



İŞLETME DAVRANIŞ KURALLARI

GİRİŞ

Honeywell

THE POWER OF **CONNECTED**

Yönetim Kurulu

Başkanımız ve

CEO'muzdan Mektup



Değerli İş Arkadaşım,

Honeywell büyümeye devam ederken, dürüstlük ve uyumluluk, saygı, çeşitlilik ve kaynaştırmaya olan taahhüdümüze odaklanmaya devam etmeliyiz. İşletme Davranış Kurallarımız, küresel ekonomi ağının en dinamik bazı sektörlerini içeren şirketlerimizdeki çalışma ortamlarında ilerlemenize yardımcı olacak bir yol haritasıdır.

Bizi başarıya götürecek harika bir portföye, güçlü süreçlere ve doğru kişilere sahibiz. Yaptığımız işlerde her yönüyle en yüksek dürüstlük seviyelerine bağlı kalmakla sorumluyuz. Doğruluk ilkemiz, markamızın güvenilirliğini sürdürürebilmemize, güçlü adımızı korumamıza ve geçmişteki büyüme ve performansımızı geliştirmemize yardımcı olmaktadır.

Lütfen kendinize Honeywell'in Kurallarını baştan sona okumak ve kılavuzu anlamak için gerekli zamanı ayırın. Kurallarımızla ilgili sorularınız varsa veya Kuralların çalışmalarınıza nasıl uyarlanacağını anlama konusunda yardıma ihtiyaç duyarsanız, listede belirtilen herhangi bir kaynağa başvurarak tavsiye alabilirsiniz. Şirketimiz iyi niyetle sorular soran ya da endişelerini belirten kişilere karşı misilleme yapılmasına kesinlikle hoşgörü göstermeyeceğinden, rahatlıkla sorularınızı sormalı ya da düşüncelerinizi dile getirmelisiniz. Sizden ayrıca, herhangi bir iş arkadaşınızın Kurallara uymadığını gözlemlediğinizde, kaygılarınızı vakit geçirmeden raporlama kanallarından birine bildirmenizi de bekliyoruz.

Honeywell'de dürüstlük ve etik kurallara olan sürekli bağlılığımızı koruyacağınıza inanıyor, bu konuda size güveniyorum.

Darius Adamczyk

İçindekiler

Honeywell'in 8 Davranışı.....	7
Kurallarımıza Giriş.....	10
Honeywell'in Her Birimizden Beklentisi	10
Kurallarımıza Kimler Uymalı	12
Ortak Yükümlülüklerimiz	12
Yönetici ve Süpervizörlerin Ek Yükümlülükleri	12
Yasalara Uygunluk.....	13
Tavsiye Alma ve Endişeleri Dile Getirme.....	14
Honeywell Misillemeye Müsamaha Göstermez.....	15
Tek Honeywell: Birbirimize Nasıl Davranırsınız	16
Karşılıklı Saygı ve Pozitif Bir İşyeri Oluşturma	17
Kişisel Verileri Koruma.....	18
Madde İstismarı.....	19
Şiddetten Uzak Bir İş Yeri.....	20
Sağlıklı ve Güvenli Bir İş Yeri Oluşturma.....	20
Tek Honeywell: Nasıl Şirketimizin Çıkarlarına En Uygun Şekilde Davranırsınız	22
Çıkar Çatışmalarından Kaçınma.....	23
Hediyeler ve İş Eğlenceleri	23
Mali Çıkarlar.....	25
Şirket Dışında Çalışma	26
Arkadaşlar ve Aile Üyeleriyle İş Yapma.....	26
Uyumsuz Bağlı Çalışan İlişkileri.....	27
Uyumsuz Kişisel Yararlar	27
Kurumsal Fırsatlar.....	28
Şirket Varlıklarının ve Bilgilerinin Korunması.....	28
Honeywell'in Maddi Varlıkları	28

Honeywell'in Gizli Bilgileri.....	29
Honeywell Fikri Mülkiyeti	30
Başkalarının Fikri Mülkiyet Haklarına Saygı Duyma.....	30
Bilgi Teknolojisi Kaynaklarının Kullanılması.....	31
Sosyal Medya ve Sosyal Ağ Siteleri.....	33
İçeriden Bilgilendirmenin Önlenmesi	34
Tek Honeywell: Müşterilerimize Nasıl Davranırsınız.....	36
Kaliteli Ürün ve Hizmet Sağlama	37
Açık ve Dürüst Bir Şekilde İş Arama.....	37
Ticari Rüşvet Verme ve Devlet Yetkililerine Uyumsuz Ödeme Yapma Yasağı	38
Uluslararası Rekabet Yasalarına Uygunluk.....	40
Doğru Faturalama Prosedürlerini İzleme.....	41
Müşteri Mülkiyetine Saygı Duyma.....	42
Kamu Müşterileriyle Etkileşim	42
Tek Honeywell: Tedarikçilerimize Nasıl Davranırsınız.....	44
Uzun Vadeli Tedarikçi İlişkileri Geliştirme.....	45
Tedarikçi Varlıklarını Koruma.....	45
Tek Honeywell: Hissedarlarımıza Nasıl Davranırsınız	46
Dürüst ve Doğru Defter ve Kayıtlar.....	47
Mali Beyanname ve Dolandırıcılık.....	49
Denetimler ve Soruşturmalar.....	49
Kayıtların Yönetimi	49
Medya ve Analiz Uzmanlarının Soruları.....	50
Tek Honeywell: Topluluklarımıza ve Dünyamıza Nasıl Davranırsınız.....	51
Çevreyi Koruma	52
İnsan Haklarına Saygı.....	53
Siyasi Yardım ve Bağış Yapılma.....	53
Uluslararası Ticaret Kontrollerine Uygunluk.....	54
Kurallarımızdan Feragat	55

Honeywell | Brno Patent Wall



Honeywell'in 8 Davranışı

Honeywell, tüm çalışanların dürüstlük içinde davranmasını ve İşletme Davranış Kuralları'na tamamen uymalarını beklemektedir. Dürüstlük ve etik kurallar, saygı, çeşitlilik ve kaynaştırma konusundaki kararlılığımız, Honeywell'de çalışmanın temel beklentilerindedir. Çalışanların tüm 8 Davranışta her zaman, mükemmellik sergilemesini beklemiyoruz, ancak hiç kimse saygı veya dürüstlük gösterme veya çeşitliliğin ve kaynaştırıcılığın desteklenmesi konusunda başarısız olmamalıdır. Dürüst davranmak, Şirket için rekabet avantajı sağlar ve işle ilgili sonuçların doğru şekilde elde edilmesine olan güçlü bağlılığımızdan hepimiz gurur duymalıyız.

Kazanma Tutkusuna Sahip Olmak

Rekabeti tanımak ve rekabette öne çıkmak. Zorluklarla ve engellerle karşılaştığında hiçbir zaman vazgeçmemek. Sonuç almak için korkusuzca sorumluluk alabilmek. Enerji ve zamanını daha iyi şeyler yapmaya harcamak ve öğrenmeye meraklı olmak.

Büyüme için Savaşmak

Sorunları çözmek ve dünyayı müşterinin gözünden görmek. Güven ve güvenilirliği desteklemek. Yeni fırsatlara agresif şekilde odaklanmak ve büyüme odaklı olmak. Müşteriler için nelerin değer yarattığını anlamak. Müşterilerimizin gereksinimlerini çok iyi anlayan, müşteri odaklı organizasyonu desteklemek.

Büyük Düşünmek... Sonra Hayata Geçirmek

Sınırlamalar yerine olasılıkları hayal etmek. Hemen her şeyi yeniden incelemeye istekli olmak. Beceriyle yenilik yapmak, tekrarlamak, test etmek, denemek, risk almak. En iyi fikirleri gerçekçi, pragmatik, gerçekleştirilebilir planlara dönüştürmek.

Hızlı Hareket Etmek

Belirsizlikle karşı karşıya kalındığında hızlı harekete geçmek. Elinizden geldiğince gerçeklere ulaşmak, düşünmek ve çok hızlı şekilde harekete geçmek. Hızınızla fark yaratmak. Bugün yapılacak işi asla yarına bırakmamak.

Cesur Olmak

Doğru olduğuna inandiğınız konularda cesur adımlar atmak. Sorunlara doğrudan gögüs germek ve zorluklarla doğrudan yüzleşmek. Gerektiğinde sevimsiz görünmek pahasına kararlılıkla devam etmek. İmkansız görünen hedefleri üstlenmek ve konfor alanınızın dışına çıkmak.

Ötesine Geçmek

Taahhütleri zamanından önce yerine getirmek. Elinizden geldiğince maksimum enerjinizi işe vermek ve her zaman söylediklerinizi yerine getirmek için var gücünüzle çalışmak. İnsanlara, işleri halletme ve sonuca ulaştırma konusunda güven vermek.

Mükemmellik için İlham Olmak

Doğrudan çalışanların, mevkidaşların ve diğerlerinin güçlenmesini, gelişmesini ve yüksek beklentiler üretmesini sağlamak. Diđerlerini de yanınıza almak, asla mümkün olmadığını düşündüğünüz şeyleri başarmak ve kazanımları kutlamak.

Elinizden Gelenin En İyisi Olmak

Mümkün olduğunca geri bildirim istemek ve almak, nelerin değiştirileceğine karar vermek ve bunların peşinden gitmek. Meraklı, kendine güvenli ve alçak gönüllü olmak. Başkalarının reaksiyonlarını iyi okumak ve adaptasyon sağlamak. Hayal kırıklıkları olduğunda kendini toparlamak.

Kurallarımıza

Giriş

Honeywell'in
Her Birimizden
Beklentisi

Şirketimizin büyümesi bizde başlar; Şirket karakterinin belirlenmesinde kilit rol oynar, liderlik ve başarısında merkezi bir konumda bulunuruz.



