

SIEMENS

İş Davranış Kuralları Rehberi

Bizim Yolumuz – Bizim İş
Davranış Rehberimiz



İçindekiler

Önsözler

Değerli Çalışma Arkadaşlarım,

Dünya neredeyse her geçen gün daha karmaşık hale geliyor. Piyasalar değişiyor, jeopolitik riskler artıyor ve her şeyden önemlisi, yapay zeka iş yapış şeklimizi hızla dönüştürerek muazzam fırsatlar sunuyor

Bu karmaşık dünyadaki rolümüz netliğini koruyor: gerçek ve dijital dünyaları birleştirerek müşterilerimizin daha rekabetçi, dayanıklı ve sürdürülebilir olmalarına yardımcı oluyoruz. Müşterilerimiz ve iş ortaklarımızla – bazıları aynı zamanda rakibimiz de olsa – ve şirket içinde bir ekosistemde çalışıyoruz.

Ekosistemimiz içinde güvenilir bir ortak olmak için açık kurallar ve ilkeler temeldir. Dürüstlükten, etikten veya yasalardan asla taviz vermeyiz. İş Davranış Kurallarımızda, bu standarda uymanıza yardımcı olacak kurallarımızı ve ilkelerimizi ve özellikle bu yeni sürümde yapay zekanın geliştirilmesi ve uygulanmasıyla ilgili kurallarımızı ve ilkelerimizi bulacaksınız.

Kurallarımız ve ilkelerimiz, uyum yönetim sistemimizin temelini oluşturur ve hepimiz için geçerlidir. İş Davranış Kuralları hakkında ve bunların nasıl uygulanacağı hakkında herhangi bir sorunuz varsa veya etik konularda desteğe ihtiyacınız olursa, lütfen Uyum Departmanı ile iletişime geçin.

Saygılarımla,
Roland Busch



Önsözler

Değerli Çalışma Arkadaşlarım,

İş Davranış Kuralları, ortak davranış kuralları tüzüğümüz ve profesyonel eylemlerimizin temeli olup, yönetim, yönetim kurulu ve tüm çalışanlar tarafından uygulanır. Bu kurallar, iş bütünlüğümüzün ve etik kurumsal yönetimimizin yüksek standartlarını istikrarlı ve küresel düzeyde sürdürmemizi sağlar. Bu standartlara kendimiz uyduğumuz gibi, müşterilerimizden ve iş ortaklarımızdan da aynısını bekleriz.

Tüm yasal gerekliliklere ve şirket içi politikalara uyarız. Aynı derecede önemli olarak, şirket değerlerimizi ve etik ilkelerimizi aldığımız her karara entegre ederiz. Her birimizin günlük eylemleriyle şirketin itibarına katkıda bulunduğunu biliyoruz.

İş Davranış Kuralları hakkında sorularınız olursa, her zaman zaman Uyum ve Hukuk departmanındaki çalışma arkadaşlarımıza ulaşabilirsiniz.



Andreas C. Hoffmann



Hanno Kunkel

Bu durum, İş Davranış Kurallarının ihlal edildiğinden şüphelenmeniz halinde de geçerlidir. Olası ihlal durumlarını [“Tell Us” Bize Anlatın isimli Raporlama Hattımız](#) veya [Ombudskişisi](#) aracılığıyla da bildirebilirsiniz. Tüm bildirimler adil, hızlı ve profesyonel bir şekilde ele alınır. Bildirim yapmak isteyenler anonim olarak bildirimde bulunabilir ve özel koruma altındadırlar.

Siemens, bir güven ve dürüstlük kültürü temsil eder. Siemens adına, çalışma arkadaşlarımız, müşterilerimiz ve iş ortaklarımız ile toplum adına sorumlu bir şekilde hareket ederiz.

Saygılarımızla,
Andreas C. Hoffmann & Hanno Kunkel

Siemens AG Genel Hukuk Müşaviri ve Hukuk, Uyum ve Fikri Mülkiyet Başkanı & Siemens AG Baş Uyum Yöneticisi ve İnsan Hakları Yöneticisi

I. Doğru olanı yapmak



İş Davranış Kuralları Rehberi, Siemens çalışanları ve yöneticileri için davranışsal yükümlülükleri ve beklentileri ortaya koyar. Bu kurallar, sorumlu iş davranışını teşvik etmek, günlük iş kararlarımıza rehberlik etmek ve uygunsuz davranışların önüne geçmek amacıyla hazırlanmıştır.

Sorumlu iş davranışına olan bağlılığımız, şirketimizin tamamında ve tüm değer zincirimiz boyunca geçerlidir. Bu yaklaşım ile Siemens, uluslararası anlaşmalar ve tavsiyelerle şekillendirilmiş insan hakları, çevre, uyum ve yönetim standartlarına ilişkin sorumluluğunu yerine getirir.

Siemens, her zaman ve her yerde, yasa ve yönetmeliklere uyumun da ötesine geçen, sorumlu ve etik iş davranışını benimsemiştir.

I. Doğru olanı yapmak

Etik İlkelerimiz, hem gerçek hem de dijital dünyada her zaman sorumlu şekilde hareket etmemize rehberlik eder ve bize destek olur.



Biz ilişkilerimizde dürüst ve doğru davranırız

Dürüstlikle hareket ettiğimizde, birbirimizle nasıl etkileşim kuracağımızın tonunu belirleriz. Bu da olumlu, güvene dayalı bir çalışma ortamı yaratır.



Bireylerin onuruna, özel hayat gizliliğine ve doğuştan sahip oldukları haklarına saygı duyarız

İnsan haklarına saygı — bireysel ve toplu iş hakları dahil — sağlıklı bir toplum ve sürdürülebilir iş dünyası için vazgeçilmezdir.



Çalışanlarımızın sağlığını, iş güvenliğini ve kişisel güvenliğini koruruz

Çalışanlarımızın fiziksel ve ruhsal güvenliğini ve sağlığını korumak son derece önemlidir. Bu sorumluluğu hepimiz paylaşıyoruz.



Saygın ve yasalara uyan iş ortakları ile çalışırız

İş yaptığımız kişiler ve kuruluşlar, kim olduğumuzu yansıtır.



Çevreye karşı sorumluluğumuz doğrultusunda hareket ederiz

Sürdürülebilir bir iş anlayışı, çevresel açıdan sorumlu kararlar almayı gerektirir.



Etik endişeleri araştırırız

Bu Etik İlkeler sınırlayıcı değildir. Bir iş, karar veya davranış size doğru gelmiyorsa, yapmayın.



Uluslararası anlaşmalara ve tavsiyelere bağlıyız

İnsan haklarına, temel çalışan haklarına, çevre korumaya saygı ve yolsuzluğun yasaklanması Siemens'in işinin ayrılmaz parçalarıdır. Bu, Siemens'in Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne katılmasının nedenlerinden biridir.

Siemens AG, Siemens AG Merkez İşçi Konseyi, IG Metall ve IndustriAll Global Union arasındaki Uluslararası Çerçeve Anlaşması'nın on ilkesini şirket için bağlayıcı olarak kabul ediyor ve bunları etki alanımız içinde teşvik etmeye kararlıyız.

Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne olan bağlılığı doğrultusunda Siemens, bizden ve dünya

genelindeki iş ortaklarımızdan aşağıdaki yönergelere uymalarını beklemektedir:

- Aşağıdaki belgelerden oluşan Uluslararası İnsan Hakları Bildirgesi:
 - İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (Birleşmiş Milletler)
 - Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi (BM Medeni Sözleşmesi)
 - Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (BM Sosyal Sözleşmesi)
- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politika İlkelerine İlişkin Üçlü Bildirgesi ile ILO'nun Çalışma Yaşamında Temel İlkeler, Haklar ve Özgürlüklere İlişkin Bildirgesi
- Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri
- OECD Çok Uluslu İşletmeler Rehberi
- Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi 21 (Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Konferansı'nın [Rio de Janeiro] Nihai Belgesi)
- Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi
- Yabancı Kamu Görevlilerine Yönelik Rüşvetin Önlenmesine İlişkin OECD Sözleşmesi

II. Davranışlarımız

Siemens çalışanları olarak,
tüm kararlarımızda ve genel
davranışlarımızda aşağıdaki
ilkelere bağlı kalırız:

1. Doğru davranırız

1. Doğru davranırız

Faaliyet gösterdiğimiz ülkelerin yürürlükteki yasalarına uyar, şirket politikalarına uygun hareket eder, iç süreçler ve ilgili kontrol sistemlere uyumu sağlarız.

Siemens adına kararlar alırken kendimize şu soruları sorarız:

- Siemens için iyi ve doğru olan bu mu? Bu karar Siemens'in değerleriyle ve kendi kişisel değerlerimizle uyumlu mu?
- Yasal mı?
- Kararımız kamuoyunun veya medyanın dikkatine sunulursa, markamızın itibarı zarar görebilir mi?
- Değer verdiğimiz insanlar bu karar hakkında ne düşünür?
- Kararımızın sorumluluğunu üstlenmeye hazır mıyız?

sonuçları şirketimiz ve kendimiz için sonuçları çok ciddi olabilir.

Bu sonuçlar...

... herhangi birimiz için:

- Disiplin işlemleri
- İdari veya adile cezalar ve tazminatlar
- Hapis cezası

... şirketimiz için:

- Siemens'in itibarına, markasına ya da piyasa değerine zararlar
- Önemli büyüklükte cezalar ve tazminat talepleri
- Elde edilen kar ve gelirlerin geri alınması
- Kamu ve özel sektör sözleşme ve işlemlerinden men edilme

Kendinize nasıl davranılmasını istiyorsanız, başkalarına da öyle davranın



Hangi yasalara uymalıyız?

Günlük çalışmalarımızda geçerli olan yasa ve düzenlemeleri bilmemiz ve bunlara uymamız gerekir. Bu yasa ve düzenlemeler, ülkeden ülkeye farklılık gösterebilir. Emin olamadığımız veya tereddüt ettiğimiz durumlarda, Uyum veya Hukuk birimindeki çalışma arkadaşlarımızla iletişime geçeriz.



İhlal durumlarının Şirketimiz ve çalışanlar olarak bizler için sonuçları nelerdir?

Yasa ihlalleri veya İş Davranış Kurallarına uymamanın

2. Birbirimize saygı duyarız

Her bireyin onuruna, özel hayat gizliliğine ve haklarına saygı duyarız. Çeşitliliğin çalışma ortamımızı zenginleştirdiğine inanırız. Etnik köken, kültür, din, yaş, engellilik durumu, ten rengi, cinsiyet, cinsel kimlik veya yönelim ya da dünya görüşü fark etmeksizin birlikte çalışırız.

Ayrımcılığın hiçbir türüne, cinsel veya başka türlü bir taciz davranışına ve herhangi bir kişi veya gruba yönelik uygunsuz davranışlara asla tolerans göstermeyiz.

Bu ilkeler, çalışma arkadaşlarımız kadar tedarikçilerimiz, müşterilerimiz ve üçüncü taraflar dahil tüm iş ortaklarımızla ilişkilerimizde de geçerlidir.

II. Davranışlarımız



Bu, uygulamada ne anlama gelir? İş yerinde hangi davranışlar kabul edilemez? Bazı örnekler:

- Irkçı veya ırk temelli saldırgan davranışlar
- Engelli bireylerle ilgili saygısız veya ayrımcı ifadeler
- Cinsiyete dayalı taciz veya şiddet. Buna istenmeyen fiziksel veya sözlü yakınlaşmalar, saldırılar ya da uygunsuz şakalar ve ifadeler de dahildir
- Cinsel içerikli görsellerin veya materyallerin uygunsuz şekilde gösterilmesi

3. Güven yaratırız

Açık ve dürüst davranırız. Sorumluluğumuzu ciddiye alır, güvenilir olur ve yalnızca yerine getirebileceğimiz taahhütlerde bulunuruz.

Samimiyiz. Olası eksiklikleri, sorunları ve yanlış anlamaları açıklığa kavuşturmak ve ortadan kaldırmak için çaba gösteririz. Müşterilerimizin ve ürünlerimizi, hizmetlerimizi ve endüstriyel çözümlerimizi kullanan kişilerin bize duyduğu güveni karşılamak için elimizden gelen her şeyi yaparız.



Bir hata yaptığımızda ne yaparız?

Hatalarımızdan ders aldığımız ve bunları açık bir şekilde ele aldığımız bir kültürü teşvik ederiz. Bu sayede gelecekte başka hatalar yapmaktan kaçınırız. Bazı hatalar küçük olabilir, ancak şirketimiz veya üçüncü taraflar açısından ciddi sonuçlar doğurabilecek hataları bildiririz.

Birbirimizle saygılı ve güvenilir biçimde iletişim kurarız.



İş Davranış Kurallarına aykırı bir durum fark ettiğimizde ne yaparız?

İş Davranış Kurallarına, diğer iç düzenlemelere veya yürürlükteki yasalara yönelik olası ihlalleri farklı yollarla bildirebiliriz (bakınız: “Raporlama Kanallarımız” bölümü). Olası ihlallerin zamanında bildirilmesi, ihlalin şirketimize verebileceği zararların önlenmesini veya azaltılmasını sağlar.

