

Davranış Kuralları

GRUNDFOS 

Possibility in every drop

İçindekiler

CEO'muzun mesajı 03

Amacımız 04

Değerlerimiz 05

Davranış kurallarımız 06

1. Tüm insanlar 07

- 1.1 İnsan hakları 08
- 1.2 Çalışma ortamı 09
- 1.3 Fırsat eşitliği ve ayrımcılık yasağı 10

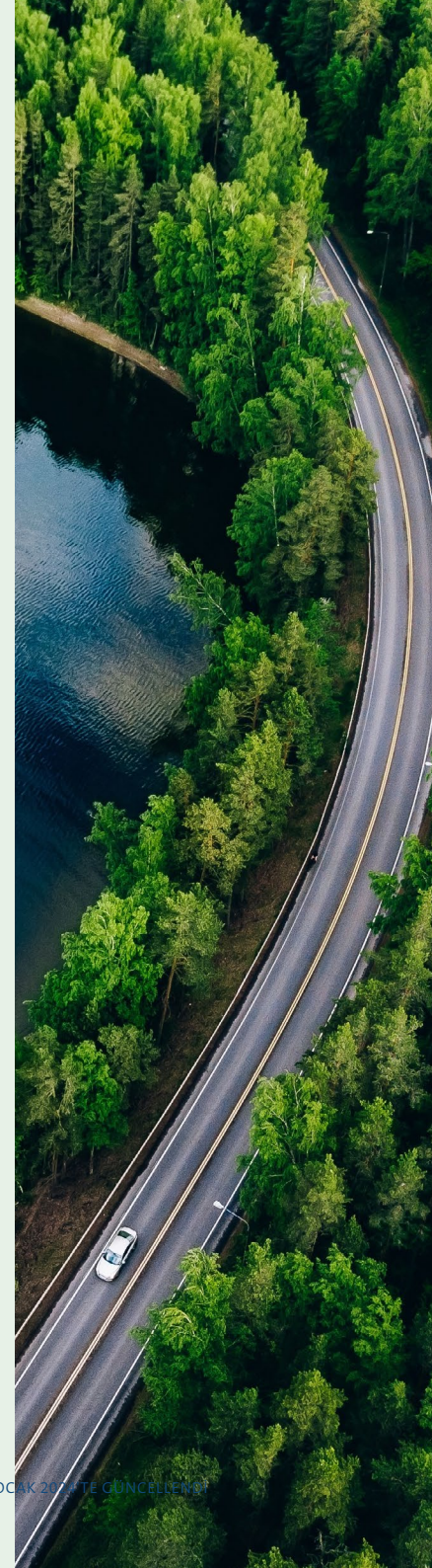
2. Şirketimiz 11

- 2.1 Gizli bilgiler 12
- 2.2 Veri gizliliği 13
- 2.3 Çevreye karşı sorumluluk 14
- 2.4 Sosyal medya 15
- 2.5 Yapay zeka (AI) 16

3. İşimiz 17

- 3.1 Yolsuzluk 18
- 3.2 Rüşvet 19
- 3.3 Kolaylaştırma ödemeleri 20
- 3.4 Ağırhama, eğlence ve hediyeler 21
- 3.5 Çıkar çatışması 22
- 3.6 Defter tutma ve hesaplar 23
- 3.7 Adil rekabet 24
- 3.8 İhracat kontrolü ve yaptırımlar 25

4. Çekinmeden konuşmak 26



CEO'muzun mesajı

Çalışanlarımız, müşterilerimiz, iş ortaklarımız ve hizmet sunduğumuz topluluklar için doğru olanı yapmamız çok önemlidir. Bu durum benim için ve babam için ne kadar önemliyse 75 yılı aşkın bir süre önce Grundfos'u kuran büyükbabam için de o kadar önemliydi.

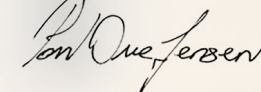
Büyükbabamın vizyonu, amaçlarımız ve değerlerimizin temelini attı. Dünyamızın karşılaştığı su ve iklim sorunlarına karşı üretilen çözümlere öncülük ederek ve insanların yaşam kalitesini artırarak dünyada olumlu bir etki yaratma konusunda kararlıyız.

Sürdürülebilirlik gündemine karşı duyduğumuz derin bağlılık ve küresel varlığımız nedeniyle her daim sorumlu bir şekilde hareket etmemiz gerekir.

Bir şirket olarak bizi değerlerimiz tanımlar. Şirketimizi dürüstlük ve doğruluk ilkesine göre işletmeye yönelik isteğimiz bizi birleştirir.

Değerlerimizi ileriye taşıma ve Davranış Kurallarımızda belirlenen yükümlülükleri yerine getirmemizi sağlama konusunda üstlendiğiniz aktif rolden dolayı teşekkür ederiz. Bir araya gelirse dünyada bir fark yaratabiliriz.

Saygılar,



Poul Due Jensen

Grup Başkanı, CEO

Amacımız

Amacımız, dünyamızın karşılaştığı su ve iklim zorluklarına karşı üretilen çözümlere öncülük etmek ve insanların yaşam kalitesini artırmaktır.

Sorumluluğumuzu ciddiye alıyoruz. Dünya genelinde suya gösterilen saygı ve bilinç düzeyini artırma konusunda kararlıyız. Akan suya ihtiyaç olan her yerde israfı, verimsizliği, kıtlıkları, rahatsızlığı ve erişilemezliği en aza indirerek suyu koruyoruz.

Suların şimdi ve gelecekte akmaya devam etmesini sağlamaya odaklanarak su sistemi yeniliklerimizin yanı sıra enerji optimizasyonları yoluyla su akışını geliştiriyoruz.

Değerlerimiz



Sürdürülebilir

Grundfos olarak işimizi sorumlu ve sürekli olarak daha sürdürülebilir bir şekilde yürütüyoruz. Müşterilerimizin doğal kaynakları korumalarına ve iklim etkilerini azaltmalarına yardımcı olan ürünler ve çözümler üretiyoruz. Çevremizdeki toplum içinde aktif bir rol üstleniyoruz. Grundfos, sosyal sorumluluk sahibi bir şirkettir. İnsanlara önem veriyoruz, özel ihtiyaçları gözetiyoruz.



Açık ve güvenilir

Grundfos olarak söylediklerimizi yapıyoruz ve yaptıklarımızı söylüyoruz. Hem kendi aramızda hem de etrafımızdaki dünya ile kurduğumuz iletişim açık ve dürüsttür. Gerçekleri masada açıkça paylaşıyoruz. Bu gerçekler hoş olmasa bile.



İnsan odaklı

Grundfos, bizden biridir. Bireylerin gelişimini sağlıyoruz. Grundfos'taki herkesin tutkusu ve potansiyeli vardır. Herkesin etkileme gücü vardır. Herkesin saygı duyulduğunu ve kendine değer verildiğini hissetmesi gerekir.