Honeywell İşletme Davranış Kuralları ("Kurallarımız"), yürüteceğimiz tüm iş faaliyetlerinde, Honeywell'in dürüstlük ve uyum standartları konusunda yol göstermek üzere tasarlanmıştır. Kurallarımız, Honeywell Davranışları'nın ayrılmaz bir parçasıdır. Tek Honeywell olarak izlememiz gereken temel davranış kurallarını açıklar. Bunun yanında, doğru davranış ile ilgili soru veya endişelerimiz olduğunda faydalı kaynaklar sağlar.

Kurallarımız, Honeywell'in her birimizden ne beklediğini ve:



Kurallarımıza Kimler Uymalı

Kurallarımız, tüm Honeywell çalışanları, görevlileri ve yöneticileri için geçerlidir. Uygun olduğu durumlarda, Şirketimizin adına çalışan iş ortakları da Kurallarımızı öğrenip buna uygun davranmalıdır. İş sorumluluklarınız nedeniyle Honeywell adına çalışan temsilcilerle etkileşime girmeniz gerekiyorsa, bu kişilere Kurallara uygun hareket etme sorumluluklarını bildirmeyi ve Kurallarımızın bir kopyasını vermeyi unutmayın. Söz konusu kişilerin davranışları Kurallarımıza, diğer Honeywell politikalarına ve yürürlükteki yasa ve yönetmeliklere uygun olmalıdır.

Ortak Yükümlülüklerimiz

Hepimiz, birey olarak Kuralların yanı sıra Honeywell'deki iş sorumluluklarımız için geçerli olan diğer Şirket politikalarına, prosedürlerine ve ilkelerine uymakla yükümlüyük. Bunların çoğu, Kuralların uygun bölümünde belirtilmiştir. Diğerleri ise *Honeywell Politika Kılavuzu*'nda bulunabilir. Sebep ne olursa olsun, Kuralları hiç bir zaman yok saymamalı veya Kurallara uymaktan kaçınmanın yollarını bulmaya çalışmamalıyız. Kurallarımızı veya belirli bir politikayı, prosedürü veya ilkeyi veya sorumluluklarınızın kapsamına nasıl uygulayacağınızı anlama konusunda yardıma gereksinim duyarsanız "Tavsiye Alma ve Endişeleri Dile Getirme" bölümünde listelenen kaynaklara başvurun.

Yönetici ve Süpervizörlerin Ek Yükümlülükleri

Honeywell yönetici ve süpervizörleri dürüstlük ve uyumluluğa dayalı bir kültür geliştirmekte özel bir görev üstlenir. Diğer bir deyişle, yönetici ve süpervizörler, tüm etkileşimlerinde dürüstlük, uyumluluk, saygı, çeşitlilik ve kaynaştırmaya yönelik rol modeller olarak hareket etmelidir. Aynı zamanda, yönetici ve süpervizörler kendilerine bağlı çalışanların soru ve endişelerini misilleme korkusu olmadan rahatça öne sürebilmesini, her türlü soru ve endişenin profesyonel bir şekilde ve zamanında ele alınmasını ve ticari sonuçlar elde etmek için dürüstlük ve uygunluk standartlarımızdan fedakarlık yapmamamızı sağlamalıdır.

Yönetici ve süpervizörler, terfi ettirmeyi düşündükleri çalışanların karakter ve davranışlarını da göz önünde bulundurmalıdır. Terfiler, yalnızca Honeywell'in Sekiz Davranışını ve değerlerini bu Kurallar ile uyumlu bir şekilde temsil eden kişilere verilen bir ayrıcalıktır.

Yasalara Uygunluk

Kurallarımızda, Honeywell gibi çok uluslu şirketlerin karşılaştığı bazı genel sorunlara değinilmesine rağmen iş yerimizde meydana gelebilecek her durumun ele alınması mümkün değildir. Bir faaliyetin uygun olup olmadığına ilişkin şüpheleriniz varsa “Tavsiye Alma ve Endişeleri Dile Getirme” bölümünde değinilen yollardan birine başvurarak yardım istemeniz gerekir.

Yasa ve yönetmelikler karmaşıktır, sürekli değişir ve çoğunlukla ülkeden ülkeye farklılık gösterir. Şirket politikaları da değiştirilebilir ve faaliyet gösterdiğimiz ülkeye bağlı olarak büyük ölçüde farklılık gösterebilir. Bu nedenlerle, bize özel iş fonksiyonlarımız ve faaliyet gösterdiğimiz yerler için geçerli olan politika, prosedür ve yasaları öğrenmek için özen göstermeliyiz. Yerel bir yasanın Kurallarımız ile çeliştiği durumlarda, yerel yasaya uyun. Yerel bir adet veya uygulamanın Kurallarımız ile çeliştiği durumlarda ise Kurallarımıza uyun.

İşletmenizde veya bölgenizde, bu Kuralların gerektirdiğinden daha fazlasını yapmanızı gerektiren politika ve uygulamalar bulunabilir. Aynı durum yerel yasalar için de geçerli olabilir. Böyle durumlarda, daha katı olan politikaya, uygulamaya veya yasaya uymalısınız. Olası bir eylemin yasallığı veya uygunluğu konusunda şüpheleriniz varsa “Tavsiye Alma ve Endişeleri Dile Getirme” bölümündeki adımları izleyerek tavsiye alın.

Bu Kurallar’ın, Honeywell Politika Kılavuzunda yer alan belli başlı Kurumsal politikalar ile uyumlu olması ve bunlara gönderme yapması amaçlanmaktadır. Honeywell Politika Kılavuzu bu Kurallarda verilen ayrıntılardan daha fazlasını içerebilir. Bazı durumlarda, Politika Kılavuzu bu Kurallarda ele alınmayan politikaları içerebilir. *Honeywell Politika Kılavuzu*, Honeywell İtranet’inde bulunur.

Çalışma haklarımızın faaliyet gösterdiğimiz ülkelerin yasalarına ve çalıştığımız yerlerdeki kurallara tabi olduğu unutulmamalıdır. Kurallarımız Honeywell’in işveren olarak hak ve beklentilerini açıklamayı amaçlar, ancak çalışanlar için herhangi bir sözleşmesel çalışma hakkı oluşturmaz.

Amerika Birleşik Devletleri’nde ve diğer ülkelerde, Honeywell’de çalışmanın “çalışanın iradesine tabi” olduğu kabul edilir. Bu durum, şirketteki görevinizi dilediğiniz zaman ve dilediğiniz nedenle sonlandırma hakkına sahip olduğunuz ve Honeywell’in de yürürlükteki yasalara uygun olarak bu hakkı kullanabileceği anlamına gelir. Yerel yasaların bu Kurallardaki hükümlerden farklılık gösterdiği durumlarda, çalıştığınız ülkenin yasalarına uyun.

Tavsiye Alma ve Endişeleri Dile Getirme

Honeywell adına çalışırken zorlu durumlara karşılaşılabiliyorsunuz. Bunların çoğunda sağduyu, iyi muhakeme, Kurallarımız ve Şirket politika ve prosedürleri size yardımcı olmaya yetecektir. Ancak doğru seçimi yapmak için ek yardıma ihtiyaç duyacağınız zamanlar olabilir. Bu durumlarda kullanabileceğiniz çok sayıda kaynak vardır. Bunlara şunlar dahildir:

- Yöneticiniz veya süpervizörünüz
- İnsan Kaynakları temsilciniz
- Dürüstlük ve Uyumluluk Temsilcileriniz (D ve U Temsilcileri) ve Etik Kurallar Elçileriniz
- Hukuk Departmanı üyesi veya Global Güvenlik görevlisi
- Dürüstlük ve Uygunluk Ofisi görevlisi
- Honeywell yerel resmi şikayet, ihtilaf süreçleri
- ACCESS Dürüstlük ve Uygunluk Yardım Hattı

ACCESS Dürüstlük Yardım Hattı 24 saat boyunca hizmet verir. Honeywell çalışanlarının konuştuğu her dilde hizmet veren bağımsız bir tedarikçi tarafından yanıtlanır. Yardım hattına bildirimde bulunmak için şu numarayı çevirin:

800-237-5982 veya ek ülkeye özgü yardım hattı numaraları listesi için <http://go.honeywell.com/AccessIntegrityHelpline> adresindeki Dürüstlük ve Uygunluk web sitesini ziyaret edebilirsiniz

Sorunları aşağıdaki adreslere posta veya e-posta yoluyla da bildirebilirsiniz:

Honeywell International Inc.
İlgili: ACCESS Yardım Hattı
115 Tabor Road
Morris Plains, New Jersey 07950

access.integrity.helpline@honeywell.com

Bu Kuralların, Şirket politikasının veya yürürlükteki herhangi bir yasa ya da yönetmeliğin ihlalini içeren bir durumun farkına varırsanız, bunu bildirme sorumluluğuna sahipsiniz. Kurallarımıza veya Şirket politikalarımıza uymamanın ciddi sonuçlar doğurabileceğini lütfen unutmayın. Bu sonuçlar iş akdinin feshine varabilecek disiplin cezalarının yanı sıra muhtemel hukuki ve cezai sonuç doğurabilmektedir.

Honeywell tüm bildirimleri mümkün olduğunca gizli, yasalara, Şirket politikasına ve Şirketin kapsamlı bir soruşturma yürütme ihtiyacına uygun bir şekilde ele alacaktır. İhlal şüphesi içeren durumları kendinizi tanıtarak veya adınızı belirtmeden rapor edebilirsiniz. Avrupa'da, anonim raporlamayı kısıtlayan kurallara uygunluk sağlamak için belirli süreçler uygulanmaktadır. Her türlü sorunuzda Dürüstlük ve Uygunluk Ofisi ile iletişime kurabilirsiniz.