4. Şirketimizi koruruz

Siemens’in itibarını korur ve güçlendiririz. Bu, iş başarımız ve şirketimizin geleceği açısından hayati öneme sahiptir. Yasa dışı veya uygunsuz şekilde davrandığımızda, şirketimize zarar vermiş oluruz.

Yöneticilerimiz örnek olarak liderlik eder ve sorumlu davranış kültürünü teşvik eder.

5. Yöneticiler olarak özel bir sorumluluk taşırız

Yöneticiler olarak özel bir sorumluluk taşırız. Bize emanet edilen çalışanlara karşı özen yükümlülüğümüzü ciddiyetle yerine getiririz. Çalışanlarımızın sağlığını, iş güvenliğini ve esenliklerini her zaman önceliklendiririz.

Çalışanlarımızın kendilerini güvende hissettikleri, kaygılarını açıkça dile getirmeye teşvik edildikleri olumlu ve güvene dayalı bir çalışma ortamı yaratırız. Sorular veya belirsizlikler olduğunda ekiplerimizle açık iletişim kurar, onların mesleki ve kişisel gelişimlerini destekleriz.

Kurumsal tonumuzu “en üst düzeyden” doğru biçimde belirleriz: Örnek olarak liderlik ederiz. Saygı ve dürüstlüğü teşvik eder, güvene dayalı bir çalışma ortamı yaratırız. Bu, şirket içindeki çalışan temsilcileriyle güvene dayalı ve saygılı bir iş birliğini de kapsar.

Ekiplerimizin, İş Davranış Kuralları ile Etik İlkelerin karar alma süreçlerinde ne kadar önemli olduğunu anlamalarını ve bunlara uygun davranmalarını sağlarız. Olası uygunsuz davranışlara ilişkin her türlü işareti ciddiyetle ele alır, bunların gereği gibi ele alınması için raporlama kanallarımızı kullanırız. Usulsüzlük bildiriminde bulunan çalışanların veya üçüncü kişilerin kimliğini korur, onları misilleme ya da başka türlü olumsuz sonuçlara karşı koruruz.

Organizasyonel ve yönetsel görevlerimizi eksiksiz yerine getiririz.

II. Davranışlarımız



Organizasyonel ve yönetsel görevlerimiz nelerdir?

- Çalışanları, onların kişisel ve profesyonel yetkinlikleri ile göreve uygunluklarına bakarak dikkatlice seçeriz. Gösterilmesi gereken özenin seviyesi, çalışanın yapmakla yükümlü olduğu işin önemi doğrultusunda artar. (seçimde özen sorumluluğu).
- Görevleri açık ve kapsamlı şekilde ve bağlayıcı bir yetkiyle, özellikle yasal gerekliliklere uyum açısından net biçimde tanımlarız (talimat verme sorumluluğu).
- Yasal gerekliliklere uyumun gözlemlenmesini sağlarız (gözlemleme sorumluluğu).
- Günlük işlerimizde, sorumlu iş davranışının ve yasal gerekliliklere uymanın önemini açık bir dille ifade ederiz. Ayrıca, ihlallerin kabul edilmeyeceğini ve disiplin işlemleriyle sonuçlanabileceğini açıkça belirtiriz (iletişim sorumluluğu).



Ortak sorumluluk

Yöneticilerimizin özel sorumlulukları ve görevleri, bizlerin bireysel sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. İş Davranış Kurallarına, diğer iç düzenlemelere ve yürürlükteki yasalara uyumu sağlamak için birlikte çalışmalıyız. İş birliği, hem bireyler hem ekipler hem de şirket olarak başarımızın temelini oluşturur.



Kendime sorabileceğim sorular:

- Bir yönetici olarak, şirket genelinde güven, dürüstlük ve saygılı iş birliği kültürünü nasıl teşvik edebilirim?
- Bir yönetici olarak, başkalarına aktarmak istediğim değerler konusunda ben nasıl örnek olabilirim?



III. Birbirimize ve kendimize karşı sorumluluğumuz



Siemens, dünya genelindeki tüm çalışma yerlerinde ve iş seyahatleri sırasında çalışanlarının temel haklarını, sağlık ve iş güvenliklerini ve kişisel güvenliklerini korur.

1. Temel çalışma koşulları

Siemens, yönetim, çalışanlar ve çalışan temsilcileri arasında adil iş birliğini destekler ve bu kapsamda çalışanlarının temel haklarını dünya genelinde korur.

Ayrımcılık ve sindirme yoktur

Fırsat eşitliği ve eşit davranma, ten rengi, etnik veya sosyal köken, din, yaş, engellilik durumu, cinsel kimlik, dünya görüşü ya da cinsiyet fark etmeksizin herkes için güvence altındadır.

Siemens'in faaliyet gösterdiği ülkelerde geçerli olan iş kanunlarına da uygun davranarak, yukarıda sayılan özelliklere dayanan ayrımcılık, cinsel taciz ya da bireylere veya gruplara yönelik diğer uygunsuz davranışlara tolerans gösterilmez. Biz kapsayıcı davranışlarla erişilen bir aidiyet anlayışını teşvik ediyoruz.

Çalışma özgürlüğü

Her türlü zorla çalıştırma yasaktır. Hiç kimse kendi iradesi dışında çalıştırılmamalı ve çalışmaya zorlanmamalıdır.

Çocuk işçiliğinin yasaklanması

Çocuk işçi çalıştırmak işçiliği kesinlikle yasaktır.

Yeterli ücretlendirme

Temel ihtiyaçları karşılayacak düzeyde uygun ücretlendirme, en az ulusal asgari ücret yasalarına uygun olacak şekilde güvence altındadır. Siemens, ulusal düzenlemeler çerçevesinde "eşit değerde işe eşit ücret" ilkesine uyar; bu, kadın ve erkekler arasındaki ücret farklarının önlenmesini de kapsar.

Çalışma saatleri

Siemens dünya genelinde uygulanan ve kendisi için geçerli olan tüm çalışma saati yasal düzenlemelerine uyar.

Toplu sözleşme ve örgütlenme özgürlüğü

Siemens, işçilerin sendika kurma veya mevcut sendikalara katılma, toplu sözleşme konularındaki yasal haklarını tanır. İşçi örgütlerinin veya sendikaların üyeleri ne dezavantajlı ne de öncelikli konumdadır.

Siemens, çalışanlar, çalışan temsilcileri ve sendikalarla yapıcı şekilde iş birliği yapar. Anlaşmazlık durumlarında dahi Siemens, uzun vadede sürdürülebilir ve yapıcı bir iş birliğini korumaya, şirketin ve çalışanlarının çıkarlarını yansıtan çözümler geliştirmeye özen gösterir.

2. Sağlık, iş güvenliği ve esenlik

Siemens, kurumsal sorumluluğunun bir parçası olarak bizi önemser.

Siemens, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlar. Şirket, fiziksel ve zihinsel sağlığımızı ve esenliğimizi korur ve destekler; işle bağlantılı kaza ve hastalık risklerine karşı gerekli önlemleri alır.

“Siemens Çevre Koruma, Sağlık Yönetimi ve Güvenlik Rehberleri” doğrultusunda, Siemens için çalışan herkesin iş gününün sonunda sağlıklı ve zarar görmeden evine dönebilmesi hedeflenir. Hepimiz bu hedefe hep birlikte katkıda bulunuruz.



Bunun için:

- Kendi esenliğimizin ve diğerlerinin esenliğinin farkında olur, buna özen gösteririz.
- Tehlikeli durumları fark eder ve uygun şekilde harekete geçeriz.
- Çalışma ortamımızdaki güvenlik kurallarına uyarız.
- Riskli davranışlardan kaçınırız.
- Hepimizin güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarının oluşturulmasından sorumlu olduğu bir kültürü teşvik ederiz.



Kendime sorabileceğim sorular:

- Güvenlik ve sağlığın ön planda tutulduğu ve herkesin kişisel haklarına saygı gösterilen bir çalışma ortamı sağlamayı aktif olarak nasıl teşvik edebilirim?
- Günlük ilişkilerimde ve kararlarımda çalışma arkadaşlarımla fiziksel ve ruhsal sağlığını ve esenliğini en iyi şekilde nasıl göz önünde bulundurabilirim?

3. Kişisel güvenlik

Siemens, çalışanlarını kişisel güvenliklerine yönelik risklerden koruyan güvenli bir çalışma ortamı sağlamakla yükümlüdür.

Siemens, güvenlik risklerinin yüksek olduğu bölgeler dahil olmak üzere, dünya genelinde faaliyet göstermektedir. Şirketimiz, kritik durumlarda bizi, şirketi ve işimizi en iyi şekilde koruyabilmek amacıyla, küresel güvenlik risklerini belirler ve analiz eder; bu risklerin çalışanlar ve Siemens'in iş faaliyetleri üzerindeki olası etkilerini değerlendirir ve hızlı ve uygun biçimde harekete geçer.



Bunun için:

- Siemens adına seyahat edeceğimiz ülkelerdeki güvenlik riskleri hakkında önceden bilgi ediniz, edinin öngörülen güvenlik prosedürlerine ve ve belirlenen güvenlik prosedürleri ile gerekliliklerine uyarız.
- Düşüncesiz davranışlarla veya güvenlik kurallarını göz ardı ederek kendimizi ya da diğer çalışanları gereksiz risklere tehlikelere maruz bırakmayız.
- Kritik bir durumda hızlı şekilde tepki verir, +49 (89) 7805 12345 numaralı, 24 saat hizmet veren acil durum hattı ile iletişime geçer ve ilgili güvenlik talimatlarını uygulayız.
- Güvenlik olaylarını “IncidentReporting@Siemens” (IR@S) aracı üzerinden derhal bildiririz. Hayati tehlike içeren tehdit durumlarında (örneğin, yaşam veya beden bütünlüğüne yönelik risklerde) güvenlik olayları doğrudan ilgili güvenlik yöneticisine de bildirilebilir.

4. Hayat boyu öğrenme

Siemens'in sürekli başarısı ve büyümesi, yüksek nitelikli ve yetkin çalışanlara bağlıdır. Bugün ve gelecekte başarılı olabilmek için Siemens, yaşam boyu öğrenme kültürünü teşvik eder. Siemens, rekabet avantajı sağlayan ve çalışanların ile tüm organizasyonun dayanıklılığını ve önemini güçlendiren yetkinliklerin sürekli geliştirilmesini taahhüt eder.

Çalışanlar olarak bizler de, görevlerimizde ve sorumluluklarımızda geçerliliğimizi korumak, sürekli değişen ortama uyum sağlamak için yaşam boyu öğrenmenin önemini kabul ederiz.

IV. Aktif olduğumuz piyasalardaki davranışlarımız

1. Yolsuzluğu reddetmek

IV. Aktif olduğumuz piyasalardaki davranışlarımız



Siemens adil ve güvenilir bir şekilde hareket eder:

Siemens, her türlü yolsuzluk biçimini kesin olarak reddeder ve hileli davranış, kara para aklama ile terörün finansmanına karşı mücadele eder.

Adil rekabetin korunması ve tekelleşmeyi önleyen mevzuat ile tam uyum ile ihracat kontrollerinin etkin şekilde uygulanması, sorumlu iş yapma anlayışının ayrılmaz bir parçasıdır. Kolektif Eylem yaklaşımıyla Siemens, faaliyet gösterdiği piyasalarda adil ticari uygulamaları destekler.

1. Yolsuzluğu reddetmek: Yaptığımız her işin merkezinde dürüstlük vardır.

Her türlü yolsuzluğu reddederiz.

Siemens'te yolsuzluğun her türü dünya genelinde yasaklar. Bu yasak kamu ve özel sektördeki aktif ve pasif yolsuzluğu ve de, iş ortaklarımız aracılığıyla doğrudan ya da dolaylı olarak gerçekleştirilebilecek tüm eylemleri içerir. Siemens açısından, hem şirketin hem de iş ortaklarının yolsuzluğu sistematik biçimde önlemesi büyük önem taşır.



Yolsuzluk

Yolsuzluk, kendisine emanet edilen gücün kişisel veya ticari kazanç ya da çıkar sağlamak amacıyla kötüye kullanılmasıdır. Yolsuzluk, farklı biçimlerde ve düzeylerde ortaya çıkabilir. Sanıldığından aksine, yolsuzluk yalnızca rüşvetten ibaret değildir; zimmete para geçirme, hile, iltimas ve adam kayırmacılık gibi eylemleri de kapsar.

İş ilişkilerinin başlatılması veya yürütülmesi sırasında verilen veya alınan rüşvet, yolsuzluğun en yaygın biçimidir. Siemens hiçbir şekilde rüşvete tolerans göstermez.



Rüşvet

Aktif rüşvet, kamu görevlilerine veya kamu ya da özel sektörde görev yapan kişilere, karşılığında haksız bir çıkar elde etmek amacıyla —örneğin bir ihalenin verilmesi ya da bir kamu görevinin yerine getirilmemesi gibi — para, hediye veya başka bir menfaat teklif edilmesi, vaat edilmesi veya verilmesidir. Pasif rüşvet ise bu tür menfaatlerin kabul edilmesi, talep edilmesi veya vaat edilmesidir.



