'daki Kral Fahd Üniversitesi böyle bir IIA projesidir.

Dördüncü hedef, profesyonel bir organizasyon olarak üyelerimize nasıl hizmet sunabiliriz? Öyleyse profesyonel bir organizasyonun amaçları nelerdir? Tabii ki, kendiniz profesyonel kabul ediyorsanız uzun vadede vizyoner bir plan yapmalısınız. Mesleğe hizmet etmek mesleğe sadece bugün ve yarın hizmet etmek değildir ama ilerinize de bakabilmelisiniz. Bundan beş yıl sonra mesleğinizle ilgili neler yapmak istersiniz? IIA'nın profesyonel bir organizasyon olarak amacı her zaman kadrolu çalışan ve gönüllü çalışan kişilerin sunduğu kaynakları maksimize etmek oldu. Bununla ilgili iletişim şemasına daha sonra bakacağız. Üçüncü olarak, IIA üyeleri ile karşılıklı etkin iletişim sistemleri geliştirmeyi başardı. Son olarak profesyonel kabul edilmek istiyorsanız, mali sorumluluk şarttır, bir ihtiyaçtır. Eğer mesleğe uzun vadede hizmet vermek istiyorsanız, kar getirmeyen bir organizasyon da olsa iş odaklı olmalısınız. IIA kadrolu ve gönüllü çalışanlardan meydana geliyor. İlk organizasyon şeması merkezi yapıyla ilgili. Enstitüde tam gün çalışan kadrolu kişiler mevcut. Bunlar 7 bölümde, 80 kişiden oluşuyor. Organizasyonun diğer ve çok önemli yarısı sizlersiniz. Organizasyonun gönüllü kısmı. Gönüllüler 80 kişinin işverenidir. 100'den fazla ülkede bulunan 50 binden fazla üye organizasyonu yönetiyor. 50 bin kişinin bir organizasyonu yönetmesini istiyorsanız, bir organizasyon şemasına sahip olmalısınız. Bu 50 bin kişi bölgelere ve yörelere göre gruplandırılıyor. Örneğin Batı Avrupa Bölgesi Direktörü Giovanni Grossi, Uluslararası IIA'ye

karşı kendi bölgesindeki 7-8 bin üyeyi temsil etmenin yanı sıra uluslararası enstitüyü yöneten yönetim kurulu aynı zamanda idari komite üyelerini de içeriyor. Böylece idari komite aynı zamanda gönüllü olarak da görev alan uluslararası enstitünün günlük işleriyle ilgilenen birkaç kişiden oluşuyor. Mevcut iç denetim mesleklerinin yanı sıra 80 kadrolu kişiyle, birkaç milyon dolarlık organizasyonun nasıl işlediğiyle ilgileniyorlar. Şemanın alt tarafından mesleki gelişim, mesleki hizmetler ve mesleki uygulamalardan oluşan üç bölüm bulunuyor. Gönüllü çalışanların yanı sıra dünya çapında iç denetim üyeliğinin yanı sıra politik gönüllülerde diyebileceğimiz teknik komitelerde çalışan 300 kadar gönüllü var. Teknik komite nedir? Standartlar hakkında teknik komite, çevresel konular hakkında teknik komite ve sertifikasyon hakkında teknik komite olabilir. 20 teknik komite çıkarıldığı verilerle uluslararası IIA'e yol gösteriyor. Yeni seminerler yeni eğitim amaçları, kitaplar, videolar bu teknik komiteler tarafından üretilecek. Yeni enstitüler veya sizler gibi potansiyel enstitüler, teknik komiteler potansiyel bölge veya potansiyel ülke olarak tanımlanacaklar böylece gönüllü ve kadrolu çalışan kişilerden oluşan iç denetim enstitüsü organizasyonun gönüllü kısmının yapısına bir bakış atabilirsiniz. Son olarak, uluslararası enstitüden bahsederken son satır "Paylaşma"ya yönelik. Bu uluslararası enstitünün 1941 yılında kuruluşundan bu yana ana amacıdır. Bu demektir ki, deneyimlerimizi birbirimizle paylaşırsak daha iyi bir denetimci olabiliriz. Mesleğimizde de gelişim gösterebiliriz. Bu amacın anlamı budur.

Şimdi Avrupa Konfederasyonu İç Denetçiler Enstitüsü'nü gözden geçirelim. Uluslararası modelle nasıl bir ilişkisi var? İlk enstitünün 1948'de meydana geldiğini söylemiştim. 50'ler ve 60'larda büyüklü küçüklü birçok birlik kuruldu. Kimisi uluslararası enstitüye üye oldular. Diğerleri bağımsızdılar. Onlar da oldukça iyi gelişim gösterdiler. 1980-81'de bu Avrupa birlikleri aralarında konuşmaya başladılar. Neden? Çünkü Uluslararası IIA'in merkezi Florida'daydı ve iletişim kurmak için çok uzaktı. Ayrıca bir şeyin farkındaydık. Avrupa'da iç denetimde daha fazla faaliyet denetimi odaklıydık. Halbuki ABD ve Kanada'da denetim daha mali yöne ağırlık veriyordu. Son olarak, Avrupa'da mevcut olan ortak kültür çok önemliydi. Birbirimizi uzun

yıllardan beri tanıyor, her ne kadar o dönemler işgal etmek deniyorsa da birbirimizi ziyaret ediyorduk. Ortak bir kültürümüz var. İstanbul'a bakarsak, bu kültürün en mükemmel örneğini görebiliriz.

Avrupa derneklerinde bunun en mükemmel örneğini görebiliriz. Avrupa derneklerinin bir araya gelip, fikir alışverişi yapmak için yollar aramasına bu nedenler yol açtı. 1982 yılında daha sonra Avrupa Konfederasyonu İç Denetçiler Organizasyonunu (ECIIIA) meydana getirecek olan birlikler bir 'Niyet Mektubu' imzaladılar. ECIIA'in de bir misyonu var fakat bu uluslararası olandan bazı farklılıklar dışında pek ayrılmıyor. Farklılıklardan biri Avrupa'dan bahsediyor olmamız, aşağı yukarı coğrafi olarak bölgemizi tanımlıyoruz. İkinci ve en önemli fark konfederasyon olması.

Konfederasyonda aramızdaki ortak bağları belirliyoruz, ortak amaçlarımız, ilgi alanlarımız olduğu halde otonomiye tamamen her ulusal enstitüye veya birliğe bırakıyoruz. Bu nedenledir ki, bütün fayda üye olunan organizasyon aracılığıyla, iç denetçi bireye ulaşacak olması örneğin İtalyan Enstitüsü aracılığıyla İspanyol Enstitüsü veya Türkiye Enstitüsü aracılığıyla ECIIA ile iç denetçi arasında hiçbir doğrudan bağlantı yok. Üyelerden oluşan organizasyonlar, ECIIA'in üyeleridir, ülkenin temsili üyeleridir. Bu misyonu gerçekleştirebilmek için ECIIA bazı anahtar amaçlar belirledi. İlki, Avrupa'da iç denetim mesleğinin gelişmesi için Avrupa Konfederasyonu'na üye ülkeler aralarında bilgi ve deneyimi paylaşmak. Bu nasıl sağlanabilir? Seminerler ve projeler aracılığıyla. İkinci amaç profesyonel iç denetim uygulamalarındaki iç denetim standartlarına destek sağlamak ve Avrupa'da iç denetim mesleğinin sertifikalandırılmasını desteklemek için ECIIA üyeleri arasında deneyim ve bilgi paylaşımını sağlamak.

Üçüncü amaç ECIIA ve Avrupa Birliği arasında ortak bir arayüz sağlamak. Sizin her zaman Avrupa Topluluğu olarak bahsettiğiniz şimdi Avrupa Birliği oldu ve tüm konular konfederasyonu da ilgilendiriyor.

Dördüncü amaç diğer profesyonel organizasyonlarla kurulacak bağlantılar aracılığıyla Avrupa'da iç denetim mesleğine destek sağlamak. Örneğin,

ISACA, FEE, Uzman Muhasebeciler Federasyonu denetim ve bilgi sistemleri kontrolü için kurulmuş birliklere örnektir.

Beşinci amaç, iç denetim mesleğine adanmış tüm profesyonel organizasyonlar içine alacak dünya çapında bir organizasyonun gelişimi için çalışmak. Bu gelecek, Amerika veya hiçbir ülke merkezli olmayan ama tüm ulusal organizasyonların hatta farklı ulusları bir bölgede gruplarsak bölgesel organizasyonların eşit olarak temsil edileceği dünya çapında birlik düşüncesidir. Böylece ECIIA, bu düşünce doğrultusunda uzun vadede IIA'e yardım etmekte. Şimdi Avrupa Konfederasyonu'nun yapısına bakalım. Her üyenin bir oya sahip olduğu genel kurul var fakat daha önce belirttiğim gibi konfederasyonun üyeleri bireysel üyeler değil. Üyeler ülkelerin organizasyonlarıdır. Şu anda ECIIA'de 18 üye organizasyon aracılığıyla temsil edilen 20 ülke bulunuyor. Bu ülkeler Avrupa Birliği üye ülkelere ilaveten Norveç, İsviçre, Macaristan, Çek Cumhuriyeti, İsrail ve dileriz yakın gelecekte Türkiye'dir. Her ülkenin genel kurulda bir oyu var. Genel kurul ECIIA'nın politik, yönetici grubudur. Yılda iki defa toplanıyorlar. Avrupa Konfederasyonu'nun günlük işleri başkan, hazine sorumlusu, sekreter ve teknik komitelerden oluşan idari komite tarafından yürütülüyor. Teknik komiteler gönüllü iç denetçilerden, bütün teknik komiteler üç konseyden oluşuyor. Bunlar IIA'deki konseylerde aynı ismi taşıyorlar böylece iki organizasyon arasında iletişim kolaylığı sağlanmış oluyor. Her konsey idari komite üyesi olan başkan vekillerinden biri tarafından yönetiliyor. Kısaca her konseyin işi veya uğraşı nedir? Profesyonel Gelişim Konseyi konferanslarla ilgileniyor. ECIIA konferansları var. Her ne kadar çok olmasa da şu ana kadar gönüllü çalışanlar tarafından organize edilen üç konferans yapıldı. İlki 1986'da Brüksel'de organize edildi. Üç yıl sonra Paris'te ve 1992'de sonuncusu Madrid'deydi.

1995'te bir konferans neden organize edilmedi? Çünkü Uluslararası Konferans Paris'te yapıldı ve bunu ortaklık şeklinde gerçekleştirdik. Özellikle Fransız Enstitüsü olmak üzere uluslararası enstitüye elimizden gelen yardımı sağladık. Bu konsey aynı zamanda seminerler ve forumlarla da ilgileniyor. İki yıl önce Brüksel'de para aklama üzerine çok başarılı bir forum gerçekleştirdik. Son olarak konsey yuvarlak masa toplantılarını da ele

alıyor. Yuvarlak masa toplantıları nedir? ECIIA genel kurulları senede iki kez yapılıyor. Böylece senede iki kez Avrupa ülkelerinden gelen anahtar uzmanlar yerel iç denetçilere bir değer sunmaktalar. Böylece genel kuruldan bir gün önce bir sempozyum organize ediliyor fakat bu sempozyum ECIIA üyelerine değil, yerel iç denetçilere yönelik oluyor. Konuşmacı olarak forumda bulunan tüm Avrupa ülkeleri temsilcileri katılıyor. İkinci konsey mesleki hizmetler konseyi iletişim araçları, yılda iki defa yayımlanan bülten gibi konuları ele alınıyor. Ayrıca mesleğin tanıtımı, hükümet düzeyinde tanıtım, üniversite düzeyinde tanıtım, araştırma projeleri ile ilgileniyor. Üçüncü ve son konsey, mesleki uygulamalar, sertifikasyon programları, standartlar ve Avrupa çevresinde meydana gelen pozisyon beyanlarıyla ilgileniyor. Şunu söyleyebilirim ki, pozisyon beyanları (iç denetimin amacı vb. hakkında) bu ay Avrupa Komisyonu muhasebe ve mali işlerden sorumlu 15 kişinin yönetici temsilcisine gönderilecek. Bu pozisyon beyanını iç denetim hakkında düşündüklerimiz, Avrupa'da iç denetime nerelerde ihtiyaç duyulacağını düşündüğümüz konusunda kendilerini bilgilendirmek için geliştirdik. Bunu neden yaptık? Çünkü biliyoruz ki, komisyonun bu departmanı denetimi konusunda yeşil veya beyaz bir gazete çıkaracaklar ve bu gazete üzerinde iç denetimi bir tam ve iki bölüm ayıracaklar. Böylece Avrupa Birliğinin politik bünyesinde sesimizi duyurmak için bir fırsattı.

Şimdi sunuşumuzun iki teknik konusundan ilkinin ele alalım. İlk standartlar. Profesyonel iç denetim için standartların amacı nedir? Sadece bir amacı var: Mesleğimizin uygulamalarını geliştirmek. Standartlar ilk olarak 1978 yılında yayınlandı. Standartları koyarken o sırada aşağıdaki konular dikkate alınmıştı. Yönetim kurulu çalışmasının kalitesi, iç denetim sisteminin ve organizasyonun yeterliliğinden ve etkinliğinden sorumlu tutuluyordu. İkinci konu yönetim üyeleri, iç denetime, tarafsız analiz sağlama, değerlendirme, tavsiye, danışma, organizasyonun çalışması ve kontrolü konusunda güvenmekte. Üçüncü konu, dış denetçiler kendi çıkardıkları işleri tamamlamak amacıyla iç denetçilerin verilerinden yararlanmaktalar. İç denetçiler bağımsız ve yeterli profesyonel denetim sonucu uygun kanıt sağlarlar. Yönetim kurulları, yönetimler, kamu kurumları ve ilgili mesleki kuruluşlar bizim çalışmamıza güvenirlere ve dikkate alırlar. Bundan dolayı, standartlar gerekli ve standartlara bağlı kalmak gerekmektedir. Standartlar

iç denetim mesleğine rehberlik ve ölçü getirmek amacıyla oluşturuluyor. Dolayısıyla, iç denetçi olarak değerlendirmemizde buna dikkat ediliyor. Son olarak, standartlar iç denetim uygulamalarını geliştirme amacı taşıyor. Standartlardan bahsederken; beş genel standart var, bu beş genel standart 25 özel standarda ayrılıyor. Genel standartlar, bağımsızlık, mesleki uzmanlık, faaliyet kapsamı, iç denetim çalışması ve iç denetim departmanının yönetimi olarak beş ana konuya ayrılıyor. Bağımsızlıkla ilgili olarak şunu söyleyebiliriz; iç denetçiler denetim yaptıkları işlerde bağımsız olmalı. İkinci olarak, iç denetim uzman bir şekilde profesyonel özen ile gerçekleştirilmeli. Üçüncü standarda değinirsek; faaliyetin kapsamı, genel denetim çevresinin sorumluluklarını yerine getirirken, çalışmanın kalitesinin ve iç kontrol organizasyon sisteminin uygunluğunun ve etki-liliğinin değerlendirmesinin uyum içinde olması gereğine dayanmakta. Dördüncü genel standart olan iç denetim çalışması, denetimin içinde yer alan dört maddeyi içeriyor: İç denetiminin planlanması, bilginin incelenmesi ve değerlendirilmesi, sonuçların yönetime ve ilgili otoritelere aktarılması ve tavsiyelerin takip edilmesi. Son genel standart, iç denetim departmanının yönetilmesiyle ilgili.

Şimdi 25 özel standarda yakından bakalım: Birinci genel standart olan bağımsızlığın altında organizasyonel statü ve tarafsızlık olarak iki özel standart yer alıyor. İç denetim departmanının organizasyon statüsü denetçilerin sorumluluklarını yerine getirmelerine izin verecek kadar yeterli olmalı. Bu demektir ki, organizasyon içerisinde iç denetimin konumu yükseldikçe iç denetim kapsamı o derece geniş olmakta. Aynı zamanda iç denetimin konumunun yeterince yüksek olması daha sonra denetim tavsiyelerinin yerine getirilmesinde daha etkili olmaya katkı verebilir. İkinci özel standart tarafsızlık. İç denetçiler, denetimlerini yaparken tarafsız olmalı. Tarafsızlık ne demektir? İlk olarak zihinsel durum anlamına geliyor. Taraf olmaya meydan veremem. İşimi, bilgiyle organizasyonun akti-vitelerini tarafsızlıkla değerlendirerek yapabilirim. İkinci olarak iç denetçiler tarafsızlıklarına etki edeceği düşüncesiyle, operasyonel sorumluluklar ve görevler almazlar. İkinci genel standart olan profesyonel uzmanlık sekiz özel standarda ayrılıyor. Bunların üçü iç denetim departmanı, diğer

beşi ise kişisel olarak iç denetimciyle ilgileniyor. İç denetim departmanını kadrosu büyük önem taşıyor. Neden? İç denetçilerin teknik uzmanlığının ve eğitim geçmişlerinin denetim açısından uygun olması ve departmanın bundan emin olması gerekmektedir. Bilgi, beceri ve disiplin iç denetim departmanının sahip olması gereken nitelikler. Denetim sorumluluklarını taşıyabilmek için bilgi, beceri ve disipline ihtiyaç var. Bu demek değildir ki, departmanın içindeki herkes aynı beceriye sahip olsun fakat departmanın denetim görevini yapabilmesi için bir bütün olarak bu becerilere sahip olması gerekiyor. Bu standardın belirttiği üçüncü özel standarda göre, iç denetim departmanı, kendisinin uygun bir şekilde kontrol edildiğine dair gerekli güvenceyi sağlamalı. Şimdi iç denetçi ile ilgilenen diğer beş özel standarda bakalım.

İlki, standartlar ile uyum içinde olmak. Burada, iç denetçilerin profesyonel standartla uyum içinde olması gerektiği belirtiliyor. Böylece, Uluslararası İç Denetçiler Enstitüsü'nün etik kurallarına işaret ediliyor.

İkinci özel standart, iç denetçilerin bilgi, beceri ve disipliniyle ilgili, her iç denetçi denetim görevini yerine getirebilmek için gerekli olan becerilere sahip olmalı. Bu demektir ki, gerekli bir beceriye sahip olmadığınızdan dolayı bir denetim yapamıyorsanız ya o beceriye sahip olmaya çalışmalısınız ya da o denetim görevini başka birisine aktarmalısınız.