Bağımsız

Grundfos'un temel hissedarı (şu anda ve gelecekte), Poul Due Jensen Vakfı'dır. Kâr, büyümenin bir aracıdır. Başlı başına bir amaç değildir. Sürekli olarak sağlıklı bir finansal temel olmasını sağlıyoruz.



İş ortaklığı

Grundfos; müşteriler, tedarikçiler ve diğer paydaşlarla yakın ilişkiler kurarak değer oluşturur. Yerel girişimciliği temel alan küresel bir şirkettir. Çeşitliliklerin, yeniliklere ve büyümeye yol açtığına inanıyoruz.



Bitmek bilmeyen heves

Grundfos olarak daha iyi çözümleri daha hızlı ortaya koyma konusunda sürekli kendimizi zorlarız. Yaptığımız her işte üstün kalite sunmaktan gurur duyuyoruz. Liderlik gösteriyoruz ve geleceğe yenilik katıyoruz.

Davranış Kurallarımız

Bu Davranış Kuralları; değerlerimiz, politikalarımız, etik ilkelerimiz ve mevzuatın temel öğelerini anlama konusunda yardımcı olma amacı taşır. Tüm sorulara yanıt veremese de davranışlarımızı şekillendiren, kararlarımıza yardımcı olan ve kim olduğumuz ile kim olmak istediğimizi tanımlayan ortak referans noktamızdır. İşlerimizi dürüstlük ve doğruluk temelinde yürütmemizi sağlama konusunda büyük önem taşıdığına inandığımız çeşitli sorunlar ile ilgili kişisel ve profesyonel taahhütlerimizi doğrular.

Davranış Kuralları, dünya çapındaki herhangi bir şirketimizde çalışan tüm personel ve Yönetim Kurulu üyelerinin yanı sıra adımıza çalışan üçüncü taraflar için de geçerlidir. Tüm çalışanlarımızın ve bizim adımıza çalışan diğer tarafların her zaman Davranış Kurallarımıza uymasını bekleriz.

Davranış Kurallarında ele alınan bazı konular; politikalar, prosedürler, uyumluluk programları, kılavuzlar, BM Küresel Etki gibi şirket dışı taahhütlerimizde daha detaylı olarak açıklanmaktadır. Çalışmaları ile ilgili bilgileri araştırma sorumluluğu, çalışanların kendilerine aittir. Faaliyet gösterdiğimiz her bölgede yerel yasalara ve düzenlemelere uyarız.

Bazı ülkelerin yerel yasaları, düzenlemeleri veya endüstri kuralları, bu kurallardan daha katı olabilir. Bazı ülkelerde ise bizim kurallarımız daha katı olabilir. Biz, her zaman daha katı olan kurallara uyarız.

Davranış Kurallarımız, Davranış Kurallarımızın genel olarak anlaşılmasını ve bu kurallara uyulmasını desteklemek ve kolaylaştırmak amacı taşıyan güçlü bir yönetim çerçevesi tarafından desteklenmektedir.

Bu çerçeve çeşitli girişimlerden oluşup aşağıdaki öğeleri içerir:

- Etik Kurulu
- Grundfos İhbar Sistemi
- Herkes için zorunlu Davranış Kuralları eğitimi.



1

Tüm insanlar

- 1.1 İnsan hakları
- 1.2 Çalışma ortamı
- 1.3 Fırsat eşitliği ve ayrımcılık

1.1 İnsan hakları

Grundfos olarak tüm insanların haysiyetine ve onuruna saygı duyarız. Değer zincirimiz genelinde insan haklarına saygılı şekilde faaliyet gösterme sorumluluğumuzun bilincindeyiz ve bu sorumluluğu üstleniyoruz.

İnsan hakları konusundaki çalışmalarımız, İnsan Hakları Politikamıza tabi olup mevcut politika ve süreçlere entegre edilmiştir.

Tüm faaliyetlerimiz genelinde insan hakları açısından olumsuz etkilere neden olmamak ve olumsuz etkilere katkıda bulunmayı önlemek için aktif bir çaba gösteriyoruz ve bu tür etkilerin meydana gelmesi durumunda bunları ele alıyoruz. Ayrıca faaliyetlerimiz, ürünlerimiz veya hizmetlerimizle ya da değer zincirimizdeki ilişkilerimizle doğrudan ilgili olan ve olumsuz insan hakları etkilerini önlemeye ve azaltmaya çalışıyoruz.

Tüm çalışanlarımızın güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamına, kendi çıkarlarını temsil etmek üzere kendi seçecekleri bir kuruluşa katılmaya ve taciz ve ayrımcılığa maruz kalmamaya hakkı vardır. Zorla veya zorunlu çalışma ya da başka herhangi bir zorlama türünden avantaj elde etmeyiz. Çocuk işçiliğine tolerans göstermeyiz ve çocuk işçiliğinin tamamen ortadan kaldırılmasına katkıda bulunma konusunda kararlıyız.

Tüm çalışanlarımızın, günlük olarak gerçekleştirdiğimiz işlerde insan haklarını desteklemesini ve insan haklarına saygı duymasını bekleriz.

İnsan haklarına dair yaklaşımımızın temelinde, Uluslararası İnsan Hakları Yasasında ve İş Yerinde Temel İlkeler ve Haklar ile ilgili olarak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) beyannamesinde tanımlandığı şekilde uluslararası olarak kabul gören insan hakları ilkeleri yer almaktadır.



Soru-Cevap

S: Bir iş arkadaşım konuşurken bir tedarikçiyi ziyarete gittiğini ve oradaki çalışanların çok küçük gözüktüğünden bahsettiğini duydum. Gittiği tesiste bunu sorgulamış ama bir cevap alamamış. İş arkadaşım bundan fazlasını yapmalı mıydı?

C: İş arkadaşınız, olası bir insan hakları ihlalini fark edip endişesini tedarikçiye bildirerek doğru olanı yaptı. Bundan sonraki adım, iş arkadaşınızın durumu satınalma departmanımıza bildirmesi olurdu. Her zaman sorumlu davranınız ve değer zincirimiz boyunca insan haklarına saygı duyar, çocuk işçiliği veya zorla çalıştırmayı desteklemediğimizden emin oluruz.

1. TÜM İNSANLAR

1.2 Çalışma ortamı

İyi bir çalışma ortamı sunarak, iş ile ilgili yaralanmaları önleyerek ve iyi bir fiziksel, fizyolojik ve iş-yaşam dengesi sağlayarak çalışanlarımıza sağlık, güvenlik ve refah sağlama konusunda kararlıyız.

Etkin bir şekilde insanların yaşam kalitesini iyileştirmeye yönelik girişimlerde ve iş ortaklıklarında yer alırız. Grundfos'ta sağlık, güvenlik ve refah dolu bir ortam yaratma konusunda ise son derece kararlıyız. Her çalışan stres, hastalık, yaralanma veya zihinsel sağlık sorunları yaşayabilir. Biz, bir şirket olarak tüm bu sorunları eşit seviyede ciddiye alıyoruz.