Kamu görevlisi

“Kamu görevlisi” ve “kamu sektörü mensubu” terimleri, bir kamu otoritesi tarafından istihdam edilen veya görevlendirilen herkesi kapsar. Bu kapsam, yürürlükteki yasalara göre kamu görevlisi sayılan tüm devlet memurlarını ve kamu görevi yürüten özel kuruluş çalışanlarını da içermektedir.

Yolsuzluk, dünya genelinde insan hakları ihlallerinin başlıca nedenlerinden biridir. Siemens, yolsuzlukla ve yolsuzluğun insan hakları üzerindeki olumsuz etkileriyle mücadelede kararlıdır.



Bunun için:

- Her türlü yolsuz davranış reddederiz.

IV. Aktif olduğumuz piyasalardaki
davranışlarımız

Sorumlu iş davranışı ile yolsuzluk bağdaşmaz.



Bu sebeple:

Rüşvet vermeyiz ve rüşvet kabul etmeyiz. Buna aşağıdaki durumlar da dahildir:

- Uygunsuz menfaatler,
- Uygunsuz para ödemeleri,
- Bağışların, sponsorlukların ve üyeliklerin kötüye kullanılması,
- Siemens'e avantaj sağlamak amacıyla Siemens adına rüşvet veren üçüncü taraflar,
- Kolaylaştırıcı ödemeler

Menfaatler – Evet, ama yalnızca uygun olduğunda

Birçok kültürde menfaat sunmak, iş ilişkilerini kurma ve güçlendirmede önemli bir rol oynar. Ancak bu tür jestler, alıcının kararlarını uygunsuz şekilde etkileyebilir veya böyle bir etki görüntüsü yaratabilir.



Menfaatler

Parasal değeri olsun ya da olmasın, değer taşıyan her unsur bir menfaat olabilir. Bunlar arasında örneğin hediyeler, yemek veya eğlence davetleri, seyahat ve konaklama masraflarının karşılanması, staj imkanı sağlanması veya izin verilmesi yer alabilir.



Menfaatlerle ilgili olarak:

- “Menfaatlere İlişkin Genel İlkeler” uyduğumuzdan emin oluruz:

Tüm menfaatler:

- yürürlükteki yasa ve yönetmeliklere uygun olmalıdır,
- şeffaf olmalı ve şirket defter ve kayıtlarında doğru şekilde belgelenmelidir,
- türü, değeri ve sıklığı bakımından, hem olayın niteliğine hem de alıcının konumuna uygun olmalıdır,

- hiçbir şekilde herhangi bir çıkar beklentisiyle teklif edilmemeli, sağlanmamalı, talep edilmemeli veya kabul edilmemelidir,
- asla dürüstlükten uzak ya da uygunsuz bir izlenim yaratmamalıdır.



Düzenlemeler

İş ortaklarımızın, özellikle de kamu görevlilerinin, genellikle hediye veya ağırlama kabul etme konusunda kendi iç düzenlemeleri bulunmaktadır. Bu kurallar oldukça katı olabilir; bu nedenle bunların farkında olmalı ve bunlara uymalıyız.

Dış Ödemeler – Evet, ama yalnızca yasal olduğunda

Siemens'te iş faaliyetleri kapsamında her gün iş ortaklarına ve diğer üçüncü taraflara ödemeler yani dış ödemeler yapılmaktadır. Süreçler ve araçlar, bu ödemelerin doğru şekilde belgelendiğinden ve yalnızca meşru ticari amaçlarla yapıldığından emin olmamızı sağlar.



Bunun için:

- Yalnızca meşru amaçlar için hesaplar veya fonlar bulundururuz.
- Üçüncü taraflara yalnızca yasal ve meşru amaçlara hizmet eden ödemeler yaparız.
- Ödemeleri yalnızca uygun yasal belgelendirme mevcutsa gerçekleştiririz.

Sponsorluklar, bağışlar, hayır amaçlı katkılar ve üyelikler – Evet, ama yalnızca kurumsal amaçları desteklemek için

Sponsorluklar, bağışlar, hayır amaçlı katkılar ve üyelikler, Siemens'in toplumsal sorumluluğunun ve kurumsal hedeflerinin bir parçasıdır.



Bu sebeple:

Sponsorluklar, bağışlar, hayır amaçlı katkılar ve üyelikler:

- şirketin meşru hedeflerini destekler nitelikte olmalıdır, bu dikkatlice değerlendirilmelidir.
- haksız ticari avantaj elde etmek veya etik dışı başka amaçlarla vaat edilmemeli, teklif edilmemeli ve gerçekleştirilmemelidir.
- dini veya siyasi bir nitelik taşımamalıdır.
- Siemens'in marka değerini ve şirketin toplumsal sorumluluğunu güçlendirir nitelikte olmalıdır– sadece yasal gerekliliklerin karşılanması yeterli değildir.
- hiçbir şekilde üçüncü taraflar aracılığıyla gizli şekilde gerçekleştirilmemelidir.

IV. Aktif olduğumuz piyasalardaki
davranışlarımız



**Üçüncü tarafların iş ortakları
olarak dahil edilmesi: Evet, ama
rüşvet olmadan**

Üçüncü tarafların iş ilişkilerine dahil edilmesi için birçok meşru neden vardır. Ancak üçüncü tarafların, şirketimizin yararına olarak kamu görevlilerini veya özel kişi ve kuruluşları hukuka aykırı ya da uygunsuz biçimde etkilemek için kullanılması kesinlikle yasaktır. Bu nedenle Siemens, risk temelli bir değerlendirme sonrasında, seçilmiş iş ortaklarıyla yapılan sözleşmelerde sorumlu iş davranışına ilişkin gereklilikleri açıkça düzenler.



Bu sebeple:

- İş ilişkisi kurarken ve bu ilişkiler devam ederken, iş ortaklarımızı dikkatle inceler ve izleriz.
- Siemens iş ortaklarının türlerine göre uyarlanmış, risk temelli koruma önlemlerini uyguluyoruz. Bu koruma önlemleri, sözleşmesel yükümlülükleri de kapsar.
- İş ortaklarımızda potansiyel risk tespit ettiğimizde, buna uygun şekilde hareket ederiz.



**Yolsuzluk açısından
sorgulanması ve açıklığa
kavuşturulması gereken
“kırmızı bayrak” örnekleri:**

- Kayıtlarda veya ödemelerde tutarsızlıklar;
- Aşırı yüksek fiyatlar, olağanüstü indirimler veya orantısız kar marjları;
- Sorumlulukları belirsiz veya bariz biçimde yetersiz niteliklere sahip iş ortakları;
- Şüpheli kişisel ilişkiler veya ticari düzenlemeler;
- Olağan dışı yüksek ücretler, komisyonlar, hediyeler, ağırlamalar veya davetler;
- Yolsuzlukla mücadele veya benzeri uyum hükümlerinin sözleşmeden çıkarılmasının talep edilmesi;
- Makul bir ticari gerekçe olmadan peşin ya da avans ödeme talep edilmesi;
- Nakit ödeme talepleri veya offshore banka hesaplarına / üçüncü taraf hesaplarına transfer istekleri ya da bunlardan gelecek transferlerin kabulüne yönelik talepler;
- Teslimat veya hizmetler için şeffaf olmayan, şüpheli veya aşırı faturalandırmalar,
- Faturaların, gerçekleştiği proje dışında başka bir proje ile mahsuplaştırılmaya çalışılması.

**Kolaylaştırıcı ödemeler – bize
göre değil!**

Kolaylaştırıcı ödeme yapmak Siemens’te yasaktır ve yasalara da aykırı olabilir.



**Anlık kazanç uğruna geleceği
satmayacağım.”**

Werner von Siemens



Kolaylaştırıcı ödeme nedir?

Kolaylaştırıcı ödemeler genellikle alt düzey kamu görevlilerine, kişisel olarak sunulan nispeten küçük miktarlardaki para veya diğer menfaatlerdir. Bu ödemelerin amacı, ödeyen kişinin zaten yasal hakkı olan rutin bir idari işlemin daha hızlı gerçekleştirilmesini sağlamaktır.

**2. Hileli davranışları önlemek –
Dürüstlük ve şeffaflık,
sürdürülebilir başarı için
vazgeçilmezdir.**

Şirketimizi, iş ortaklarımızı ve diğer paydaşlarımızı korumak için her türlü hileli davranıştan kaçınır ve dürüstlük kültürünü teşvik ederiz.



Hileli davranış nedir?

Hileli davranış, haksız veya yasa dışı olarak bir finansal, kişisel ya da başka türlü bir çıkar elde etmek amacıyla başkalarını kasıtlı olarak aldatmak anlamına gelir. Bu davranış çeşitli biçimlerde ortaya çıkabilir; bunlarla sınırlı olmamak üzere aşağıdakileri içerir:

- Önemli bilgilerin yanlış beyan edilmesi, gizlenmesi ya da bilerek beyan edilmemesi,
- Belgelerin, imzaların veya kayıtların tahrif edilmesi,
- Ürünlerin, hizmetlerin veya yetkinliklerin iş ortaklarına ya da diğer paydaşlara yanlış tanıtılması,
- Finansal kayıtların manipüle edilmesi ve
- Gerçeğe aykırı gider beyanlarının sunulması.



Bunun için:

- Her türlü hileli davranıştan kaçınınız.
- İş ortaklarımızı da aynı şekilde hileli davranışlardan kaçınmaya teşvik ederiz.

3. Kara paranın aklanmasını ve terörizmin finansmanını önlemek

Tedarik ve teslimat faaliyetleri, kara para aklama veya terör finansmanı amacıyla kötüye kullanılma riski taşır.

Siemens, yalnızca iş faaliyetleri yasal gerekliliklere uygun olan, finansal kaynaklarını meşru yollardan elde eden ve sahiplik ile kurumsal kontrol yapısı uygun biçimde şeffaf olan saygın iş ortaklarıyla iş ilişkisi kurar.



Kara para aklama

Kara para aklama, suç faaliyetlerinden elde edilen para veya diğer varlıkların kaynağının gizlenmesi ve bu gelirlerin yasal ekonomik ve finansal sisteme sokulmasıdır. Terörün finansmanı ise yalnızca parayla sınırlı değildir; ürün, ticari emtia veya diğer varlıklar aracılığıyla da sağlanabilir.



Kara paranın aklanmasını ve terörizmin finansmanını önlemek için:

- Müşteriler ve diğer üçüncü taraflar dahil olmak üzere iş ilişkisi kurmak istediğimiz tarafların kimliğini, ekonomik geçmişini, sahiplik ve kurumsal kontrol yapılarını ve ödeme kaynaklarının meşru olup olmadığını risk temelli bir yaklaşımla doğrularız.
- Şüpheli faaliyetleri derhal Uyum veya Hukuk birimlerindeki meslektaşlarımıza ya da yöneticimize bildiririz.
- Gerekli olan durumlarda, Siemens şüpheli faaliyetleri ilgili mercilere bildirir.



Aşağıdaki durumlar kara para aklama veya terörün finansmanına ilişkin şüpheli durumlardır:

- İş ortağı şirket yakın zamanda kurulmuş veya ticaret siciline kaydedilmişse ve ilgili iş alanında gerekli uzmanlığa sahip değilse,
- İş yapısı gereksiz şekilde karmaşıksa; örneğin bir işlemde birden fazla ülkeye yayılmış birden fazla şirket veya tedarikçi yer alıyor, oysa daha basit ve doğrudan iş modeli alternatifleri mevcutsa,
- Planlanan iş, iş ortağının mali durumu ile örtüşmüyorsa.

4. Tekelleşme karşıtı yasalar ve adil rekabeti korumak – Biz adil rekabeti korumada başarılıyız

Tekelleşme karşıtı ve adil rekabeti koruyan yasalar, müşteriler, şirketler ve toplum yararını korumak için serbest, bozulmamış ve etkin rekabeti korur. Bu ilke, dijital dünya için de aynı ölçüde geçerlidir.



Tekelciliğe karşı durmak ve adil rekabeti korumak için:

- Biz asla adil rekabete aykırı anlaşmalara girmeyiz.



Adil rekabete aykırı anlaşmalar nelerdir?

Adil rekabete aykırı anlaşmalar; fiyatları belirlemeye ya da sabitlemeye yönelik anlaşmaları (“fiyat belirleme”), pazarların, müşterilerin veya bölgelerin paylaşılmasına yönelik anlaşmaları (“bölüşme”), tekliflerin önceden koordine edilmesini (“ihale ayarlaması”) içerir.

Bir piyasada sahip olunan hakim durumun (çoğunlukla ilgili piyasanın %30 ila %50 veya üzerinde payına sahip olunmasını ifade eder) kötüye kullanılması da yasaktır.



Adil rekabeti korumak için:

- Yalnızca makul ve meşru bir gerekçe olduğunda ve tekelleşme karşıtı yasa ve düzenlemeler uyarınca bir çekince yok ise rakiplerle iletişim kurarız.