Bir diğer özel standart, insan ilişkileri ve iletişimle ilgili. Bu standart iç denetçilerin insanlarla ilişkilerinde ve etkili iletişimde başarı olabilmeleri için gerekli beceriye sahip olmalarını yükümlü tutuyor.

Dördüncü spesifik standart, iç denetçinin sürekli eğitimi üzerinde duruyor, böylelikle iç denetçi sürekli eğitimle teknik yeterliliğini gereken düzeyde koruyacak. Böylece sadece bir diploma, yüksek lisans derecesi edinmek veya sertifikalı iç denetçi olmak için yeterli değil. Ortam değişmekte, ekonomi değişmekte, organizasyon yapılan değişmekte ve böylelikle sementler veya konferanslar gibi devam eden eğitimler aracılığı ile sizlerin de değişmesi gerekiyor.

Son spesifik standart olan mesleki uzmanlık iç denetçinin meslek özeni ile ilgileniyor. Bu standart iç denetçinin denetim görevini yerine getirirken

bu görevi profesyonel bir özenle yerine getirmesi gerektiğini belirtiyor. Bundan sonraki genel standartlarda görev kapsamının içerdiği beş spesifik standart gözden geçirilecek. Bu standartlar, denetim çalışmalarının nasıl yapılması gerektiğini anlatıyor. Denetim çalışması güvenilir bilgi bütünlüğü içinde olmalı, çalışmaların politika, plan, prosedür, kanun ve tüzüklere uygun yürütülmesini sağlanmalı. İç denetim, kurum varlıklarını, muhafazasını ve korunmasını sağlamalı. İç denetim, kaynakların verimli ve ekonomik kullanımıyla ilgilenmeli ve son olarak iç denetim operasyon ve programlar için belirlenmiş olan hedef ve gayelerin başarıya ulaşmasını sağlamalı. Son iki özel standart operasyonel denetimle ilgili.

Sonraki genel standart 400 denetim görevinin icrası ile ilgili. Buradaki maddeler ve unsurlar belli ve denetimin planlama aşamasından başlayarak, icraat, değerlendirme ve sonuçların raporlanması aşamalarından geçerek, iç denetim tavsiyeleriyle son buluyor. Son genel standart olan iç denetim departmanının yönetimi, iç denetim departmanının yöneticisinin sorumluluklarını içeren altı spesifik standardı içeriyor. İlk spesifik standart, iç denetim yöneticisinin iç denetim departmanı için amaç, yetki ve sorumlulukları hakkında kurum içi resmi bir yazı almasını gerektiriyor. Bu aslında iç denetim yönetmeliğidir. Yönetmelik, herkese ve tüm organizasyon içindeki denetçilere işinizin amacını ve yetkilerinizi belirten yazılı bir dokümandır.

İkinci spesifik standart planlama ile ilgili. Bu standart iç denetim yöneticisinin iç denetim departmanının sorumluluklarını yerine getireceği planlar oluşturması gerektiğini bildiriyor. Uzun ve kısa vadeli planlara ihtiyaç var. Diğer alt standart politikaları ve prosedürlerle ilgili. İç denetim yöneticisi iç denetim çalışanlarına rehberlik edecek yazı politika ve prosedürler oluşturmalı. Diğer bir alt standart personel yönetimi ve geliştirilmesi ile ilgileniyor. İç denetim yöneticisi iç denetim departmanı insan kaynaklarının seçimi ve geliştirilmesi için bir program hazırlamalı. Başka bir spesifik standart dış denetçilerle ilgili ve iç denetimin iç denetim ve dış denetim kaynaklarını koordine etmesi hakkında. Son olarak, iç denetim yöneticisi, iç denetim departmanının çalışmalarını değerlendirmek amacıyla kalite

güvencesi program oluşturmalı ve muhafaza etmeli. Bunlar, profesyonel iç denetim uygulamalarını meydana getiren standartları karşılamak amacıyla oluşturulan 25 spesifik standart. Bu standartlar iç denetim çalışmalarının temelini oluşturuyor ve 1978 yılından beri değişmediler fakat çevre, ortam değişti böylelikle kimi standartlar yeni yorumlar gerektiriyor. Bu nedenle 1983'ten bu yana iç denetim standartlarına bazı açıklamalar getirilmekte. Bu 10 yıl içerisinde iç denetim standartları için 13 açıklama getirildi. Tamamından bahsetmeyeceğim.

İÇ DENETİM STANDARTLARI ÜZERİNE AÇIKLAMALAR

1. Kontrol İçeriği ve Sorumlulukları	Temmuz 1983
2. İletişim Sonuçları	Temmuz 1983
3. Yolsuzluk Saptaması, Araştırması ve Raporlaması	Mayıs 1985
4. Kalite Güvencesi	Kasım 1986
5. İç Denetçilerin, Bağımsız Dış Denetçilerle İlişkileri	Haziran 1987
6. Denetim Çalışma Evrakları	Aralık 1987
7. Yönetim Kurulu ile İletişim	Haziran 1989
8. Analitik Denetim Prosedürleri	Aralık 1991
9. Risk Tahakkuku	Aralık 1991
10. Operasyon ve Programcılar için Oluşturulan Hedef ve Gayelerin Başarısının Değerlendirilmesi	Aralık 1991
11. 1992 Çok Amaçlı (OMNIBUS) Yorumu	Aralık 1992
12. Denetim Görevinin Planlanması	Aralık 1992
13. Denetim Sonuç Raporlarının Takibi	Aralık 1993

SIAS= (Statements on Internal Auditing Standards)

Örneğin, SIAS No:3 Hile ile hileyi tespit etme, araştırma ve raporlama üzerine rehber oluşturmakla ilgileniyor.

SIAS No:4 Kalite güvence ile ilgili. Kalite güvencesi beşinci genel ve son spesifik standardın parçası olup, bu standart iç ve dış gözden geçirmelerinin denetimini içeriyor.

SIAS No:5 İç ve dış denetim çalışmalarının koordineli olmasını sağlıyor. Aynı zamanda bu iki grup arasında iç denetim çalışma kağıtlarının ve raporlarının erişimini ve değişimini irdeliyor.

SIAS No:6 İç denetim tarafından kullanılan değerlendirme sürecinin çeşitli boyutlarını tanımlıyor.

SIAS No:7 Gözetim sorumluluğunu taşıyan birim ve üst yönetim ile iletişimi tartışıyor.

SIAS No:8 Denetim sonuçlarını desteklemek üzere denetim sırasında alınan bilgileri sınamak ve değerlendirmek amacıyla analitik denetim işlemlerinin doğasını ve kullanımını tartışıyor.

SIAS No:9 İç denetim departmanı tarafından kullanılan risk değerlendirme sürecinin unsurlarını, riskin doğasını; denetlenebilir faaliyetlerin ve risk faktörlerini tanımlıyor.

SIAS No:10 Operasyonlar ve programlar için oluşturulan hedeflerin ve gayelerin başarısını değerlendiriyor.

SIAS No:11 Denetim çalışma kağıtları ve iletişim sonuçları ile ilgili çeşitli rehberleri yorumluyor. Aynı zamanda Standartlara ve Genel Standart 3000'e Giriş: Çalışma Kapsamı'na yönelik teknik değişiklikleri içeriyor.

SIAS No:12 Denetim planlaması, iç denetçiler döküman planlaması konusunda ihtiyaç ve iç denetimin uygun bir şekilde planlamasının yapıldığını temin etmek amacıyla uygulanacak çeşitli basamakları tartışıyor.

SIAS No:13 Takip konusunu ele alıyor ve iç denetim departmanının etkinliğinde takip konusunun önemini tartışıyor.

SERTİFİKALI İÇ DENETÇİ PROGRAMI (CIA)

Neden sertifikalı bir iç denetçi olmalısınız?

CIA unvanı iç denetim alanı ve ilgili deneyimlerde üstünlük ve kamuoyunda bilinen ve kabul edilmiş olma fırsatını sağlar. Sert bir sınavın başarılı bir payı kendine güveni sağlar fakat, dahası seçtiğimiz meslekte bilginizin ve kabiliyetinizin herkes tarafından kabul edildiğinin bir göstergesidir.

- Yönetimde değerinizi artırır.
- Yeterliliğinizin kanıtıdır.
- Profesyonel imajınızı yükseltir.
- İç denetçiler için tek uluslararası uzmanlık ünvanını kazandırır.

PROGRAMIN TARİHÇESİ

- İlk sınav 1974'te gerçekleşmiştir.

Ağustos 1974'ten bu yana CIA sınavı iş dünyasına iç denetçinin yeterliliğini kanıtlayan bir standart sağlamaktadır ve global bir temelde iç denetimin, mükemmel bir standartta tanınmasını her geçen gün daha fazla sağlamaktadır.

- Sınav Ortak Bilgi üzerine dayanır.

İç Denetim Mesleği statik değil, dinamiktir ve meslek gelişip ilerledikçe dünya çapında artan sorumluluklar almaktadır.

- İdari yapı Sınav Kuruludur.
- Bugünkü Başkan Hans Spoel'dir.

Sınav Kurulu Araştırma Vakfı'nın (IIA) desteği ile iç denetçilerden beklenen teknik uzmanlık alanlarını tanımlamak üzere bir araştırma projesi

yürütmüşlerdir. Bu araştırma, ortalama 20 disiplinde 334 yeterlilik tanım-
lamıştır. Mayıs 1994'teki sınav CBOK'da tanımlanan yeterlilikleri sınavan
ilk sınavdır.

- CBOK üç defa güncelleştirilmiştir.
- Teklif 1995 - 1996 içerisinde yeniden tashih edilmek üzere yoldadır.
- 20.000'nin üzerinde onaylanmış iç denetimci vardır.
- Sınav 40 ülkenin üzerinde 176 yerde yılda 1 kez yapılmaktadır.

PROGRAM KOŞULLARI

Sertifikalı İç Denetçi olabilmek için aşağıdaki kriterler yerine getirilmelidir.

→ Tüm adaylar "Etik Kurallar" şartlarını okuduklarına ve uyacaklarına dair
kayıt formunu imzalayacaklardır.

- Kişilik Referansları

Adaylar üst yönetici, müdür, eğitmen veya bir CIA gibi yetkili bir kişiden
referans sunmalıdır. Referansı sunan kişinin aday en az üç aydır tanıyor
olması gerekir.

- Üniversite Derecesi

Tüm adayların üniversite dereceli veya eşit düzeyde kolej benzeri bir ku-
rumdan dereceleri olmalıdır. Resmi bir not belgesi veya diplomanın kop-
yası kayıt formuyla birlikte sunulmalıdır.

- İş Deneyimi

Adayların 24 aylık bir iç denetim deneyimine sahip olmaları gerekir. Yük-
sek lisans derecesi kişinin 1 yıllık iş deneyimi yerine sayılabilir. Bu koşulun
sınava girmeden önce yerine getirilmiş olunması şart değildir.

- CIA Sınavı

DEĞERLENDİRME İŞLEMİ

- Sınavın en az iki bölümüne girilmiş olmalıdır.
- Tüm bölümler üç yıllık zaman süresi içinde geçilmelidir.
- Her bir bölümü geçmek için sınavdan 75 puan almak gerekir.
- Çok tercihli sorular bilgisayar tarafından değerlendirilmektedir.
- Yorum soruları o spesifik dalda uzman olan kişiler tarafından değeren-
dirilmektedir.

SINAV

- Sınav İngilizce, Fransızca, İspanyolca ve İbranice verilmektedir.
- Sınav iki gün içinde yapılır ve 4 bölümden oluşur.
- Her bölüm için 3,5 saat süre verilir.

I. BÖLÜM - İç Denetim Süreci

- İç denetim teorisi ve pratiğine odaklanır.
- 70 çok tercihli, 1 veya 2 yorum sorusu vardır.

II. BÖLÜM - İç Denetim Becerileri

- Muhakeme kabiliyeti, sorun çözüme ve iletişim becerilerine odaklanır.
- 50 çok tercihli ve 2 veya 3 yorum sorusu vardır.

III. BÖLÜM - Yönetim Kontrolü ve Bilgi Teknolojisi

- Organizasyon ve Yönetim, bilgi teknolojisi, yönetim muhasebesi ele alı-
nan başlıca alanlardır.
- 100 çok tercihli soru vardır.

IV. BÖLÜM - Denetim Çevresi

- Finansal muhasebe, finans, ekonomi ve pazarlama konularını içerir.
- 80 çok tercihli soru vardır.

SINAV ÜCRETLERİ

- \$ 60 - Kayıt ücreti bir kerelik geri ödenmeyen bir ücrettir.
- \$ 60 - Bölüm başına alınan ücrettir.
- Son yarıyıldaki tam zamanlı öğrenciler ücretin yarısını öderler.

PROFESYONEL GELİŞİMİN SÜREKLİLİĞİ

Profesyonel denetçi için CIA Sınavı yolun sonu değildir, daha başıdır. CIA olduğunuz zaman, eğitimin sürekliliğini kabul etmek ve uygulamak gerekir.

- CIA'ların meslek alanını güncel olarak takip etmelerini temin eder.
- Her iki yılda bir 80 CPD saatlik sürecin tamamlamalarını sağlar.

CIA SINAV YERLERİ

- Tüm dünyada 212 sınav yeri mevcuttur.
- Sınav yerini oluşturabilmek için aşağıdaki koşullar sağlanmalıdır.
 - o Bir CIA'in CIA Başkanı olarak gösterilmiş olması gerekir.
 - o En az 10 adayın sınavı almaya gönüllü olması gerekir.
 - o Yeterli imkanların sağlanmış olması gerekir.

SINAV KONU ALANLARI

Denetim	Uluslararası Ticaret
İletişim	Ticaretin Kanuni Yönleri
Bilgi Toplama	İdari Muhasebe
Ekonomi	Organizasyon Davranış Biçimi
Ahlaki Kurallar	Kontatif Metodlar
Finans	Muhakeme
Mali Muhasebe	Sosyoloji ve Psikoloji
Hile	İstatistik
Hükümet Kararları	Vergiler
Bilgi Sistemleri	

SINAV KURULUNUN HEDEFLERİ

- CIA sınavına yönelik ortak bilgi alanlarını saptamak.
- Onaylanmış İç Denetim ünvanını tayin etmek üzere eğitim, deneyim ve kişilik koşullarını önermek ve geliştirmek.
- CIA'lerin uzmanlık gelişimlerini sürekli bulmak amacıyla gerekli değişimleri önermek ve geliştirmek.
- Mevcut ve gelecekteki uygulamalarda gereksinimlerle güncelliği uyum içinde tutmak. Ortak bilgi alanlarını gözden geçirmek.
- Onaylanmış İç Denetçi Sertifikasını tayin etmek üzere yapılan sınav için gerekli kriterleri saptamak.
- Güvenilir nitelikli sınav uygulamak.

→ Profesyonel iç denetim mesleği için Sertifikalı İç Denetçi unvanının önemi anlatmak ve tanıtımını yapmak.

PROGRAM DEĞİŞİKLİKLERİ

→ Yeni Sınav Formatı - Mayıs 1994

→ Yeni Sınav Günleri - Çarşamba ve Perşembe

ÖRNEK SINAV SORUSU

Gözlem, güvenilir bir denetim unsuru olarak kabul edilmektedir fakat yararının sınırlı olduğu saptanmıştır. Halbuki birçok farklı denetimde uygulanmaktadır. Denetim tekniği olarak gözlem aşağıdakilerden hangisi için geçerlidir.

YANITLAR

a) İç Kontrol anketlerini doldururken faydalanabilecek en etkili denetim metodudur.

b) Denetim süresince muamelelerin nasıl gerçekleştiğini öğrenmek için uygulanacak en ikna edici metottur.

c) Mevcudiyeti bilinenden farklı olarak herhangi bir denetim iddiasını inandırıcı kılmak için nadiren etkili olur.

d) Bir yolsuzluk olayının gerçekleşip gerçekleşmediğini tespit etmek en ikna edici denetim tekniğidir.

DOĞRU YANIT

a) Yanlış. Anketleri doldurmada en etkili yöntem mülakatlardır. Mülakat sonuçları, gözlemlerle tamamlanabilir.

b) Yanlış. Gözlem, muamelelerin belirli bir dönem için nasıl ele alındığı hakkında bilgi verir fakat denetim süresince nasıl işlediği hakkında bilgi vermekte yeterli değildir.

c) Doğru. Gözlem, mevcut olanı doğrulamakta kullanmak için iyi bir metottur, fakat diğer iddiaları yönlendirmede sınırlı değer taşır.

d) Yanlış. Denetçi nadiren bir yolsuzluğu gözlemleyebilir, böylelikle yolsuzluğu ortaya çıkartırken gözlem metodunun denetimde sınırlı yeri vardır.

Türkiye'deki İç Denetim Enstitüsü'nün amaçlarından biri de Türkiye'deki iş denetçilerin sertifikalı olmalarını sağlamaktır.

JEAN PIERRE GARITTE
President of ECIIA

İyi günler sayın baylar ve bayanlar *

Bugün burada profesyonel Türkiye iç denetim organizasyonunun kuruluşunu kutlamak üzere bir arada olduğumuz için mutluyum. Maalesef Türkçe bilgim çok az hatta hiç olmadığı için sunumumu İngilizce yapmak zorundayım ama gelecek sefere Türkçe yapacağıma söz veriyorum. Teşekkür ederim.

Before starting my presentation I would like to thank Mr. Ali Kamil UZUN and the Board of Directors of the newly founded Turkish Internal Audit Association to have invited me not only me but also Mr. Giovanni Grossi and Mr. Hans Newslands, also from Europe to be here with you today and to celebrate that event together. I would also like to express words of thanks to Mr. Mehmet GERÇEK and his wife Belma and to Mr. Ali ÖZMELEK who were during the past two days our tour guide, our host through your beautiful city of Istanbul. I was also asked to pass over to you the greetings of Mr. Bill Bishop who is the president of International Institute of Internal Auditors and also the greetings of Mr. William Taylor who is the chairman of the Board of that International Institute and of course I think that, I can pass over to you all the best greetings of the executive committee of the European Confederation and, on behalf of that committee also from all of its members.