Çalışma ortamımızın güvenli veya sağlıklı olmadığını hisdersek çekinmeden konuşup harekete geçeriz. Bu, kendi sağlık, güvenlik ve refahımız için geçerli olduğu kadar iş arkadaşlarımızın sağlık, güvenlik ve refahı için de geçerlidir. Bu gibi durumlarda mutlaka yöneticinizi veya yerel Sağlık ve Güvenlik sorumlunuzu bilgilendirin.

Hepimiz hem kendimiz hem de iş arkadaşlarımızın sağlığını, güvenliğini ve refahını destekleme konusunda sorumluyuz. Hepimiz aşağıdaki hususlara dikkat etmeliyiz:

- Mevcut olmalıyız
- Harekete geçmeliyiz
- Ödün vermemeliyiz



Soru-Cevap

S: Küçük bir güvenlik sorunu fark ettim. Bunu bildirmeli miyim?

C: Evet. Tüm güvenlik sorunları bildirilmelidir. Kimsenin acil bir tehlike altında olmadığından emin olun, yöneticinizi durumla ilgili bilgilendirin ve sorunu, Olay Yönetim Sistemimiz olan SIMS üzerinden bildirin.

S: Kendimi normalde olduğundan daha az motive hissediyorum. Birisiyle konuşmalı mıyım?

C: Evet. Durumla ilgili olarak Grundfos'un sizi nasıl destekleyebileceği hakkında yöneticinizle konuşmalısınız.

1.3

Fırsat eşitliği ve ayrımcılık yasağı

Değerlerimizin ve insan haklarına dair bağlılığımızın bir parçası olarak geçmişlerinden bağımsız olarak tüm bireylere saygı gösteririz ve hiçbir tür ayrımcılığı kabul etmeyiz.

Günlük işlerimizde birbirimizi destekleriz. Söylediklerimizin ve yaptıklarımızın başkalarını nasıl etkileyebileceğine dikkat etmeye özen gösteririz. Geçmişlerimiz, deneyimlerimiz ve bakış açılarımız arasındaki farklılıklarımıza değer verdiğimiz, kapsayıcı bir kültürü teşvik eder ve destekleriz. Çeşitliliğin, insanların gelişip büyüebileceği bir çalışma ortamında yenilikleri teşvik ederek rekabet avantajımızı temelden güçlendirdiğine inanıyoruz. İnsanların kendilerini ait hissetmelerini istiyoruz.

Biliyor muydunuz?

Bir Tacizi Önleme Politikamız mevcuttur. Bu politikayı inceleyerek güvenli ve kapsayıcı bir iş yerine yönelik taahhüdümüz hakkında daha fazla bilgi edinebilirsiniz.



Soru-Cevap

S: Bir iş arkadaşım, belirli milletler hakkında aşağılayıcı şakalar yapıyor. Bu konuda bir yorum yapmadım ama şakaları beni rahatsız ediyor. Bu konuda bir şey yapmalı mıyım?

C: Evet. Kapsayıcı bir kültürü desteklemek üzere tüm çalışanlarımızın çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık konusuna özen göstermelerini bekliyoruz. Konu hakkında çekinmeden konuşmalısınız. Konuyu açıkça dillendirmekten çekiniyorsanız yöneticiniz veya İK ile de iletişime geçebilirsiniz.

S: Kapsayıcı bir kültürü desteklemek için ne yapabilirim?

C: Grundfos değerlerimizi takip ederek kapsayıcı bir kültürü teşvik etmiş ve desteklemiş olursunuz. Buna ek olarak, çeşitli şirket içi öğrenim ve gelişim kaynakları da sunuyoruz.

2

Şirketimiz

- 2.1 Gizli bilgiler
- 2.2 Veri gizliliği
- 2.3 Çevreye karşı sorumluluk
- 2.4 Sosyal medya
- 2.5 Yapay zeka (AI)

2. ŞİRKETİMİZ

2.1 Gizli bilgiler

İş dürüstlüğü ve yenilikçilik, işletmemizin temelinde yer alır. Bu nedenle, işimizin bir parçası olarak tarafımızla gizlilik içinde paylaşılan bilgileri korumamız gerekir.

Bu, daha geniş bir kapsamda müşterilerimiz, iş ortaklarımız, iş arkadaşlarımız ve Grundfos bünyesinde gerçekleşen diğer konularla ilgili bilgiler için geçerlidir. Gizli bilgilerimizin önemli bir parçası da ticari sırlarımızdır. Gizli bilgilerimizi, Grundfos içinde veya dışında herhangi bir yetkisiz tarafa ifşa edilme riskine karşı korumalıyız. Gizli bilgileri, bunu yapmak için meşru bir ticari amacımız olmadığı ve bunun yapılmasına politikalarımız ve ilgili yasalar ile düzenlemeler uyarınca izin verilmediği takdirde asla paylaşmamalıyız.

Gizli bilgilere dair tipik örnekler:

- Müşteri listeleri ile ürün fiyat ve maliyet bilgileri
- Sistemlerimiz, ürünlerimiz ve ürün imalat süreçlerimizle ilgili teknik detaylar
- İş stratejilerimiz ve lansman planlarımız

Ticari sır nedir?

Ticari sır, bir şirket ile ilgili olarak söz konusu şirkete rekabet avantajı sağlayan değerli gizli bilgilerdir. Ticari sır; teknolojiler, finans, satış, operasyonlar, fikri mülkiyet hakları (IPR) ve teknik bilgi gibi çok çeşitli bilgilerden oluşabilir.



Soru-Cevap

S: Çalışanlar veya fabrikalarımızda rehberli tura katılan konuklar fotoğraf çekebilir mi?

C: Hayır, çalışanların veya konukların fotoğraf çekmesine izin verilmez. Çekilen fotoğraflar, imalat süreçlerimiz veya diğer gizli bilgilerle ilgili yanlışlıkla bilgi ifşa edilmesine sebep olabilir.

S: Gizli bir proje üzerinde çalışıyorum. Proje ile ilgili bazı çıktılar almam gerekiyor. Bu bir problem mi?

C: Hayır. Aldığınız çıktıları kilitli dolap gibi güvenli bir yerde saklarsanız bir problem olmayacaktır. Çıktıları asla başkalarının erişebileceği yerlerde bırakmayın.

S: Trende seyahat ederken bir proje üzerinde çalışmak istiyorum. Bunun bir sakıncası var mı?

C: Trende veya diğer kamuya açık alanlarda dikkatli olduğunuz sürece çalışabilirsiniz. Telefonda veya bir iş arkadaşınızla konuşurken gizli bilgiler ile ilgili konuşmamalısınız ve her zaman ekranınızın içeriğinin kimse tarafından görünmeyeceğinden emin olmalısınız (ör. dizüstü bilgisayarınızda gizlilik sağlayan ekran koruyucuları kullanabilirsiniz).

2.2

Veri gizliliği

Bireylerin gizliliğine ve hür irade ile insan onuru ilkelerine saygı gösterme konusunda son derece kararlıyız.