Rakiplerle asla aşağıdaki konularda konuşmayız:

- Fiyatlar, fiyat bileşenleri veya diğer koşullar,
- Pazarların, müşterilerin veya bölgelerin bölüşülmesi,
- Fırsatlar, siparişler veya sipariş hacimleri,
- Kapasiteler, üretim hacimleri veya kotalar,

- Şirket stratejileri ve geleceğe yönelik piyasa davranışları, örneğin: satış stratejileri, Araştırma ve Geliştirme ile portföy stratejileri ile yol haritaları, mevcut ve gelecekteki ürün geliştirmeleri, iş modelleri, yatırımlar, boykotlar vb.,
- Teklifler, ihaleler veya fiyat teklifleri,
- Çalışan ücretleri, kamuya açık olmayan diğer istihdam koşulları veya birbirlerinin çalışanlarını işe almamaya yönelik konular, düzenlemeler ve anlaşmalar.



Biz bunları yaparız:

- Müşterilerimiz, satış ve dağıtım ortaklarımız ile tedarikçilerimiz dahil olmak üzere tüm iş ortaklarımızla olan ilişkilerimizde serbest rekabeti koruruz.
- İş ortaklarımızla asla şu konular hakkında konuşmayız:
 - Asgari yeniden satış fiyatlarına uyulması. Ancak, baskı veya teşvik içermemek şartıyla, bağlayıcı olmayan yeniden satış fiyatı tavsiyeleri ve azami yeniden satış fiyatı belirlenmesi genellikle kabul edilebilir.
 - İhracatların veya yeniden ithalatların engellenmesi.
- Asla müşteriler veya rakiplerin eski çalışanları gibi üçüncü taraflardan, rakiplere ilişkin ticari açıdan hassas bilgi talep etmeyiz.

IV. Aktif olduğumuz piyasalardaki davranışlarımız



Özel koruma gerektiren gizli bilgi nedir?

Gizli bilgi, kamuya açıklanması amaçlanmayan bilgidir. Bu Siemens'e ait veya Siemens hakkında kamuya açık olmayan bilgileri ve çalışanlar, iş ortakları veya diğer üçüncü taraflar hakkında yasal ve sözleşmesel hükümlerle korunan bilgileri kapsar.

Bunlara örnek olarak aşağıdakiler verilebilir:

- Bir şirketin organizasyonu, tesisleri, fiyatları, satışları, karları, piyasaları, müşterileri ve diğer ticari hususlara ilişkin ayrıntılar,
- Teklif belgeleri,
- Üretim, araştırma ve geliştirme süreçlerine ilişkin bilgiler,
- Teknik bilgiler.



Biz bunu yaparız:

- Siemens'in hakim durumda olabileceği (yaklaşık %30–50 ve üzeri pazar payına sahip olma durumu) piyasalarda, yanda sıralanmış iş ve işlemler, Uyum veya Hukuk birimlerimizle istişare edilmeden gerçekleştirilemez:
 - Münhasırlık anlaşmaları veya sadakat indirim veya iadeleri,
 - Aşırı yüksek veya düşük fiyat uygulamaları ("yıkıcı fiyatlandırma"),

- Baskın ürüne erişim sağlamak için diğer ürünlerin satın alınmasının şart koşulması,
- İş ortakları arasında ayrımcılık yapılması (örneğin, hacim indirimine bağlı farklı satış fiyatları gibi nesnel gerekçelere dayanmıyorsa),
- Geçerli bir gerekçe olmaksızın tedarik veya lisans vermeyi reddetme.

- Rekabeti sınırlayabilecek iş birliklerine, Uyum veya Hukuk birimlerimizle önceden istişare etmeden katılamayız. Bu kapsamdaki projelere örnek olarak aşağıdakiler verilebilir:
 - Konsorsiyumlar,
 - Ortak araştırma ve geliştirme faaliyetleri,
 - Uzmanlaşma / ortak üretim,
 - Standardizasyon ve uyumlaştırma,
 - Ortak satın alma,
 - Münhasırlık anlaşmaları,
 - Piyasa bilgi sistemleri / kıyaslama çalışmaları ve
 - Dağıtım veya lisans sözleşmelerinde bölge / müşteri grubu bölüştürme veya kısıtlamaya yönelik düzenlemeler.
- Ticaret birliklerinin toplantılarına yalnızca şu koşullar sağlandığında katılırız: Yazılı bir davet ve gündem mevcutsa, Ticaret birliği temsilcileri toplantıya katılıyorsa ve Toplantı tutanakları tutuluyorsa.

5. Ticaret ve ihracat kontrolleri yasalarına uygun davranmak

Küresel ölçekte faaliyet gösteren bir şirket olarak Siemens için, ulusal ve uluslararası ticarete geçerli olan ihracat kontrolü ve gümrük mevzuatına uymak son derece önemlidir.



Bu sebeple:

- Ürünlerin ticareti veya taşınması, hizmetlerin sunulması ya da teknik bilgi birikimi veya yazılım aktarımı sırasında, tedarik zincirinde güvenliğe ilişkin düzenlemeler de dahil olmak üzere, yürürlükteki tüm gümrük ve dış ticaret mevzuatının kontrol edilmesini, uygulanmasını ve bunlara uyulmasını titizlikle sağlarız.
- Yaptırım uygulanan ülkelerdeki işleri dikkatle inceleriz.
- Avrupa Birliği ve Amerika Birleşik Devletleri düzenlemeleri gibi tüm geçerli ihracat kontrol mevzuatının, ilgili bölgelerin dışında yürütülen Siemens faaliyetlerinde dahi kontrol edilmesini ve bu mevzuata uygun şekilde satışa sunulmasını sağlarız.
- Ticaret veya ihracat mevzuatının ihlaline ya da ürünlerimizin, hizmetlerimizin veya endüstriyel çözümlerimizin yetkisiz kullanımına dair emareler bulunduğu anda, bu tür işlemlerden kaçınır ve ihracat kontrol birimini derhal bilgilendiririz.



Ürün ve hizmetlerimizin olası yasa dışı kullanımına işaret edebilecek durumlara örnekler aşağıdaki gibidir:

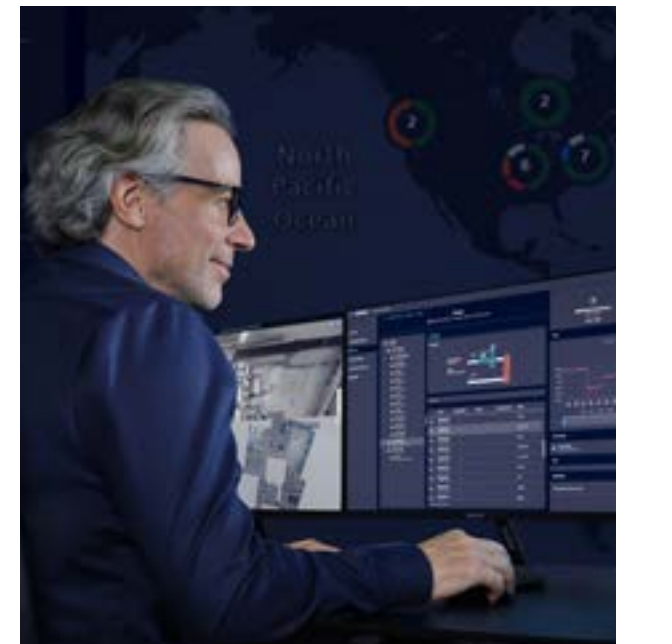
- Müşteri, Siemens ile daha önce herhangi bir iş ilişkisi bulunmayan ve yakın zamanda kurulmuş veya tescil edilmiş bir kuruluştur.

- Müşteri, ürünlerimizin nihai varış noktasını veya planlanan kullanım amacını açıklamak istememektedir.
- Talep edilen ürünler ise, müşterinin ürün veya iş portföyüyle uyumlu değildir.

6. Kolektif eylem – Aktif olduğumuz piyasalardaki temiz davranışa olan bağlılık karşılığını verir

Siemens, birçok piyasada önemli uyum riskleriyle karşı karşıyadır. Kolektif Eylem, Siemens'in bu zorlukla başa çıkmak için benimsediği temel stratejik yaklaşımdır. Diğer şirketlerle, kamu sektörüyle ve sivil toplumla birlikte, Siemens iş ortaklarıyla işbirliği için dürüstlük ve uyum anlaşmaları imzalar ve belirli sektörler ile piyasalar için bağlayıcı düzenlemeleri destekler.

Siemens Dürüstlük Girişimi (Siemens Integrity Initiative) dahil olmak üzere bu ortak çabalar aracılığıyla Siemens, tüm katılımcılar için adil, seviyeli ve temiz piyasa koşulları oluşturmayı hedefler.



V. Şirketimiz

1. «Siemens» markasını ve Siemens'e ait diğer fikri mülkiyet haklarını korumak

Güven yaratırız ve Siemens'i değerli kılan unsurları koruruz

Siemens'te sorumlu iş davranışı; şirket varlıklarının korunmasını, çıkar çatışmalarından kaçınılmasını, finansal dürüstlüğü ve içeriden öğrenilenlerin ticaretine yönelik yasağa sıkı biçimde uyulmasını kapsar. Bu ilkeler, en gelişmiş siber güvenlik önlemleri ve güçlü veri koruma uygulamaları ile desteklenmektedir.

Siemens markası yenilik ve kaliteyle özdeşleşmiştir. Bugün dünyada pek çok kapıyı açan Siemens, gelecekte de aynı gücüyle kapılar açmaya devam etmelidir.

1. «Siemens» markasını ve Siemens'e ait diğer fikri mülkiyet haklarını korumak

Siemens markası, Siemens'in işlerinin ayrılmaz bir parçasıdır ve stratejik açıdan büyük öneme sahiptir. «Siemens» markası Siemens'in değerlerini ve güçlü yönlerini temsil eder ve güven oluşturur.



Bu sebeple:

- «Siemens» markasını, gücünü en üst düzeye çıkarmak. amacıyla şirket genelinde tutarlı bir şekilde kullanırız
- Sorularımız olduğunda veya «Siemens» markasını etkileyebilecek bir karar almadan önce, «Marka Stratejisi Destek Ekibi» ile iletişime geçeriz (design-support. communications@siemens.com)

Siemens'in iş başarısı açısından patentler, telif hakları ve gizli teknik bilgi birikimi gibi diğer fikri mülkiyet hakları da aynı derecede önemlidir. Bu hakların korunması ve kötüye kullanılmasının önlenmesi büyük önem taşır.



Bu sebeple:

- Görevimiz kapsamında gerçekleştirdiğimiz tüm buluşları derhal bildirir ve Siemens'in bu buluşlara ilişkin fikri mülkiyet haklarını güvence altına almasına destek oluruz.
- Siemens'e ait fikri mülkiyet haklarının ihlal edildiğinden şüphelendiğimiz durumları rapor ederiz.
- Bilgisayar yazılımlarını yalnızca geçerli lisans koşullarına uygun şekilde kullanır ve ürünlerimizde veya çözümlerimizde yer alan üçüncü taraf, ticari veya açık kaynak yazılımlara ait tüm lisans gerekliliklerine uyulmasını sağlarız.
- Üçüncü tarafların fikri mülkiyet haklarına saygı gösteririz.



Siemens markasını bu kadar değerli kılan nedir?

- Paydaşlarımıza odak sağlar.
- Bizi rakiplerimizden ayırır.
- Nihayetinde güven oluşturur.



Fikri mülkiyet hakları Siemens için neden bu kadar önemlidir?

Eğer buluşlarımız korunmazsa, üçüncü taraflar ürünlerimizi kopyalayabilir ve bu durum rekabet avantajımızın kaybına yol açar. Buluşlarımıza yönelik haklarımızın ihlal edilmesi durumunda ise, araştırma ve geliştirmeye yaptığımız yatırımların değeri azalır.

2. Çıkar çatışmalarından kaçınınız - İş kararlarını yalnızca Siemens'in çıkarları doğrultusunda alınız

Kişisel çıkarlarımız Siemens'in çıkarlarıyla çeliştiğinde ortaya bir çıkar çatışması çıkar.

İş kararlarımızı verirken kişisel çıkarlarımızdan etkilenmeyiz. Çıkar çatışmaları, Siemens'in başarısına zarar verir, bu zarar özellikle Siemens'in çıkarlarına aykırı kararlar alındığında, müşterilerin kaybedilmesine sebep olduğunda veya gizli bilgilerin ifşa edilmesine yol açtığında daha da büyük olur.

Kişisel ilişkilere dayanarak, şirket açısından dezavantajlı hükümlere sahip sözleşmeler imzalanması durumunda ortaya çıkan çıkar çatışması Siemens'e zarar verebilir; ve bu durum kamuya açık hale gelirse itibar kaybına ve buna bağlı başka zararlara yol açabilir.