In the presentation during that short time I will try to make you feel a little bit acquainted with the International and the European Professional Organization of Internal Auditors and in second place to cover also a little bit two core item of our profession namely standards and certification. First have a look at International Institute of Internal Auditors and its purpose and its mission, how it is organized and how it is structured. Of course you need a little bit of history, but I am very glad that Mr. KÜ-

* Jean Pierre Garitte konuşmasına jest olarak Türkçe başladığı için ilk paragrafın çevirisi yapılmamıştır.

ÇÜKERTUNÇ already talked to you about where he gave a little bit of history of auditing he also mentioned the foundation of our International Institute which dates back to 1941 when it was founded in New York. It was founded in New York not like you founded your Institute here, today with so many people present it was only 10-20 people who were sitting together and say "hey, we miss something. We need some kind of a forum to exchange our experience, to exchange our thoughts about the profession and to think about the educational activities because we believe in that profession and many more internal auditors will come after us so very soon that International Institute started to expand. In 1944 the first association outside of United States was Toronto still north America and in 1948 we had the first Association in Europe, in London in 1949 the IIA; the International Institute of Internal Auditors, I will abbreviate it now IIA moved its head quarters from New York to the sunny state of Florida in the United States and today we are an International Association more than 52000 members in more than 100 countries around the world. Out of this 52000 member we still have to realize that is all majority. 60 % still consist of North American members. I think that is normal. They started a profession, they have a huge country, but I think very soon, in a couple of years they will only reach half of it so it means that 40 % of the actual members of the Institute live outside of North America and in fact when we will talk about European Confederation we will see at that confederation represent about 11.000 a little bit more than 11.000 internal auditors in Europe. So now let's have a look at International Institute and its mission. The mission of the IIA is to be the primary International professional Association for Internal Auditors, dedicated to promote and to develop the practice of Internal Auditing on a world wide basis so there are in fact two primary goals for the IIA.

The first one into serve its members in fulfilling their professional responsibilities, so to make all of you do a better job, secondly say the profession of Internal Auditing because we all agree since many years that internal auditing is a separate specific profession. To achieve this basic mission the

IIA has identified four primary objectives. The first one is to be recognized on the authority on internal auditing. The second objective is that the IIA be recognized as the acknowledged leader of the internal Auditing.

Profession around the world.

Third objective is to be recognized as a principal educator of internal Auditors and the last objective is to offer services as a professional organization to all of our members. So now let's have a look at each of these objective individually. To be an authority on Internal Auditing, how good did we fulfill that objective up to now. We established standards for the professional practice of Internal Auditing. These standards include a professional "Code of Ethics" for each individual auditor; internal auditor. But we will come back to these standards later on during the second half of the presentation. But based on these standards institute also manage to develop standards for the evaluation of the quality of internal Audit departments within the organization so to use these standards as a benchmark for our profession. The IIA also proved in the past to be an authority on internal auditing through research on internal auditing, research on internal controls, and research on related subjects. We have examples like the Causal Report which stands for Internal Control Integrated Frame Work which was a joint project together with Accounting Association with of Management and with Association of Financial Directors, There is also a couple of year ago, the SEC Report; Systems of the ability and Control. It was also a joint venture project together with IBM and Price Waterhouse on the Auditability and the Controllability of Information System. And more recently the Ia developed some research works on the best practices within Internal Auditing. The best practices of Audit Commities Also on what should be the role of Internal Auditing in environmental issues. And last, but not least the IIA also maintained for a couple of years a certification program for internal auditors based on a common body of knowledge. The second objective was to be recognized as an acknowledged leader of the Internal Auditing profession. And how

did the IIA manage to do that up to now. Through the identification of issues with impact on the profession which sometimes have led to legislation we have seen examples in Israel where is an internal Audit legislation since a couple of years. The same kind of legislation is to be found throughout Europe more specifically in the financial environment and in different states of the United States in Brazil for where the standards for the Internal Audit Profession have officially been adopted by legislation. The IIA also speaks out of specific issues so the IIA has been a member of the Threadway Commission in the United States, in Europe more specifically in United Kingdom, the local IIA Institute has been a member of the Cadbury Commission and so both of them take the initial steps towards that major project on internal control. But the IIA also more recently spoke out on very hot issues like outsourcing the internal auditing. Of course all over the years the IIA has been promoting the practice of internal auditing and also has maintained the effective relationship with other organization. Examples are relationships with, INTOSY which is the international organization of supreme audit institute. It is an elite group of government auditors and the IIA; international IIA has been granted the status of permanent observers with that group. Mr. Turker in his presentation; he mentioned the IFAC the International federation of accountants so the international IIA is a member of that group of IFAC. And last, but not least you all know the United Nation, the IIA has obtained on official concelative status with that body as well. Third objective was to be recognized as a principal educator of internal auditors. Of course when we talk about education we talk about professional development. That is the reason why most of you we have a yearly annual international conference and last year that is the first time we met Mr. Uzun, that was in Paris and so usually it has been very common in the past because of that division of 60-40 % most of that international conferences have been organized in the United States, but we had some in Europe. We had one in London, we had one in Paris. There has been one in Sydney There has been one in Jerusalem all over the past years. But there are also besides these inter-

national conferences we have for instance and that in planned, a general audit management take place in Antwerp, Belgium in the spring of next year. There are regional conferences, more specific topicly oriented conferences on total quality of information system for instance Seminars are also part of professional development. IIA has a lot of seminars to offer for each level of internal audit profession starting from the very beginning, the basics of internal auditing, the basics of internal control up to the more specialized topics. These seminars can be attended wherever they are organized in the world. But if you have enough interested people, you can invite these instructors for example over here to Turkey and have yours own seminar rolled by professional instructor even you can have such seminar rolled by professional instructor even you can have such seminar organized in house within your company if the group is large enough and have that seminar been modeled to the needs of yours won environment.

Being educator means also that the IIA has to assist affiliated organization so you for instance. You are an alliliated organizations that is you are part of the IIA. The IIA in there to help you as weel. Producing educational tools is also a duty as an educator. As for today the IIA has a catalogue of ever Zoo item that they developed either themselves either through research studies so which includes books on internal auditing and related matter, video courses for sell training and also for instance professional magazine. "The Internal Auditor" which is published every two months. And finally when we talk about education we also talk about links in universities and colleges. IIA is insisting internal auditing becomes part of a curriculum in all the major universities not only in United States or Canada, but all over the world.

And once the IIA is contributing to such a program, the university or college can even be titled to a program of endorsed school, IIA endorsed program. We don't have to look far away to find an example like this, the

King Fahd University in Saudi Arabia is such an IIA project for instance. Finally, the fourth objective is how can we offer services to our members as a professional organization. So what are the goals of a professional organization of course if you consider yourself as professional, you have to make yourself a long range visionary plan. To serve the profession of your own interest not do serves the profession for today or tomorrow, but you also have to look ahead of you. Five years from now, where do you want to be with the profession here in your environment. The goals of the IIA as a professional of course if you consider yourself as professional, you have to make yourself a long range visionary plan. To serve the profession of your own interest not do serve the profession for today or tomorrow, but you also have to look ahead of you. Five years from now, where do you want to be with the profession here in your environment. The goals of the IIA as a professional organization has always been to maximize the resources offered by staff paid people and by voluntary people. We will have a look at the communication chart later on. And thirdly the IIA has also managed to develop effective communication system, Communication from its members and communication to its members. And finally if you want to be considered as professional, financial liability is also a must, is a need, so if you really want to serve the professional in the long run, you have to be business oriented even on a non profit organization as well. So I mentioned that the IIA is a mixture of staff and voluntary people so the first organization chart you have over here. This is the head quarter structure, so there are the full time page staff of the instute. The full time page staff consist of 80 people in 7 divisions. We will talk about the 7 divisions over here, certification and standards.

The other half of the organization and that is the most important one and that is you. That is the volunteer of the organization. The volunteers, who are the employers of the 80 people you have seen on the previous chart. So there over 50.000 members in more than 100 countries and they govern the organization of course if you want 50.000 people together to govern something, some kind of an organizational structure and that in

why you have a chart. So this 50.000 people all over the world they are grouped in districts or regions. For instance, Mr. Grossi who is here the director of the West European region, so he represent those members 7000-8000 members of that region to the international IIA. Besides representation of the region, the board of directors which is governing the body of the international institute also consist of the daily business of the international institute, but also as volunteer, so besides their regular job as an internal auditor, they take care of how to run that buer underneath that chart that there are three divisions, the professional development, the professional services, professional practices. Why these divisons! We have besides the volunteers which may be considered as the political volunteers of the internal audit membership world wide, 50.000-52.000 there are about 300 volunteers who identity themelvens as being proposed to work in technical committees.

And what is a technical committee, you can have a technical commith on standards, you can have a technical committee on environmrntal issues, you can have one on certification. So there are baout 20 technical committees and through the work, the output of theses 20 technical committees, direction is given to the international IIA. New seminars will be produced through these technical committees new educational products, books, video will be produced through these committees. New institute or potential institute like you up to today will be identified as a potential region as a potential country through these comittees so that is to give you a quick view of the structure, of the volunteers organization of the internal auditors of the organization so the exact mixture of the volunteer people and the stall. Finally, when I talk about international institute the last line on the overhead, "Progress Through" sharing that in the motto or has been the motto of that interna tional institute since its creatin in 1941. So that means that all together by sharing our experience to each other, we can all become better we can all be better internal auditor, we can all program in our profession. So these are the means of that motto. So now have a quick look at the European Confederation of Institute of Internal

Auditors so how does it relate to that International model. So I told you that the first institute was creation in 1948. So during the years 50's, 60's a lot smaller and bigger associtions were created. Some of them were immediatly a member are affiliated with the international institute.

Others were not. They were independent. And they grew pretty well as well. In years 1980-1981 these European assodations, they started to talk amongst each other. Why? The International IIA the head quarters in Florida was too far away to communicate. Also we realized in Europe we were aiming at at different focus already more operational audil oriented. While in the United States in Canada the locus was more on the financial auditing side. And finally very important too in that kind of a common culture we still have in Europe. We know each other for so many years. We visited each others countries for so many years. I know they didn't talk about at that time as visits, but they talked about as we conquered each others countries. We have a common culture and if you look at Istanbul, I think it is a perfect example of that mixture of many cultures all over the years. So these were little bit the reasons that these European Associations so they wanted to affiliate together and to also find means of exchanging ideas. And in 1982 aletter of intend was signed between these organizations which then gave birth to European Conferedation of Institute of Internal Auditors. The ECIIA has also a mission statement which I am not going to analyze, it really doesn't differ too much from the international one. But these were still a few differences. Differences that we talk about Europe so that more or less geographically identify our region. Secondly and that is very important difference that is the confederation. A confederation means that we identify our common bonds that we have together but we have common goals common interests, but that we leave complete autonomy to national institute on association. A confederation means that we identify our common bonds that we have together but we have common goals common interest, but that we leave complete autonomy to national institute on association so that is why in the mision statement, we mention that all of the benefit will go to each individual in-

ternal auditors, but through the member organization, so through Italian Institute for instance, Spanish Institute or through the Turkish Institute. There is no direct contact between ECIIA and the individual auditor so the members of the ECIIA are member organization the country members while in the international IIA each member in an individual member. To achieve this mission of course ECIIA has also identified some key objectives so the first one is to share knowledge and experience between the member countries of European Confederation to service and develop the Internal Audit profession in Europe. How could this be done, through confederation, through seminar, through study projects. Second objective is to share experience and knowledge between ECU members to encourage support for the internal audit standards for the professional practice of internal auditing and to encourage certification of the internal audit profession in Europe. Third objective is to provide a single interface between the ECIIA and the Europe Community now it became a European Union with regard to all subject which are in the interest of the Confederation Fourth objective is to support the profession of internal auditing in Europe through development of close links of cooperation with other professional organization. Examples here are associations for audit and control or information system, SAKA and also for instance the FEE, the European Federation on Expert Accountants, The fifth objective is to work towards the development on a world internal auditing. That is the idea of the global union. To have in the future one organization which is not too much American oriented towards any country, but in which all national organization or even regional organization if you group different nations into one region are represented as equals. And so the ECIIA of course is helping the IIA to work in long term towards that objective. So now let's have a look at the structure of the European Confederation. We have in European Confederation, the general assembly in which each member has one vote, but I told you the members of the confederation are not individual members. The member organization are the countries. So at this moment we have 20 countries represented within the ECIIA through 18

member organization within these countries. These are all the members of European Union plus Norway, Switzerland plus Hungary plus the Czech Republic plus Israel and we hope of course in the very near future also plus Turkey. So each country has one vote with in the general assembly and the general assembly which is then the governing body, political body I may say of the ECIIA. It meet twice a year. The day to day business of the organization of the executive Committee which consist of a president treasurer and secretary and all the work of which can be produced by technical committees. Technical committees which are met or stalled by volunteer internal auditors. All these technical committees are grouped in 3 councils which happened to carry the same name as the IIA councils why that was done on purpose to ease the communication between the two organization so each of these councils is headed by one of the vice president member of the executive committee. Briefly what is the work of or what is taking care of within each of these councils. Professional development council takes care of conferences. We have ECIIA conferences. We already had 3, maybe not so much, but all of these 3 were organized by volunteer people. First one was organized in 1986 in Brussels, three years later in Paris and 1992 last one was in Madrid, why not 1995 because then the international conference took place in Paris and we made a kind of a joint venture out of it and we assisted the international institute and more specifically the French Institute with all the help we were able to provide. That council also takes care of seminar, forum, we had a very successful forum two years ago in Brussels on money laundering and finally the council also takes care of round tables. I told you that with all these professional offer something to the local internal auditors, so the day before the general assembly meeting we organize a kind of a symposium not for the ECIIA members, but for the local internal auditors and we have as a speaker from all the representatives coming from these European countries. The second council professional services takes care of communication tools, news letter which is issued twice a year also takes care of promotion of the profession, promotion at governmental level, promotion

at university level and also takes care of research projects and finally the third, last council professional practices takes care about standards and also takes care of research projects and finally the third, last council professional practices takes care about standards and also takes care about position issues which are discovered within the European environment and for that I may mention we just developed a position papers on internal auditing in Europe, that papers will be officially delivered this month to someone, representative of the director of 15 which takes care of accounting and finance with the European Commission and so we want to give them a paper of how we see what internal auditing is all about where we feel the need for internal auditing in Europe and why are we doing that now. It is because we know that, that department of the commission is going to issue a green or white paper on audit because our position on paper a complete chapter or maybe two chapters will be dedicated to internal auditing. So it was more or less an opportunity that we had to make ourselves heard within the political body of the European union.

Now let's have a look at the first of the two technical issues of the presentation. First one being the standards. What is the purpose of the standards for the professional internal auditing. It has got only one purpose. To impose the practice of one profession. The standards were for the first time issued in 1978. In establishing the standards the following matters were considered at that time. Board of directors are being held accountable for the adequacy and effectiveness of their organization system of internal control and the quality of performance second matter, members of management are relying upon internal auditing as a mean of supplying objective analysis, appraisals, recommendation council and information on the organizations control and performance. And thirdly, internal auditors are using the results of internal audits to complement their own work where the internal auditors have provided suitable evidence of independence and adequate professional audit work. Therefore standards are required, not only standards are required, but also adherence to these standards required as well. So what are the purposes of these internal

audit standards. The standards are made to create an understanding of the role and responsibility of internal auditing to all level of managements to board of directors, to public bodies, to internal auditors and to related professional organizations. They have to know how we work and what our standards are. The standards are established to establish the basis for the guidance and reassessment of internal auditing performance. So yourself as internal auditor have to be evaluated, your job has to be evaluated, and finally the purpose of course is to improve the practice of internal auditing. When we are going quickly through the standards, there are 5 general standards and these five general standards are divided into 25 specific standards. So the general standards they address 5 major topics which are independence, professional proficiency, scope of work, performance of audit work and how to manage the internal audit department, for independence the first standard, the standard states that the internal auditors should be independent of the activity they audit. The second one, the standard for professional proficiency states that internal audits should be performed with proficiency and due professional care. With regard to the scope of work, this third standard, general standard requires the scope of general auditing should be in company with examination evaluation of the adequacy and effectiveness of the organization system of the internal control and the quality of performance in carrying out the sight responsibilities. The fourth general standard performance of audit work the four elements involved in audit work which are planning the internal audits, examining and evaluating the information, communicating the results to management and to authorities and following up all the recommendations. And the last general standard management of the internal auditing department say how to manage the internal audit department. So now have closer look at the 25 specific standard. Under the first general one independence there are two specific standards, organization status and objectivity. So the organization status of the internal auditing department should be sufficient to permit the accomplishment of the auditors responsibility so that mean high enough within the organization to grant your

broad enough scope of audit work. And also high enough to have some influence of the implantation of the audit recommendations afterwards. Second specific standard is the objectivity. Internal auditors should be objective in performing these audits. What does it mean? Objectivity. First of all it means a state of mind. I can not afford to be subjective, no. I have to do my job by comparing the information, by comparing the activities of organization to criteria, that is objectivity. Secondly objectivity also means that internal auditors are not permitted to perform any operational duties any operational responsibilities because that could bias their objectivity. For the second general standard professional proficiency, there are 8 specific standards 3 of them deal with the internal audit department and 5 others, they deal with the internal auditors in person. Staffing of the internal auditing department is required. Why? To provide insurance that the technical proficiency and educational background of internal auditors are appropriate for the audits which are expected to be performed by the department. Knowledge, skills and disciplines; the internal audit department should possess or obtain. Knowledge, skills and disciplines which are needed to carry out its audit responsibilities. It doesn't mean that everyone within the department should possess the same skill, but the department altogether should possess the skills, in order to perform its audits. And third supervision, this, time, this specific standard states, internal audit department should provide insurance that internal audits are properly supervised.

So now have a look at the five other specific standards which deal with the internal auditor.

The first one is compliance with standards of conducts. So it states that internal auditors should comply with professional standards of conducts so this immediately refers to the code of ethics of the international institute of internal auditors.

The next specific standard deals with the internal auditors knowledge, skills and disciplines so each internal auditor should possess the skills

which are necessary to perform his audits. So that means if you are not capable of doing an audit because you miss that skill, either you have to obtain that skill either you have to pass over that audit task to someone else.

The next specific standard deals with human relations and communication. So this standard compiles internal auditors to be skilled in dealing with people and communicating effectively.