Kişisel veri, kimliği belirli veya kimliği belirlenebilir kişiler ile ilgili herhangi bir bilgi anlamına gelir. Kişisel verilere; Grundfos çalışanları, müşterileri, tedarikçileri ve diğer iş ortakları ile ilgili bilgiler de dahildir.

Kişisel verileri asla sömürülebilir bir varlık olarak ele almayız. Gizliliğe, temel bir insan hakkı olarak saygı gösteririz.

Kişisel verileri yalnızca gerçekleştirdiğiniz iş veya görevle ilgili ve gerekli olması durumunda toplayın, kullanın ve paylaşın. Kişisel verileri her zaman güvenli bir şekilde saklayın.

Artık ihtiyacınız olmayan kişisel verileri silin. Tüm dahili veri gizlilik yönergeleri ve prosedürlerine uyun.



Soru-Cevap

S: İçinde kişisel verilerin olduğu bir belgeye SharePoint üzerinden erişebiliyorum ancak bu belgeye erişimim olmaması gerekiyor. Ne yapmalıyım?

C: Erişiminizin silindiğinden emin olmalısınız. Ayrıca bu ihlali yetkililere bildirmeye dair bir yükümlülüğümüz olabileceğinden dolayı lütfen durumla ilgili Hukuk Departmanını da bilgilendirin.

S: Çalışan bilgilerinin yer aldığı bir dosyayı üçüncü bir tarafa göndermem gerekiyor. Bunu yapabilir miyim?

C: Evet. Kişisel verileri Grundfos dışına gönderebileceğinizden eminseniz e-postayı, doğru şifreleme yöntemini kullanarak gönderebilirsiniz. Emin değilseniz lütfen konuyu yöneticinize sorun veya gerekli anlaşmaların mevcut olduğundan emin olmak üzere Hukuk Departmanına danışın.

S: Bir konferans organizasyonundan sorumluyum ve katılımcılarla ilgili ad, adres ve telefon numarası gibi bilgiler topladım. Konferans sona erdikten sonra bu bilgileri ne yapmalıyım?

C: Katılımcılardan özel olarak izin almadıysanız konferans sona erdikten sonra bilgileri silmeniz gerekir.

2. ŞİRKETİMİZ

2.3

Çevreye karşı sorumlu

İşletmemizi sorumlu ve sürekli olarak daha sürdürülebilir bir şekilde yürütmek, amacımızın ve değerlerimizin temel bir parçasıdır.

Bu konudaki çabalarımız yalnızca kendi faaliyetlerimizle sınırlı olmayıp dünyanın dört bir yanındaki tedarikçilerimizden iş ortaklarına ve müşterilere kadar ve hem insanlara hem de doğaya karşı özen göstermeye dair özel bir sorumluluğumuzun olduğu yerel topluluklara kadar değer zincirimizin tümü için geçerlidir.

Çalışanlar olarak hepimiz doğa sorumlusu görevini üstleniriz. Değer zincirimiz genelinde enerji tüketimi ve karbon emisyonlarını azaltmaya dair fırsatları görme ve bu fırsatlara öncülük etmeye dikkat ederek faaliyetlerimizde ve tedarik zincirimizde suyun güvenli ve sürdürülebilir bir şekilde kullanılmasına katkıda bulunmalıyız. Ürünlerimizin yaşam döngüsü boyunca azalt, yeniden kullan ve geri dönüştür ilkelerinden oluşan döngüsel bakış açısını uygulamalıyız.

Müşterilerimizle kurduğumuz iş birliği ve yenilikler aracılığıyla dünyayı olumlu etkileyen ve müşterilerimizin enerji, su ve doğal kaynak kullanımını azaltmaya yönelik sürdürülebilirlik hedeflerine erişmesini sağlayan ürünler ve çözümler geliştiririz.

Sürdürülebilirliğe olan bağlılığımız, önde gelen uluslararası çerçevelerle uyumludur:

- Grundfos, Science Based Targets Initiative tarafından onaylanan 2050'ye Kadar Net Sıfır iklim hedefini belirleyen ilk su çözümleri şirketidir
- Grundfos; sorumlu, sürdürülebilir ve etik iş faaliyetleri için Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesinin on ilkesine bağlıdır



2. ŞİRKETİMİZ

2.4

Sosyal medya

Paydaşlarımızın bize güvenmesi ve dürüst ve şeffaf bir şekilde iletişim kurduğumuza inanması, temel bir değerimizdir.

Çalışanlar olarak markamızı korumaya dair paylaştığımız ortak bir kimlik ve sorumluluğumuz bulunur. Bireyler olarak başkalarıyla paylaşmak istediğimiz kendi fikirlerimiz, görüşlerimiz ve ilgi alanlarımız vardır. Sosyal medya platformları, geniş bir kitle ile anında bağlantı kurup iletişime geçmeyi kolaylaştırır. Hepimiz, Grundfos hakkında yazdıklarımız ve sosyal medyada kendimizi nasıl sunduğumuz konusunda dikkatli olmalıyız.

Grundfos ile ilgili içerikler paylaşmadan önce, ister kendi adınıza ister bir Grundfos temsilcisi olarak konuşuyor olun, eylemlerinizin yalnızca sizi değil aynı zamanda Grundfos'u da temsil edeceğini unutmayın. Her zaman saygılı olmanız, diyaloga anlamlı bir değer katmayı hedeflemeniz, Grundfos'un itibarını korumanız ve Grundfos adını ve logosunu nasıl kullandığınıza dikkat etmeniz gerekir.

Şirket içi ve şirket dışı sosyal medya platformlarımızda, birbirinden farklı bakış açılarımız olsa bile her zaman açık, yapıcı ve saygılı bir şekilde iletişim kurarız.

Sosyal medyada nasıl davranılması gerektiğine ilişkin yönergeler:

- Herkese saygılı davranın
- Kişisel görüşlerinizi paylaşırken görüşlerinizin Grundfos'a ait olmadığını, kendi fikirleriniz olduğunu açıkça belirtin
- Gizli bilgiler paylaşmayın ve gizliliğe saygı gösterin
- Paylaşımada bulunmadan önce düşünün; Grundfos'un itibarına zarar verebilecek tartışmalı veya uygunsuz içerikler paylaşmaktan kaçınin
- Başkalarının içeriğini paylaşırken izin isteyin ve kaynak gösterin



Soru-Cevap

S: Birisi sosyal medya üzerinden ürünlerimizden biri hakkında doğru olmayan bir açıklama yayınladı. Ne yapmalıyım?

C: Böyle bir durumda yanıt vermek isteyebilirsiniz. Ancak yetkili bir sözcü değilseniz sosyal medya ekibimiz veya Grup İletişimleri bölümümüzle iletişime geçip durumu bildirmelisiniz. Bu kişiler, gerekli adımları atacaktır.

S: Şirket etkinliklerine ait fotoğrafları sosyal medyada yayınlayabilir miyim?

C: Evet, özgün içerikler paylaşmanız harikadır. Bununla birlikte paylaşım yapmadan önce gizli bir şey paylaşmadığınızdan ve fotoğraftaki kişilerden izin aldığınızdan emin olun.