Tüm raporlar, geçerli yasalara uygun olarak zaman kaybetmeden ve eksiksiz bir şekilde incelenir ve Hukuk departmanının tavsiyesi ve onayı ile ilgili makamlara bildirilebilir. Çalışanlar, Kuralların veya geçerli Şirket politikalarının potansiyel ihlalleriyle ilgili Şirket araştırmalarında işbirliği yapma görevine sahiptir. Bir Şirket araştırmasında tam işbirliği yapmamak veya bu tür bir araştırmada kanıt veya ifade sağlarken tamamen dürüst olmamak, işten çıkarma dahil disiplin cezası için bir gerekçe oluşturur. Vurgulamak gerekir ki Kural ihlalleri için her gerektiğinde uygun düzeltici önlemler veya disiplin önlemleri alınacaktır.

Honeywell Misillemeye Müsamaha Göstermez

Soru ve endişelerinizi çekinmeden öne sürmeniz önemlidir. Honeywell iyi niyetle bildirdiğiniz fiili veya olası usulsüzlük karşısında size herhangi bir şekilde misilleme uygulanmasına izin vermeyecektir. "İyi niyetle" bildirimde bulunma, bildirimizin dürüst, samimi olması ve tüm bildiklerinizi içermesi anlamına gelir.

Bir misilleme eyleminde bulunduğunuzu düşünüyorsanız, endişelerinizi "Tavsiye Alma ve Endişeleri Dile Getirme" bölümünde anlatılan yöntemlerden biriyle bildirmeniz gerekir.

Tek Honeywell

Birbirimize Nasıl Davranırız



Karşılıklı saygıya, sağlık ve güvenlik yönünde bağlılığa dayalı pozitif bir çalışma ortamının desteklenmesi, mümkün olan en iyi iş gücüne sahip olmak ve hissedarlarımız için büyüme fırsatları sağlamak için kilit önem taşır.

Şirketimiz, rekabetçi ücretlendirme ve yararlar sağlayarak bireysel yetenekleri takdir eder ve ödüllendirir. Ayrıca işle ilgili becerileri genişleten eğitim yoluyla gelişimi teşvik ederiz.

Honeywell, cinsiyet, ırk, renk, etnik köken, yaş, dini inanış, ulusal köken, duygusal veya cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, engellilik, medeni durum, kıdem durumu, vatandaşlık veya vatandaşlık ya da yasalar ile korunan herhangi bir başka özelliğe bakılmaksızın, kapsayıcı, güvenli ve saygılı bir iş ortamını sürdürmeye gönülden bağlıdır. Çalışanlar, güvenli ancak ufuk açıcı bir iş ortamında çalışıp öğrenebilmelidir ve Honeywell, iş yerimizde göz korkutucu, düşmanca, kötüyeyici veya saldırgan davranışlara müsamaha göstermez. Bu tür davranışlar taciz olarak kabul edilir ve kesinlikle yasaktır.

Karşılıklı Saygı ve Pozitif Bir İşyeri Oluşturma

Honeywell farklı geçmiş, deneyim ve fikirlerle yansıtılan çeşitliliğe saygı duyar ve değer verir. Hep birlikte, tüm çalışma arkadaşlarına, müşterilere ve iş ortaklarına saygı gösterilmesini destekleyen kapsayıcı bir çalışma ortamı sağlıyoruz. İş yerimiz, faaliyet gösterdiğimiz toplulukların çeşitliliğini yansıtan bir iş ortamıdır ve verimli bir iş iklimine olanak sağlamayan yasadışı ayrımcılık, taciz veya kişisel davranışlar içermeyen bir iş yerini çalışanlara sağlamaya gönülden bağlıyız. Bu taahhüt, işe alma, terfi, alt pozisyona düşürme, transfer, disiplin, geçici olarak işten çıkarma ve işten çıkarma, ücretlendirme, tesislerin kullanımı ve eğitim ve ilgili programların seçilmesi dahil, istihdam ilişkisinin tüm aşamaları için geçerlidir.

Honeywell olarak, çalışanlarımıza saygıyla davranmaya ve çeşitlilik ve kaynaştırmayı savunan bir iş yerini desteklemeye gönülden bağlıyız. Çalışanlarımız, bizim en büyük fark yaratıcılarımızdır ve çeşitli özgeçmişlere, bakış açılarına, deneyimlere ve kültürlere sahip çalışanların bulunması, üst düzeyde performans gösteren bir ortamı destekleyen bir fikir çeşitliliğini de beraberinde getirir. Yasadışı veya uygunsuz ayrımcılık veya taciz yapıldığını biliyor veya yapıldığından şüpheleniyorsanız, durumu "Tavsiye Alma ve Endişeleri Dile Getirme" bölümünde anlatılan yöntemlerden biriyle vakit geçirmeden bildirmeniz gerekir.

Daha fazla bilgi için, *İş Yerinde Taciz, Eşit İstihdam Fırsatı ve Engelli Çalışanlar ve Başvuru Sahipleri* politikalarının yanı sıra *Kapsam İçi Gaziler Açıklaması*'na bakın.

Kişisel Verileri Koruma

Honeywell'de güveni besleyen bir çalışma ortamı oluşturmaya ve işlerimizi bu şekilde yürütmeye önem veriyoruz. Bu amaca ulaşmak için iş arkadaşlarımızın, müşterilerimizin, tedarikçilerimizin ve başkalarının bize verdiği kişisel verileri uygun şekilde yönetmeliyiz. "Kişisel veriler", tanımlanmış veya tanımlanabilen gerçek bir şahısla doğrudan veya dolaylı olarak ilgili tüm bilgilerdir. Kişisel verilere örnek olarak şunlar verilebilir: ad, ev adresi, kişisel e-posta adresi ve telefon numarası, iş iletişim bilgileri, İK kayıtları, çalışan tanımlama numarası, coğrafi konum verileri, oturma açma kimlik bilgileri veya IP adresi gibi çevrimiçi tanımlayıcılar.

Kişisel verileri yalnızca uygun iş amaçları için toplamalı, erişmeli, kullanmalı veya ifşa etmeliyiz. Bunun yanında, bir görevi tamamlamak için gereken kişisel verileri en az seviyede kullanmalıyız. Kişisel verileri, Şirket içinde veya dışında bilgilere iş için ihtiyaç duymayan hiç kimseyle paylaşmamalıyız. Ayrıca, kişisel verilerin her zaman uygun şekilde muhafaza edilmesi için önlemler almalıyız.

Şirket politikaları, uygulamaları ve eğitim programları yalnızca yetkili personelin kişisel verilere erişmesini sağlamak için tasarlanmıştır. Kişisel verilerin yetkisiz ifşa, kullanım, erişim, yok etme veya elde etmeye maruz kaldığına inanıyorsanız, hemen Hukuk Departmanı'nın Veri Gizliliği bölümü ile iletişime geçmelisiniz. Hukuk Departmanı'yla irtibata geçmemeniz durumunda, Şirketimiz para ve/veya düzenleyici cezalara tabi tutulabilir.

Kişisel veriler işlenirken, Honeywell, geçerli yasaların yanı sıra Şirket politikalarına da uyar. Daha fazla bilgi için, şirketimizin Veri Gizliliği Politikası, Bilgi Kaynaklarının Kabul Edilebilir Kullanımı Politikası ve Bilgi Sınıflandırma ve Kullanma Politikası'na bakın.



S: Mühendis olan Tom, doğum günü tebrikleri gönderebilmek için kendi departmanındaki her bir mesai arkadaşının doğum tarihlerini ve adreslerini içeren bir rapor talep etti. Tom'a istenen bilgiler sağlanmalı mı?

Y: Hayır. Kişisel veriler, yalnızca iş amacıyla paylaşılabilir ve kullanılabilir. Mesai arkadaşlarının evlerine kişisel yazışma göndermek, uygun bir iş amacı olarak kabul edilmez.

S: Bir Bordro yöneticisi olan Mary, Honeywell çalışanlarının Sosyal Güvenlik numaralarını içeren bir elektronik tablo üzerinde çalışıyor. Şirketinin ona verdiği dizüstü bilgisayar tamirde ve Mary işini evde bitirmek istiyor. Mary, dosyaya kişisel bilgisayarımdan erişmek için elektronik tabloyu kendi kişisel e-posta adresine gönderebilir mi?

Y: Hayır. Sosyal Güvenlik numaraları ve diğer ulusal tanımlayıcılar, "hassas tanımlama verileri" adı verilen özel bir kişisel veri kategorisini oluşturur. Bu veriler her zaman şifrelenmeli ve yalnızca vergi amacı gibi durumlarda mutlakla gerekli olduğunda kullanılmalıdır. Mary, hassas tanımlama verileri veya başka kişisel veriler içeren dosyaları kişisel bir e-posta adresine gönderemez. Mary, evden çalışmak için yetki verilen bir ağ ve bilgisayar cihazı kullanılmalıdır.

S: Peoplesoft erişimine sahip bir İK uzmanı olan Mary, çalışanlara ait kişisel verileri içeren bir dosyanın sigorta yararları sağlanması amacıyla bir dış tedarikçiye sağlanması talebi aldı. Mary dosyayı göndermeli midir?

Y: Mary, yalnızca tedarikçinin Honeywell ile uygun bir veri gizliliği anlaşması yaptığını teyit ettikten sonra dosya göndermelidir. Ek olarak Mary, yalnızca gerekli asgari verileri sağladığından ve dosyanın Honeywell IT departmanı tarafından onaylanan bir güvenli aktarım yönetimi ile tedarikçiye iletildiğinden emin olmalıdır.