The fourth specific standard for the internal auditor specifies continuing education so that means that internal auditors should maintain their technical competence at the actual level through continuing education so it is not enough to obtain a masters degree, it is not enough to be, certified internal auditor. The environment changes, the economy changes, the organization changes so you are to be changed as well and be standard for professional proficiency deals with the internal auditor due professional care. So it states that internal auditor should exercise due professional care when they perform their audits. The components of the next general standards we will review the scope of work has 5 specific standards. These standards depicts what audit work should be performed. The audit work should deal with the reliability and integrity of information, internal auditing should deal with compliance, with policies, plans, procedure, laws and regulations. Internal auditing should take care or should deal with safeguarding of assets. Internal auditing should deal with the economical and efficient use of resources and finally the internal auditing should deal with the accomplishment of established objectives and goals for operation and program. So the last two ones, they specifically deal with what is commonly known nowadays as operational auditing.

Next general standard 400 was the performance of audit work. So I think that the items the components they are self evident and they address the various faces of an audit starting from the planning face through examination and evaluation face, through the communication of the results and to end with the follow up of the internal audit recommendations. The

last general standard management of the internal auditing department contains 6 specific standard about the responsibilities of the director of the internal audit department. The first specific standard states the director of internal auditing should have a statement of purpose, authority and responsibility for the internal auditing department so that is fact the charter of internal auditing so charter is a written document which tells everybody, all audits within the organization what the purpose of your work is and what authority is.

The second specific standard deals with planning. It states that the director of internal auditing should establish plans to carry out responsibility of the internal auditing department. So you need a long range and a short range plan. Next substandard deals with policies and procedure. The director of internal auditing should provide written policies and procedures to guide internal audit staff. The next one addresses personnel management and development.

It requires the director of internal auditing to establish a program of selecting and developing the human resources of the internal auditing department. The next specific standard deals with external auditors so it states that the director of internal auditing should coordinate internal and external audit efforts. And finally the last specific standard addresses the quality assurance. So to meet this specific standard the director of internal auditing should establish and maintain the quality assurance program to evaluate the operations of the internal department. So these were the 25 specific standards that should be followed to meet the general standards which are contained in the standards for the professional practice of internal auditing. I realize standards are bases of our work and these standards didn't change since 1978, but the environment changed so interpretations were sometimes needed to these standards and that's why since 1983 up to now, some statements of internal audit standards have been issued. These statements are interpretation of the standards. So in these 10 years 13 statements on internal audit standards have been pro-

vided. I will not look at all of them. Number 3 for instance it deals with fraud. It deals with the establishment of guidelines, to deter, to detect, or to investigate and report Fraud. SIS number 4 deals with quality assurance. Quality assurance which was part of the 5th general and the last specific standard. It addresses issues of supervision of internal review, external review.

SIS Number 5 discusses that internal and external audit work should be coordinated. It also discusses the access and exchange of audit working papers and reports between these two parties the internal auditors and external auditors. SIS number 9 for instance describes the elements of the risk assessment process which is used by internal auditing.

SIAS Number 7 discusses communication with governing bodies who have oversight responsibilities beyond those of senior management.

SIAS Number 8 discusses the nature and use of analytical auditing procedures during the audit to examine and evaluate information to support audit results.

SIAS Number 9 describes the elements of the risk assessment process for use by the internal auditing department, including the nature of risk; identification of auditable activities and risk factors.

SIAS Number 10 discusses evaluating the accomplishment of established objectives and goals for operations or programs.

SIAS Number 11 interprets various guidelines dealing with audit working papers, and communicating results.

It also includes certain technical modifications to the Introduction the the Standards and General Standard 3000: Scope of Work.

SIAS Number 12 discusses planning the audit and, among other things, the need for internal auditors to document planning, and the various steps necessary to ensure that individual audits are properly planned.

SIAS Number 13 discusses the subject of follow-up and the significance that follow-up has regarding the effectiveness of the internal auditing department.

CERTIFIED INTERNAL AUDITOR PROGRAM

Why Should You Become a CIA

The CIA designation provides the opportunity to grant public recognition for the mastery of the field of internal auditing and related experience. Successful passage of a rigorous examination yields significant self-satisfaction; but, even more, it provides a publicly accepted indication of your knowledge and ability in your chosen profession.

- Increase your value to management
- Demonstrate your competence
- Enhance your professional image
- Earn the only international professional designation for internal auditors.

HISTORY OF THE PROGRAM

- First exam given in 1974

Since August 1974, the Certified Internal Auditor examination has been providing a standard for the business community that attests to the competency of the internal auditor and has become increasingly recognized as a standard of excellence in internal auditing on a global basis.

- Exam is based on Common Body of Knowledge

The profession of internal auditing is not static; it is a dynamic, growing profession taking on increasing responsibilities throughout the world.

- Governing body is the Board of Regents
- Current Chairman is Hans Spoel

The Board of Regents, with the support of the Research Foundation, undertook a research project which would define the areas of technical proficiency expected of internal auditors. The research identified 334 competencies in approximately 20 disciplines. The May 1994 exam was the first exam which tested the competencies identified in the CBOK.

- The CBOK has been updated three times.
- Proposal is underway for new revision in 1995-1996.
- Over 20,000 Certified Internal Auditors.
- Exam given once a year at 176 sites in over 40 countries.

PROGRAM REQUIREMENTS

In order to become a Certified Internal Auditor, all of the following criteria must be met.

- All candidates must sign the registration form which certifies that they have read and will abide by the provisions of the Code of Ethics.

- Character Reference

Candidates must submit a character reference from a responsible person, such as a supervisor, manager, educator, or a CIA. Individuals providing references must have known the candidate for at least three months.

- Baccalaureate Degree

All candidates must hold a bachelor's degree or its equivalent from an accredited college-level institution. An official transcript or a copy of the diploma must be submitted with the registration form.

- Work Experience

Candidates must have 24 months of internal auditing experience. A master's degree can be substituted for one year's work experience. It is not necessary to meet this requirement prior to taking the examination.

- CIA Examination.

GRADING PROCESSES

- Initially at least two parts of the exam must be taken
- All parts must be passed within a three year time span
- A score of 75 is required to pass each part
- Multiple-choice questions are machine graded
- Essay questions are graded by experts in the field tested by the specific questions

THE EXAMINATION

- The exam is given in English, French, Spanish, and Hebrew
- Four part examination over two days
- Each part is 3 1/2 hours long

Part I - Internal Audit Process

- Focuses on theory and practice of internal auditing
- 70 multiple-choice and 1 to 2 essay questions

Part II - Internal Audit Skills

- Focuses on reasoning ability, problem solving, and communications skills
- 50 multiple choice and 2 to 3 essay questions

Part III - Management Control and Information Technology

- Major areas covered are organization and management, information technology, and managerial accounting
- 100 multiple-choice questions

Part IV - The Audit Environment

- Examines topics such as financial accounting, finance, economics, and marketing
- 80 multiple-choice questions

EXAMINATION FEES

- \$60 Registration Fee - One time non-refundable fee
- \$60 for each Part taken
- Full-time students in final semester - 1/2 price

CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT

The CIA exam is not the end of the road for the professional auditor - but the beginning. When you become a CIA, you presume that education is a continuing process.

- Ensures that all CIA remain current in the profession
- Required to complete 80 CPD Hours evry two years.

CIA EXAMINATION SITES

- These are 212 examination nikes around the world.
- To establish an exam site, the following requirements must be met:
- A CIA must be designated to be the CIA Charperson
- At least 10 candidates must be interested in taking the examination
- An adequate facility shold be designated

EXAM SUBJECTS

Audit	International Trade
Communication	Legal Aspects of Commerce
Information Gathering	Administrative Accounting
Economics	Organizational Behaviour
Ethic Rules	Quantitative Methods

Finance	Judgement
Financial Accounting	Sociology and Pshchology
Fraud	Statistics
Government Decisions	Tax
Informations Systems	

OBJECTIVES OF THE BOARD OF REGENTS

- To decide about the common body of knowledge for CIA exam.
 - To propose and develop experience and character requirements for CIA designation.
 - To propose and develop to continuously research about competency arease of CIAs.
 - To keep current and future needs updated and to review common body of knowledge
 - To decide about the criteria fort he exam for CIA designation.
 - To apply qualified and trustable exam.
 - To advocate and promote the significance of the CIA designation for a professional internal profession.
- PROGRAM CHANGES**
- New Exam Format - May 1994
 - New Exam Days - Wednesday and Thursday

SAMPLE EXAM QUESTION

Observations is accepted as a trusted audit element but, its benefit is limited. However, it is used in various audits. As an audit technique, which of the following is valid for observations?

ANSWERS

- a) It is the most effective method to fill out internal control questionnaires.
- b) It is the most convincing method to learn how transactions are done during audit.
- c) It is rarely effective to make an audit assessment credible than already known.
- d) It is the most effective audit technique to find out whether a fraud has been realized.

CORRECT ANSWER

- a) Wrong. Interview is the most effective method to fill out questionnaires. Interview outcomes may be completed with observations.
- b) Wrong. Observation, provides information about how transactions are handled for a period but, it is insufficient to provide informations how it is executed during audit.
- c) Correct. Observation is a good method to justify the current situation but, it has limited value to direct other claims.
- d) Wrong. Auditor may observe a fraud rarely, therefore, observation ha a limited space in audit to diagnose fraud.

One of the objectives of the Institute of Internal Auditing of Turkey is to provide service for internal auditors in Turket to get certified.

HANS NIEWSLAND
Benelux Enstitüsü Başkanı

İyi günler bayanlar ve baylar,

1948 yılından beri enstitünün parolası, sizin ve üst yönetimin fikir alışverişi anlamına gelen “Paylaşarak Gelişme” oldu. İlk konumuz raporlama. Geçtiğimiz yıllarda eski raporları düzene koymanın zorluğundan dolayı bazı problemler yaşamıştık. Dolayısıyla işlemleri hızlandırıcı bir şeyler bulmak zorunda kaldık.

Size biraz üst ve işletme yönetiminin beklentilerinden söz ederek, gelişim aktine (anlaşmasına) nasıl ulaştığımızı ve dolayısıyla kullandığımız yeni raporlama formatına nasıl vardığımızı anlatacağım.

Üst yönetim, iç denetimden katma değer hizmetleri bekliyor. İç denetim, üst yönetimin bakış açısıyla, iş riskleri odaklı ve risklerin sorunlara yol açmaması için güven veriyor. Bizden diğer beklentileri, problemleri, genellikle işletme yönetimiyle beraber çalışarak düzeltmemiz. Eğer raporlanacak hiçbir konu yoksa rapor hazırlanmamalı. İşletme yönetimi ise bambaşka bir durum. Biz, işletme yönetimine sorunlarında yardım etmek için bulunmaktayız. İşletme yönetimi de, üst yönetim bakış açısına benzer şekilde bizden iş odaklı olmamızı bekliyor. Bu beklentiler ve görüşlerin, bizlerin hazırladığı iyileştirme tavsiyelerine katkı sağladığını görüyoruz. İşletme yönetimi, bizden üst yönetimin taleplerini istiyor.

Eğer işletme yönetimi, problemlerinin farkına varıp, bunları çözmek için girişimde bulunup, çözümler getirdilerse, onları bu durumda takdir etmeliyiz. Temel olarak beklentileri, yapıcı ve çözüm getirici yaklaşıma sahip olmamız. Eğer üst yönetimin de talebi olan ve işletme yönetimi tarafından halihazırda tespit edilen bir sorunla ilgili konuyu denetim raporunda yer verdiğimizde, işletme yönetimini zor durumda bırakmış oluruz. Böyle bir durumu hiçbir işletme yönetimi yaşamak istemez. Biz onlara yardım et-

mek için oradayız, onlara sorun yaratmak için değil. Yeni formatı bulmak için UMUÇ standartlarında başvururuz çünkü standartlarla uyum içinde olmak isteriz. Standartlardaki maddeleri kullanarak en etkili raporlama sistemine ulaşmak isteriz.

Standartlar, iç denetimin işletmeyi geliştirmek üzere, tarafların üzerinde anlaşıldığı bir hareket planı hazırlamamızı gerektiğini ve üst yönetim gibi yetkili çalışanların, sadece özet bir rapor alabileceğini söyler. Böylece ilk olarak denetim sonuçlarımızı değerlendirerek, gelişim anlaşması denen bir doküman hazırlarız. Bu anlaşma içeriğinde, çalışma kağıtlarımızda konu ettiğimiz, esas hedeflerimiz ve çalışma esnasında icra ettiklerimiz, problemin ne olduğu, problemin kök nedeni, deliller, test sonuçları ve en önemlisi bulgularımıza konu olan risklerin etkileri yer alıyor. Bu kapsamlı içeriğe, üst yönetimi harekete geçmesi konusunda ikna edebilmemiz için ihtiyacımız var. Daha sonra işletme yönetimiyle birlikte bir hareket planı ortaya çıkarmaya çalışırız. Eğer sorunun varlığını ve riski kabul ederlerse, bunun üzerine çözüm üretmeye çalışırız. Bu basitçe, denetçi, işletme yönetimi ve bilgi teknolojileri (ITT) bölümleri arasında bir iş birliği çalışması. ITT'de tavsiyelerimizi hazırlamamız için 90 günümüz var. Daha sonra denetçi bunları imzalar. Bu çalışma yönteminin en avantajlı yanı zaten denetim çalışmaları süresince, problemlere çözümler üretmişsinizdir. İşletme yönetimiyle bunları paylaşmadan önce yönetiminin ne yapabileceği, çözüm üretip üretemeyeceği hakkında fikriniz oluşuyor. Eğer inisiyatifli yönetime bırakırsanız, bu onların hoşuna gidiyor çünkü tavsiye edilen fikirler ilk etapta yanlış olarak değerlendirilmekte. Bu nedenle, tavsiyeyi hızlıca hayata geçirmek için isteksiz davranıyorlar.

Bundan sonra yürütme tarihiyle aynı uyum içinde olup olmadığınızı takip edersiniz. Bu arada gelişim anlaşmalarını sadece işletme yönetimine vermelisiniz, tüm dünya bundan haberdar olmamalı. Bu çok önemli çünkü biz Hollanda'da ITT New York'un sadece bir şubesiyiz. Buradakiler, New York'un kirli çamaşırlarını bilmelerini istemezler. Yönetim sorumluluğunu bilip, sorunlara çözüm bulduktan sonra bilinmesi gerekmez. Yürütme ka-

rarları alındıktan, çözümlerde anlaştıktan sonra yapacağımız üst yönetime özet rapor yazmak. Bu özet içerisinde, sahada gördüklerimiz ve yüksek riskli değerlendirilen bulgular hakkında bilgiler yer alıyor. İkinci basamak ihtilaflardır. Eğer üst yönetimin bilmesi gereken ihtilaflar varsa bu rapora konulmalı. Eğer üst yönetimin dikkat etmesi gereken ihtilaf yoksa sadece gelişim anlaşmasında bırakılması yerinde olur. Yerel yönetim için ABD'ye gönderilen raporun yanı sıra detaylı gelişim anlaşmasını, ek olarak göndeririz. Bu şekilde bir raporlama yöntemini, üst yönetimin önemli gördüğü yerler hakkında bilgi sahibi olması için kullanabilirsiniz. İçeriğindeki maddeler; şirket içindeki başlıca hatalar, personel ve yönetimin kayıtsızlığı, yönetimin yetersizliğidir. Etik Kurallara (Code of Ethics) aykırı bir durum varsa, bu da üst yönetimin dikkatine sunulabilir. Gelişim anlaşması içerisinde işletme yönetiminin başarılarını da takdir etmeliyiz. Eğer başlıca çabaları varsa bu da üst yönetime bildirilmeli. Raporlarımıza ne koyup ne koymayacağımıza birlikte karar vermek, gelişim anlaşmasının detaylarını beraber görüşmek bizi yönetimle yakın bir ortaklığa götürecektir böylece onlar da denetim raporunda verileri olduğunu hissedecekler.

Genel başarı faktörü, işin teşhir edilmesinde. Yönetim teşhir edilmeyi elinden geldiğince aza indirmeye çalışır. Raporlar uygun bir görüş açısı ve denge içinde yazılmalı. Eğer bir hata konusunda açıklamalarınız varsa bunu da raporda belirtmelisiniz. Başarılarından ise takdirle söz etmelisiniz. Diğer bir konuda geleceğe yönelik olumlu, yapıcı çözümlere sahip olmalı ve yönetimle gelişmeler konusunda fikir birliği içinde olmalısınız. İşletme yönetimiyle ortaklık içinde olduğunuzu vurgulamalısınız. Olmayan problemleri rapor etmemelisiniz. İçinde hiçbir şey olmayan 40 sayfalık raporlar görmekteyiz. Çözüm getirici olmalısınız. Son olarak bu konuda söylemek istediğim, yönetimin problemlere değil çözümlere ihtiyacı var. Denetçiler rapor yazarken bunu göz önünde bulundurmaları.

Konuşmamın ikinci konusu, son kullanıcıların bilgisayar kullanımı üzerine. Son kullanıcıların, bilgisayar kullanımının tarihçesine, önemine ve neden büyük risk taşıdığına bakacağız. Son kullanıcıların bilgisayar kullanımının

faydaları, genel riskleri nedir ve bu risklerin kontrolünde organizasyon neler yapabilir onları gözden geçireceğiz. Kendi ortamı içinde yaratılmış veya hazır elde edilmiş herhangi bir formda otomasyon verinin kullanımını son kullanıcıların bilgisayar kullanımı diyoruz.

Türkiye İç Denetim Enstitüsü dağıttığı dokümanlarda her şeyi tercüme ettiği için, bunları orada bulabilirsiniz. Son kullanıcı terimi çok geniş bir alanı kapsıyor. Biraz da son kullanıcıların bilgisayar kullanımının tarihçesinden bahsedelim. Son kullanıcıların bilgisayar kullanımı, donanım ve yazılım kullanımının artışından dolayı 1980'lerde başladı. Hem ana çerçevedeki tanımlarda hem de kişisel bilgisayarlarda geçerliydi. Azalan maliyetler birçok farklı imkan sundu. Bilgisayarlar ve yazılımlar gittikçe ucuzladı. Birçok kullanıcının tanımına göre yetersiz kapasite sorunu ortadan kalkmaya başladı. Bir diğer konu kullanıcılar için ana çerçevede sistem kuralların itibarıydı. Kullanıcı, bunu yapabilir misin derken, program sistem kurucusu hiçbir şekilde olmaz diyordu. Param yok, zamanım yok, senin için hiçbir şey yapamam diyordu. Kişisel bilgisayarların (PC) ilk dönemi için bu söylem olumsuz bir etki yaratıyordu. Çünkü birçok kişi eğer sistem kurucusu bunu üç yılda yapamazsa, ben hafta sonu evimde kendi PC'imde varam diyordu. Son kullanıcıların bilgisayar kullanımının bir diğer yararı da yeni yeteneklerin ortaya çıkmasına olanak vermesi. Çünkü birçok kişi bilgisayarında kendisi çalışmaktan zevk alıyor aynı zamanda daha önce karşılaşmadıkları yeni deneyimler yaşıyorlar. Böylelikle organizasyonlar ve departmanlar uzun vadede politikalarla uğraşmadıkları için daha esnek olabiliyor, yeni kararlara destek sağlayabiliyorlar.