2.5

Yapay zeka (AI)

Şirketimiz, müşterilerimiz ve genel olarak toplum için değer yaratan yapay zeka teknolojileri kullanmaya, geliştirmeye ve uygulamaya kararlıyız.

Yapay zekanın kullanımı; verimliliği artırmak, maliyetleri azaltmak veya yeni ürün ve hizmetlerin geliştirilmesini hızlandırmak için birçok fırsat temsil ediyor. Bu konuda ne kadar heyecanlı olsak da aynı zamanda bu teknolojilerin örneğin gizli bilgilerimiz, başkalarının mülkiyet hakları, istenmeyen ön yargı, ayrımcılık ve insan yargıları üzerinde oluşturabileceği olumsuz etkilerin de farkındayız.

Yapay zeka üzerinde çalışan tüm çalışanlarımızın, bu teknolojilerin kapsayıcı, güvenli, güvenilir ve bağlamı içinde açıklanabilir olduğundan emin olma yükümlülüğü vardır. Yapay zeka teknolojileri, yapay zeka ile ilgili yönergelerimiz ve uluslararası mevzuattaki hükümler uyarınca geliştirilmelidir.

Yapay zeka, amaçlarımızı gerçekleştirmek ve iş hedeflerimizi gelecekte çok daha iyi bir şekilde yerine getirmemizi sağlayacak yenilikçi yöntemlerle bilgi işlem gücünden yararlanmak anlamına gelir. Grundfos'ta yapay zeka kullanımına ilişkin yönergelere her zaman uyarız.



Soru-Cevap

S: İşim için yapay zeka araçlarından yararlanmak istiyorum ancak bunun uygun olup olmadığından emin değilim.

C: Genel olarak işiniz için yapay zeka araçları kullanabilirsiniz. Bununla birlikte bazı alanlarda kısıtlamalar söz konusu olabilir. Bu nedenle çalışma alanınız ile ilgili yönergeler hakkında bilgi edinmeniz önemlidir.

S: İşim için yapay zeka araçlarını kullanırken dikkat etmem gereken özel hususlar var mı?

C: Öncelikle her zaman şirket içi yönergelerimize uyum sağladığınızdan emin olun. Ayrıca yapay zeka araçlarını kullanırken hassas Grundfos bilgileri veya kişisel bilgiler paylaşmadığınızdan emin olun. Buna ek olarak yanlış bilgi üretmemek veya paylaşmamak için bir insan olarak sonuçları gözden geçirmeniz önemlidir.

3

İşimiz

- 3.1 Yolsuzluk
- 3.2 Rüşvet
- 3.3 Kolaylaştırma ödemeleri
- 3.4 Ağırlama, eğlence ve hediyeler
- 3.5 Çıkar çatışması
- 3.6 Defter tutma ve hesaplar
- 3.7 Adil rekabet
- 3.8 İhracat kontrolü ve yaptırımlar

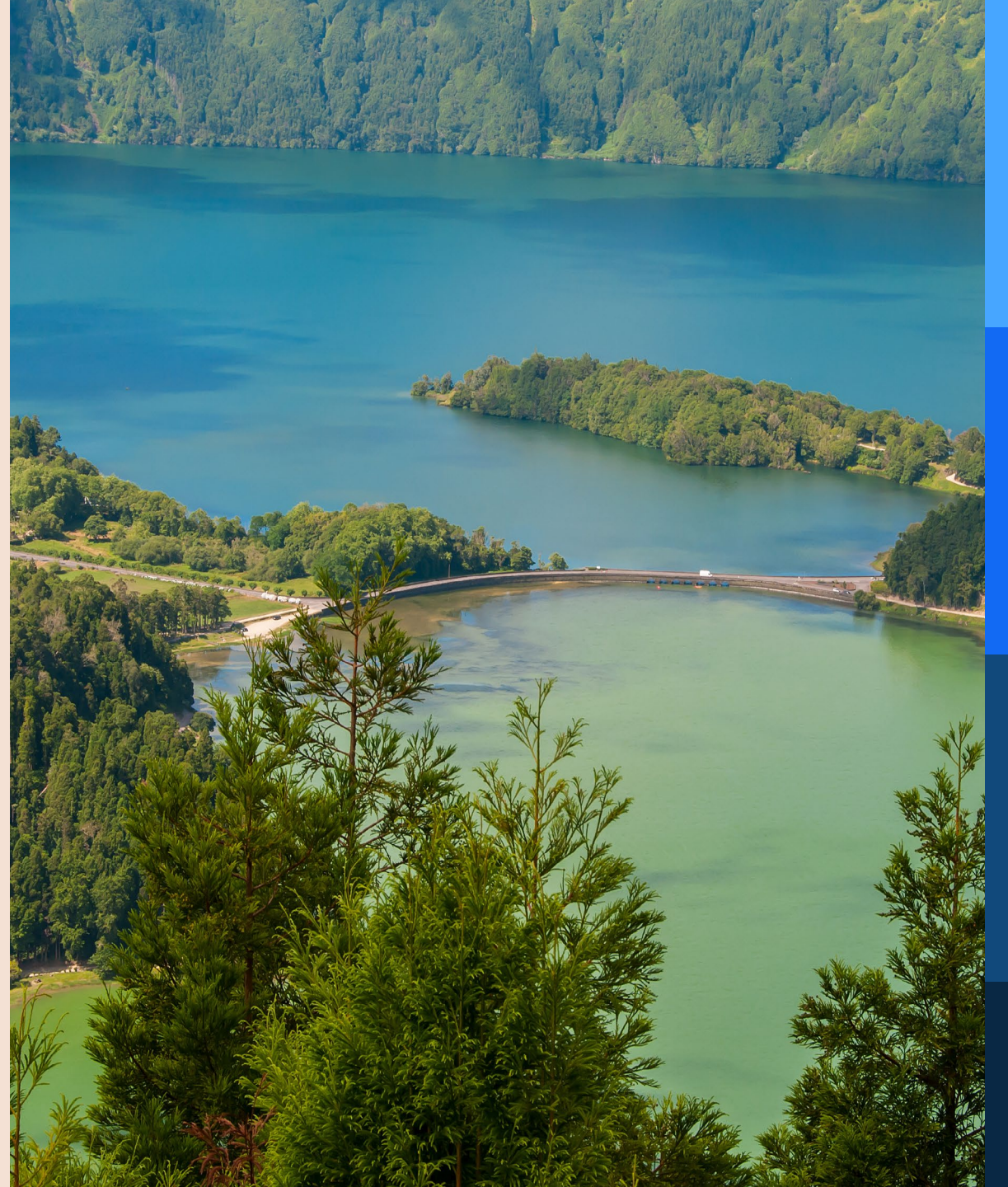
3. İŞİMİZ

3.1 Yolsuzluk

Birçok ülkede ve farklı kültürler, gelenekler ile yerel yasa ve düzenlemelerin geçerli olduğu bölgelerde faaliyet gösteriyoruz. İşimizi her zaman dürüst, adil ve yasal bir şekilde yürütürüz.