Madde İstisnaları

Madde istisnaları güvenli bir şekilde çalışma becerimizi kısıtlayarak hepimizi tehlikeye sokar. Bu nedenle, alkol, yasal olmayan madde, kötüye kullanılan reçeteli ilaçlar veya reçetesiz ilaçların etkisi altındayken Honeywell adına hiçbir suretle çalışmamız mümkün değildir. Bu durum, fazla mesai saatleri veya Şirket binaları dışında olunan saatler de dahil olmak üzere Honeywell hizmetler gerçekleştirdiğiniz veya Honeywell adına çalıştığınız her an için geçerlidir. Bunun yanında, çalışma saatlerinde veya Şirket binalarında yasal olmayan madde veya alkol ya da kötüye kullanılan reçeteli ilaçlar veya reçetesiz ilaçlar kullanamaz, üzerimizde bulunduramaz, aktaramaz veya satamayız. Şirketimiz, alkolün izin verilen hediye amaçlarıyla kapalı bir kaptan aktarılması ya da izin verilen bir Şirket etkinliğinde makul ölçüde kullanılması şartıyla bu kuralda bir istisna oluşturmaktadır.

Daha fazla bilgi için, *İş Yerinde Alkol ve Uyuşturucu Politikamıza* bakın.

Şiddetten Uzak Bir İş Yeri

İş yerimizde sağlık ve güvenlik taahhüdümüzün bir parçası olarak her türlü şiddet eylemini veya tehdidini önlemeye çalışırız. Şiddet veya şiddet tehdidi eylemlerine karışan kişiler, iş akdinin feshedilmesi dahil olmak üzere, disiplin cezalarına ve yasal takibata tabi tutulabilir. Tüm şiddet tehditlerini ve eylemlerini süpervizörünüze, yerel İnsan Kaynakları temsilcinize veya Global Güvenliğe vakit geçirmeden rapor etmeniz gerekir. Bir kişinin acil olarak müdahale edilmesini gerektiren bir tehlikede olduğunu düşünmeniz durumunda, yerel makamlarla da irtibata geçebilirsiniz.

Daha fazla bilgi için, *Şiddetin Önlenmesi Politikamıza* bakın.

Sağlıklı ve Güvenli Bir İş Yeri Oluşturma

Sağlık, güvenlik ve çevre konularını Honeywell İşletme Sistemi (HOS) yoluyla işimizin tüm yönleriyle birleştirerek çalışanlarımızı ve çevremizi koruyor, sürdürülebilir büyüme ve hızlı üretkenlik elde ediyor, yürürlükteki tüm düzenlemelere uygunluk sağlıyor ve dünyamızın sürdürülebilir kapasitesini genişleten teknolojiler geliştiriyoruz. Sağlık, Güvenlik ve Çevre, Ürünlerin Bilinçli Şekilde Kullanılması ve Sürdürülebilirlik (HSEPS) Yönetim Sistemimiz, değerlerimizi yansıtıyor ve işletme hedeflerimize ulaşmamıza yardımcı oluyor. HOS'a dayalı yönetim sistemimize uyulması, çalışanlarımızın, topluluklarımızın ve çevrenin güvenli kalmasını sağlamaya yardımcı olur. Koşulların herhangi bir şekilde güvensiz olduğunu düşünürsek, çalışmayı hemen durdurmalıyız. Daha fazla bilgi için "Çevreyi Koruma" ile ilgili bölüme bakın.

Tesislerimizin her zaman güvenli olmasını sağlamalıyız. Bu, iş yerlerimize yalnızca yetkili kişilerin girmesine izin verilmesi demektir. Bir kimsenin Honeywell tesisine uygunsuz bir biçimde erişmeye çalıştığını düşünüyorsanız, Honeywell Global Güvenlik ile irtibata geçin.



S. Rosalie, üç yıldır herhangi bir yaralanma durumu söz konusu olmadan bir makinede işleme hattında çalışıyor. Çalışmasında emniyet gözlükleri kullanması gerekiyor, ancak onun yüzüne tam uyan bir gözlük bulmakta zorluk yaşıyor. Üç yıldır bir kaza yaşamadığı için artık emniyet gözlükleri takmamaya karar verebilir mi?

Y. Hayır, ancak yapması gereken eylemler var. HSEPS Yönetim Sistemimiz, potansiyel riskleri ve gereksinimleri tanımlar ve bu riskleri yönetmek için emniyet gözlükleri sağlama gibi programlar oluşturur. Tüm Honeywell programlarında olduğu gibi HSEPS programları da Kaizen süreci yoluyla sürekli olarak geliştirilmeye tabidir. Rosalie, emniyet gözlüklerini takmaya devam etmelidir, yüzüne daha iyi oturan gözlükler temin etmek için tedarikçiyle birlikte çalışma gibi bir iyileştirme önermek için kendi iş yerindeki Kaizen sürecini kullanmalıdır.

S. Qiang, tehlikeli kimyasal maddelerle çalışmak için kullanılan eldivenleri toplamak ve bu eldivenleri üretim katının diğer tarafında olan yasal olarak zorunlu atık konteynerine atmakla sorumludur. Fabrika tarafından büyük bir sözleşmenin hızlı şekilde tamamlanması gerektiğinde, Tesis Müdürü tüm çalışanlardan güvenli şekilde çalışmalarını ancak programda geri kalmamalarını istiyor. Quiang'ın çalışma istasyonunun hemen karşısında normal çöp kutuları var. Quiang, mesai arkadaşlarının sözleşme siparişini gerçekleştirmesine yardımcı olmak için tehlikeli kimyasal maddelerle çalışmak üzere kullanılan eldivenleri normal çöp kutularına atabilir mi?

Y. Hayır, ancak yapması gereken eylemler var. Bir tesisteki potansiyel riskleri ve gereksinimleri değerlendirmenin bir parçası olarak, Honeywell'in HOS'a dayalı yönetim sistemi tesisin faaliyetleri için geçerli olan yasal zorunluluklara bakar ve bu yasal koşulların yerine getirilmesini sağlamak için programlar oluşturur. Honeywell, faaliyet gösterdiği her yerde HSEPS yasaları dahil tüm yasalara uyduğundan, Qiang, kurallarla belirlenmiş atık elden çıkarma uygulamalarına uymaya devam etmelidir. Ancak tesisindeki Kaizen (sürekli geliştirme) süreci yoluyla, kendi iş istasyonuna daha yakın olan izin verilen atık elden çıkarma konteynerlerini belirleyerek kirliliği eldivenleri nakletme süresini azaltmak için İnce ilkelere dayanarak yararlanma fırsatını üst merciye iletmelidir.



Tek Honeywell
Nasıl Şirketimizin
Çıkarlarına En Uygun
Şekilde Davranırız

Honeywell'in işini dış etkilerden veya kişisel önyargılardan uzak bir şekilde yürütmeli, işle ilgili kararları Honeywell'in çıkarlarına hizmet edecek şekilde almalıyız.



Çıkar Çatışmalarından Kaçınma

Şirket saygınlığını sürdürme görevimizin bir parçası olarak, uygunsuz çıkar çatışmalarından kaçınmamız gerekir. "Çıkar çatışması", kişisel çıkarlarımız işlerimizi tarafsız bir şekilde gerçekleştirmemizi engellediğinde veya engelliyor görüldüğünde meydana gelir. Çıkar çatışmasının ortaya çıkabileceği herhangi bir ilgi alanı, yatırım veya dernek ile ilişki kurmamalıyız. Sizinle ilgili olası veya fiili bir çıkar çatışması durumu söz konusu olduğunda, süpervizörünüzle konuşarak veya Hukuk Departmanı ya da Honeywell Dürüstlük ve Uygunluk Ofisi ile görüşerek bunu açıklamamız gerekir. Çıkar çatışmaları, önceden açıklanmaları halinde, çoğu zaman kolayca engellenmektedir.

Aşağıdaki bölümlerde çıkar çatışmasına neden olabilecek durumlar açıklanmaktadır. Ev halkından veya birinci derece yakınlarınızdan birisi dahil olduğunda da çatışmaların oluşabileceği unutulmamalıdır.

I Hediye ve İş Eğlenceleri

Müşterilerimizle, tedarikçilerimizle ve diğer iş ortaklarımızla güçlü iş ilişkileri geliştirmemiz, büyümemiz için önemlidir. Bazen bu bağları güçlendirmek için iş hediyeleri ve eğlencelerinden yararlanırız. Ancak, ticari nezaketimizi sunarken veya diğerlerinin ticari nezaketini kabul ederken özellikle ihtiyatlı davranmalıyız. Hediye alıp verme ve eğlence etkinlikleri çıkar çatışmalarıyla sonuçlanabilir. Doğru şekilde yönetilmezse, uygunsuz ödemelerin, komisyonların veya yolsuzlukların ortaya çıkmasına da neden olabilir. Uygunsuz bir amaçla sunulan ya da politikamıza, yasaya veya alıcının şirketindeki hediye politikasına aykırı olduğunu bildiğiniz herhangi bir hediye, armağan veya eğlence etkinliğini kabul edemez veya sunamazsınız.

Genel olarak, sunabileceğimiz veya kabul edebileceğimiz bir hediye, armağan ya da eğlence etkinliği:

- Alıcıya herhangi bir zorunluluk hissettirmez veya bir zorunluluk olduğu hissi vermez
- Genel olarak kabul görmüş yerel iş uygulamalarını aşmaz
- Önemsiz bir değere sahiptir
- Rüşvet veya ödeme olarak yorumlanamaz
- Yürürlükteki yasaları, Şirket politikalarını veya alıcının şirketindeki politikaları ihlal etmez
- Talep edilmez

Bu kurallar, verilen şeyin herhangi bir yükümlülük oluşturmaması şartıyla, genel tanıtıcı niteliğe sahip damgalı kalem, not kağıtları ve takvim gibi talep edilmemiş promosyon materyalleri için geçerli değildir. Ayrıca, söz konusu ülkenin adetlerine uygun olarak, kabul edilen şeyin yasalara aykırı olmaması, rüşvet olarak kabul edilmemesi ve ifşa edilmesi durumunda sizi ya da Honeywell'i utandırmaması şartıyla merasim sunumlarına izin verilebilir.