Bilgi zamanından önce geliyor. Aynı zamanda maliyet düşüyor fakat bu sonradan oluşan bir durum çünkü aslında herkes ana fenomeni kullanmayıp kendi kişisel bilgisayarını kullanıyorsa, bu şirket için daha pahalıya mal oluyor. Departmanlar içinse tüm o paraya 10 adet PC alır, kendim çalışırım denebiliyor. Son olarak, kullanıcı önem sırasına kendisi koyabiliyor. Kendisi neyin önemli neyin önemsiz olduğuna karar verebiliyor. Bu arada son kullanıcıların bilgisayar kullanımının genel risklerinden söz etmeliyiz.

Verinin merkezden yönetilmemesi kullanıcılara yeni sorumluluklar yüklemekte ancak son kullanıcılar bunların farkında olmayabilir. En büyük risk, kurumun mevcut prosedürlerinin bilinmemesi. Sistem geliştirmeyi biraz inceleyebiliriz. Burada en büyük problem hiçbir prosedürün, metodun, yöntemin mevcut olmaması. Bu kişiler deneyimli sistem geliştiricileri değil. Problemi derinlemesine analiz edemeyebilirler ve probleme o an için geçici yan çözüm bulabilirler. Önemli görev ayrımını göz ardı edebilirler, oluşturdukları sistemi belgeleyemeyebilirler ve son olarak düşünecekleri, test etmek. Ortayı bulduktan sonra bu son kullanıcılar için yeterli oluyor.

Verinin merkezden yönetilmemesi aynı zamanda tutarlı veriyle ilgili. Şirket çapında çeşitli sistemlerde bulunan veriler temel olarak oluşursa, belli bir noktadan sonra bu sistemler tutarlı olmayacak. Büyük ihtimal temel doğru bilgi son kullanıcı çevresinde olacak, ana çerçevede değil. Kullanılan pahalı ekipmanlar, diğer uygulananlarla uyum içinde olmayacak çünkü şirket içerisinde mevcut diğer programa yapılabilir. Resmi değişim prosedürleri yok. Verinin nerede bulunduğu bilindiğinden aşınmış bir güvenlik mevcut. Bu arada geri alma planında hiç bir sorun yaşanma-yacak çünkü tüm veri son kullanıcı çevresinde olup, şirketin sahip olduğu stratejik geri alma sisteminin bir parçası değil. Bu daha büyük bir dayanıksızlık oluşturur ki; çalışanın kulağındaki küpe PC'nin klavyesine düşünce bir kaç aydır üzerinde çalışılan verinin ekranından silinmesine neden olabilir.

Risk yeni sorumluluklarla ilintili. Son kullanıcı, dokümanlarının belgelenmesinden ve muhafazasından sorumlu olduğunu, veriye giriş yetkisine kendisinin sahip olduğunu bilmesi gerekiyor. İşinizin stratejik konusundan dolayı veriyi gerçekten korumalısınız. Fakat en önemli risk, özgür olma riski. PC'nin arkasındaki kişiye kimse önem vermemekte. Bu kişi istediğini yapabilir, şirketin parasını kaybedebilir ve bundan kimsenin haberi olmayabilir. Bu özgür kullanımla bağlantılı olarak başka birçok risk de var. Bilgi işlem programları veya "spread sheet"ler yerine, Word programı kullanılıyor olabilir. Evde hazırlanmış, içeriği güzel; fakat bilgisayar virüsü içeren

programlar olabilir, bunu şirkete taşıyabilirler. Genellikle son kullanıcılar kontrolden hoşlanmazlar, bunu zaman ve para kaybı olarak görürler.

Son kullanıcıların bilgisayar kullanımını kontrol etmek amacıyla organizasyonlar bunu stratejik bilgi planlamasına katmak zorundalar. Bu kullanıcılara sorumlulukların ne olduğunu tanımlanmalı ve öğretilmeli. Eğer kullanıcı kendi ortamında bir şey yapmak istiyorsa, herkes kullanıcının ne yapması gerektiğini bilmeli, uygulamada politika ve prosedürler olmalı. Kurum içerisinde kullanıcıların bir sorunu karşısında destek yapısı oluşturulmalı. Bu arada uygulamalarda sınıflandırma olabilir. Stratejik plan içerisinde bir otomasyon planı da olmalı. Böylece ortaya çıkan şirket içerisinde bir kaç yıl içinde kullanılma ihtimali olacak teknolojilerde hesaba katılmalı. Şirketin destek vereceği donanım ve yazılım tanımlandıktan sonra gerisi için "kullanılması yasaktır" denilebilir. Aynı zamanda kurumlar, son kullanıcıların bilgisayar kullanımının uzun vadede en yüksek teknoloji üzerinde etkisini de düşünmeli. Kullanıcılara danışma ve tavsiye alma konusunda destek verilmeli ve istedikleri bilgiyi almaları sağlanmalı. Kendi yaratacakları çözümler yerine, teknik destek verilirse nereye gideceklerini bilecekler. Bu arada kullanıcılar görmezden gelinmemeli ve ihtiyaç duyulan eğitimlerin alınması sağlanmalı. Kişinin kendi sistem operasyonu, idare, güvenlik ve program prosedürlerindeki değişiklikler konusunda sorumluluklarını bilmeli. Örneğin; her zaman başka konular öncelik kazandığından asla değişiklikleri belgelemeye fırsatları, zamanları olmaz. Eğer o kişi giderse şirket belge yokluğundan dolayı daha zor durumda kalacak. Her zaman güvenlik ön planda olmalı ve sisteme, verilere kimin girebileceği, güncelleme, silme ve alma yetkilerinin kimlerde olacağı düşünülmeli.

Resmi program değişikliği prosedürü kurmak istendiğinde, bu demektir ki son kullanıcılara üretime geçmeden önce yaptıkları değişiklikleri test etme ortamı sağlanmalı.

Bu konu donanım ve yazılım içinde geçerli. Yazılımlarda telif hakkı elde etme dahil olmak üzere ne yapılması gerektiğiyle ilgili politikaları oluştur-

rulmalı. Kişiler, yazılımları kopya edip edemeyeceklerini veya evde kullanıp kullanamayacaklarını bilmeliler. Ofisinizde eski bir kopya varsa bunu evde kullanıp kullanamayacağınızı bilmeniz gerekiyor. Kişi, son kullanıcı bilgisayarlarının kullanım ortamında bir şey kurmak istiyorsa, nereye raporlayacağı, danışacağı hakkında prosedürler olmalı. O zaman kişi gerekli ölçümleri yaparak, karşılaşılabilecek riskleri göz önünde bulundurabilir.

Organizasyonda destekten bahsederek, benim şirketim bilgi merkezi kurmakta ve bu bilgi merkezinde çalışan elemanların hepsi sistemler ve teknoloji üzerinde bilgi sahibiler. Şirketimizde 250 PC'yi birbirine bağlayan bir ağ bulunuyor. Bazı sorunlarla karşılaşıldığında, merkezi yedeklemenin yararlarını görmekteyiz. Bilgisayara veri/dosya indirme prosedürlerini de geliştirmek zorundayız. Şirketimizde disketlerden çoğaltma, bağlantı yöntemleriyle verileri kopyalama olayını elimizden geldiğince yapmamaya çalışıyoruz. Böylelikle kişiler veriyi bilgisayara yükleyip eve götüremiyorlar. Böylece bilgisayara yükleme/indirme üzerine de prosedürlere sahip oluyorsunuz ve yüklemek için birisinden izin almanız gerekiyor. Gereken izni aldıktan sonra bilgi merkezine gidip orada disketin doldurma işlemi başkası tarafından yapılıyor. Yapabileceğiniz bir diğer uygulama da aynı yazılım üzerinde çalışan, aynı tür şeyler kurmaya çalışan kişilerden oluşan kullanıcı grupları oluşturarak, bu kişilerin fikir alışverişini yapmasını sağlayabilirsiniz. Bununla tehlikesi bu kişiler yanlış ve/veya tehlikeli bilgi paylaşımında bulunabilirler. Bir diğer seçenekte kullanım kılavuzu dağıtarak şirketimizdeki politika ve prosedürleri tanıtabilirsiniz fakat diğer kullanıcılardan edineceğiniz tavsiye ve özellikleri de meslektaşlarının yararı için ilave etmelisiniz.

Risklerin tespit edilmesi hakkında da kısaca bahsetmek yerinde olacak. Kullanıcı sayınız arttıkça risk oranınızda artacak. İş riskiniz arttıkça kullanıcı sayınız artacak. Kullanıcı sayısına benzer şekilde, kullanılan sistemlerdeki veriler ne kadar hassas olursa, daha da dikkatli olmak zorundasınız.

Burada en zor iş son kullanıcı bilgisayar kullanımını nerede bulacağınızı bilmek çünkü yeni bir sistem kurabilirsiniz ve bu sistemde herkes size rapor

sunabilir. Fakat herkes bunu yapmayacak dolayısıyla yolunu bulmalısınız. Örneğin; bilgi merkezine giderek mevcut durumda kullanılan programların listesini alabiliriz. Sonrasında da kullanıcılara gidip bu programı hangi amaçla kullandığını, bu programı günde kaç saat kullandığını sorabiliriz. Bu bilgilere ek olarak, program kontrol envanteri (mevcut kullanılan bilgisayar sayısı gibi) ile bir risk sıralaması çıkarılabilir. Örneğin; sistem, kritik kararları kontrol etmekte midir? Çok gizli veriler içermekte midir? Sistem kritikse risk artacak. Veriler ve fonksiyonlar kritik olsun olmasın, sistem gizli veri taşımakta. Burada en temel olan verilerin arınmış, temiz olması. Bu dört temele bağlı bir matris çıkardığımızda, en önemli uygulamaların neler olduğunu belirlemiş oluruz. Ayrıca bunları politika ve prosedürlerle uygunluk içinde olması da test edilmeli aynı zamanda end user bilgisayar kullanımının gelişiminin verimliliği değerlendirilmeli. Çünkü bu alanda oldukça zaman ve para harcıyor.

Son olarak söylenmesi gereken en önemli konu yönetimin son kullanıcıların bilgisayar kullanımının risklerinin ve kontrollerinin farkında olması. Yönetici olarak şirketinizde belli uyumu oluşturmalısınız. Bu sistemler oldukça risk yaratıcı olabilir. Bunun farkında olmalı ve önlemlerinizi almalısınız.

HANS NEWLANDS
President of IIA Benelux

Good afternoon ladies and gentlemen,

The motto of the institute since 1948 in "Progress Through Sharing" which mean that you and us supposed to change ideas. The first item we will be talking is the reporting we have in ITT. We had several problems some years ago because it look a long time to order the older reports. And we tried to figure out something how we can speed up process.

What I will tell you about a little bit is expectations senior and operating management have then the solution we found called improvement agreements and then how we come to improvement in the new report format that we use.

The expectations senior management has from internal audit is; they expect value added services, the internal audit is oriented to business risks that professional internal audit has management view point and for senior management internal audit is self sure will not become a problem. They also expect from us that we correct problems, in co-operation with those concerned and that usually the operating management. If there is nothing to report don't report it. Operating management is a different situation. We are out there to help operating management to solve their problems. They expect from us business oriented approach as senior management but also that we realise recommendations that we are making, that benefits from these recommendations. They expect from us business oriented approach as senior management but also that we realise recommendations that we are making, that benefits from these recommendations. They want from us management request. If they have done something already to repair several problems, why don't we give them credit that management identified the weaknesses and is trying to do this. Basically what they are expecting is co-operates of constructive and a solution oriented approach. If they have management request they

have identified that there are some troubles going on, we will shoot them afterwards in the audit report. The management doesn't want to sign a death certificate. We are there to help these people and not to kill them. Where we also did to find a new format is we looked at the UA standard. We would like to stay in compliance with the standards; through items in the standards that we actually used trying to come up with a very effective reporting. The standards also say that internal audit is trying to obtain an agreement on plan of action to improve operation and it says that in higher level, members in the organisation like senior management in the organisation may receive only a summary report. So first we try to deal with the audit findings during the audit and we made up a paper that is called an improvement agreement and we basically do with this agreement what we document in the work improvement agreement and we basically do with this agreement what we document in the work papers what our actual objective was of the step we were performing at that point of time, what the problem is, the actual cause that we identify, then some evidence; the test results that certify that and then the important one is what is the risk for the impact of the specific finding that we have. Because we need this specific statement to convince management that they have to do something about the situation. We try to build an action plan with the operating management, if they accept the problem, accept the risk, then we try to come to the solution of what can we do about it and is basically cooperation between the auditor and the operating management and ITT. Then you have go days to implement audit recommendation. And we end up with the signature of the auditor, that he actually agrees with this improvement agreement that we have. The main advantage of working this way is that we have already during the audit discussed the things that we observed with the audit we tried to get the management come up with the solutions to the problems. We think of them before we go to management that if they can not come up with the solution. We have roughly an idea what they could do. It works much better if you leave the initiative with management because they have the feeling that it is the wrong idea at that point of time. They are far more likely to implement recommendation very quickly.

The next thing you have to do is to follow up afterwards if you agree with the implementation date with the auditor. And the other thing is we restrict the distribution of these improvement agreements only to operating management not the entire world to know about it. In our situation this is very important because we are a subsidiary in Netherlands reporting to ITT in New York and people don't like to tell the dirt laundry, as we say being known in New York. It doesn't have to be as long as management takes its responsibility and try to solve the problem. At the end of the audit we comply all the implementation agreements that are signed by the auditor so they all agree on the issues and the possible solutions and what we basically do is, we make the summary reports for senior management. The report is a cover page, the audits we saw in the business grounds and the audit objectives in very high level. The next step is issues if there are really basic issues the senior management should know about we put them in the report. If there are no issues to bring to senior management attention we just leave it in the improvement agreement. We have an option appendix because for the local management we include the detailed improvement agreements as an appendix next to the report we sent out to the United States. You can always use this way of reporting because there are things senior management has to know about. At least items are, major faults happening in the company, negligence of personnel and management, misuse of a party, incompetence of management and if there is a code of corporate ethics and an image filiation against it, it should be brought to senior management attention and you can also use the other format we just discussed with the improvement agreement. The benefits that we found out of this process is that the reporting format is far more responsive to expectations both to operating management and senior management. We will give operating management credit for the achievements they already have in detail in the improvement agreements but if they have major efforts we will put them in the senior management summary. Reports are written fast because you already agreed with operating management the details of improvement agreement so it is basically a discussion about a summary something should be in it or something should not be in it and it really helps us to build a partnership

relation with management because they feel they actually have an input in the report process of our audits. General success factor is basically addressing business exposures.

Management is trying to reduce the exposures to the business and looking for an auditor who is just complaining about the signature. Reports should give a proper perspective and a proper balance. If there are explanations why something went wrong then put it into your report and also give credit for achievement. The other thing is you have to try to have a positive tone solution future oriented, positive tone that you agree with management that improvements can be made in regard of this area. You can emphasize the partnership you have with operating management. Don't report non-problems. We have seen reports of 40 papers with actually nothing wrong with it. Be solution oriented. I want to end up my first part of speech and that is very important: Management needs solutions, they don't need problems. Auditors should keep this in mind in trying to get the most effective reporting. The second part is end user computing. We will first choose a definition for end user computing. Then we will look at the history of end user computing, why it became so important and why it is such a big risk. Let's a little bit look at the benefits of end user computing and general risks that are related to end user computing and what the organization can do about it in controlling these risks and finally there are some audit considerations. I like to present to you. This is just the definition of end user computing. It is any form of automated data process by using created or acquired systems, operated and use its own environment. And the Turkish. So, you should be able to find out there. Little bit about the history of end user computing. It started in 1980's, because of the enhancement of hardware and software. Both on mainframe meanings and of course the introduction of the personal computers in that point of time. It also made a lot of things possible, because of the declining cost. Computer and software became cheaper and cheaper. and the other thing is the reputation of the people that actually were building systems on mainframes for the user. This is an example of that the users say can you do it and the programmer who says no

way. I don't have the money, I don't have the time. I can do nothing for you. And to say something like this in the PC was very dangerous. Because a lot of people say, "well if the system developers can't do that in 3 years, I do it on a weekend at home on my own PC." Other benefits that come from end user computing is the creation of new shells, because a lot of people likes to work on the computer themselves. And they have new experience that they were not allowed to have before that. It made the organizations, the departments very flexible, because they were not longer depending on long range policies or things like that. There were some opportunities for enhanced decision support, because information is available earlier in the time. Also, it may have reduced cost, but we come back to that later, because in fact, if you are not using main phenomena, because everyone is using a personal computer, makes it probably more expensive for the company. The people gives thought at the allocation of the mainframe. For the departments have all "For that amount of money I can buy 10 PC's and do the work myself." And the last one is, that the user itself can set it's priorities. He decide himself what's important and what's not important. The general risk, to enduser computing, we go in to detail a little bit later about it, have something to do with the way of system development in these end user environment. Risks related with decentralization of data; users are having new responsibilities with it. They may not know about it. And a largest risk is the freedom that the users have because they can ignore almost any policy that exist with the company. I go back a little wait to the system developments. Major problem is that there are no, let say, procedures place. There is no methodology. Like I said, these people are not experienced system developers. They may not analyze problem deeply enough; and this have suboptimal solution for the problem which is enough for that particular point in time. They probably will ignore, say, essential segregation of duties. They will probably not document the system, that they are building. And the last thing, they will think about, is test it. Analyze is a quick and dirty solution. As long as the middle gets out the way, it should get out. That's good enough for the end uses. The risks related decentralisation, have something to do with consistent data. You can imagine that if you have data base, contain-