Yolsuzluk, güvenerek tanınan gücün özel kazanımlar için kötüye kullanımıdır ve birçok biçimde olabilir. Yolsuzluk; yüksek mevkilerde gerçekleştirilen yolsuzluk, rüşvet ve para aklamadan iş dünyasındaki gündelik iltimaslara kadar birçok olayı kapsayan bir şemsiye terimdir. Yolsuzluk, insanları ve toplumu olumsuz etkiler.

Yolsuzluğun her türüne karşıyız. İster çalışanlarımız ister adımıza hareket eden üçüncü taraflar uyarınca yapılınsın, rüşvet ve kolaylaştırma ödemelerine karşı sıfır tolerans politikasıyla hareket ederiz. Çıkar çatışmalarından kaçınırız ve kişisel çıkarlarımızın mesleki kararlarımızı asla gereğinden fazla etkilememesini sağlarız. Siyasi partilere ve kurumlara mali veya başka tür katkılarda bulunmayız veya bu tür konularda fikir belirtmeyiz. Siyasi ve hükümet yetkilileriyle olan ilişkilerimizde siyaset dışı tutumumuzu sürdürürüz.



3. İŞİMİZ

3.2

Rüşvet

Rüşvet, hem etik olmayan hem de yasa dışı olan özel bir yolsuzluk biçimidir. Rüşvetin, şirketimize ve iş yaptığımız topluluklara zarar verdiğine inanıyoruz.

Grundfos'ta hem rüşvet vermek hem de rüşvet almak kesinlikle yasaktır. Buna, üçüncü taraflar üzerinden gerçekleştirilen rüşvetler de dahildir.

Rüşvet pek çok biçimde karşımıza çıkabilir ancak genellikle güç sahibi bir kişinin kararı veya davranışını etkilemek amacıyla verilen ya da vaat edilen değerli bir şeyi kapsar. Rüşvet, elden para verme dışında şekillerde de karşımıza çıkabilir. Lüks hediyeler, ağırlama, varlıklara erişim veya iş ilişkisi olan arkadaş veya ailelere iltimas geçmek gibi şekillerde karşımıza çıkabilir.

Pay alma ve bir iş kararını uygunsuz şekilde etkileyebilecek değerli herhangi bir şey dahil olmak üzere asla rüşvet teklif etmeyiz ve almayız. Şüpheye düştüğümüzde çekinmeden konuşuruz, tavsiye isteriz veya ihbar hattını kullanırız.

Aracılar, satış temsilcileri, danışmanlar, aracılar ve dağıtımıcılar dahil olmak üzere üçüncü taraflar kullanıldığında özellikle dikkatli olmamız gerekir. Bu taraflar, yolsuzluk karşıtı kanunlar kapsamında önemli bir risk teşkil etmektedir.

Üçüncü taraflarla çalışırken her zaman Grundfos İş Ortağı ayrıntılı inceleme standartlarına uyun.



Kolaylaştırma Ödemeleri

Kolaylaştırma ödemesi de bir tür rüşvettir. Kolaylaştırma ödemelerini kabul etmeyiz. Bu ödemeler yalnızca değerlerimize karşı olmakla kalmaz aynı zamanda ödemelerin gerçekleştirildiği toplumlar üzerinde büyük olumsuz etkileri vardır.

Kolaylaştırma ödemeleri, ödemeyi yapan kişinin zaten hakkı olan rutin veya gerekli süreçleri güvence altına almak veya hızlandırmak için yapılan küçük ödemelerdir.

Genellikle günlük işlemlerde talep edilen nakit, alkol, sigara, kupon veya etkinlik bileti gibi çeşitli şekillerde karşımıza çıkabilir. Bu ödemeler rüşvet olarak kabul edip genellikle yasa dışıdır ve asla bir iş elde etmek veya mevcut bir işi korumak için gerçekleştirilmediklerinden diğer rüşvetlerden ayrı olarak sınıflandırılırlar.

Kişisel güvenliğimizin risk altında olduğunu düşünmediğimiz sürece asla kolaylaştırma ödemesi yapmayız. Kişisel güvenliğinizin tehlikede olduğunu hissettiğiniz için ödeme yaptığınız bir durumda ise bunu derhal yöneticinize bildirmeniz gerekir.



Soru-Cevap

S: Mallarım gümrükte takılı kaldı. Gümrükteki çalışanlar, bir ücret ödemezsem sürecin aylar alacağını söylüyor. Bu ödemeyi yapabilir miyim?

C: Hayır, kolaylaştırma ödemeleri yapmayız. Bunun yerine bu durumlardan kaçınmak için önceden plan yaparız ve böylece gümrükte yaşanabilecek gecikmelerle başa çıkmış oluruz.

S: Bir işletme lisansı almam gerekiyor. Bu lisansı almanın aylar sürebileceğini duydum ancak bir danışman tutarsak lisansı birkaç gün içinde alabilirmişiz. Yardım almak için danışman tutabilir miyim?

C: Başvuru sürecinde size yardımcı olması için bir danışman tutabilirsiniz ancak bunun gizli bir kolaylaştırma ödemesi olmaması gerekir.

3. İŞİMİZ

3.4

Ağırlama, eğlence ve hediyeler

Bir hükümet yetkilisi, temsilci veya müşteriyi Grundfos ile olan ilişkilerinde dürüstlüğümüzü tehlikeye atabilecek şekilde etkileyebilecek ağırlama, eğlence ve hediye gibi hiçbir çıkar sunmayız veya tarafımıza sunulursa kabul etmeyiz.

Ağırlama, eğlence ve hediyeler, işimiz için önemli ilişkiler kurmanın ve güçlendirmenin önemli bir yolu olabilir. Ucuz hediyeler veya sembolik teşekkür hediyeleri çoğu ülkede normal olarak kabul edilir. Buradaki zorluk, kabul edilebilir iş uygulamaları ile yasa dışı rüşvet arasında ince bir çizgi bulunmasıdır. Bu çizgi, kasıtlı veya kasıtsız olarak kolayca aşılabilir. Hediye teklif edeceksek veya ağırlama ve eğlence masraflarını karşılayacaksak her zaman bunların aşırı veya lüks olmadığından; makul, orantılı ve meşru olduğundan emin oluruz.

Bir iş ortağı size bir hediye verirse hediyein kabul edilebilir olup olmadığını değerlendirmeli ve hediyein iyi niyetle mi verildiğini yoksa sizi haksız yere etkileme amacıyla mı verildiğini düşünmelisiniz. Emin olamıyorsanız hediye yöneticinize bildirin. Yöneticiniz, hediye kabul edip edemeyeceğinize karar verme konusunda size yardımcı olabilir. Dürüstlüğümüzü korumak adına başkaları tarafından düzenlenen etkinliklere katılan çalışanlarımızın seyahat ve konaklama masraflarını her zaman kendimiz karşılarız.