Çıkar çatışmalarından kaçınmak için:

- İş kararlarımızı şirketimizin çıkarları doğrultusunda alınız; kişisel çıkarlarımız iş kararlarımızda etken olmazlar.
- Çıkar çatışması izlenimi yaratabilecek durumlardan her zaman uzak durunuz.
- Siemens'teki görevlerimiz kapsamında iş ilişkisi içinde olduğumuz şirketlerden, kendimiz veya yakınlarımız için kişisel menfaat sağlayabilecek özel hizmetler talep etmeyiz. Bu özellikle, söz konusu şirketlerle iş yapılmasına ilişkin Siemens kararını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyebilecek bir konumda olduğumuz durumlarda geçerlidir.
- Resmi görevlerimizi yerine getirirken kişisel çıkarlarımızın söz konusu olabileceği durumlarda yöneticimizi bilgilendiririz.
- Yöneticilerimizde mevcut veya potansiyel bir çıkar çatışması şüphesi olduğunda, bunu uygun iç raporlama kanalları aracılığıyla rapor ederiz (bakınız: "Raporlama Kanallarımız" bölümü).
- Yönetici konumundaysak, çalışanlarımızın mevcut veya olası çıkar çatışmalarına ilişkin bildirimlerini ciddiyle ele alınız ve yönetsel sorumluluklarımız kapsamında (bakınız: Bölüm II.5) bu durumların önlenmesini veya giderilmesini sağlarız. Gerektiğinde ise yöneticimizden, İnsan ve Organizasyon (İ&O) veya Uyum birimlerinden destek alınız.



"İlişkili kişiler" kimlerdir?

İlişkili kişiler, tarafsız bir üçüncü kişi olarak değerlendiremeyeceğimiz kişilerdir. Bunlara örnek olarak; eş, hayat arkadaşı, akraba, yakın arkadaşlar veya özel iş ortakları gösterilebilir.



"Menfaat" nedir?

Menfaat, alıcıyı daha avantajlı bir konuma getiren maddi veya manevi her türlü kazançtır. Örneğin, uygun koşullu bir iş anlaşması veya terfi birer menfaat olarak değerlendirilebilir.



Bir çıkar çatışması nasıl "giderilebilir"?

Uygun önleme veya giderme önlemleri, raporlama hatlarının değiştirilmesini, ilgili çalışanın söz konusu projeden çıkarılmasını veya yönetim tarafından yakın denetim uygulanmasını içerebilir.



Kendimizi ve şirketimizi korumak için, olası çıkar çatışmalarına dikkat ederiz. Aşağıdaki sorular, bir çıkar çatışmasının veya çıkar çatışması izleniminin olup olmadığını değerlendirmemize yardımcı olur:

- Siemens adına aldığımız karar kişisel çıkarlarımızdan etkileniyor mu?
- Bu durum müşteriler, iş ortakları veya yatırımcılar gibi paydaşlarımız üzerinde nasıl bir izlenim bırakır?
- Aldığım iş kararına kamuoyu nasıl tepki verir?



İşsel çıkar çatışmasının sıklıkla rastlanan bir örneği nedir?

İşsel çıkar çatışmasının sıklıkla rastlanan bir örneği bir çalışan ile yöneticisi arasındaki kişisel ve özel bir ilişkidir. Böyle bir durumda söz konusu ilişkinin tarafları bu durumu üst yönetime ve gerekliyse İnsan ve Organizasyon ya da Uyum Departmanına bildirmekle yükümlüdür. Yönetim, İnsan ve Organizasyon ekibiyle birlikte çalışarak, raporlama hatlarının değiştirilerek çıkar çatışması durumunun ortadan kaldırılmasını sağlamakla yükümlüdür.

Siemens ile Rekabet

Bir çıkar çatışması, Siemens'in rakibi olan bir şirketle veya bu tür bir şirkete yapılan yatırımlar yoluyla iş ilişkileri kurulması durumunda da ortaya çıkabilir.



Siemens ile rekabetten kaçınmak için:

- Şirketimizle rekabet eden bir şirketin faaliyetlerini yürütmeyiz veya bu tür bir şirket için çalışmayız.
- Şirketimizle rekabet oluşturabilecek herhangi bir ticari faaliyette bulunmayız.



Şirket ile rekabet halinde olma durumunun tipik örnekleri:

- Çalışanın, Siemens'in rakibi olan bir şirkette çalışması veya bu şirkete danışmanlık yapması,
- Çalışanın, Siemens'in sunduğu ürünleri bizzat sunarak doğrudan Siemens'le rekabet etmesi,
- Çalışanın, rakip şirketlerle kişisel veya ailevi bağlara sahip olması.

İkinci bir işte çalışmak

Bir çıkar çatışması durumu, Siemens'teki görevlerimizi yerine getirmemizi engelleyebilecek ikinci bir işte çalışmamız durumunda da ortaya çıkabilir.



Böyle bir çıkar çatışması durumundan kaçınmak için:

- Ücretli ikinci bir işte çalışabilmemizin tek koşulu yerel yasaların ve iç gerekliliklerin yerine getirilmesidir. Bu gereklilikler, ülkeden ülkeye değişiklik gösterebilir.



İkinci bir işte çalışmak

İkinci bir işte çalışmak, çalışanın Siemens'teki görevlerini veya performansını olumsuz etkileyecek nitelikteyse ya da çıkar çatışması riski oluşturuyorsa kabul edilmez.

Ancak yazı yazmak, ders vermek gibi aralıklı faaliyetler veya performansı ve görevleri etkilemeyen görece olarak geçici olan ya da mevsimlik işler, ikinci bir iş olarak değerlendirilmez.

Üçüncü taraf şirketlere yatırım yapmak

Çıkar çatışması, üçüncü taraf şirketlere yapılan yatırımlar yoluyla da ortaya çıkabilir.



Bu sebeple:

Aşağıdaki niteliklere sahip şirketlerdeki doğrudan veya dolaylı yatırımlarımızı yöneticimize yazılı olarak bildiririz:

- Siemens'in iş ortakları olan şirketler-Eğer bu şirketlerin iş faaliyetlerinde görev alıyorsak veya halihazırda ya da ileride bu şirkette yönetici pozisyonu üstlenmemiz söz konusuysa. Halka açık şirketler için bu kural, yatırımın şirketin toplam sermayesinin %3'ünü aşması halinde çıkar çatışması olduğu varsayılır.
- Siemens ile rekabet eden şirketler-Eğer yatırım, rakip şirketin yönetimini veya faaliyetlerini etkileme olanağı sağlıyorsa. Bu durumun var olduğu, yatırımın şirketin toplam sermayesinin %3'ünü aşması halinde çıkar çatışması olduğu varsayılır.



3. Finansal dürüstlüğü sağlamak — Şirketimize duyulan güveni nasıl güçlendiririz

Siemens; yatırımcılara, çalışanlara, iş ortaklarına (müşteriler dahil), kamuoyuna ve devlet kurumlarına karşı doğru ve gerçeğe uygun raporlama yapmayı taahhüt eder ve bu kapsamda ilgili kanun, yönetmelik, standart ve uygulamalara uyar.



Finansal dürüstlüğü sağlamak için:

- Defter ve kayıtlarımızın eksiksiz, doğru ve gerçeğe uygun biçimde tutulmasını sağlarız. Bu kayıtlar, uygulanabilir kural ve standartlara uygun olarak ve zamanında hazırlanır.
- Şirketimizin Finansal Raporlama Yönetmeliklerine uyar ve iç kontrol süreçlerini takip ederiz.
- Finansal raporlama amaçları doğrultusunda her zaman doğru ve eksiksiz bilgi sağlarız.



Defter ve kayıtlar

Siemens'in defterleri ve kayıtları, finansal raporlama, açıklama yükümlülüklerinin yerine getirilmesi ve diğer amaçlar için gerekli olan tüm verileri, denetim sertifikalarını ve diğer yazılı belgeleri kapsar.

Siemens aynı zamanda, sorumlu bir küresel kurumsal vergi mükellefi olarak en yüksek standartları sürdürmeyi taahhüt eder. Bu taahhüt; şirketin vergi yükümlülüklerini sorumlu, etkin ve şeffaf bir biçimde yerine getirmesini, Siemens'in faaliyet gösterdiği tüm ülkelerde vergi yasalarının hem lafzına hem ruhuna uygun davranmasını ve yetkili makamlarla iş birliği yapmasını içerir.



Finansal dürüstlüğü sağlamak için:

- Vergi uyumunu iş faaliyetlerimizin ayrılmaz bir parçası olarak görür ve önemli tüm iş kararlarında vergi hususlarını dikkate alırız.
- Mevcut düzenlemelere uygun olarak, vergi stratejimiz ve iş faaliyetlerimiz hakkında vergi makamlarına şeffaf bilgi sunarız.
- Yalnızca yasa dışı vergi avantajı sağlamak amacıyla kurulan yapay yapılara veya posta kutusu şirketlerine başvurmayız. Buna, vergi planlaması faaliyetlerinde vergi cennetlerinin veya iş birliği yapmayan yargı bölgelerinin kullanılmasından kaçınmak da dahildir.



Doğrudan finans ya da vergi bölümünde çalışmıyorsam da finansal raporlama veya vergi ile ilgili konularda yine de sorumluluğum var mı?

Evet. İş faaliyetlerinin doğru ve eksiksiz biçimde Şirket defter ve kayıtlarına yansıtılması yalnızca finans veya vergi birimlerinin sorumluluğu değildir. Görevlerimizin bir parçası olarak, hepimiz doğru, eksiksiz ve gerçeğe uygun finansal raporlama ile vergi uygulamalarından sorumluyuz. Tüm işlemler, muhasebe ve vergi amaçları açısından doğru şekilde kaydedilmelidir.



Geçerli vergi düzenlemeleri konusunda emin değilsem, örneğin yurtdışındaki bir müşteriyle işlem planlıyorsam veya iş seyahatine çıkacaksam, bu durumda ne yapmalıyım?

Belirli bir durumda nasıl hareket etmemiz gerektiğinden emin değilsek veya belirli bir vergi konusuyla ilgili danışmanlığa ihtiyaç duyduğumuzda, vergi departmanı ile iletişime geçebiliriz.

4. İçeriden öğrenilenlerin ticareti – hem kendimiz hem de başkaları için her zaman yasaktır.

İçeriden öğrenilen bilgiler gerekli izinler alınmadıkça asla kullanılamaz, 3. kişilere aktarılamaz veya ifşa edilemez.



İçeriden öğrenilen bilgi nedir?

Çalışmalarımız sırasında sık sık gizli bilgilere erişiriz. Bu bilgilerden bazıları, kamuya açıklanması halinde Siemens'in veya örneğin halka açık müşterilerimiz, tedarikçilerimiz, halka açık iştiraklerimiz veya ortak girişim ortaklarımız gibi bir başka şirketin, hisse senedi fiyatını önemli ölçüde etkileyebilecek nitelikte olabilir. Bu tür bilgiler, henüz kamuya açıklanmamışsa "İçeriden öğrenilen bilgi" olarak adlandırılır. İçeriden öğrenilen bilgi bazen birden fazla bilgi parçasının birleşiminden de oluşabilir; örneğin şirket içi veya dış görüşmeler, belgeler ya da tesadüfen edinilmiş bilgiler yoluyla elde edilmiş olabilir. Bir duruma ilişkin kişisel bilgi düzeyimiz ve farkındalığımız her zaman önem taşır.



İçeriden öğrenen kişi kimdir ve bunun sonuçları nelerdir?

İçeriden öğrenen kişi, Şirketin içsel bilgilerini öğrenmiş kişidir. Bu kişiler katı yasal düzenlemelere tabidir. Siemens'in faaliyet gösterdiği hemen hemen tüm ülkelerde, içeriden öğrenilen bilginin bu konudaki yasak ve kısıtlamalara aykırı biçimde kullanılması ağır cezalara tabidir. İçeriden öğrenilen bilginin bu tür bir kötüye kullanımı, ilgili şirket açısından önemli olumsuz sonuçlar doğurabilir ve ilgili kişiler için kişisel ve cezai sorumluluğa yol açabilir.



İçeriden öğrenilenlerin ticareti durumundan kaçınmak için:

- İçeriden öğrenilen bilgiye dayanarak, kendimiz veya başkaları adına, örneğin bir hisse senedi veya opsiyonun alımı ya da satımı ya da bir hisse alım emrinin iptali gibi işlemler yapmayız.
- İçeriden öğrenilen bilgiye dayanarak, arkadaşlar, banka danışmanları gibi kişilere, menkul kıymet işlemi yapmalarını önermeyiz veya onları bu yönde teşvik etmeyiz.
- İçeriden öğrenilen bilgileri ve böyle olma ihtimali taşıyan bilgileri kesin gizlilikle korur, yetkisiz kişilerin erişimine imkan tanımayız.



İçeriden öğrenen kişi olduğumuzu nasıl anlarız?