ing the data on various systems all over the company, that at some point at time these systems will not be consistent anymore. And it's very likely, that the data base with the most accurate information is in the end user environment and not in the mainframe anymore. I've meant the under utilisation already of expensive equipment. These probably will not be any integration with other applications, because these users will not know that other systems exist within their company. And that, let's say, could be very efficient to integrate these applications. If there are changes made to end user systems, then usually they are made in the programmes directly. There are no formal change procedures. There is no testing like I said, before. There may be pure security depending on where the data are. And it's very likely that, there will not be a disaster recovery plan which is serious because, all of the data have in end user environment, it's not part of the traditional back up recovery system that the company has. And that creates higher instability and you may not see it in the back at all. But that earning of that lady drops on the keyboard of the PC and causes a delete on the screen and all the data that have been working for several months is one first in a second. Risk related to the new responsibilities. You have to ... the end user that they are responsible for the documentation and the maintenance of the documentation. They also should think about who has access to the data in the data base, you really have to protect data for strategic reasons of your business. Like I said, they are responsible for the back up and recovery, but they may not know it. And they are also responsible for physical and logical security and for the interfaces within any other applications, although they may have not even been built. But the basic risk, and I've made a picture of this, because I thought that the beach in Turkey Institute be like this-, is the complete freedom. There is no one paying attention without to the man behind the PC. He can do whatever he likes and he may lose his company's money any one knowing that. There are so many risks related to the freedom. They can come up with some very creative solutions. They may be using word processing where they actually should own data base programmes or spread sheets or something like that. They may have very nice programme system at home, that they've copied from someone else. And they bring it to the

company with all types of uireses on that. So the company can be sewed also. They usually dont't like any control at all. I mean, it's easier to have no controls around. And they can efecte a waste of time and money, some people will do anything on the PC, if they can. Now, there are somethings the organization can do about it to control the use of end user computing, within the company. We go a little bit more detailed later on, but we have to include end user computing in the strategic information planing of the company. You have to define and teach the user what their responsibilities are. But more or less, over, you have to have policies and procedures that every one knows what he is supposed to do, it they're willing to develop something in their own environment. One of the thing you may want to do is to set-up the organisation of support structure within the company, that, all the question end users have in developing the systems, the know where to go to. And of course you can have a risk classification of applications. So, if there are applications a round, that are not dangerous or any thing at all, you should not do, letsay, a lot of overfill, cust to comply with the polices. I said about the strategic plan; end user computing should be included in the strategic plan. And that is the automation plan, you should take into account the emerging technologies, that are around and that you expect to be using within a couple of years within your company. You can identily the hard ware and software that your company will support and then say all the rest is absolutely forbidden! And the company should thisk about a long ferm impact that end user computer will have on the highest technology. Some companies may not ever have a mainframe anymore, a few years from now. The organization has some new technology. And the company has to do something about that, like we talked about that strategic cplan before and the otomation. They should have give the end users the opportunity to ask for advice and we ask what the endusers want, and help them in acquiring that. Give them technical support, so that they know where to go to, rather than they will come up with their own solutveni. Tell them about control that you actually need, and give systems in developing more complex applications. But it all goes down. I think, to a lot of training that you have to do, and not ignoing these people. The individual itself should know what his

alteration are on the system operation, the administration and the security, programme, we discussed alderady. When they make changes to programmes, end I have seen that in my own company, they don't have ever the time to document changes. There is never time, because there is always other priorities. And what happened in my company is, the person who was supposed to do the documentation, got fired some day and how we are in big trouble. You have to think about security; who may have access to the system, to the data itself and things like that. And whether it's up date access or delete or retrieved access.

Establishing a formal programme change procedure. This means, that you have to give end users a testing environment, where they can actually test their changes before they go to a production. It's basicaly the same thing as the mainframe, but, lets say, the situation of the mainframe itself, 20-30 years ago, and now coming back in the end user comping environment. We also, I think who had a little bit already about the acgiuisition of hardware and software. You have to establish policies that they know what to do and also about the copyrigh that's on the software hause. People have to know whether or not they may copy software, may use the software at house; same supplies do that. If you have same old copy in the office yo may use it at home. We have to make sure about that. And have, lets say, if same one plans to build something in an end user computing environment then have a procedure where people can actually report, look and try to build this system, where you please help me identify. Then you knowwhat adress the risk that's related with this system that the user plans to buy; and you can take appropriate mearswes. This is the phoxocopy out interloper. It's too small for you, but it is a suggested end user computing pokiy. It is one of the high level and your organization may need a little bir more deatil.

We were talking early about the organisation of support. One thing of my company is, on they're establishing on information center. And a lot of people working here in an information center; they know about the systems and the know about the technology. W have a lane in our company that connecty about 250 PC's. And there are some troubles. And

you also have the benefits of the central back and recovery and things like that. You have to develop download procedures. What we tried to do in our company is to get rid all the diskette drawers as much as possible. And that causes that people can not download data on the diskette and take them again home. So, you have to have a procedure that someone gives an appraisal for download; then you go to the information center and they will do it for you. And the other thing you may do is establish user groups, that people, who are working with the same software, try to build the same types of things, can exchange ideas. But this is also dangerous, because they may exchange the wrong ideas, the dangerous ones. Another option, you can have as an addendum to promote the policies and procedures you have in the company, but also to include steps and tricks from other users; and that may help these colleagues.

We were talking a little bit about risk assessment of the applications. What would be very nice on this picture, as you see, over here it says the number of users. So, the more users you have, the higher the risk is. And on the bottom it's stocking water level business risks, so the higher business risks the more the users, the more sensitive the system becomes, and the more attention that you have to pay for it. Now these were, let's say, some measures that the organization assessment could take and order of cause should be reviewed whether or not they thought about it.

The most difficult thing, however is, to find where the end user computing is, because you can establish a policy that everyone has to report to you, that they are developing a new system. But not everyone will do that. So, you have to find some ways. We go to the information system for instance, and we ask for print of all executable programmes that are stored on the lab. And then we go to the users and say what does this system do. All that should in addressing the number, the amount of time, that they like to spend on each of the applications. And the risk rating, controls the application of control assets like stock of computers or something like that. Does the system support critical decisions, because if the system is critical, the risk whether privileged inputs, whether critical functions or does it contain confidential data. And once you have matrix of all the systems around

within these four factors, we basically have priority (the), what the most important applications are that you want to look at. You also should test the compliance with the policies and the procedures, like, if they're compliant they shouldn't before. Try to evaluate the efficiency of end user computer development, because a lot of time and money is lost in that area. And evaluate the use of the proper hardware and software. And finally, I think, and I like to close with this picture, that is, the most important thing is that the management should be aware of the risk and controls of the end user computing. And the manager is laying on the couch over here and someone is hacking his system like that. And I think, that's important. You have to set the tone in the company; that is very important. And that these systems can be very risk borne. You need to be, but you have to pay attention to it. And that completes my presentation.

GIOVANNI GROSSI

IIA Batı Avrupa Bölge Direktörü, IIA İtalya Başkanı

Bayanlar ve baylar, sevgili arkadaşlar,

İlk olarak bir İtalyan'ın, bir Hollandalı'dan daha çok yere ihtiyacı olduğunu belirtmek istiyorum. İkinci olarak bayanlar ve baylar dedikten sonra sevgili arkadaşlar dediğimde, unvandan bahsetmekteyim, üçüncü bir cinsten değil.

Size sunacağım konferans, Temmuz'da Paris'te sunduğum konferansın aynısı ve konumuz Toplam Kalite Yönetimi olacaktır. Şu bilinmelidir ki, eğer Toplam Kalite Yönetimi istiyorsanız, memnuniyetsiz olmadan toplam kalitede hiçbir gelişme sağlayamazsınız. Eğer kendinizden memnunsanız, kendinizi geliştirmek için hiçbir dürtü hissetmezsiniz. Burada benim yapacağım sizi kendinizden oldukça memnuniyetsiz, hoşnutsuz kılmaktır. Diğer bir deyişle sizin, mesleğin kolay olmadığı ve tehlikelere açık olduğu gerçeğini görebilmeniz için size taş atacağım. Bu bir açılış ve kutlama sempozyumu olduğundan diğer konuşmacılar iç denetimin ne güzel ve iyi bir meslek olduğundan bahsettiler, halbuki durum her zaman böyle değildir. Eğer katma değerli ve kaliteli hizmet sağlayamazsak tehlikede olan bir mesleğimiz var. Dolayısıyla sunuşuma bir başlık gerekirse; bu "Mesleğe Kalite Merkezli Yaklaşım" olacaktır. Birazdan kalitenin ne olduğunu göreceğiz. Her ne kadar kendimizi yukarılarda görüyorsak da aslında mesleğimizin başlangıcındayız. En temel ve doğru hedefimiz yarın nereye gideceğimiz veya yarından sonraki gün nerede olacağımızdır. Bu stratejik bir hedeftir ve uzun vadeli bir plandır. Size İtalyan lastik üreticisi "Pirelli"nin bir reklamını hatırlatmak istiyorum. Bu reklamda 100 m. rekortmeni Carl Lewis, gücün kontrol olmaksızın hiçbir şey ifade etmeyeceğini belirtmek amacıyla tuhaf şekilli ayakkabılar giymişti. Formula yarışlarında bu cümlenin gerçeğe dönüşmesini gördük. Jean Alesi doğru lastiklere sahip olduğu

için yarışın sonuna kadar nerdeyse birinci idi, fakat gördük ki lastikler yeterli değil, başka şeylere de ihtiyaç var, dolayısıyla bu genç gelecek sene yarışa Ferrari ile katılacak. Bunu örnek olarak alabiliriz. Kontrol olmaksızın motor gücünün ve idare gücünün bir anlamı yoktur. İtalya için kontrol, teftiş, denetim, tetkik ve prosedürlere uyumu sağlama anlamına gelmektedir. Benim konusunu ettiğim kontrol bu değil. Benim bahsettiğim kontrol yönetim bazında kontroldür.

Organizasyon modellerine geri dönersek, bugün organizasyonların çoğu teoriye veya uygulamaya dayalı modellerdedir.

Modele bakarsak burada dünya ikiye ayrılmış durumdadır. Birincisi, kültür, bilgi, yetenek ve rekabet gücüne sahip insanlara ait bir dünyadır. Bu kişiler dünyanın geri kalanından soyutlanmış halde kendi benzerleri ile kalelerinde yaşar. Dünyanın geri kalanı ise kültüre, yeteneğe, rekabet gücüne ve bilgiye sahip olmayan insanlardan oluşuyor. Bu nedenle insanlar kadro elemanları ve üsttekiler diye ayrılabilir. Teorik modele göre kadro elemanları, en ince detayları, aktiviteleri programlarlar, diğerleri ise yönetici konumundadır. Bu modele göre burada çalışmak için bulunuyorsunuz, düşünmek için değil. Yönetici, "ben düşünürüm, senin düşünmene gerek yok" der. Siz emirleri, kuralları ve prosedürleri uygulama durumundasınız. Fakat ne büyük mutluluk ki bir grup insan daha var; bunlar da bu kişilerin operasyon sonuçlarını tetkik eder; her şeyin kaliteye uygun olup olmadığını araştırır; her şeyin beklentilerle, kurullarla ve prosedürlerle aynı paralelde işleyip işlemediğine bakar. Diğer bir anlamda bu kişiler üst düzeyin başarı ölçümünü yaparlar. Böyle bir dünyada kalite, son teftişler anlamına gelir. Yani faaliyetlerin tamamlanmasını beklersiniz. Faaliyetler tamamlandıktan sonra iyi işleri kötü işlerden ayırabilirsiniz. Burada kontrol; teftiş anlamı taşımaktadır. Bu da mesleğimizi mahvetmektedir. İtalya'da genç bir eleman eve gidip annesine "anne beni iç denetim departmanına aldılar" derse, annesi ağlamaya başlayıp "Ne yaptın da böyle bir cezayı hak ettin?" diyecektir. Bu gurur duyulacak bir şey değildir. Halbuki annesine gidip de

“Anne, beni stratejik planlama departmanına aldılar” derse, annesi çok sevinecektir. Kimse bunun ne anlama geldiğini bilmeseye dâhi kulağa hoş gelmektedir. Teftiş kulağa hoş gelmemektedir, teftişçiler de kendi mesleklerini sevmemektedir.

Endüstriyel ve modern organizasyonlara geçiş yaptığımız bir dönemdeyiz. Bu dönemde de artık delegasyondan bahsetmeye başladık. Delegasyonda dâhi delegasyon söz konusudur. Delegasyon organizasyondaki herkese karar alma hakkı tanımak anlamına gelir.

IBM, New York'ta büyük bir genel müdürlüğe sahipti. 3000 kadar çalışan vardı. Oraya gitseniz şu anda 3000 kişi bulamazsınız; eğer 300 kişi bulursanız şanslı sayılırsınız. Geri kalanlar bulabildikleri diğer işlere kaçtılar. Kalanlar ise artık programlamayla değil, stratejilerle ilgileniyorlar. Strateji ile uğraşabilmek için geniş bir görüş alanınız olması lazım, fakat gerçeklerden kopacak kadar geniş olmaması lazım. Ayrıca stratejiler üst düzey yöneticilerle sıkı irtibat içinde yapılmalı. Üst düzey yöneticiler hedefleri belirlendikten sonra kendi operasyonlarını planlamaktan sorumludurlar. Bu operasyon sonuçlarının kontrolü bizim açımızdan çok önemlidir. Bu kendi kendine kontroldür. Artık başka bir kişi gelip sonuçların uygun olup olmadığını söylemez, operasyonu gerçekleştiren kişi tüm araçları kullanarak istenilen sonucuna ulaşır. Böylece siz de üst düzey olursunuz. Üst düzey ortaya konulan hedeflere ulaşmada yardımcı olacak iç kontrol sistemini kurmaktan sorumludur. Böylece başkasının yaptıklarını teftiş eden kişi artık teftiş yapamaz, denetim yapar. Diğer bir deyişle, önce mevcut olanları tetkik eder, sonra etkinliği ve son olarak da kontrol sisteminin verimliliğini denetler. Teftişten denetime dönüşümü burada görebilirsiniz. Bu müthiş bir dönüşümdür. Bu hakimiyete dayalı sabit liderlik ve yönetim anlayışının, güce dayalı liderlik anlayışına dönüşümüdür. Bu mesleğimizde teftişin denetime dönüşümüdür. Kendi kendini kontrol, ODD tarafından konulan, mevcudiyeti, etkinliği ve verimliliği kontrole dönüşmüştür. Fakat ODD kimdir? Üst yönetimdir. Doğru kontrolü nasıl bilebilirler? Bilemezler. Türkiye'deki üniversitelerde de aynı yolun izlendiğinden eminim. Hiç

kimse mühendisler kontrol sanatını anlatmıyor. Hiç kimse mühendisler kontrolün püf noktalarını anlatmıyor. Dolayısıyla hiç kimse şu anda kontrolden sorumlu olan yöneticilere nasıl yapıldığını anlatmıyor. Üst yönetimin bunu öğrenmesinin tek yolu iş başındayken öğrenmektir. Çünkü hiç kimse kontrol planlaması ve eğitimini verme yetenek ve isteğini kendinde görmez. Eğer etkili iletişimi sağlayamıyorsak, o zaman ne olacak?

“Dünyanın en iyi aşığı benim.” Fakat bunu sadece ben biliyorum. Bana ne faydası var o zaman. Dolayısıyla ilk anlamamız gereken şudur ki, kontrolün temelini bilmeliyiz. Kontrolün temelinden bahsetmeliyiz. İlk olarak kontrol sisteminin veya iç kontrol sisteminin tanımını yapmalıyız. Jean-Pierre Garitte'in konuşmasında yaptığı tanım, IIA'de yıllardan beri mevcut olan tanımdır. Fakat aradaki fark, bu tanım denetçiler için geçerli değildir. Bu denetçiler, iç denetçiler, bağımsız denetçiler, muhasebeciler ve birçok şirket sahibi için geçerli olan ortak tanımdır. İç kontrol süregelen bir işlemdir. Bir anda meydana gelen bir olay değildir. Bu işlem en üstte yönetim kurulu ile başlayan gerekli güvenliği sağlamayı amaç edinen kişiler tarafından uygulanır. Burada dört kategori geçerlidir. En alttakinden başlamamız gerekirse; şirketin politika ve prosedürleri olan iç düzenlemeler de dâhil olmak üzere yasal düzenlemelere uyum ilk basamakta yer alır. Üst yönetim faaliyetlerinin şirketin kurallarına uygun olduğunu tespit etmek için buradayız. İkincisi mali raporların güvenliğidir. Burada bilgiden bahsetmekteyiz, çünkü yönetim kararlarını bilgiye dayanarak alır. Eğer bilgi zamanında gelmemişse, yanlış ise, birisi kararları etkiliyorsa, bu bilgiden alınacak kararlar da ona göre yanlış olacaktır. Avrupa'daki hatta Avrupa dışındaki birçok ülkede iç denetçiler uyumu denetleyen iç denetçiler ve mali iç denetçiler olarak iki kategoriye ayrılır. Şahsen ben mali iç denetçiliğe değer vermiyorum. Bizim mali denetimden çok çok daha fazla sorumluluğumuz var. Bir defasında biz mali denetim işlerini bağımsız denetçilere bırakmıştık. O zaman şöyle bir cümle kullanmıştım: “Bizler, bağımsız denetçilerin yaptıklarını yapmak için zaman kaybetmeyecek kadar iyi ve pahalıyız.” Bizim çalışma alanımız defteri kebiri, envanteri ya da yıllık mali raporları incelemekten çok daha geniş. Eğer eski stil iç denetçilik yapmaya devam

edersek sadece bir köşeye yerleştirildiğimizi görürüz. Çünkü şirket diğer alanlarda birçok farklı hedeflere doğru koşmaktadır. Şirketin hiçbir işgal alanı, ilgi alanı, hedefi iç denetçilerin sorumluluğu dışında kalmamaktadır. Tabii ki kişilerden değil, iç denetimden departman olarak bahsetmekteyiz.