Tedarikçilerle sözleşme müzakereleri yapılırken veya bu müzakerelerle ilgili olarak, tedarikçilerden veya potansiyel tedarikçilerden (ya da diğer iş ortaklarından veya potansiyel iş ortaklarından) hediye kabul edilmemelidir. Bunun yanında, tedarikçilerden veya diğer iş ortaklarından Honeywell işleri veya çalışan ödülleri için hediye talep etmekten kaçınmamız gerekir.

Bir iş hediyesini veya eğlence etkinliğini sunma ya da kabul etme konusunda emin değilseniz, yardım istemelisiniz. Müşterilere yönelik eğlence ve hediyeler hakkında önceden süpervizörünüzle görüşmeniz gerekir.

Devlet yetkililerine verilen ya da hazırlanan hediyeler için daha katı yasalar geçerlidir. Bu yasalar yalnızca devlet yetkilileri için değil, devlet kurumlarının ya da devlet güdümlü şirketlerin çalışanları için de geçerlidir. Bu yasa ve yönetmeliklere sıkı bir şekilde bağlı kalmanız gerekir. Bir ticari nezaket hediyesini almanız yasa ya da yönetmeliklere aykırıysa, Honeywell için mahcubiyet doğuracaksa veya Şirketin saygınlığını olumsuz yönde etkileyecekse kesinlikle sunulmamalı veya kabul edilmemelidir. Daha fazla bilgi için, Kurallarımızın "Ticari Rüşvet Verme ve Devlet Yetkililerine Uygunsuz Ödeme Yapma Yasağı" bölümüne ve *ABD Devlet Yetkililerine Yönelik Ticari Hediyeler, Devletle İlişkiler ve Yolsuzlukla Mücadele* hakkındaki politikalarımıza bakın. Soru veya endişelerinizin olması halinde lütfen Hukuk Departmanına danışın.



S: Tesis dışındaki bir toplantıda, birkaç aydır Honeywell'e hizmet veren bir satıcı Denisha'yı öğle yemeğine davet etti. Denisha, yemeği satıcının ödemesine izin vererek daveti kabul etti. Yaptığı doğru mu?

Y: Zaman zaman kabul edilen yemekler ve önemsiz hediyeler normalde kabul edilebilir, ancak Denisha'nın tarafsızlığı hakkında soru işareti oluşturmalıdır. Müşterilere yönelik eğlence ve hediyeler hakkında önceden süpervizörünüzle görüşmeniz gerekir. Süpervizör, yemeğin iş amacını, ortamını, maliyetini ve satıcının davetlerindeki sıklığı değerlendirmelidir.

S: Anna, hem özel sektör hem de kamu sektöründen müşteriler için katılımcılara yemek ve hediyelerin sağlanacağı bir VIP etkinlik planlıyor. Yerel yasalar, bazı devlet görevlilerine verilecek hediyelerin ve ikramların değerini kısıtlıyor. Bu da Bazı katılımcıların yemek ve/veya hediye alamayacağı anlamına geliyor. Anna, bazılarında hediye verilmemesinin konuklara saygısızlık olacağını düşünüyor ve bu nedenle tüm katılımcılara aynı hediyelere vermek istiyor. Anna ne yapmalıdır?

Y: Genel olarak Honeywell çalışanları, Honeywell'in politikalarına ve geçerli yasalara uygun olarak hediyeler ve ikramlar sağlayabilir. Bu örnekte ise, belirli devlet yetkililerine verilecek hediyeler ve ikramların değeri konusunda Honeywell'in uyması gereken yasal kısıtlamalar var. Anna, etkinliği gerçekleştirmeden önce rehberlik ve onay için Global Dürüstlük ve Uygunluk Departmanı'na başvurmalı ve yerel yasa kısıtlamalarını yok saymamalıdır.



I Mali Çıkarlar

Honeywell çalışanları olarak, kişisel bir mali çıkarımızın olduğu şirketlerle iş yapmaktan genel olarak kaçınmamız gerekir. Honeywell'in iş yaptığı bir şirketteki kişisel mali çıkarımıza izin verilebileceği durumlar olabilir. Ancak bu durumlar, en iyi hareket şeklini belirlemek için Hukuk Departmanı veya Dürüstlük ve Uygunluk Ofisi tarafından değerlendirilmelidir.

Bunun yanında, Honeywell ile iş yapan veya yapabilecek bir müşteri, rakip ya da iş ortağından, Hukuk Departmanından onay almadan satın alma işlemi yapamaz veya önemli bir mali çıkar güdemezsiniz. İş kararlarını alırken daima Honeywell'in çıkarlarını göz önünde bulundurduğunuzdan emin olun.



S: Artie'den, kullanılmış bilgisayarları ve elektronik aksamaları ihtiyaç sahibi gençlerin yararına geri dönüştürmeye ve yenilemeye yardımcı olan bir yerel kâr amacı gütmeyen kuruluşun yönetim kurulunda yer alması istendi. Bu kuruluş faaliyetleri ile Honeywell'in işleri arasında çakışan bir durum yok ve Artie'nin yönetim kurulu olarak görevi, toplantılara katılmak (Honeywell mesai saatleri dışında), iş planlarını gözden geçirmek ve stratejiyi ele almak olacaktır. Artie, yönetim kurulu üyesi olabilir mi?

Y: Evet. Bu durum Artie'nin Honeywell'deki sorumlulukları ile bir çıkar çatışmasına yol açmıyor gibi görünse de, Artie yine de bu konuyu önce yöneticisi, İK ve/veya Global Dürüstlük ve Uygunluk ekibi ile görüşmeli ve yönetim kurulu pozisyonunu kabul etmeden önce onay almalıdır. Buna ek olarak Artie, bu faaliyetlerin Honeywell mesai saatleri dışında gerçekleştiğinden ve Honeywell'deki işine engel olmadığından emin olmalıdır. Şirketin Şirket Dışında Hizmet Politikası'na bakın.

I Şirket Dışında Çalışma

Zaman zaman Şirketimizin dışında bir işle meşgul olmak isteyebilirsiniz. Bunu yaparken, şirket dışı çalışmanızın çıkar çatışması oluşturmadığından emin olmalısınız. Honeywell'in belge, Bilgi Teknolojisi varlıkları, tesisleri ve fikri mülkiyet hakları dahil maddi ve gayrimaddi varlıklarını Honeywell dışındaki işleri yaparken kesinlikle kullanmamalıyız.

S: John, bir iletişim yöneticisi ve akşamları veya hafta sonları bir semt kolejinde futbol antrenörü olarak çalışıyor. Futbol sezonu bitmek üzere ve John takımının finallere kalması konusunda çok hevesli. John sıkışık bir programla çalışıyor ve bu nedenle ona bağlı çalışanlardan gelecek maçın lojistik işlerine yardımcı olmalarını isteyip isteyemeyeceğini merak ediyor. John, mesaiden sonraki futbol işi için ona bağlı çalışanlarından destek alabilir mi?

Y: Hayır. Ona bağlı çalışanlardan mesai saatlerinden sonra bir futbol işi için kendisine yardım etmelerini istemesi Honeywell kaynaklarının uygunsuz bir kullanımudur ve bir çıkar çatışması yaratır. Bu durumda John, Honeywell mesai saatleri dışında ek antrenörlük faaliyetlerinde bulunduğu süpervizörüne bildirmeli ve bu işi desteklemek için Honeywell kaynaklarını kullanmaktan kaçınmalıdır.



I Arkadaşlar ve Aile Üyeleriyle İş Yapma

Aile üyeleri ve arkadaşlarla kurulan iş ilişkileri çıkar çatışmasıyla ya da çatışma görüntüsüyle sonuçlanabilir. Bu nedenle kendiniz, bir yakınınız ya da yakın arkadaşınız ile Honeywell arasındaki ihale, müzakere veya sözleşme yapma sürecini etkileme girişiminde bulunmamalısınız. Bu kural sizin, yakınınızın veya yakın arkadaşınızın Honeywell ile iş yapan ya da iş yaptığı kabul edilen şirkete sahip olduğu veya onun adına çalıştığı dolaylı durumlarda dahi geçerlidir.

S: Sam, Tedarik departmanında çalışıyor ve Honeywell parçaları için kuzeninın dağıtım şirketine sipariş vermek istiyor. Sam, Honeywell parçalarını kuzeninın şirketinden tedarik edebilir mi?

Y: Sam, kuzeninın şirketiyle olan ilişkisini süpervizörüne açıklamalı ve aile bireyleri veya yakın arkadaşlarla ilgili tüm tedariklerden kendisini çekmelidir. Honeywell'in standart tedarik uygulamalarına uygunsuz, Sam tedarik kararından çıkarılırsa ve tedarik mesafeli bir ilişkiye dayanıyorsa ve tüm tedarikçiler için geçerli olan normal, standart tedarik kurallarına uyuyorsa, kuzeninın şirketi Honeywell işlerini almak için rekabet etmeye uygun olabilir.

I Uygunsuz Bağlı Çalışan İlişkileri

Uygunsuz bağlı çalışan ilişkilerinden kaçınmamız gerekir. Bunlar, Şirket için potansiyel olarak hukuki sorunlara ve ilgili iş arkadaşları arasında kayırmacılık ve ayrıcalıklı davranış algılarına neden olabilir ve bu durum her halükarda sağlıklı bir iş yeri ortamına yol açabilir. Bu nedenle, bir aile bireyini veya cinsel veya başka bir şekilde yakın kişisel ilişkimiz olan başka bir kişiye doğrudan veya dolaylı olarak süpervizörlük yapamayız veya böyle bir kişinin süpervizörlüğü altında çalışamayız.