Sahip olduğumuz bilgi, yetkisiz olarak açıklandığı, paylaşıldığı ya da ifşa edildiği takdirde Siemens hisse fiyatı dahil olmak ancak bununla sınırlı olmaksızın, çeşitli finansal araçların fiyatı üzerinde önemli bir etki yaratacak nitelikte ise, bilgi içeriden öğrenilen bilgidir. Siemens bu nitelendirmeyi her zaman bizim için önden yapamayabilir. Bu konuda belirleyici olan resmi ve sınırlayıcı bir liste veya nitelendirme olup olmadığı değil, bizim bireysel olarak içeriden öğrenilen bilgiye sahip olup olmadığımızdır. Böyle bir listenin açılıp açılmayacağına ve kimlerin bu listeye ekleneceğine ilişkin karar şirket tarafından ayrı olarak verilen bir karardır ve bizim durumumuzu etkilemez. Bu kurallar, başka bir şirketle ilgili olarak içeriden öğrenilen bilgiler için de geçerlidir.



Çalışan hisse sahipliği programlarına katılırken içeriden öğrenilenlerin ticareti yasağını ihlal etmediğimizden emin olabilir miyiz?

Siemens, çalışan hisse sahipliği programlarına katılımımızın, içeriden öğrenilenlerin ticareti yasağını ihlal etme riskini en aza indirecek şekilde gerçekleştirilmesini sağlamaya özen gösterir. Ancak bu durum, belirli durumlarda içeriden öğrenilen bilgilere sahip olabileceğimiz ihtimalini tamamen ortadan kaldırmaz. Bu nedenle, çalışan hisse programlarına katılırken alım veya satım kararlarımızı, olası içeriden öğrenilen bilgilerden etkilenmeden verebileceğimizden emin olmamız gerekir.

5. Şirket varlıklarını korumak

Şirket varlıkları, Siemens'in ticari başarısının temel unsurlarıdır. Biz bu varlıkların sorumlu bir biçimde kullanılmasını ve tam olarak korunmasını sağlarız. Çalışanlar olarak bu hedefe ulaşmada belirleyici bir role sahibiz.

Şirket varlıklarımızı uygun şekilde koruyabilmek için bu varlıkların neler olduğunu bilmemiz ve bunları nitelendirmemiz gerekir.





Şirket varlıklarını korumak için:

- Kendi sorumluluk alanlarımızdaki kritik şirket varlıklarını belirler ve bir güvenlik ihlali olayı durumunda bunların nasıl etkilenebileceğini değerlendirerek sınıflandırırız.
- Bu sınıflandırmalara dayanarak, şirket varlıklarımızı korumaya yönelik bütüncül koruma stratejileri geliştirir ve uygularız.
- Sınıflandırmaların uygunluğunu ve uygulanan koruma önlemlerinin etkinliğini düzenli olarak gözden geçirerek, şirket varlıklarımızın sürdürülebilir biçimde korunmasını sağlarız.

Şirket bilgilerini özenle koruruz.

Siemens, hassas şirket bilgilerinin yetkisiz kişilerin veya üçüncü tarafların eline geçmemesini sağlamaya büyük önem verir ve kapsamlı önlemler alır.

Bu şekilde, müşterilerimiz dahil iş ortaklarımızla küresel düzeyde iş birliği için gerekli olan güveni oluştururuz.



Şirket bilgilerini özenle korumak için:

Bilgileri şirket yönergelerine uygun olarak sınıflandırır ve koruma seviyelerine göre işleriz. Bu da, “kısıtlı”, “gizli” veya “çok gizli” olarak işaretlenmiş bilgi ve belgeleri dış amaçlarla veya Siemens dışındaki iş faaliyetlerinde kullanmayacağımız anlamına gelir. Bu kural, kullanım koşullarında aksi belirtilmedikçe şirket içi sosyal medya platformları için de geçerlidir.

- Gizli veya kritik iş içeriklerini yalnızca şifreli biçimde gönderir ve aynı şekilde saklarız.
- Kişisel şifrelerimizi veya erişim kodlarımızı üçüncü taraflarla asla paylaşmayız.
- Gizli bilgileri ifşa etmeyiz.
- Şirket bilgileriyle çalışırken her zaman mutlaka Temel İletişim İlkelerine uyarız. İş amaçlı veya kişisel sosyal medya kullanımında da şirketle veya görevimizle ilgili bilgiler açısından bu kural ve ilkelere uymamız gerekir.



Temel İletişim İlkeleri:

- Tüm iletişimlerde her zaman şirket içi bilgilerin gizliliğine saygı duyarız.
- Kamuya açık olmayan bilgileri, yayımlamadan/ açıklamadan/paylaşmadan önce içeriden öğrenilen bilgi olma olasılığını kontrol ederiz.
- Belirlenmiş ana mesajları kullanarak, şirket genelinde tutarlılık ve güvenilirliği sağlarız.

- Tahminler ve geleceğe yönelik açıklamalarda özellikle dikkatli davranırız.
- Söylentiler ve spekülasyonlara “Yorum yok” yanıtı veririz.
- Özel konuşmalarımızda da dikkatli oluruz.
- “Sessiz dönem” içinde kesinlikle iletişim kurmayız.



Gizli bilgilere örnekler, IV. Bölüm – “Tekel karşıtı yasalar ve adil rekabeti korumak” kısmında bulunabilir.

Şirket ekipmanlarını özenle kullanırız

Günlük işlerimizde kullandığımız ya da temas ettiğimiz, şirket ekipman ve tesislerine gerekli dikkat ve özeni gösteririz.



Şirket ekipmanlarını korumak için:

- Bize tahsis edilen telefon, dizüstü bilgisayar, e-posta ve intranet, dahili sosyal medya platformları, fotokopi cihazları, posta hizmetleri ve araç gereçler gibi şirkete ait ekipman, tesis, sistem ve malzemelerin yalnızca iş amaçlı ve yerel şirket politikasına uygun biçimde kullanıldığını emin oluruz.
- Kurumsal internet erişimini, yerel şirket politikasına uygun olmak kaydıyla, kişisel amaçlarla (harici sosyal medya dahil)

kullanmamıza izin verilmektedir.

- Sosyal medya platformlarında kişisel olarak paylaşım yaparken, kendimizi Siemens çalışanı olarak da tanıtıyorsak, paylaşmakta olduğumuz görüş ve değerlendirmelerin tamamen kişisel olduğunu ve şirketimizin konu hakkındaki görüş veya tutumunu yansıtmadığını hiçbir hata veya şüpheye vermeyecek şekilde açıkça beyan ederiz.
- İrkçılığı teşvik eden, şiddeti veya diğer suçları yücelten ya da kültürel bağlamda cinsel olarak rahatsız edici içerikleri edinmeyiz veya paylaşmayız.
- Kayıt, dosya, görüntü veya ses kaydı alma veya bunları çoğaltma yalnızca profesyonel faaliyetlerimizle doğrudan ilgiliyse ve yöneticimiz tarafından onaylanmışsa, şirket ekipmanları kullanılarak yapılabilir.



6. Siber Güvenlik - Dijitalleşmiş Dünyada Vazgeçilmezdir

Siber güvenlik, şirket varlıklarının korunmasında hayati bir rol oynamaya devam etmektedir. Siber güvenlik kritik altyapıların güvenliğinin sağlanması, gizli bilgilerin korunması ve iş sürekliliğinin sağlanması için şarttır. Siemens'in dijital dönüşümü ancak belgelerin, bilgilerin, verilerin ve bağlı sistemlerin güvenliği garanti altına alındığında başarılı olabilir. Siber güvenlik, şirketimizi ve iş ortaklarımızı korur ve birçok uluslararası ve ulusal yasa ile düzenleme açısından da zorunludur. Siemens, siber güvenlik faaliyetlerini "[Charter of Trust](#)" (Güven Şartnamesi) belgesinde yer alan on siber güvenlik ilkesine uygun biçimde yürütür.



Siber güvenlik için:

- Şirket içi siber güvenlik düzenlemelerine ve ülkemizde yürürlükte olan siber güvenlik yasalarına uyarız.
- Olası bir siber güvenlik ihlal olaylarını veya şüpheli davranışları derhal siber güvenlik yöneticimize bildiririz.

7. Veri korumak ve özel hayatın gizliliğine saygı göstermek – Sorumluluklarımızı biliyoruz

Kişisel verilerin korunması, dijitalleşmiş dünyada önemli bir rol oynamaktadır. Biz kişisel verileri özenli ve sorumlu bir şekilde işler, herkesin özel hayat gizliliğine saygı duyarız. Kişisel verilerin kaybı veya uygunsuz biçimde kullanılması, ilgili kişiler için ciddi sonuçlara yol açabilir. Bu nedenle Siemens için, kişisel

verilerin yalnızca meşru amaçlarla ve etkili biçimde korunarak kullanılması büyük önem taşır.

Çalışanların, iş ortaklarının (müşteriler dahil) ve üçüncü kişilerin kişisel verilerini işleyen hepimiz, yüksek düzeyde bir sorumluluk taşırız.



Kişisel veri

Kişisel veriler; belirli veya kimliği belirlenebilir gerçek kişilere ilişkin bilgilerdir. Bunlara örnek olarak isim ve adres, fotoğraflar, personel numarası, banka bilgileri, dijital tanımlayıcılar veya sağlık verileri verilebilir.



Kişisel verileri korumak için:

- Kişisel verileri, yalnızca meşru ve önceden belirlenmiş amaçlar doğrultusunda, gizlilik içinde ve şeffaf bir şekilde toplar ve işleriz.
- Kişisel verileri yalnızca, kayıp, değişiklik, yetkisiz kullanım veya ifşa durumlarına karşı uygun teknik ve organizasyonel önlemlerle koruma altına alınmış olmaları halinde işleriz.
- Olası bir veri güvenliği ihlali durumunda, bunu derhal şirketimizin yerel Veri Koruma Organizasyonu'na bildiririz

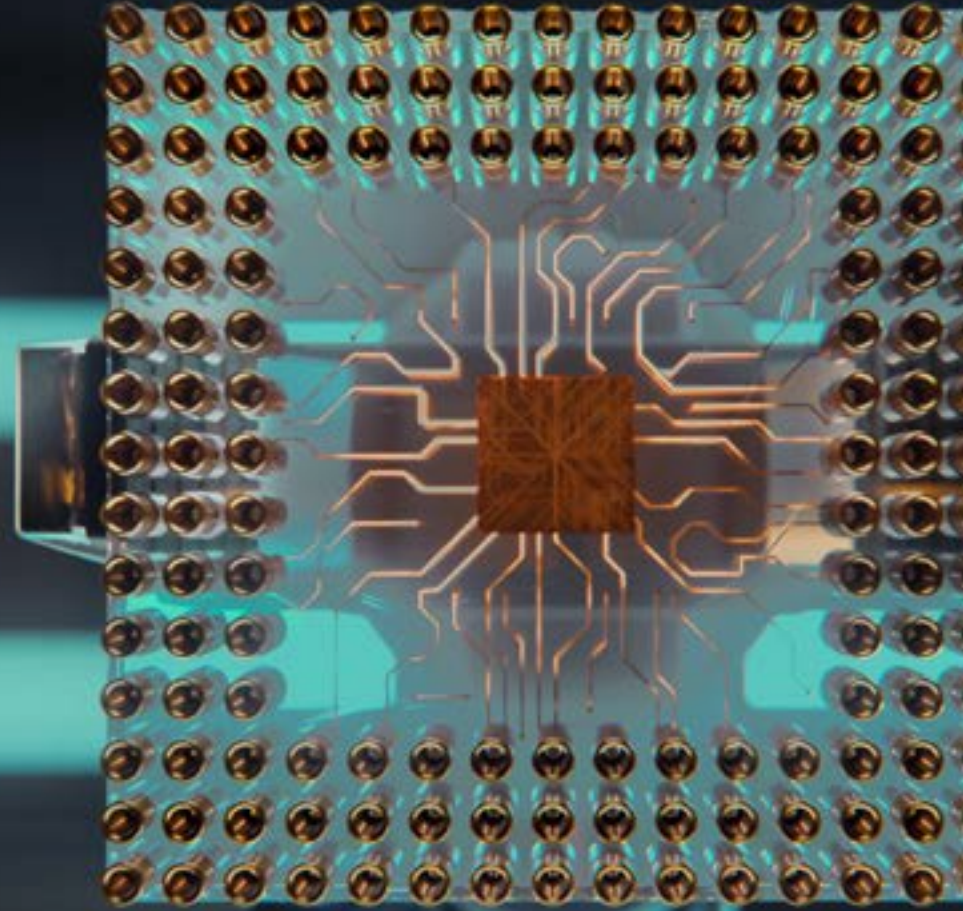


VI. Portföyümüz:

birinci sınıf teknoloji, kalite
ve sürdürülebilirlik

1. Teknoloji

VI. Portföyümüz



Siemens, dijital dönüşümü şekillendirmekte ve teknolojik ilerlemeyi sorumluluk bilinciyle ve en yüksek kalite standartlarına uygun biçimde yönlendirmektedir. Biz - sürdürülebilir bir gelecek için - herkesin her gününü iyileştiren teknolojiler ve çözümler geliştiririz.