Bu yorum, standart 300'de iç denetimin hedefleri ve amaçlarından alınmıştır. Görüyorsunuz ki bilgi, zaman, güvenilirlik, yönetsel davranış ve kaynaklar korunmaktadır. Kaynaklar ekonomik ve verimli olarak elde edilmektedir. İç denetimin amacı, organizasyonun hedeflerine ulaşmasında etkili olmaktır. Gördüğünüz gibi mali denetim bunun sadece bir parçasıdır. Kontrol sisteminin doğru işlemesi için bazı şartlar vardır. İlki muhasebeye dayalı bir organizasyona sahip olmaktır. Diğerleri ikincil dentedir. Örneğin, oğlunuz bugün akşam size geldi: "Baba, geçen gün diskoda tanıştığım kızla evlenip, doğayla iç içe yaşamak amacıyla Katmandu'ya gidiyoruz." dedi. Ne dersiniz? "Oğlum, büyüdün istediğini yapabilirsin" mi diyeceksiniz. Hayır, düşünceksiniz. Bunu düşündüren sisteme ne deniyor biliyor musunuz? İkinci denge. Bugünlerde ikinci dengeye bürokrasinin dedesi (annesinin babası) deniyor. Duyarlı bir yönetici tarafından uygulanırsa, ikinci denge katma değer aracıdır. Eğer bir bürokrat tarafından uygulanıyorsa bürokratik aktivitedir. O zaman tavır "Cevap hayır. Soru neydi?" durumuna gelmiş olur. Tabii ki organizasyonun içindeki bürokrasiyi elimine etmeyeceksiniz. Bu durumda organizasyonunuzun amaçları ile uyum içinde hedefler belirlemelisiniz. İhtiyaçlarla aynı çizgide bir bilgi sistemi olmalı. Biraz da kontrol yöntemleri hakkında konuşalım:

Burada teoride en az iki olanak vardır. Kontroller işlemlerle bir arada olabilir. Şirketinizdeki maaş verilerine erişmeye çalışırsanız erişimin reddedileceğini beklersiniz değil mi? Reddedilirsiniz, çünkü maaş listelerine kimse erişememesi için kontrol ile sistem işbirliği yapar. Bu kontrolün işlemlerle bir arada yer almasıdır. Buna karşın kontrolün başka bir yolu daha vardır. Bu da işlemleri rassal olarak kontrol eden ve adına denetim dediğimiz yöntemdir. Çoğunlukla yöneticiler tarafından uygulanan bir kontrol yöntemidir, sadece denetçiler tarafından uygulanması gerekmez. Kırmızı eğri

bize bu iki kontrol yöntemi arasındaki ilişkiyi anlatır. Kırmızı eğri bize eğer kontrol derecesinin işlemler içinde yer alma oranı yüksek ise denetimin tutarlı, makul bir düzeyde tutulabileceğini gösterir. Bu durumda aslında sadece her şeyin olması gerektiği gibi gidip gitmediğini kontrol edersiniz. Eğer oran düşük ise işlem kontrolüne daha çok yer verirsiniz, bu da daha fazla denetim demektir. Maalesef bu doğru değildir. Bir İtalyan'dan size oyun oynamamasını hiçbir zaman beklemeyin. Kırmızı eğri her ne kadar öyle görünse de kesin olarak öyle değildir. Farkı yaratan çok hafif bir değişikliktir. Kırmızı eğri şudur: Kontroller ve iş süreçlerinin iş birliği oranı yüksek ise makul oranda denetim yapabilirsiniz, ancak bu durumun tersi doğru değildir. Belirli bir düzeyin altına düşerseniz ne kadar polis, denetimci, müfettiş koyarsanız koyun, dengeye ulaşamazsınız. ABD'de FBI'ın son raporuna göre yüzde birden az oranda bilgisayar yolsuzluğu ortaya çıkmaktadır. Keşfedilenlerden yüzde birden az orandakiler de hapse girmektedirler.

Örneğimize geri dönersek, iki maaşınız olduğu numarasını yapacak kadar aptal değilsiniz. O zaman ne yaparsınız? Gelecek zammı bekler, bilgisayara giriş yapılacak form üzerinde maaşınıza iki sıfır eklersiniz, beş sıfır koymazsınız, kendinizi iki sıfırla tatmin edersiniz. Böylelikle fark edilme ihtimaliniz çok düşük olur ve kanunsuz yolla elde etmiş olduğunuz artmış maaşınızı alırsınız. İşbirliği yapan herkes mutlu olacak, kimse de oyunu fark etmeyecektir. Yüzde birden az oranda bilgisayar sahtekarlığı fark edilmektedir. Dolayısıyla, iki kontrol yöntemi yoktur. Sadece bir kontrol yöntemi vardır. Bu yöntem de sisteme kontrolleri yerleştirmek, işlemler sonrası kontrol ve denetimi ise dışarıda bırakmaktır. Geçenlerde iç denetim dergisinde büyük bir Amerikan şirketinin genel denetçisinin makalesi vardı. Makalede "Amacımız kendimizi öldürmek, kendimize, denetçilere olan ihtiyacı yok etmek" diyordu. Bu bir rüya, hiçbir zaman gerçekleşmeyecek ama yönelim o yöndedir. Etkili olmak için kontrolleri önemli noktalara yerleştirmeli, denetime değil. Peki, sisteme doğru kontrolleri yerleştirmekten kim sorumludur? Yönetici. Fakat yönetici sisteme yerleştirilecek

doğru kontrolleri nereden bilecek? Bilemez. Sisteme yerleştirilecek doğru kontroller nelerdir? Birisinden yardım almadıkça bilemez. Dolayısıyla, sisteme yerleştirilecek doğru mimariyi anlatacak bir kontrol danışmanından yardım almalıdır.

Tahmin edin bu kontrol danışmanı kimdir? Kontrol mimarisi bir bütündür. İlk bölümü kontrol kültürüdür, organizasyonun kültürüdür. Bu kültür ikinci dengeyi ve görevler ayrılığını sağlar ve işleri nasıl yapacağımızı ya da yapmayacağımızı söyler. Sonraki aşamada, beklenen sonucu değerlendiren bölüm, yani, kontrol, iş kontrolü ve kalite kontrolüdür. Ve "Dostum, beklenen sonuca ulaşmışsın" diyen müfettişler vardır. Fakat bu sonuca ulaşmak için yöneticiden ya da müşteriden yüzde yüz rüşvet almış olmak gerekir. Veya daha kurulmamış çevre kirliliği önleme ekipmanından para tasarrufu yapmak için bir akarsuyu kirletmiş olmak gerekir. Beklentimiz bu değildir. Müfettişlere ihtiyacınız vardır ama sonuçta kontrol mimarisini oluşturmak için kontrol danışmanlarına da ihtiyacınız vardır. Kontrolü etkili yapan budur. Genel mimari budur. Kendimize bakarsak sormamız gereken soru, "işimizin kalitesi bizi tatmin ediyor mu?" Şirket yola devam etmekte, ilerlemektedir. Evet, işimizi yaptığımızı hissediyor olabiliriz. Fakat bundan emin olmanın tek yolu değişimi takip etmektir. İlk olarak sorulması gereken, "Benim ürünüm nedir?" Bu cevabı kolay bir soru değildir. İkinci soru "Ürünümü kullanan kişi kimdir?" Yani kalite dilinde "Müşterim kimdir?" Üçüncü olarak "Müşterimin ihtiyaçları nelerdir?" Şimdi düşünün ki şirketinizin genel yönetimi müşteriniz. İhtiyaçlarının neler olduğunu biliyor musunuz? Bildiğimize inanıyoruz. Rakamların teftiş edilmesini istediklerini farz ediyoruz. Daha başka? Rakamları onlarla birlikte gözden geçirirseniz akıllarından geçen öncelikleri öğrendiğinizde şaşıracaksınız. Tabii ki depo sayımı ile rakamları kontrol ederek önemli bir iş yapmış oluyorsunuz fakat en önemli kilit olaylar başka yerlerde olabilir. İhtiyaçları öğrendikten sonra gelinen noktada sorulması gereken ise, "Bulunması gereken şeyler nelerdir? Faaliyetlerimizin başarıya ulaşmasına neden olacak şeyler nelerdir?" Ancak bundan sonra göstergeleri kullanabilirsiniz.

Şimdi size bir soru sorayım: Kendi performansınızı ölçmek için kaç göstergeniz var? Belki hiç göstergeniz yoktur, belki de çok göstergeniz vardır. Benim sorum, ürününüzün son kullanıcısı yani müşterinizle bunların kaç tanesi bağlantılı? Çoğu zaman görürsünüz ki birçok değerlendirme ölçütünüz vardır, fakat bunlar doğru olanlar değildir. Lütfen bu değişikliği uygulayın. Bu bize toplam kalite yöneticisi tarafından verilen, departmanınızda uygulanabilecek bir hediyedir. Daha önce sormuştum: İç denetçinin ürünleri nelerdir? Ürünlerimiz, yaptığımız denetimlerdir. Bu, uyum denetimi de olabilir, mali denetim de. İşletme denetimi yapmak "etkinliği ve verimliliği ölçmek" demektir. Eğer yönetim sistemleri ve stratejileri ile uğraşıyorsanız bu yönetim denetimidir. Eğer kasadan kim para çaldı? diye araştırıyorsanız, bu suistimal denetimidir. Diğer bir deyişle, bu aktivitelerin her biri için bir ürününüz mevcuttur. Daha da önemlisi her bir ürün için ayrı bir müşteriniz vardır ve farklı metotlar uygulamanız gerekir. Dolayısıyla denetim departmanı içinde farklı yeteneklere sahip olmanız gerekir. Uyum kontrolü yapmak için bir uzmana ihtiyacınız yoktur, kıyaslama yapabilecek genç bir insan yeterli olacaktır. Operasyon denetimi yapmanız için bir uzmana ihtiyacınız vardır. Suistimal denetimi yapabilmemiz için normalde sahip olmadığınız yeteneklere ihtiyacınız vardır. Şunu unutmayın ki daha önce Jean-Pierre Garitte de bahsetmişti; "Ahlak Kuralları'nın altıncısı aşağı yukarı şunu söylemektedir. "Dürüstçe değerlendirdiğinizde, denetim yapmak için uygun yeteneğe sahip olmadığınızı hissediyorsanız, işe girişmeyin." Diğer bir deyişle sahaya gidiyorsunuz ve hiçbir şey bulamıyorsunuz, bu hiçbir şey olmadığından değil sizin yetersizliğinizden kaynaklanır. Dolayısıyla şirketinize zarar vermiş olursunuz. Lütfen bunu yapmayın. Sonuç olarak eğer suistimal denetiminde yetenekli değilseniz, bu alanda bir şeyler uydurmaya çalışmayın. Şirketinize sorunlar yarattığınız gibi, kendinize de zarar verirsiniz. Ve yine unutmayın ki her ürünün ayrı müşterisi vardır ve her ürün farklı metotlar ve yetenekler gerektirir, bu nedenle sıklıkla kafamız karışır.

İç denetçinin klasik cümlesi nedir? "Ben size yardım etmek için buradayım." Yöneticinin tepkisini gördünüz mü? Dürüst olmalısınız. İşlemleri-

ni kontrole gittiğinizde onları kontrol için oradasınız, yardım etmek için değil. Onları tetkik etmek için oradasınız. Kibar olmayın demiyorum, ama amacınız onlara yardım etmek değildir. Müşteriniz bir uyum denetimindeki yöneticiler de değildir. Bir uyum denetiminde müşteriniz size oradaki adamın neler yaptığını tetkik etmeniz için gönderen patronunuzdur. Uyum denetçisi iseniz “Ben size yardım etmek için buradayım.” diyemezsiniz. Tabii ki yanlış bir şey görürseniz, yeteneğiniz de varsa değişiklikler tavsiye edebilirsiniz ama bu yan üründür. Ana amaç bu değildir. Öyleyse sonuçlar nedir? Eski bir fıkra vardır: “Eğer iki İtalyan’ı yan yana koyarsanız, beş dakika sonra üç farklı görüş ortaya çıkar ama eğer bir grup iç denetçiyi bir araya getirirseniz beş dakika sonra yorumların doğruluğu konusunda hem fikir olurlar.” ilk olarak biz çok önemliyiz. İkincisi bizler iç danışmanız, sadece kontrolör veya müfettiş değiliz. Bizler vazgeçilmez çünkü biz olmadan kaos olurdu. Bizler tarafsız ve bağımsız. Sihirli cümle şudur: İşletmenin en üst noktasına rapor sunmalıyız. Sağladığınız katma değere göre raporlama yaparsınız. Katma değer sunmuyorsanız, kimseye raporlama yapamayacaksınız demektir. Çünkü İtalyan işletmeler dâhil olmak üzere hiç bir işletme sunduğu katma değerden daha fazlaya mal olan kişileri istihdam edemez. Strateji budur. Sonuç olarak, doğru şeyler vermezsek, doğru şeyler alamayız. Eğer bir lokma yemle balık tutmaya giderseniz, balık tutamazsınız, eğer şanslı iseniz balığın resmini ancak tutabilirsiniz. Bunu aklınızda tutun, şu anda dünyadaki tüm işletmeler bu kurala dayalıdır: Profesyonellik. Bunu profesyonel güven ve standartlarda görürüz. Eğer katma değerli bilgi sunamıyorsak müşterimiz bunu sunabilecek başka birini bulacaktır.

Size katma değerle ilgili bir örnek vereyim: Şu resme bakın. Buradaki yönetici sonuçları pek parlak olmayan yöneticiyi temsil ediyor. Yanında danışmanı ile konuşuyor. Danışmanı iç denetçi ise ve katma değersiz bilgi sunuyorsa ne diyor olabilir. “Efendim, 15 imzadan bir tanesi eksik”. Sizin müşterinizin sorunu 15 imzadan bir tanesinin eksik oluşu değildir, eğer şirketin kötü gidişatının nedeni bu ise o zaman önem taşır. Katma değer anahtar kelimedir. Burada katma değer olup olmadığına kim karar verir,

biz değil, İA değil, standartlar da değil, hizmet verdiğimiz yönetici karar verir. Bölüm yöneticisi de olabilir, işletmedeki bir en üst yönetici de. Eğer işletme tehlikede değilse, kendinizin tehlikede olduğunuzu düşünmüyor musunuz? Gelecekte bahsetmiyoruz, olmuş olaylardan bahsediyoruz.

Tarihte; Romalıların, Babillilerin, Venediklilerin yanı sıra çok yakın geçmişte başlangıç noktası dış denetimdi. Biz onlara çalışmalarında paradan tasarruf edilmesi için iş gücüyle destek olarak kullanıldık. Daha sonra bir kaç yıl önce bilgi teknolojisi alanı zorluklarıyla birlikte ortaya çıktı. Ne diyorduk “Hadi canım bilgisayarla ilgili, sistem programı ile ilgili tüm bu stratejileri mi öğreneceğim? Bu benim alanım değil. Ben başka nedenlerle buradayım.” Böylelikle bilgi teknolojisi alanı göz ardı edilmişti. Bu durum ayrı bir grup denetçi yarattı. Bir süre sonra biz yine yetersiz kaldık ve devreye güvenlik uzmanları diye adlandırılan yeni bir topluluk girdi. Özellikle bilgi güvenliği uzmanları. Daha sonra kalite. Kaç tane iç denetçi kalite denetimi yapmakta? Tahminim çok değildir. Sorunumuz, müşterimizin bu alanda rekabette olduğumuzun farkında olmamasıydı. Böylece kalite denetçisi denen birileri daha katıldı ki, bizden farklı olarak, gittikçe zenginleşiyorlar. Son olarak suistimal denetimi geliyor. Bu denetimi bilenler ellerini kaldırırlar. Bir, iki. Nasıl oluyor da bilmiyorsunuz? Burada küçük bir oyun var. Suistimal denetimi, işletme denetiminin farklı adlandırılmış halinden başka bir şey değildir. Bunu bilmediğinizi ileri sürdüğünüze göre başka birisi gidip patronunuza “Sayın patron, denetçiniz açıkça suistimal denetimi yapamadığını itiraf etti. Onu neden tutuyorsunuz? Bu işi bana verin, ben daha akıllıyım diyebilir.” Hatırlayın, Jean-Pierre sürekli eğitimden bahsederken bu hepimize kabul edilmesi çok kolay bir olay gibi geldi. Fakat sürekli eğitim oldukça zorlu bir süreçtir. Bir seçenek, okula yeniden gitmektir, gecelerimizi ailemizle veya kendimiz eğlenerek geçireceğimize ders çalışarak geçirmektir. Bu emek gerektirir. Fakat dünyada hiçbir şey bedava değildir. Eğer sonuç alacaksınız bu, zamana ve kabiliyetlerinize yatırım yoluyla olacaktır. Eğer bunu yapmazsanız sonuç bir soru işareti olacaktır. Jurassic Park sizin son varacağınız hedef olacaktır. Eğer yapmazsanız nesli tükenmiş bir tür haline gelirsiniz.

Size dört alternatif sunuyorum. İlki, emeklilik yaşına çok yaklaşmışsınızdır. Gürültü, sorun yaratmazsınız, emekliliğiniz gelene kadar beklersiniz. Bugün kendini işletme içinde saklayabilecek çok kimse kalmamıştır. İkinci alternatif doğru olanıdır. Burada çok iş vardır. Bu usulsüzlüklerin teftişidir. Yani suistimal denetimi anlamına gelir. Burada bir problem var. Diğer bir deyişle, gerçek bir yeteneğe sahip olmanız gerekir. Eğer yeteneğiniz sahte ise suistimal denetiminde iş çıkartamazsınız. Jean-Pierre'nin "Denetçinin belgeli olması gerekir" demesinin nedeni buydu. Bu ayrı bir topluluktur. Üçüncü alternatif; gerçekte mevcut değildir. Bu bürokrasinin denetimidir. Fakat mevcut değildir. Çünkü fark eddiğiniz anda bertaraf edilirsiniz. Hiç kimse sundukları katma değerden fazlasına mal olan bir kişiyi tutmaz. Öyleyse, dördüncü alternatif nedir? Bu size ikinci alternatife ilave olarak teklif ettiğim bir alternatiftir. Araçların tam teşekküllü, teknolojinin çok yüksek olmadığını bilirsiniz, arada bir evrak çantası görürsünüz. Burada önemli olan kişinin hareketidir. Burada anahtar budur. Koşmaya devam etmelisiniz, eğer koşarsanız kendinize yer bulursunuz. Eğer katma değeri burada sunarsanız, profesyonel tatmini de burada karşılayacağınız ilk basamak nispi olarak işletmeye tutarlı katma değer ve tutarlı tatmin sunan müfettiş olacaktır. Bu arada eve gidip karısına veya kocasına "bugün 250.000 satır bilgisayar çıktısı inceledim, dört farklı hata buldum." diyenler de vardır.