Hediyeler, eğlence ve diğer çıkarlarla ilgili genel ilkeler:

- Karar verme süreçlerini etkilemeyi amaçlayan hediyeler, çıkarlar ve eğlenceler teklif etmeyiz veya kabul etmeyiz.
- Uygunsuz etkilemeye yönelik girişimleri ve aynı zamanda böyle bir durumun gerçekleştiğine dair görünüşleri veya böyle algıları da önlemek isteriz
- Her zaman ilişki ve durumun bağlamını dikkate alınız
- Açık ve şeffafız. Şüpheye düşerseniz her zaman yöneticinize başvurmalısınız
- Yerel gelenek ve davranışlar, hiçbir zaman Davranış Kurallarımıza uyulmamasının bir sebebi olamaz



Soru-Cevap

S: Bir tedarikçi, Noel hediyesi olarak bana büyük bir çikolata kutusu verdi. Ne yapmalıyım?

C: Bu çikolatayı iş arkadaşlarınızla paylaşmalı ve çikolata kutusunu, iş arkadaşlarınızın da hedyeden yararlanabilmesi için ofiste bir yere koymalısınız.

S: Bir müşteriden, üstünde müşterinin reklam logosunun bulunduğu normal bir kalem ve kağıt destesi aldım. Bunları saklayabilir miyim?

C: Evet. Bu eşyalar, doğal cüzi sınır olarak tanımladığımız sınırın altında kaldığı için bu eşyaları kabul edebilirsiniz.

Çıkar çatışması

Kararlarımızı alırken her zaman Grundfos'un çıkarlarını gözetiriz. Kişisel, mali veya siyasi çıkarlar ya da başka kişisel çıkarların bizi uygunsuz şekilde etkilemesine asla izin vermeyiz.

Çıkar çatışması, kişisel çıkarların mesleki kararlarımız üzerinde haksız bir etki oluşturması ya da mesleki kararlarımızı etkiliyormuş gibi algılanması durumunda ortaya çıkar. Çoğu çıkar çatışması, uygun şekilde açıklandığı takdirde önlenbilir veya giderilebilir.

Kendinizi, kendi kişisel çıkarlarınız ile Grundfos'un çıkarlarının çatışabileceği veya birinin makul çerçeveler kapsamında bu çıkarların çatıştığını düşünebileceği bir durumda bulursanız durumu derhal yöneticinize açıklamalı ve kendinizi her türlü karar alma sürecinden çekmelisiniz.

Çıkar çatışmaları birçok şekilde karşımıza çekebilir. Bazı tipik örnekleri aşağıda görebiliriz:

- Bir aile üyesi veya arkadaşımızı, Grundfos'ta çalışan olarak veya Grundfos'a hizmet sağlaması için işe almak
- Rakip ürünler satan bir şirkette yarı zamanlı veya danışman olarak çalışmak
- Bir tedarikçinin veya rakip şirketin yönetim kurulunda yer almayı kabul etmek
- Grundfos'a mal veya hizmet sağlayan bir işletmenin sahibi olmak
- Grundfos tedarikçilerini veya hizmet sağlayıcılarını kişisel fayda için kullanmak
- Grundfos tedarikçileri ve hizmet sağlayıcılarından hediye kabul etmek



Soru-Cevap

S: Bir kuzenimi Grundfos'ta çalışması için işe almak istiyorum. Gerçekten tam zamanlı bir çalışanı işe almak için meşru bir nedenimiz var ve kuzenim bu alanda oldukça nitelikli. Bu işi yapması için kuzenimi işe alabilir miyim?

C: Bir kişinin işe alınması için meşru bir neden olsa bile bu durum, çıkar çatışması izlenimi yaratmaktadır. Bağımsız bir incelemenin yürütülebilmesi için her zaman İK'ya danışmalısınız. Bu, ilişkinin kararınızı haksız yere etkileyip etkilemediği sorgulandığı takdirde hem sizi hem de kuzeninizi koruyacaktır.

Defter tutma ve hesaplar

Sorumlu iş kararları alabilmemiz ve hükümet yetkilileri dahil olmak üzere paydaşlarımızın güvenini sürdürebilmemiz için kayıtlarımızın eksiksiz ve doğru olması gerekir.

Bu nedenle tüm çalışanların kayıt tutma süreçlerimizin bütünlüğünü, doğruluğunu ve etkililiğini sağlaması çok önemlidir. Bu amaç doğrultusunda kayıtlarımız ve hesaplarımız Grundfos Muhasebe Kılavuzuna uygun ve şirket içi denetimlerimize uyumlu şekilde gerçekleştirilmelidir. Tüm işlemler ilgili muhasebe dönemindeki uygun muhasebe hesabı, kâr ve maliyet merkezi kullanılarak usulüne uygun ve doğru bir şekilde kaydedilmelidir.

Yararlı tanımlar

Muhasebe kılavuzu

Yıllık ve aylık raporlamaların hazırlanmasında ve sunumunda tüm önemli muhasebe politikaları uygulanmalıdır. Grup bünyesindeki tüzel kişiliklerin tüm Grup raporları, aynı muhasebe ilkelerine dayalıdır ve dolayısıyla benzerdir.

Şirket içi denetimler

Şirket içi denetimler, şirket içi ve şirket dışı düzenleyici gereksinimlere uymamızı sağlar.



Soru-Cevap

S: Hedeflerimize ulaşmak için henüz onaylanmamış satışları üç aylık raporda bildirebilir miyim?

C: Hayır, gelirler ve maliyetler her zaman oluşturuldukları, kazanıldıkları veya tahakkuk ettikleri dönemde kaydedilmelidir.

S: Maliye departmanında çalışmıyorsam "mali dürüstlük - defter tutma işlemlerimizde doğruluk ve etkililik" konusunda bilgi sahibi olmam gerekir mi?

C: Evet. Bildirme işlemlerinin doğruluğunu sağlamak üzere hepimizin ilgili belgeleri (ör. gider raporları, faydalar ve faturalar) ve faturaları doğru ve zamanında sağlama sorumluluğu vardır.

Adil rekabet

Serbest, adil rekabete ve iş faaliyetlerimizi gerçekleştirme konusunda açık ve şeffaf olmaya inanırız. İş faaliyetlerimizi, küresel rekabet yasalarına uygun şekilde gerçekleştirme konusunda kararlıyız.

Bize haksız avantaj sağlayacak veya herhangi bir şekilde rekabet yasalarını ihlal edecek anlaşmalar yapmamalı veya ittifaklar kurmamalısınız. Rakiplerimizle fiyat veya standart şartlar belirleme, pazarları paylaşma, müşterileri bölüşme, teklif veya ihalelerde birlikte hareket etme ya da yenilikleri veya üretimi sınırlandırma konusunda anlaşsaksöz konusu yasaları ihlal ediyor olabiliriz. Ayrıca rakiplerimizle ticari açıdan hassas bilgi alışverişinde bulunamayız.