1. Teknoloji

//

Biz «ONE Tech Company» olarak, yapay zekayı merkezimize yerleştiriyoruz. Çünkü «Endüstriyel Yapay Zeka + alan uzmanlığı + veri» hem bizim hem de müşterilerimiz için kazanan bileşimdir”

Roland Busch, Siemens AG Yönetim Kurulu Başkanı

Yeni teknolojilerin sürekli olarak geliştirilmesi ve uygulanması, şirketimizin başarılı büyümesinin temelini oluşturur ve aynı zamanda küresel toplumsal sorunların ele alınması için fırsatlar yaratır.

Teknoloji kullanımı insanlar ve çevre açısından riskler doğurabilir. Bu risklerin farkındayız ve bu risklere uygun şekilde davranırız.

Siemens için, teknolojinin etik ilkelerimize uygun ve sorumlu bir şekilde geliştirilmesi ve kullanılması çok önemlidir.

Bu durum, yapay zekanın yeni dijital teknolojilerin temel bileşeni olarak kullanımını da kapsar.

Algoritmalar, kod ve veri, endüstriyel geleceğin dijital omurgasını oluşturur. Yapay zeka kullanan teknolojilerimizle geleceği şekillendiriyoruz.

VI. Portföyümüz



Portföyümüz için:

- Yapay zekayı günlük çalışmalarımızda sorumlu, mevzuata uygun ve (siber) güvenli bir şekilde, etik ilkelerimiz doğrultusunda kullanırız. Bu aşağıdakileri kapsar:
 - Fikri mülkiyet haklarının korunması, kazanılmış haklara ve doğuştan gelen haklara saygı göstermek,
 - Veri korumak,
 - Yapay zekanın nasıl çalıştığına dair şeffaflık sağlamak, kullanıcı tarafından yapay zeka kullanımı sonuçlarının doğrulanması ve yapay zeka tarafından oluşturulan sonuçların ciddi şekilde incelenmesini sağlamak. Bu süreçte özellikle “halüsinasyonlar” olarak adlandırılan inandırıcı görünüp gerçekte yanlış olan yanıtlar konusunda dikkatli davranırız. Yanıtları önyargı ve ayrımcı içerik açısından da kontrol eder, uygun şekilde önlem alırız.
- Yapay zeka geliştirirken ve uygularken söz konusu olabilecek potansiyel risklerin farkındayız, bu riskleri sistematik olarak analiz eder ve uygun risk azaltma önlemlerini hayata geçiririz. Bunu yaparken, Siemens’in risk ve kalite güvence süreçlerinden yararlanırız.



Bu konuda kendimize sorabileceğimiz sorular:

- Sorumluluk alanımdaki yeni teknolojilerin sunduğu fırsat ve zorluklara karşı, hem kendimin hem de çevremdekilerin açık fikirli bir şekilde yaklaşmasını nasıl teşvik edebilirim?
- Yapay zekanın kararlarına nasıl ulaştığını anlayabiliyor muyum?

2. Kalite

Siemens, birinci sınıf kaliteyi temsil eder ve mükemmeliyetçi ve yenilikçi ürün, hizmet ve endüstri çözümleriyle ilham vermeyi amaçlar.

Bizim için en yüksek öncelik, portföyümüzün, müşterilerimiz ve onunla etkileşime giren herkes için güvenli, yasalara uygun, kaliteli ve çevreyle uyumlu olmasıdır. Siemens tarafından satılan ürün ve hizmetler can, sağlık veya mal güvenliği açısından kabul edilemez riskler oluşturmaz. Ürün ve hizmetlerimizin tasarımı ve dağıtımı için, faaliyet gösterdiğimiz yerlerdeki onay ve pazarlama amaçlı geçerli teknik düzenlemelere uymak temel bir gerekliliktir. Siemens, teknik vaatlerini yerine getirir — ve biz buna teknik uygunluk deriz.

“Akıllı ürünlerin” ve giderek artan dijitalleşmenin hakim olduğu bir dünyada hedefimiz, Siemens’e ve hepimize duyulan güveni korumaktır.



Kalite için:

- Sorumluluk alanlarımızdaki ürün, hizmet ve endüstri çözümlerimizin güvenli olmasını ve faaliyet gösterdiğimiz ülkelerdeki güvenlik, siber güvenlik, onay, pazarlama ve kullanım ile ilgili yürürlükteki yasal gerekliliklere uygun olmasını sağlarız.
- Teknik vaatlerimizi yerine getiririz.
- Sorumluluk alanımızdaki kalite, güvenlik, siber güvenlik veya diğer uygunluk eksikliklerine ilişkin herhangi bir belirti tespit ettiğimizde, konuyu takip eder ve raporlarız.



Teknik uygunluk konusunda ihlaller nasıl olabilir?

- Aktif yanıtma:** Ürün hakkında yanlış bilgiler içeren beyanlarda bulunmak
- Eksik bilgiyle yanıtma:** : Ürünün geliştirilmesi, pazarlanması veya kullanımı aşamalarından herhangi birinde ürün kusurlarıyla ilgili bilgileri saklamak ya da bildirmemek.

3. Sürdürülebilirlik

Siemens, ürünlerin ömrünü uzatan sürdürülebilir çözümler ve hizmetler sunar. Bu sayede şirket, ürünlerin ve bileşenlerin mümkün olduğunca uzun süre kullanıldığı, onarıldığı veya yeniden kullanıldığı döngüsel ekonomi iş modellerini ve uygulamalarını destekler. Portföyümüz, çevresel etkileri ürünün tüm yaşam döngüsü boyunca en aza indirecek, aynı zamanda müşterilerimiz için en yüksek faydayı sağlayacak şekilde tasarlanmıştır.

Bu yaklaşımla Siemens, iş ortaklarının çevresel hedeflerine ulaşmalarına ve sürdürülebilirliğe olumlu katkıda bulunmalarına yardımcı olur. Siemens, çevresel beyanı olan Siemens EcoTech aracılığıyla bu süreci şeffaf hale getirir. Bu beyan, her bir ürün için belirlenen somut sürdürülebilirlik kriterlerinin değerlendirilmelerine dayanır.

Bu hedefe ulaşmak için, özellikle portföyümüzün planlanması ve uygulanmasından sorumlu birimlerde çalışanlar olmak üzere tüm çalışanların sürdürülebilir bir şekilde hareket etmesi gerekmektedir. Siemens, Robust Eco Design yaklaşımıyla teknolojilerinin çevresel uyumluluğunu sürekli olarak geliştirmektedir.



VII. İş ortaklarımız

Siemens, iş ortaklarıyla yakın ve güvene dayalı bir iş birliği yürütür.

İş ortakları, şirketimizin değer zincirleri boyunca doğrudan veya dolaylı olarak çeşitli sözleşmesel çerçeveler kapsamında ilişki kurduğu üçüncü taraflardır. Değer zincirleri, Siemens'in ürün ve hizmetlerini üretmesi, dağıtması ve sunması için gerekli olan tüm aşamaları kapsar. Şirketimizin iş ortakları arasında örneğin müşteriler ve tedarikçiler yer alır.

Değer zincirinde sorumluluk üstleniyoruz: Siemens, yalnızca saygın, güvenilir ve yürürlükteki tüm yasa ve düzenlemelere uyan iş ortaklarıyla iş ilişkilerini sürdürmeye özen gösterir.

Siemens, yaptığı risk değerlendirmelerine bağlı olarak seçtiği iş ortaklarıyla yaptığı sözleşmelerle sorumlu iş davranışına ilişkin beklentilerini açıkça ortaya koyar.



Bunun için:

- Siemens'in iş ortaklarını, risk esaslı bir yaklaşımla, hem iş ilişkisinin başlangıcında hem de ilişki süresince düzenli olarak değerlendiririz.
- Farklı türdeki Siemens iş ortaklarına uygun şekilde risk temelli koruma önlemleri uyguluyoruz. Bunlar arasında, tedarikçilerin "Siemens Tedarikçiler ve Üçüncü Taraf Aracılar için Davranış Kurallarına (Siemens Code of Conduct for Suppliers and Third Party Intermediaries) uymalarını öngören sözleşmesel yükümlülükler de yer alır.
- Siemens'in iş ortaklarında potansiyel riskler tespit ettiğimizde, riski tanımlar ve ona uygun adımlar atılmasını sağlarız.



Siemens Tedarikçileri ve Üçüncü Taraf Aracıları için Davranış Kuralları (The Siemens Code of Conduct for Suppliers and Third-Party Intermediaries), aşağıdaki konularda davranışsal gereklilikleri içerir:

- İnsan hakları, özellikle zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin yasaklanması, uygun istihdam koşulları ile iş sağlığı ve güvenliğinin korunması,
- Çevrenin korunması,
- Yolsuzluğun yasaklanması,
- İhracat kontrolü,
- Veri koruma,
- Tekelleşme karşıtı yasalar,
- Sorumlu maden tedariki,
- Bu gerekliliklerin tedarikçilerimizin kendi tedarikçilerine de aktarılması.

Siemens, tedarikçileriyle iş birliği yapmayı ve onların sürekli iyileşme süreçlerini desteklemeyi taahhüt eder.



Bir iş ortağının usulsüzlük yaptığına dair işaretler fark ettim – Ne yapmalıyım?

İş ilişkilerimiz sırasında, bir iş ortağının usulsüz davrandığını gözlemleyebiliriz. Bu tür durumları, usulsüzlüğün gerçekten meydana gelip gelmediğini değerlendiremiyor olsak bile, her zaman ciddiyetle ele alırız. Endişelerimizi, "Raporlama Kanallarımız" bölümünde belirtilen yollar aracılığıyla bildirebiliriz.

VIII. İfade özgürlüğü ve iletişim

VIII. İfade özgürlüğü ve iletişim

Küresel bir şirket olarak Siemens, faaliyet alanıyla ilgili sosyal, ekonomik ve politik konularda geniş kapsamlı bir şekilde etkileşimde bulunmayı önemser. Bu konularla ilgili yürütülen her türlü etkileşim, Siemens'in değerleri ve etik ilkeleriyle tutarlı olmalıdır. Siemens, herhangi bir siyasi partiyi veya bireysel adayı desteklemez, onaylamaz ya da karşısında yer almaz.

Siemens, ifade özgürlüğüne saygı duyar ve pozitif iletişime katkıda bulunmayı taahhüt eder.

Bizler saygılı, yapıcı ve dürüst bir biçimde iletişim kurarız. Ayrımcı, kışkırtıcı veya uygunsuz ifadeler kesinlikle kabul edilmez.

Kendimizi Siemens çalışanı olarak tanıttığımızda, sözlerimizin ve davranışlarımızın Siemens'i yansıttığının bilincindeyiz.



İş yerinde fikir beyan etmek

Farklı bakış açılarını ve görüşleri değerli bulur ve saygı duyarız. Ancak iş yerinde, fikirlerimizi her zaman saygılı ve uygun bir üslupla ifade ederiz; çünkü profesyonel ve saygılı bir çalışma ortamının korunması esastır. Fikir beyanları, iş düzenini bozacak veya şirkete zarar verecek nitelikte olmamalıdır.



IX. İnsan haklarına saygı

IX. İnsan haklarına saygı

Siemens, sorumlu iş davranışının en temel unsurlarından biri olarak, değer zincirlerinin tamamında insan haklarına saygı göstermeyi taahhüt eder.

Bu taahhüt, Uluslararası İnsan Hakları Bildirgesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklara İlişkin Bildirgesi, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri ile şirketimizin Etik İlkeleri dahil olmak üzere, uluslararası insan hakları sözleşmeleri ve tavsiyelerine dayanır.

Siemens, insan haklarına saygıyı iş faaliyetlerinin ve değer zincirlerinin tüm alanlarına entegre etmiştir. Siemens, başkalarına zarar vermeme ilkesine bağlıdır ve aynı yaklaşımı tüm çalışanlarından bekler.



Savunmasız ve hassas olup, korunmaya ihtiyaç duyan gruplar hangileridir?

Bu gruplar, örnek olarak, yerli halklar, çocuklar ile kökenleri, kültürel veya dini aidiyetleri ya da cinsel yönelimleri nedeniyle dezavantajlı, dışlanmış veya örneğin insan ticareti riski altındakiler gibi özel risklere maruz kalan kişilerdir.



İnsan haklarına saygı için:

- Şirketimiz adına aldığımız kararları, hem Siemens içinde hem de dışında başkalarının insan hakları üzerinde olumsuz etkiler oluşturma ihtimali açısından erken aşamada değerlendiririz.
- Siemens'in insan hakları ihlallerine neden olmasını veya katkıda bulunmasını önleriz ve böyle bir durum ortaya çıkarsa gereken karşı önlemleri alırız.
- Siemens insan hakları üzerinde olumsuz etki yaratabilecek durumların içinde bulunmasa bile, bizler Siemens'in iş faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle bağlantılı olabilecek etkileri de önlemeye çalışır veya bunları hafifletmek için çaba gösteririz. Özellikle, çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, insan ticareti ve diğer suçlar bu açıdan büyük önem taşır.
- Siemens, yerel toplulukların ve özellikle savunmasız hassas kişilerin insan haklarına saygı göstermeyi taahhüt eder.