S: Salma, şu anda eksik personelle çalışıyor ve en kısa sürede birisini işe alması gerekiyor. Bir aile pikniğinde Salma'nın kuzeni ona iş aradığından bahsediyor. Salma, ondan en kısa sürede bu pozisyona başvurmasını istiyor.

Y: Salma'nın kuzeni ona bağlı olarak çalışırsa bu bir çıkar çatışması oluşturabilir veya çıkar çatışması olduğu izlenimini verebilir. Aile bireylerinin Honeywell'de çalışması konusunda genel bir yasaklama olmasa da Salma, iş görüşmesi ve işe alma aşamasında aile ilişkisini açıklamalı, işe alma kararlarından kendisini çekmeli ve normal işe alma ve yönetim süreçleri ve kontrolleri uygulamalıdır.



I Uygunsuz Kişisel Yararlar

Bir yönetici, yetkili veya çalışan ya da bunların birinci dereceden yakınları, kişinin Honeywell'deki pozisyonu nedeniyle uygunsuz kişisel yararlar elde ettiğinde de çıkar çatışması oluşabilir. Bu türden yararlar, Şirketimizin iş yaptığı kurum veya kişilerden alınan hediyeleri ya da kredileri içerebilir. Bu gibi uygunsuz yararları kabul etmemeliyiz.

Bunun yanında, bir Honeywell çalışanının Honeywell'in aleyhine sonuçlanacak şekilde bir rakibe yardımcı olması durumunda da çıkar çatışması oluşur. Örneğin, rakip firmada çalışan eş ya da arkadaşına gizli bilgilerin verilmesi bir çıkar çatışması oluşturur ve Kurallarımıza aykırıdır.



S: Jane, Honeywell'in tedarik departmanında çalışıyor. Kendisi ve birkaç arkadaşı, bir süredir 3B yazdırma alanında kendi işlerini kurma üzerinde çalışıyor. Jane, mesai saatleri dışında ve hafta sonları iş planı üzerinde çalışıyor. Kendisine ayrıca potansiyel tedarikçilerden bazı fiyatlandırma bilgileri alma görevi verildi. Jane, Honeywell sistemine giriyor ve bazı ilgili tedarikçilerinin fiyatlandırma verilerini alıyor. Jane'in eylemlerinde yanlış olan bir şey var mı?

Y: Evet. Bu eylem, bir çıkar çatışması oluşturuyor. Jane, kişisel çıkar için Honeywell bilgilerini kullanmamalı veya Honeywell tesislerinde ya da Honeywell çalışma saatlerinde kişisel iş için işi kullanmamalı veya iş yapmamalıdır.



| Kurumsal Fırsatlar

Honeywell adına tarafsız iş kararları alabilmek için Şirketimizle hiçbir zaman rekabet etmemeliyiz. Diğer bir deyişle, Honeywell'deki pozisyonumuz ya da Şirket varlıklarını veya bilgilerini kullanarak bulduğumuz herhangi bir iş veya yatırım fırsatını kendi çıkarımıza kullanamayız. Ayrıca, bu tip iş veya yatırım fırsatlarını kişisel kazanımları için kullanan başka kişilere kesinlikle yardımcı olamayız. Buna aile bireylerimiz ve arkadaşlarımız dahildir.

Şirket Varlıklarının ve Bilgilerinin Korunması

| Honeywell'in Maddi Varlıkları

Hırsızlık, hasar, dikkatsizlik ve israf, Şirketin başarısını doğrudan etkiler. Bu nedenle Şirketimizin fiziksel varlıklarını hırsızlık, hasar, kayıp veya kötüye kullanımdan korumaya çalışmamız gerekir. Bu varlıklara tesislerimiz, taşıtlarımız, iş ekipmanlarımız, ürün ve sarf malzemelerimiz dahildir. Herhangi bir türde sahtecilik veya hırsızlıktan şüphe etmeniz halinde, durumu yöneticinize veya süpervizörünüze vakit geçirmeden rapor etmeniz gerekir.

Telefon veya internet gibi belirli Şirket ekipmanlarının izin verilen şekilde kişisel olarak kullanılması zaman zaman uygundur. Ancak, kişisel kullanımımız sınırlı olmalı, Honeywell için iş yapma becerimizi engellememeli ve Şirket politikasını veya yasaları ihlal etmemelidir. Honeywell varlıklarını hiçbir zaman kendi kişisel kazanımınız veya başka bir kişi ya da kurumun kazanımı için kullanmayın. Ayrıca istihdam süreniz dolduğunda elinizde bulunan Şirket varlıklarını iade etmeniz gerekmektedir.

I Honeywell'in Gizli Bilgileri

Her birimize Şirkete ait gizli bilgiler emanet edilmektedir. Bu hassas bilgileri her zaman korumakla yükümlüyüz. Bu bilgiler, genel olarak rakiplere veya başkalarına fayda sağlayacak veya ifşa edilmesi durumunda Şirkete zarar verebilecek kamunun bilgisi dahilinde olmayan her türlü bilgiyi içerir. İş veya pazarlama planları, tedarikçi bilgileri, ürün tasarımı, üretim süreçleri, mevcut ve gelecek ürün bilgileri ve çalışan bilgileri bu bilgilere örnek olarak verilebilir.

Yetkisiz personelin Honeywell gizli bilgilerine erişmesine hiçbir zaman izin vermemeliyiz. Gizli bilgileri (ya da bilgisayar, dizüstü bilgisayar, cep telefonu, PDA ve yazılım gibi bu tip bilgileri içeren teknolojileri) kaybetmemeye, yanlış yere koymamaya veya gözetimsiz bırakmamaya özen göstermeliyiz. Ayrıca Honeywell'in gizli bilgilerini içeren Şirket ekipmanlarını veya eşyalarını (örneğin Honeywell dizüstü bilgisayar, telefonu veya benzeri) kaybetmemiz durumunda, vakit geçirmeden bu kaybı Honeywell Global Güvenlik'e rapor etmemiz gerekir.

Bunun yanında, Honeywell gizli bilgilerini duyması gerekmeyen kişilerin yakınında tartışamayız. Buna havaalanı terminalleri, trenler ve restoranlar gibi kamuya açık yerler dahildir. Bu ayrıca Şirket tuvaletleri ve dinlenme odaları gibi Honeywell'deki açık alanları da içerir. Gizli bilgilere yalnızca geçerli bir iş ihtiyacı nedeniyle bu bilgileri bilmesi gereken iş arkadaşlarımızın erişmesine izin verebiliriz. Şirket hakkındaki gizli bilgileri hiçbir zaman kişisel kazanım amacıyla kullanmamalı veya başka kişilere kişisel kazanım sağlamaları için ifşa etmemeliyiz.

Daha fazla bilgi için, *Veri Gizliliği ve Gizli Bilgi Güvenlik Programı ve Bilgi Sınıflandırma ve Kullanma politikalarımıza bakın.*



Sam'in aracına hırsız girdi ve dizüstü bilgisayarını çaldı. Sam ne yapmalıdır?

Y. Sam, bir polis tutanağı tutturmalı, durumu yöneticisine bildirmeli ve bir Kayıp/Çalınan Dizüstü Bilgisayar formu doldurmalıdır. Sam'in bir bilgisayara erişimi yoksa, formu doldurma konusunda yardım almak için durumu IT Hizmet Masası'na bildirmelidir. Çalışanlar, cihazları kilitli bile olsa gözetimsiz araçlarda bırakmamalıdır.

S. Tina, geçerli görünen bir e-postadaki bir bağlantıya tıkladıktan sonra sisteminin tehlikeye girmiş olabileceğinden şüpheleniyor. Tina ne yapmalıdır?

Y. Tina, söz konusu e-postayı bir ek olarak CIRT@honeywell.com CIRT (Bilgisayar Olayı Yanıt Ekibi) adresine göndermeli veya e-postayı bildirmek için Outlook araç çubuğundaki "Mesaj Bildir" ("Report Message") düğmesini kullanmalıdır. Tina sisteminin tehlikeye girdiğine inandığından, bunu ve CIRT'ın bir bilet numarası (NTS numarası) ile göndereceği otomatik e-postayı not olarak olayı takip etmelidir.

S. Wil, gelen kutusundaki bir e-postanın kimlik avı amacıyla gönderildiğinden şüpheleniyor. Ne yapacağından emin olamadığı için bir mesaj arkadaşına bunun bir kimlik avı olduğunu düşünüp düşünmediğini soruyor. Yapması gereken başka bir şey var mı?

Y. Evet! Wil, Outlook araç çubuğundaki "Mesaj Bildir" düğmesine tıklayıp şüpheli e-postayı hemen CIRT'a bildirmeli veya şüpheli e-postayı CIRT@honeywell.com adresine ek olarak göndermelidir. E-postayı yanlışlıkla yayma veya kötü amaçlı bir bağlantı veya eke tıklama olasılığı bulunduğundan mesai arkadaşlarına veya süpervizörlere konuyu sormaya gerek yoktur.



I Honeywell Fikri Mülkiyeti

Şirketimizin fikri mülkiyetini korumak için özenle çalışırız. "Fikri mülkiyet", Şirketin patentlerini, ticari markalarını, telif haklarını veya fikir, buluş, süreç veya Şirkette geçirilen zamanda, masrafları Şirkete ait olmak üzere, Şirket kaynakları kullanılarak veya görevlerimiz kapsamında oluşturulmuş tasarımlar gibi diğer gayrimaddi varlıklarımızın tümünü içerir. Yaptığımız her yeni buluşu tanımlayıp, patent, telif hakkı veya ticari sır koruması için Hukuk Departmanına yönlendiririz. Şirketin fikri mülkiyetinin kötüye kullanıldığından şüphelendiğiniz durumları Hukuk Departmanına bildirmeniz gerekir.