Diğeri ise gerçek iç denetçidir ki bu denetçi yönetici tarafından kontrol edilmiş sistemin verimliliğini, etkinliğini ve varlığını tetkik eder.

Sonuncusu ise sistem mimarıdır. Bu kişi yönetime doğru kontrol mimarisini ve sisteme yerleştirilecek doğru kontrolleri gösterir. Tabii ki bunlar aynı kişiler değildir.

Fakat bu arada göz önüne alacağımız bir unsur da, sunduğunuz katma değere göre bu işten para kazanacağınızdır. Tahmin edin bakalım bu denkleme göre kim daha çok para kazanır. Öyleyse eğer bu meslekte devam etmek, ilerlemek istiyorsanız, hedefiniz teftiş değil, kontrol mimarisi

olmalıdır. Zordur, çetindir, özellikle zaman açısından çok yatırım gerektirir ama mükemmelliktir.

Benim sonucum, benim davetim şudur: Bunu yapın, zordur, yatırım gerektirir ama diğer taraftan yatırım yapmaya hazır olanlarınız için sonuç çok tatmin edicidir.

Teşekkürler.

GIOVANNI GROSSI

IIA Director of West European Region, President of IIA-Italy

Ladies and gentlemen, dear friends.

First of all, I would like to point out that an Italian needs more vital space than a Dutchman does. Second, when I say ladies and gentlemen and then dear friends, I am talking about title, not a third gender.

The conference I will present to you will be the same as the one I presented in Paris in July. Our topic will be Total Quality Management. It should be known that if you want Total Quality Management, you cannot achieve any improvement in total quality without being dissatisfied. If you are satisfied with yourself, you will not feel any urge to improve yourself. My goal here is to make you quite dissatisfied with yourself. In other words, I will throw stones at you so that you can see the fact that the profession is not easy and is open to dangers. Since this is an inaugural and celebratory symposium, other speakers have talked about what a beautiful and good profession internal audit is, although this is not always the case. If we cannot provide value-added and quality service, our profession is endangered. Therefore, if a title is required for my presentation, this will be the "Quality Centered Approach to the Profession". We will soon see what the quality is. Although we see ourselves at a high level, we are actually at the beginning of our profession. Our most basic and correct goal is where we will go tomorrow or where we will be the day after tomorrow. This is a strategic goal and a long-term plan. I would like to remind you of an ad by Italian tire manufacturer "Pirelli". In this ad, 100m record holder Carl Lewis wore funny-shaped shoes to show that power means nothing without control. We have seen that phrase come true in Formula racing. Jean Alesi has the right tires. For Italy, he was almost first until the end of the race, but we saw that the tires are not enough, other things are needed, so this youngster will join the race with Ferrari next year. We can take this as an example. Without control, engine power and steering power me-

ans nothing. For Italy, control means inspection, audit, investigation and ensuring compliance with procedures. This is not the control I am talking about. The control I am talking about is control on a management basis.

Going back to organizational models, most organizations today are theory or practice-based models.

If we look at the model, here the world is divided into two. The first is a world of people with culture, knowledge, talent, and competition. These people, isolated from the rest of the world, live in their castles with their peers. The rest of the world is made up of people without culture, talent, competition and knowledge. For this reason, people can be divided into staff members and those at the top. According to the theoretical model, staff members program the finest details and activities, while others are in the position of managers. According to this model, you are here to work, not to think. The manager says, "I think, you don't need to." You are in a position to follow orders, rules, and procedures. But what a great happiness that there is another group of people; they also examine the results of the operation of these people; they are investigating whether everything is up to quality; They look to see if everything works in line with expectations, rules and procedures. In other words, these people measure the success of the senior level. In such a world, quality means final inspections. Thus, you are waiting for the end of the operation. In this way, you will be able to separate the good from the bad. Control here; means inspection. This is destroying our profession. In Italy, if a young employee goes home and says to his mother, "Mom, they took me to the internal audit department", his mother will start to cry and say, "What did you do to deserve such a punishment?" This is not something to be proud. However, if he says, "I have been moved to the strategic planning department", his mother will be very happy. Even if no one knows what it means, it sounds good. Inspection doesn't sound good, and inspectors don't like their profession.

Now we have made the transition to the most industrial and modern or-

ganizations. At this time, we started to talk about delegation. Even in delegating, there is delegation. Delegation means giving everyone in the organization the right to make decisions.

IBM owned a large headquarters in New York. There were about 3000 employees. If you go there, you won't find 3000 people right now; if you find 300 people you will be lucky. The rest fled to other jobs they could find. The rest are no longer concerned with programming, but with strategies. In order to deal with strategy, you need to have a wide field of view, but it should not be so wide as to break away from reality. In addition, strategies should be made in close contact with senior managers. Senior managers are responsible for planning their own operations once their goals are set. Controlling the results of this operation is very important for us. This is self-control. Now, another person does not come and say whether the result is appropriate, the person performing the operation deals with all the tools and reaches the desired result. So you become a senior. The senior level is responsible for establishing the internal control system that will assist in achieving the targets set. Thus, the person who inspects the actions of others can no longer inspect, but audit. In other words, the auditor first inspects existing facts, and then audits the effectiveness and finally the efficiency of the control system. Thus, you can see the reasons for switching to internal auditor from inspector. This is an awesome change. This is the change of dominance-based, fixed leadership and management understanding to power-based leadership understanding. This brings the transition of inspection to auditing in our profession. Individual control has become control over availability, effectiveness, and efficiency, set by ODD. But who is ODD? It is top management. How can they know the right control? They cannot know. I am sure that the same path is followed in universities in Turkey. No one teaches engineers the art of control. No one tells the engineers the secret of control. So no one is telling the managers who are currently in charge of control how it's done. The only way top management finds out about this is through their job. Because no one feels the ability and willingness to provide control planning and training. What if we cannot provide effective communication?

"I am the best lover in the world." But only I know this. What good is it to me then? So the first thing we need to understand is to know the basis of control. We should talk about the basis of control. First, we must define the control system or internal control system. The definition Jean-Pierre Garitte gave in his speech is the definition that has been available at The IIA for years. But the difference is that this definition does not apply to auditors. This is the common definition that applies to auditors, internal auditors, independent auditors, accountants, and many company owners. Internal control is an ongoing process. It is not an instantaneous event. This process is implemented by people who aim to provide the necessary security, starting with the board of directors at the top. Four categories apply here. If we need to start from the bottom: Compliance with legal regulations, including internal regulations, which are the company's policies and procedures, takes place in the first step. We are here to ascertain that senior management activities comply with the company's rules. The second is the security of financial reports. We are talking about information here because management makes its decisions based on information. If the information didn't arrive on time, if it is wrong, if someone influences the decisions, the decisions to be taken from this information will be wrong accordingly. In many European and even non-European countries, internal auditors are divided into two categories: internal auditors who audit compliance and financial internal auditors. Personally, I don't value financial internal auditing. We have many, many more responsibilities than financial auditing. At one time, we left the financial audit work to independent auditors. At the time, said a phrase like this: "We are too good and too expensive to waste time doing what independent auditors do." Our field of work is much broader than examining the general ledger, inventory or annual financial reports. If we continue to do old-fashioned internal auditing, we will only find that we are placed in a corner. Because the company is running towards many different goals in other areas. No field of activity, interest or target of the company is outside the responsibility of the internal auditors. Of course, we are talking about internal audit as a department, not as individuals.

This is an interpretation taken from the goals and objectives of internal auditing that conforms to standard 300. You see that information, time, reliability, managerial behavior, and resources are protected. Resources are obtained economically and efficiently. The purpose of internal auditing is to be effective in achieving the organization's goals. As you can see, financial audit is only a part of it. There are certain conditions for the correct functioning of the control system. The first is to have an accounting-based organization. The other is secondary balance. For example, your son came to you today evening: "Daddy, we are going to Kathmandu to marry the girl I met at the disco the other day and live in nature." What do you say? "Son, you are grown up, you can do whatever you want"? No you will think about it. Do you know what the system that makes you think is called? The second balance. Nowadays, the second balance is called the grandfather (maternal father) of bureaucracy. If implemented by a sensitive manager, the second balance is a means of value-added. If implemented by a bureaucrat, it is a bureaucratic activity. Then the attitude is "The answer is no. What was the question?" Of course, you will not eliminate bureaucracy within the organization. In this case, you should set goals in harmony with the goals of your organization. There must be an information system in line with the needs. Let's talk a little bit about control methods.

There are at least two possibilities here in theory. Controls can coexist with transactions. If you try to access salary data in your company, you expect to be rejected, right? You cannot access to salary lists because the control has cooperated with the system so that no one can access the salary lists. This is the coexistence of control with the transaction. However, there is another way to control. This is the method that randomly checks the transactions and we call it auditing. It is a method of control mostly applied by managers, not necessarily by auditors alone. The red curve tells us the relationship between these two control methods. The red curve shows us that control can be kept at a consistent and reasonable level if the degree of coexistence of control with transactions is high. In this case, you are actually just checking to see if everything is going as it should.

If the ratio is low, you will conduct more process controls, which means more auditing. Unfortunately, this is not true. Never expect an Italian not to play tricks on you. Although the red curve may seem so, it is definitely not so. It is a very slight change that makes the difference. The red curve is this: If the collaboration of controls and business processes is high, you can audit reasonably well, but the reverse is not true. If you fall below a certain level, no matter how many police, auditors or inspectors you employ, you will not reach the balance. According to the latest report of the FBI in the USA, less than one percent of computer corruption are discovered and less than one percent of those discovered end up in jail.

Going back to our example, you are not stupid enough to pretend that you have two paychecks. What do you do then? You wait for the next raise, you add two zeros to your salary on the form to be entered into the computer, you do not put five zeros, you will be satisfied with two zeros. In this way, your detection rate will be very low and you will receive the increased salary that you have obtained illegally. Accomplices will be happy, and no one will notice the game. Less than one percent of computer fraud is detected. Hence, there are not two control methods. There is only one control method. This method is to place controls in the system and leave out the post-process controls and auditing. Recently an article written by the general auditor of a large American company was published by the internal audit journal. "We aim to kill ourselves, to destroy ourselves and the need for auditors," the article said. This is a dream, it will never come true, but the trend is in that direction. To be effective, controls must be placed on key points, not on auditing. So who is responsible for putting the right controls into the system? Executive. But how will the executive know the right controls to place on the system? He cannot know. What are the right controls to place in the system? He will not know unless he gets help from someone. Therefore, he can get help from a control consultant who will explain the correct architecture to be placed in the system.

Guess who is this control consultant? The control architecture is a group.

The first is the culture of control, the culture of the organization. This culture provides the second balance and separation of duties and tells us how to do or not to do things. The next stage is the part that evaluates the expected result, namely control, job control, and quality control. And there are inspectors who say, "Dude, you achieved the expected result". However, in order to achieve this result, it is necessary to have received a bribe from the manager or the customer. Or you have polluted the water to save money on pollution equipment that is not yet installed. This is not what we expect. You need inspectors, but ultimately you also need control consultants to build the control architecture. This is what makes control effective. This is the general architecture. If we consider ourselves, the question we must ask is "does the quality of our work satisfy us?" The company is on its way, moving forward. Yes, we may feel like we are doing our job. But the only way to be sure of this is to follow the change. The first thing to ask is, "What is my product?" This is not an easy question to answer. The second question is "Who is the person using my product?" That is, in the language of quality, "Who is my customer?" Thirdly, "What are my customer's needs?" Now think about your company's management is your customer. Do you know what their needs are? We believe we know. We assume they want the numbers to be inspected. What's more? Review it with them, you'll be surprised when you find out what priorities they have in mind. Of course, the warehouse count by checking the numbers, you are doing an important job, but the most important key events may be elsewhere. After learning the needs, the point reached is to ask, "What are the things that need to be found? What are the things that will cause the operation to be successful?" Only after that, you can use indicators.

Now let me ask you a question: How many indicators do you have to measure your own performance? Maybe you have no indicators or too many indicators. My question is how many of these are linked to the end user of your product, your customer? You often see that you have many evaluation criteria, but those are not the right ones. Please apply this change. This is a gift given to us by the total quality manager that can

be implemented in your department. I have asked before: What are the products of the internal auditor? Our products are audits we do, whether it is a compliance audit or a financial audit. Conducting a business audit means "measuring effectiveness and efficiency". If you are dealing with management systems and strategies, it is management auditing. If you are investigating who stole money from the safe, it is fraud audit. In other words, you have a product for each of these activities. More importantly, you have a separate customer for each product and you have to apply different methods. So you need to have different skills within the audit department. You don't need an expert to check compliance in transactions, a young person who can make comparisons will suffice. You need a specialist to conduct operations audit. In order to conduct a fraud audit, you need skills that you do not normally have. Don't forget that Jean-Pierre Garitte also mentioned it before; "The sixth of the Code of Ethics pretty much says this. "Do not operate if you feel you do not have the right skills to audit honestly." In other words, you go there and find nothing, not because there is nothing, but because of your inadequacy. In this way, you will harm your company. Please don't do this. In conclusion, if you are not skilled in fraud auditing, do not try to fabricate something in this area. Just as you create problems for your company, you also harm yourself. Again, remember that every product has its own customer and each product requires different methods and capabilities, so we often get confused.

What is the classic sentence of the internal auditor? "I am here to help you." Did you see the manager's reaction? You must be honest. When you go to control their transactions, you are there to control them, not to help. You are there to investigate them. This doesn't require you to be impolite. Your goal is not to help them. Nor are your customer managers in a compliance audit. In a compliance audit, your customer is your boss, who sent you to review what the guy there is doing. If you are a compliance auditor, you cannot say, "I am here to help you." Of course, if you see something wrong, you can recommend changes if you have the talent, but this is a by-product. That is not the main goal. So what are

the consequences? There is an old joke: "If you put two Italians side by side, after five minutes, three different opinions emerge, but if you get a group of internal auditors together, after five minutes they will agree on the accuracy of the comments." First, we are very important. Second, we are internal consultants, not just controllers or inspectors. We are indispensable, because without us there would be chaos. We are objective and independent. The magic sentence is: We must report to the top of the business. You report based on the value-added you provide. If you don't provide value-added, you won't be able to report to anyone. Because no business, including Italian businesses, can employ people, who cost more than they deliver. That is the strategy. As a result, if we don't give the right things, we won't get the right things. If you go fishing with a bite of bait, you will not be able to fish, if you are lucky you can barely catch a picture of the fish. Keep this in mind, all businesses in the world right now are based on this code: Professionalism, we see this in professional trust and standards. If we cannot offer value-added information, our customer will find someone else who can.

Let me give you an example of value-added: Look at this picture. The executive here represents the not-so-bright executive. He is talking to his advisor next to him. What might he be saying if his consultant is an internal auditor and providing information with no value-added? "Sir, one out of 15 signatures is missing". Your customer's problem is not that one of 15 signatures is missing, but if that is what causing the company's downfall, then it matters. Value-added is the keyword. Who decides whether there is a value-added here, not us, not the IIA, not the standards, but the manager we serve decides. It can be a department manager or a top manager in the business. If the business is not in danger, don't you think you are in danger? We are not talking about the future, we are talking about events that have happened.

Throughout history; besides the Romans, the Babylonians, and the Venetians, in the very recent past the starting point was external audit. We were used to support them with the workforce to save money on their

work. Then a few years ago when information technology came along it was very difficult. What were we saying, "Come on, am I going to learn all these computer related, system program related strategies? This is not my field. I am here for other reasons." Thus, we can assume that information technology does not exist. This created a separate group of auditors. After a while, we fell short again and a new community called security experts stepped in. Especially information security professionals. Then quality. How many internal auditors conduct quality audits? My guess is not much. Our problem was that our customer was not aware that we were competing in this field. So people called the quality auditor joined in. They get richer and richer, not us. Finally, there is the fraud audit. Those who know this audit, raise your hands. One two. How come you don't know? Here is a little trick. A fraud audit is nothing more than a differently named business audit. Since you claim you didn't know this, someone else went to your boss and said, "Dear boss, your auditor has openly admitted that he couldn't do a fraud audit. Why are you keeping him? Give me this job, he might say, I am smarter." Remember, when Jean-Pierre talked about continuing education, it seemed like an easy thing to accept for all of us. But continuing education is quite a challenging process. One option is to go back to school, spending our nights studying instead of having fun with our family or ourselves. It is hard work. But nothing in the world is for free. If you are going to get results, it is going to be through investment in your time and skills. If you don't do this, the result will be a question mark. Jurassic Park will be your final destination. If you don't, you will be an extinct species.

I give you four alternatives. First, you are very close to retirement age. You don't create problems or noise, you wait until retirement. There are not many people left in the business today who can hide themselves. The second alternative is the right one. There is a lot of work here. It is an inspection for irregularities. Which means fraud audit. There is a problem. In other words, you need to have real talent. If your skill is fake, you will not be able to conduct a fraud audit. This is why Jean-Pierre said, "The examiner must be certified". It is a separate community. The third alternative is not

really available. It is the control of the bureaucracy. But it doesn't exist. Because you are swept away as soon as you are noticed. No one goes beyond the value-added they offer. So what is the fourth alternative? This is an alternative that you offer in addition to the second alternative. You know the tools are not full-fledged, the tech isn't so high-end, and once in a while you see a briefcase. It is the person's movement that matters here. That's the key here. You have to keep running, if you run you will find a place. If you offer value-added here, your first step to professional satisfaction here will be the inspector who offers consistent value-added and consistent satisfaction to the business in relative terms. Meanwhile, there are those ones who go home and say his/her wife or husband "I looked at 250,000 lines of computer printouts today and found four different errors."

The other is the actual internal auditor, who examines the efficiency, effectiveness, and existence of the system controlled by the manager.

The last one is the system architect. This person shows management the right control architecture and the right controls to place in the system. Of course, these are not the same people.

But in the meantime, one of the factors we will consider is that you will earn money from this business according to the value-added you offer. Guess who makes more money according to this equation. So if you want to continue in this profession, your goal should be control architecture, not inspection. It is difficult, demanding, and requires a lot of investment, especially in terms of time, but it is perfection.

My conclusion, my invitation is this: Do it, it is difficult, and it requires investment, but on the other hand, for those of you who are ready to invest, the result is very satisfying.

Thank you.