Genel bir kural olarak distribütör ve bayilere fiyat diktesi gerçekleştiremeyiz. Ayrıca herhangi bir distribütör veya bayiye satış ile ilgili kısıtlamalar (ör. coğrafi, müşteri veya sektör kısıtlamaları) dayatamazsınız.

Rakiplerle yapılan toplantılar

Rakiplerle yapılan toplantılar, rekabet yasalarının ihlali konusunda yüksek risk taşır. Rakiplerle olan etkileşimi minimum düzeyde tutun ve ancak bunun için meşru bir sebep varsa etkileşime geçin. Fiyatlandırma, üretim kapasitesi, araştırma ve geliştirme ya da maliyet yapıları veya belirli müşterileri, pazarları ya da ihaleleri hedefleme (veya hedeflememe) niyeti gibi ticari açıdan hassas bilgileri asla rakiplerle paylaşmayın.



Soru-Cevap

S: İşimin bir parçası olarak rakiplerimizin de katıldığı ticari birlik toplantılarına katılıyorum. Bu toplantılara katılabilir miyim?

C: Evet, katılabilirsiniz. Ancak bu toplantılara katılmadan önce rehberlik aldığınızdan emin olun. Bu toplantılarda, rekabet yasalarının ihlali olarak kabul edilebilecek konulara ilişkin konuşmalara kazara dahil olma riski söz konusu olabilir. Bu gibi konuşmalar gerçekleşirse toplantıdan ayrılmalı ve durumu derhal Hukuk Departmanına bildirmelisiniz.

S: Bir ürünle ilgili bir kampanya yürütmek istiyoruz. Bayilerimizin de bu kampanya için belirli bir satış fiyatı kullanmasını istiyoruz. Bunu yapabilir miyiz?

C: Hayır. Bu, ürünlerin satışıyla ilgili bir fiyat kontrolü girişimi olarak görülebilir. Toptancılar, kurulumcular veya doğrudan müşterilere minimum veya belirli bir satış fiyatı talep etmeleri konusunda herhangi bir baskı yapmak yasaktır.

S: Eskiden rakip bir şirkette çalışan birini işe aldık. Yeni çalışana eski şirketindeki ürün lansmanları hakkında soru sorabilir miyim?

C: Hayır. Yeni çalışandan, bir rakip şirketle ilgili gizli iş bilgilerini paylaşmasını istemek asla uygun değildir. Bilgilerimizi her zaman etik bir şekilde toplarız.

3.8 İhracat kontrolü ve yaptırımlar

Bileşenler, hizmetler, teknolojiler ve ekipmanlar da dahil olmak üzere ürün ve çözümlerimizin yalnızca yasal amaçlar doğrultusunda ve geçerli yasa ve düzenlemelere uygun olarak kullanılmasını sağlama sorumluluğumuz vardır.

Sınırlar arası faaliyet gösteren küresel bir şirket olarak sürekli değişen ihracat kontrolleri ve yaptırımlar nedeniyle bu alanda fazladan özen göstermemiz ve araştırmamızı yapmamız gerekir.

Kontrol edilen ürün ve çözümleri, gerekli izinler olmadan tedarik etmeyiz ve yaptırım uygulanan taraflardan mal veya hizmet satın almayız ve bu taraflara mal veya hizmet satmayız.

İhracat, satış, satınalma ve mali işlemler ile çalışan tüm çalışanların son derece dikkatli olması ve uygun inceleme kontrollerini yapması ve ihracat kontrolü ve yaptırımlar ile ilgili küresel uyumluluk programımızı takip etmesi gerekir.

Küresel olarak kapsamlı bir ürün ve yaptırım kontrol sistemi mevcuttur. Buna Grundfos'un tedarikçilerini ve müşterilerini resmi yaptırım uygulanan taraf listeleri uyarınca günlük olarak taraması ve kontrol edilen ürün ve çözümlerin gerekli izinler olmadan satılmaması veya satın alınmamasına yönelik ihracat kontrol tarama prosedürleri de dahildir.



Soru-Cevap

S: Herhangi bir kısıtlama olmadan dünya çapındaki tüm ülkelerden ürün ve hizmet satın alabilir miyim veya tüm ülkelere ürün ve hizmet satabilir miyim?

C: Hayır, Grundfos'un genel olarak iş yapmasına izin verilmeyen, ağır ambargo uygulanan birkaç ülke vardır. Ayrıca bazı ülkeler için kapsamlı uyumluluk kontrolü yapılması gerekir. Bazı ürünlerin, çift kullanımlı (yani hem sivil hem askeri uygulamalarda kullanılabilen) ürünler olarak kabul edildiğini ve kısıtlamalara tabi olduğunu unutmayın.

4

Çekinmeden konuşmak

Dürüstlük ve doğruluk kültürümüzü sürekli olarak geliştirmek ve beslemek istediğimiz için yanlış bir şey gördüğümüzde çekinmeden konuşmaya cesaret edebilmemiz de önemlidir. İyi niyetle konuşan herkes misillemelere karşı korunur.

Davranış Kurallarımız, politikalarımız veya ilgili yasa ve düzenlemelerin ihlal edildiğini düşünüyorsanız bu durumla ilgili yöneticiniz, İK veya Hukuk Departmanı ile görüşmenizi öneririz. Bu kişilerden biriyle konuşma konusunda rahat hissetmiyorsanız veya isminizin gizli kalmasını istiyorsanız endişelerinizi ihbar sistemimiz üzerinden bildirebilirsiniz.

İhbar sistemi

Üçüncü taraf ihbar sistemimiz; çalışanların, harici danışmanların, iş ortaklarının ve diğer kişilerin bildirimde bulunmasına olanak tanır.

İhbar politikamızda ihbar sisteminin ne zaman ve nasıl kullanılacağı ve misillemeye karşı koruma, gizlilik ve anonimlik ile birlikte başka konular da açıklanmaktadır.

İhbar sistemi ve/veya bildirimde bulunma hakkında daha fazla bilgi edinmek için aşağıdaki web sayfasını ziyaret edebilirsiniz:

<https://grundfos.whistleblowernetwork.net>



Su, her zaman Grundfos'un kalbinde ve ruhunda olmuştur.

Kurucumuz, şirketi adlandırırken ürünlerimizden biri olan "Grundfos" pompasının adını kullanmıştır. Bu ad, yer altı suyu anlamına gelen kadim bir İskandinav teriminden türetilmiştir ve suyla olan bağlantımızın bir sembolüdür. İkonik logomuz olan Arşimet burgu türbini de bizi su ile bağlamanın yanı sıra aynı zamanda merkezkaç pompalarının içine benzeyen şekli nedeniyle "yapabiliriz" bakış açısına sahip yenilikçi bir ruhu temsil eder.

Dünyamızın karşılaştığı su ve iklim sorunlarına karşı üretilen çözümlere öncülük etme konusunda kararlıyız.

GRUNDFOS Holding A/S
Poul Due Jensens Vej 7
DK-8850 Bjerringbro
Tel: +45 87 50 14 00
www.grundfos.com