I Başkalarının Fikri Mülkiyet Haklarına Saygı Duyma

Başkalarının fikri mülkiyet haklarına saygı duyarız. Bunun için, başkalarının telif haklarını, ticari markalarını veya patentlerini hiçbir zaman bilerek ihlal etmememiz gerekir. Şirketin bilgisayarlarına lisanssız yazılım indirme veya telif hakkına tabi materyalleri kopyalama, yayınlama veya dağıtma eylemlerinde bulunamayız. Hak sahibinin rızası olmadan şarkı, fotoğraf ve video indiremeyiz. Bunun yanında, eski işverenlerin gizli bilgilerini ifşa edemez veya kullanamayız.

Daha fazla bilgi için *Honeywell Fikri Mülkiyeti için Lisans Verilmesi Politikamıza* bakın.



S: Emilie çoğu zaman öğle yemeği saatlerinde çalışır, restoranlarda ve binanın ortak alanlarında iş çağrılarını alır. Etrafındaki herkes kendi sohbetleriyle ilgili görüldüğü için, ona kulak vermediklerini düşünür. Honeywell işlerini bu şekilde tartışabilir mi?

Y: Duruma göre değişir. Emilie kamuya açık alanlarda telefon görüşmeleri yapabilir, ancak Honeywell'in işlerini görüşürken son derece dikkatli olmak zorundadır. Hiç kimsenin onu dinlemediğini sandığı durumlarda bile olsa, kamuya açık alanlarda gizli bilgiler konuşulmamalıdır.

S: Troy, Honeywell dizüstü bilgisayarını uçakta, trende, bekleme alanlarında ve diğer kamuya açık yerlerde işle ilgili belgeler üzerinde çalışmak için Şirket seyahatine götürüyor. Bu bir sorun oluşturur mu?

Y: Olabilir. Kamuya açık bir yerde kimin oturduğunu veya yakınızdakinden kimin geçtiğini bilmek imkansızdır. Dizüstü bilgisayarlar ve benzer cihazlar kamuya açık yerlerde Şirket işi için kullanıldığında, ekranınızın dışarıdan görülemeyecek şekilde durduğundan emin olmanız gerekir. Bunun yanında, bu tip cihazlar hiçbir zaman gözetimsiz bırakılmamalıdır.



Bilgi Teknolojisi Kaynaklarının Kullanılması

Honeywell çoğumuza günlük işlerimizde kullanılmak üzere çeşitli elektronik iletişim sistemlerine erişim sağlamaktadır. Buna bilgisayar ve telefon sistemleri, dizüstü bilgisayarlar, cep telefonları, PDA'lar ve yazılımlar dahildir. Bize sağlanan bu sistemleri ve teknolojileri her zaman koruma yükümlülüğüne sahibiz. Diğer bir deyişle, her birimiz bu kaynaklara hasar veya zarar verilmesini, kaybedilmesini ve yetki dışı erişim sağlanmasını önlemek için üzerimize düşeni yapmalıyız. Kullandığınız kaynaklar için tüm güvenlik önlemlerine ve dahili kontrollere uyduğunuzdan emin olun. Kamuya açık bir alanda gözetimsiz olarak bırakılan iş istasyonunuzu, dizüstü bilgisayarınızı veya mobil cihazınızı her zaman kilitleyin ve güvenceye alın. Tüm Honeywell cihazları ve hesapları için oturum açma kimlik bilgilerinizi koruyun. Kimlik bilgilerinizi hiçbir zaman yetkisiz bir kişi ile paylaşmayın.



S: Tammy, dizüstü bilgisayarını yeniliyor. Honeywell Çözüm Merkezi teknisyeni, dosyalarını taşımak ve yeni dizüstü bilgisayarını yapılandırmak için kendisinden oturum açma kimlik bilgilerini istedi. Tammy bu bilgileri sağlamalı mıdır?

Y: Honeywell Çözüm Merkezi, yetkili bir teknisyendir. Tammy, kimlik bilgilerini teknisyene sağlama veya yenileme işlemi sırasında ilgili kişinin yanında olup her gerektiğinde oturum açma işlemini bizzat yapma seçeneklerine sahiptir. Yenileme işlemi sırasında Tammy, Honeywell Çözüm Merkezi teknisyeni tarafından kişisel verilere yetkisiz erişim olmamasını, kontrollü verilerin veya diğer hassas bilgilerin dışı aktarılmasını sağlamalıdır. Yenileme işlemi başarıyla tamamlandıktan sonra Tammy, kimlik bilgileri yetkili teknisyen ile paylaşıldıysa hemen parolasını değiştirmelidir.

Elektronik mesajların (e-posta, hızlı iletiler ve sms mesajları) iletişiminize dair kalıcı kayıtlar olduğunu unutmayın. Bu iletişim kayıtları sizin izniniz olmadan değiştirilebilir ve iletilebilir. Bu nedenle, Şirket antetli kağıdına elektronik mesaj yazarken veya Honeywell kaynaklarını kullanırken özellikle dikkat edin.

Bu sistem ve teknolojileri, kullanırken makul ve dürüstlük çerçevesinde hareket edin. Honeywell bilgilerini işlemek, depolamak veya aktarmak için yalnızca onaylı sistemleri, cihazları, depolama ortamlarını ve/veya hizmetlerini kullanın. Honeywell IT biriminden önceden onay almadan Honeywell bilgisayarlarına, ağ sunucularına veya diğer Honeywell Bilgi kaynaklarına onaylanmamış yazılımlar yüklemeyin.

Honeywell adına herhangi bir bulut hizmet anlaşmasını kabul etmeyin. Bu kaynaklar üzerinden uygunsuz, müstehcen, yasadışı veya rencide edici materyaller indirmeyin ya da göndermeyin. Ayrıca, bu kaynakları başka işler yapmak için kullanamazsınız. Honeywell yerel yasaların izin verdiği ölçüde kişisel kullanımınızı izleyebileceğinden Şirket kaynaklarını kullanırken gizlilik beklentinizi olamaz. Ancak, Şirketimiz iş performansını bozmayan veya çalışma ortamımızı veya Honeywell'in saygınlığını olumsuz yönde etkilemeyen davranışlar için kişisel yaşama müdahale etmeyecektir.

Daha fazla bilgi edinmek için, şirketimizin *Bilgi Kaynaklarının Kabul Edilebilir Kullanımı Politikası*'na bakın.



S. Jon, bir Honeywell cihazını kullanarak yakınlardaki bir kafede çalışıyor. İşini bitirdikten sonra Honeywell ağındaki oturumunu kapatıyor ve en sevdiği televizyon dizisini bilgisayarına indirmek için bir kişisel Wi-Fi ağına bağlıyor. Bu uygun bir davranış mıdır?

Y. Şirket zamanının ve/veya kaynaklarının kötüye kullanılmadığı ve Honeywell'in politikalarının ruhunu ve hükümlerini ihlal etmeyen sınırlı iş dışı kullanıma, Honeywell yöneticisinin takdirine bağlı olarak izin verilebilir. Duruma göre bir televizyon dizisi, aşırı iş dışı kullanım olabilir. Çalışanlar, her zaman etik ve yasal bir şekilde hareket etmeli ve iş dışı kullanım için bir Honeywell varlığını kullanmak üzere her zaman yönetici izni almalıdır.

S. Mary, bir üçüncü taraf tedarikçi ile hassas bir proje üzerinde çalışıyor ve işi tamamlamak için tedarikçi ile hassas bilgiler paylaşması gerekiyor. Dosyanın boyutu çok büyük ve tedarikçi Mary'nin dosyaları bir üçüncü tarafa bir bulut sistemine yüklemesini öneriyor. Mary ne yapmalıdır?

Y. Mary, öncelikle Honeywell IT biriminden onayladığı aktarım yöntemlerini kullanmalıdır. Başka bir yöntem gerekiyorsa bir üçüncü taraf çözümünü kullanmak üzere onay almak için Honeywell IT birimi ile çalışmalıdır. Dışa aktarma uygunluğu ve kısıtlanmış veriler, **hiçbir zaman** herhangi bir bulut hizmetine taşınmaz. Yardım almak için Dışa Aktarma Uygunluk Görevliniz ile iletişime geçin.



I Sosyal Medya ve Sosyal Ağ Siteleri

Sosyal medya çoğumuzun günlük bilgi paylaşımı biçimini değiştirdi. Sosyal medya iletişim ve işbirliği için yeni fırsatlar yaratırken, bu medya bilmemiz ve uymamız gereken ek sorumluluklar da getirmektedir. “Sosyal medya” siteleri, çok sayıda web sitesi ve çevrimiçi kaynaktan oluşmaktadır. Çok sayıda diğer sitenin yanı sıra, sosyal ağ siteleri (Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat, YouTube ve LinkedIn gibi), web günlükleri, fotoğraf ve video paylaşım siteleri, forumlar ve sohbet odaları bunlardandır. Honeywell’deki pozisyonunuz gereği bu tip sitelere gönderi yapmanız gerekirse, yalnızca izin verilen Honeywell iş amaçlarıyla ve yalnızca bu Kurallara ve Şirket politikalarına uyan bilgileri gönderebilirsiniz. Kişisel “sosyal medya” etkileşimlerinizde sorumlu bir şekilde davranın. Yayınladığınız içerikler, Honeywell’in itibarını olumsuz şekilde etkileyebilir. İtibarımızı her zaman koruma konusunda dikkatli olun. Bu sitelerde Honeywell ya da iş arkadaşlarımız, müşterilerimiz, tedarikçilerimiz veya iş ortaklarımız hakkında hiçbir zaman gizli bilgi yayınlamayın.

Daha fazla bilgi için, *Sosyal Medya Politikamıza* bakın.