Aşağıdakiler ağır insan hakları ihlallerine işaret edebilecek durumlara örnek olabilir:

- Yerel toplulukların yaşadıkları bölgelerden zorla yerlerinden edilmesi,
- Modern kölelik, özellikle zorla çalıştırma ve çocuk işçiliği,
- Anlaşmalı güvenlik güçleri tarafından uygulanan aşırı şiddet.

X. Çevreyi koruma taahhüdü

X. Çevreyi koruma taahhüdü

Siemens, çevresel sürdürülebilirliği tüm faaliyetlerine entegre eder. Bu doğrultuda Siemens, kendi operasyonlarını, iş ortaklarını ve faaliyet gösterdiği toplumları dönüştürmeyi hedefler. Hedef: Herkes için sürdürülebilir bir gelecek.

Siemens, uluslararası çevresel yönergeler ve OECD Çok Uluslu İşletmeler Rehberine uygun hareket ederken, faaliyet gösterdiği her ülkedeki yerel yasalara da tam uyum sağlar. Siemens tüm çalışanlarının, günlük işlerinde çevre bilinciyle hareket etmelerini bekler. Sorumlu çevre uygulamaları aracılığıyla Siemens, çalışanlarının, operasyonlarının, ürünlerinin ve çevrenin güvenliğini teminat altına alır.

Çevre koruma konusunda bütüncül yaklaşım

Siemens, ürün tasarımından tedarik, üretim ve ürünlerin kullanımına kadar uzanan tüm değer zincirinde çevresel etkilerini en aza indirmeyi taahhüt eder. Çevre kirliliği, iklim krizi ve buna bağlı biyolojik çeşitlilik kaybı ile mücadelede kapsamlı ve bütüncül bir çevre koruma yaklaşımı kilit öneme sahiptir. Siemens, iklim değişikliğiyle mücadelede karbonsuzlaştırmayı ve sınırlı kaynakların hızla tükenmesine karşı kaynak verimliliğini önceliklendirerek, gezegen üzerindeki yükü azaltmayı ve aynı zamanda büyüme ile inovasyonu teşvik etmeyi amaçlar.

Tutarlı ve yenilikçi çevre koruma ve onarım yönetimi, Siemens'in iş süreçlerine entegre edilmiştir. Siemens, kendi operasyonlarında faaliyetlerini iklim ve çevre koruma hedefleriyle uyumlu biçimde yürütür. Eylem alanları şunları kapsar: Kapsamlı CO₂ ve atık azaltımı, Biyoçeşitlilik ve su kaynaklarının korunması, Karbonsuzlaştırma, kaynak ve enerji verimliliği, malzeme seçimi ve geri dönüştürülebilir özelliklerine odaklı sürdürülebilir ürün tasarımı. Siemens, eko-tasarım ilkelerini kullanarak, sürdürülebilir malzemeleri, optimum kullanımı ve ürün ömrü sonunda değer geri kazanımını önceliklendiren ürünler geliştirir.



**Çevreyi koruma
taahhüdümüzü yerine
getirmek için:**

- Enerjiyi mantıklı ve verimli kullanırız.
- Atıkları önlemeye veya yeniden kullanmayı sağlayacak şekilde hareket ederiz.
- Suyu verimli kullanır, toprağın kirlenmesini önler ve gereksiz yüzey kaplamalarına (mühürleme veya betonlama gibi) yönelik ihtiyacı değerlendiririz.
- Ürün ve tesislerimizin çevresel uyumluluğunu en üst düzeye çıkarmak ve gereksiz emisyonlar ile gürültü kirliliğini önlemek amacıyla süreçlerimizi bu doğrultuda tasarlarız.



Kendime sorabileceğim sorular:

- Resmi görevlerimin bir parçası olmasa bile, kendi sorumluluk alanımda çevreyle ilgili konulara nasıl duyarlı ve sorumlu bir şekilde yaklaşabilirim?
- Seyahatlerimin çevresel etkisini nasıl dikkate alıyorum? İş seyahatlerimi daha sürdürülebilir hale getirmek için neler yapabilirim?

X. Çevreyi koruma taahhüdü



XI. Raporlama kanallarımız

XI. Raporlama kanallarımız

Olası bir ihlale yönelik şüpheler olduğunda ne yapmalı?

Siemens, bizlerden yasalara, İş Davranış Kurallarına ve şirket içi düzenlemelere aykırı olduğunu düşündüğümüz durumlarda, bunları bildirmemizi bekler. Böylece, usulsüzlüklerin ve aksaklıkların tespit edilmesine ve ortadan kaldırılmasına katkıda bulunur, hem kendimizi hem de şirketimizi ortaya çıkabilecek risklerden veya zararlardan koruruz.

Şüphelendiğimiz durumları:

- Yöneticilerimize
- Baş Uyum Yöneticisine
- Uyum veya Hukuk ekiplerine
- İlgili İnsan ve Organizasyon yöneticisine
- "Tell Us" - Bize Anlatın isimli Raporlama Hattımız
- Siemens Ombudskişisine
- Çalışan temsilcilerine raporlayabiliriz.

Şüphe duyulan ihlal durumları, tercihe göre gizli veya anonim şekilde raporlanabilir. Siemens, tüm bildirimleri titizlikle inceler ve uygun önlemleri alır. Şirket, iyi niyetle yapılan bildirimler nedeniyle rapor sahiplerine veya ihbarda bulunanlara yönelik hiçbir misillemeyi (intikam niteliğinde işlem veya davranış) kesinlikle kabul etmez. Böyle bir misilleme, uyum ihlali olarak değerlendirilir ve yaptırıma tabi tutulur.

Tüm şüpheli ihlal iddiaları, şirket genelinde geçerli resmi bir süreç uyarınca incelenir.

Bu süreçte masumiyet karinesi ve yerel politikalarda öngörüldüğü durumlarda çalışan temsilcilerinin katılım hakkı dikkate alınır. İhlalin kanıtlanması halinde, uygun disiplin önlemleri uygulanır.

Üçüncü kişiler de şüphelendikleri ihlal durumlarını raporlayabilir; bu tür raporlar da yasal olarak mümkün ve izin verildiği ölçüde, çalışanların yaptığı raporlamalarla aynı şekilde değerlendirilir.



Tell Us – Bize Anlatın

Siemens, hangi raporlama hattı kullanılırsa kullanılsın, raporlama yapanları her türlü misillemeye karşı korur. "Tell Us" - Bize Anlatın- isimli raporlama hattı, tercih edilen raporlama kanalıdır. Güvenlidir ve her gün, günün her saati erişime açıktır.



Kendime sorabileceğim soru:

Siemens'te hepimizin endişelerini dürüst ve şeffaf bir şekilde dile getirebildiği, açık ve güvenli bir kurum kültürünü desteklemek için ben ne yapabilirim?

Dizin

A	Adil rekabet	02, 12, 15, 21
	Adil rekabete aykırı anlaşmalar	15
	Atık azaltımı	28
	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi	06
B	Bağış	13
	Baş Uyum Yöneticisi	04, 30
	Bilgisayar yazılımları	17
	Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri	06, 27
	Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi	06
	Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi	06
C	Cezalar	07
	Charter of Trust “Güven Şartnamesi”	22
Ç	Çalışan hisse sahipliği programları	20
	Çalışan temsilcileri	08, 10, 30
	Çalışma saatleri	10
	Çevre koruma	06, 11, 25, 28
	Çevresel uyumluluk	24, 29
	Çıkar çatışmaları	02, 17, 18, 19
	Çocuk işçiliği	10, 25, 27
D	Defter ve kayıtlar	13, 19
	Değer zinciri	05, 25, 27, 28
	Dış ödemeler	13
	Doğruluk	14
	Dürüstlük	02, 03, 04, 06, 08, 09, 12, 14, 16, 17, 19
	Dürüstlük ve uyum anlaşmaları	16

E	Eko-tasarım ilkeleri	28
	Enerji verimliliği	28
	Esenlik	02, 08, 10, 11
	Eşit davranma	10
	Etik İlkeler	04, 06, 08, 23, 24, 26, 27
F	Fikri mülkiyet hakları	02, 17, 18, 24
	Finansal dürüstlük	02, 17, 19
	Finansal Raporlama Yönetmelikleri	19
G	Gizli bilgi	16, 20, 21
	Gizli teknik birikim	17
	Gümrük	16
	Gündem 21	06
	Güven	02, 04, 07, 08, 09, 17, 18, 19, 21, 22, 24
	Güvenlik yöneticisi	11
H	Hakim durum	15, 16
	Halüsinasyonlar	24
	Hayat boyu öğrenme	02, 10, 11
	Hayır amaçlı katkılar	13
	Hediye ve ağırlamalar	13
	Hileli davranışlar	02, 12, 14
İ	İçeriden öğrenen/öğrenilen	02, 17, 20
	İçeriden öğrenenlerin listesi	20
	İçeriden öğrenilenlerin ticareti	02, 17, 20
	İçsel bilgi	20, 21
	İfade özgürlüğü	26
	İhracat Kontrolleri	02, 12, 16, 25

Dizin

	İkincil faaliyet	19
	İnsan hakları	02, 05, 06, 12, 25, 27
	İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	06
	İnsan ticareti	27
	İnsan ve Organizasyon (İ&O)	18, 30
	İş güvenliği	02, 06, 08, 10, 11, 25
	İş kararları	05, 18,19
	İş ortakları	02, 03, 04, 06, 07, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 28
	İtibar kaybı	18
K	Kalite	02, 17, 23, 24
	Kamu görevlileri	06, 12, 14
	Kamu sektörü	12, 16
	Kamu sözleşmeleri	07
	Kara para aklama	02, 12, 15
	Karbonsuzlaştırma	28
	Kaynak verimliliği	28
	Kırmızı bayraklar	14
	Kişisel güvenlik	02, 06, 10, 11
	Kişisel haklar	11
	Kişisel veri	22
	Kolaylaştırıcı ödemeler	13, 14
	Kollektif Eylem	02, 12, 16
M	Marka	02, 07, 13, 17, 18
	Menfaatler	12, 13, 14, 18, 24
	Misilleme	08, 30
	Müşteriler	03, 04, 07, 08, 10, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25

O	OECD Çok Uluslu İşletmeler Rehberi	06, 28
	Ombudskişisi	04, 30
	Organizasyonel ve yönetsel görevler	08, 09
Ö	Özel hayat gizliliği	02, 15, 16, 23, 24
	Özel sektör	12
P	Patentler	17
	Paydaş	14, 18
	Platformlar	21
	Portföy	02, 15, 16, 23, 24
R	Raporlama	02, 08, 18, 19, 20, 25, 30
	Raporlayanlar	04, 30
	Rüşvet	06, 12, 14
S	Sağlık	02, 06, 08, 10, 11, 22, 24, 25
	Serbest rekabet	15
	Sessiz dönem	21
	Siber güvenlik	02, 17, 22, 24
	Siemens markası	02, 13, 17, 18
	Siemens Tedarikçileri ve 3. Taraflar Aracıları için Davranış Kuralları	25
	Sorumluluk	02, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 20, 21, 22, 24, 25
	Sosyal medya	21
	Sponsorluk	13
	Sürdürülebilirlik	02, 23, 24, 28
Ş	Şeffaflık	14, 24
	Şirket bilgileri	21
	Şirket ekipmanı ve tesisleri	21

Index

	Şirket varlıkları	02, 17, 20, 21, 22
T	Tedarikçiler	07, 15, 20, 25
	Tedarik zinciri	16
	Telif hakları	17
	Tekelleşme karşıtı yasalar	02, 12, 15, 21, 25
	Tell us „Bize Anlatın“ Bildirim Hattı	04, 30
	Temel çalışma koşulları	02, 10
	Temel İletişim İlkeleri	21
	Teknik uyum	24
	Terörizmin finansmanı ¹	02, 15
	Ticaret birliklerinin toplantıları	16
	Ticaret ve ihracat kontrolleri yasaları	02, 12, 16
	Toplu sözleşme ve örgütlenme özgürlüğü	10

U	Uluslararası anlaşmalar ve tavsiyeler	05, 06
	Uluslararası Çalışma Örgütü	06, 27
	Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politika İlkelerine İlişkin Üçlü Bildirgesi ile ILO’nun Çalışma Yaşamında Temel İlkeler, Haklar ve Özgürlüklere İlişkin Bildirgesi	06
	Uluslararası çerçeve anlaşma	06
	Uluslararası çevresel yönergeler	28
	Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi	06
	Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi	06
	Uygun dokümantasyon	13
	Uyum ihlalleri	30
		14

Ü	Üçüncü tarafların iş ortakları olarak dahil edilmesi	
	Üçüncü taraf şirketlere yatırım	19
	Üyelikler	13

V	Veri Koruma	02, 17, 22, 24, 25
	Veri Koruma Organizasyonu	22
	Vergi yasaları	19
Y	Yabancı Kamu Görevlilerine Yönelik Rüşvetin Önlenmesine İlişkin OECD Sözleşmesi	06
	Yapay zeka	23, 24
	Yasa ihlalleri	07
	Yolsuzluk	02, 06, 12, 13, 14, 25
	Yöneticiler	02, 05, 07, 08, 09, 18, 30
Z	Zorla çalıştırma	10, 25, 27