S: Rita, Honeywell için iş gelirlerini önemli bir ölçüde artıracak potansiyel bir yeni iş projesi konusunda çok heyecanlı. Rita, heyecanını ve konuyla ilgili gelişmeleri Facebook hesabında paylaşma konusunda çok hevesli. Bu bir sorun oluşturur mu?

Y: Rita'nın duygularını sosyal medya ağlarında paylaşma hakkı olsa da, bir Honeywell çalışanı olarak Rita'nın Şirketin potansiyel iş girişimleri ile ilgili gizli veya şirkete ait bilgileri paylaşma izni yoktur.

S: Carlos, Honeywell Haber Odası'nda yazılan bir iş anlaşması konusunda çok heyecanlı. Carlos, heyecanını ve konuyla ilgili gelişmeleri LinkedIn ve Twitter hesaplarında paylaşma konusunda çok hevesli. Carlos'un bu konuyla ilgili haberleri sosyal medya hesaplarında paylaşmasının doğru yolu ne olurdu?

Y: Carlos, mevcut işvereni olarak Honeywell'i kayıtlarda gösterdiği ve tweet'inde Honeywell ile olan ilişkisini açıkça belirttiği sürece Haber Odası'nın bir bağlantısını paylaşabilir. Ayrıca resmi dış Honeywell kanallarında görünen tüm gönderileri yeniden tweet edebilir veya paylaşabilir.

S: Pazarlama uzmanı Ron, internette Honeywell ürünleriyle ilgili olarak yanlış bilgiler içerdiğini düşündüğü bir makale okudu. Ron, yanlış ifadeleri düzeltmek için hemen yorum bölümünde bunlara cevap verdi. Ron'un eylemleri doğru mu?

Y: Ron'un niyeti iyi de olsa Honeywell adına konuşma yetkisi yoktur. Bunun yerine Ron, bir yanıt verilmesi için konuyu yöneticisine ve İletişim ekibine bildirmelidir.



İçeriden Bilgilendirmenin Önlenmesi

Yatırımcıları korumak için, sermaye piyasaları kanunları, bir şirket hakkında “içeriden önemli bilgilere” sahip kişilerin o şirketin menkul kıymetleriyle ilgili bir işlem yapmasını yasaklar. “İçeriden önemli bilgiler”, kamuya genel olarak açık olmayan ve ifşa edilirse mantık çerçevesinde bir menkul kıymetin fiyatını etkilemesi veya bir menkul kıymeti satın alma, satma veya elde tutma kararınızı etkilemesi beklenen bilgilerdir. İçeriden önemli bilgilere örnek olarak şunlar verilebilir: kazanç beyanları; şirket birleşmeleri, iktisaplar ve elden çıkarmalar; önemli bir hukuk davasının sonucu; Şirketin kontrolündeki bir değişiklik ve üst yönetimdeki bir değişiklik. Bu örnek listesi eksiksiz değildir ve içeriden önemli bilgiler, burada listelenmeyen başka olaylarla bağlantılı olarak ortaya çıkabilir. İçeriden önemli bilgiler ile ilgili daha ayrıntılı bilgi için *İçeriden Bilgilendirme Politikası*'na bakmalısınız.

Honeywell ile çalışmanız sırasında, Honeywell veya başka bir şirket hakkında henüz kamuya açıklanmamış içeriden önemli bilgiler elde edebilirsiniz. Söz konusu içeriden önemli bilgiye Honeywell'deki göreviniz veya resmi ya da resmi olmayan toplantılara katılma, bir sohbete kulak misafiri olma veya fotokopi makinesinde bir belge görme gibi diğer yollardan erişim sağlayabilirsiniz. Bu bilgilerin mali ya da diğer kişisel amaçlarla kullanılması veya başkalarına aktarılması içeriden bilgilendirme ile ilgili politikamızın ihlal edilmesi anlamına gelir ve menkul kıymetler yasalarını da ihlal edebilir.

İçeriden bilgilendirme politikamız ve menkul kıymetler yasalarının ihlal edilmemesi için ŞUNLARI YAPMAYIN:

- Hakkında içeriden önemli bilgilere sahip olduğunuz Honeywell dahil herhangi bir şirketin, doğrudan veya aile üyeleri ya da başka gerçek veya tüzel kişiler aracılığıyla hisselerini almak veya satmak;
- Herhangi bir kimseye, hakkında içeriden önemli bilgilere sahip olduğunuz Honeywell dahil herhangi bir şirketin hisselerinin satın almasını tavsiye etmek veya satmak veya;
- İçeriden önemli bilgileri, Şirketin iş faaliyetleri için gerekli olmadıkça Şirket dışından kişilere aktarmamak.

Şirketteki pozisyonları nedeniyle bazı kişilerin (Şirketin belirli mali faaliyetlerinin yanı sıra diğer tahmin faaliyetlerinde rol alan yöneticiler, yetkililer ve diğer önemli çalışanlar dahil), içeriden önemli bilgileri ellerinde bulundurduğu kabul edilir ve bu kişilere “içerideki bilgi sahipleri” adı verilir.

Bu kişiler, İçeriden Bilgilendirme Politikası'nda daha ayrıntılı olarak anlatılan ek kısıtlamalara (erişim onayı öncesi yetkilendirme gibi) tabidir.

Honeywell dahil olmak üzere bir şirket hakkında içeriden önemli bilgilere sahipseniz, bu şirketin menkul kıymetlerini ancak bilgiler uygun medya kaynaklarından yatırımcılara açık hale geldikten sonra alıp satabilirsiniz.

Menkul kıymetler yasalarının ihlal edilmesi, ihlallere karışan kişileri hukuki ve cezai takibatlar dahil ciddi sonuçlara tabi kılabilir. Bu konuda sorularınız veya yardıma ihtiyacınız olursa lütfen Hukuk Departmanına danışın.



Tek Honeywell

Müşterilerimize Nasıl Davranırız

Müşterilerimizle karşılıklı faydaya dayalı iş ilişkileri geliştirmemiz, Şirket olarak başarımız için önemlidir. Bu tip ilişkilerin sürdürülmesi, gerek ticari gerekse resmi müşterilerimizle olan tüm etkileşimlerimizde güvenli, kaliteli ürünler sunmamızı ve yasalara uygun davranmamızı gerekli kılar.



Kaliteli Ürün ve Hizmet Sağlama

Müşterilerimizin kalite, güvenilirlik ve değer açısından beklentilerini karşılayan veya aşan ürün ve hizmetler sağlamak için çalışıyoruz.

Bizden görevlerimizi yöneten tüm kalite kontrol standartlarına uymamız beklenmektedir. Buna yürürlükteki yasa ve yönetmeliklerin yanı sıra güvenli, kaliteli mal üretimini desteklemeyi amaçlayan şirket içi denetim prosedürleri de dahildir. Ayrıca, her zaman bütün sözleşme şartlarına uygun davranmamız ve müşterilerin dahil ettiği şartları yerine getirmemiz beklenmektedir.

Kaliteli ürün ve hizmetlerden kendimizi sorumlu tutmamızın yanı sıra, bize sağladıkları ürün ve hizmetlerin kalitesini sağlamak için tedarikçilerimizi ve iş ortaklarımızı da sorumlu tutmalıyız.



S: Min olağan üretim hattı testleri sırasında fark edilen potansiyel bir sorundan haberdar oldu. Sorunun ürün güvenliğini ne kadar etkileyebileceği henüz bilinmiyor ve Min ne yapacağını bilmiyor. Min tüm ayrıntıları bilmesede bu konudan bahsetmeli midir?

Y: Evet. Güvensiz olabilecek ürünlerin üretilmesi ve satılması, müşteriye ve çalışana zarar verebilir. Min ürünün nasıl etkileneceğinden emin olmasa bile sorunu vakit geçirmeden bildirmelidir. Min süpervizörünü, kalite güvence sorumlusunu veya sağlık ve güvenlik temsilcisini mümkün olan en kısa sürede durumdan haberdar etmelidir. Min endişelerinin üzerinde yeterince durulmadığını düşünürse, "Tavsiye Alma ve Endişeleri Dile Getirme" bölümünde anlatıldığı üzere Hukuk Departmanına başvurmalı veya Yardım Hattı üzerinden endişesini dile getirmelidir.



Açık ve Dürüst Bir Şekilde İş Arama

Piyasadaki eylemlerimiz Şirket olarak kim olduğumuzu tanımlar. Ürün ve hizmetlerimizin kalitesiyle rekabet ederek, Honeywell'in saygınlığını koruruz. Hiçbir zaman rakiplerimizin rekabet fırsatlarını aldatıcı veya hileli yollarla kısıtlamaya çalışmayız.

Bunun yanında, hiç kimseden adil olmayan anlaşma uygulamalarıyla faydalanmayız. Diğer bir deyişle, ürün veya hizmetlerimizin kalite, özellik veya bulunabilirliği hakkında yanlış beyanlarda bulunmamaya dikkat ederiz. Ayrıca, rakiplerimizin ürün ya da hizmetleri aleyhinde konuşmaz veya yanlış beyanlarda bulunmayız. İşleri uygunsuz yöntemlerle değil, ürünlerimizin ve çalışanlarımızın kalitesiyle kazanmaya çalışırız.

I Ticari Rüşvet Verme ve Devlet Yetkililerine Uygunsuz Ödeme Yapma Yasağı

Ticari rüşvet veya yasadışı komisyon talep etme, verme veya alma hakkına sahip değiliz. Bu türden uygunsuz faaliyetlerde bulunduğumuz izleniminden dahi kaçınmak için özen göstermemiz gerekir. “Ticari rüşvet” genel olarak bir Honeywell çalışanının ya da Honeywell adına hareket eden bir kimsenin iş faaliyetini veya kararını uygunsuz bir şekilde etkilemek amacıyla değerli bir şey teklif ettiği veya verdiği durumları içerir. Yasadışı “komisyonlar” genellikle bir çalışanın Honeywell adına hareket etme ya da etmeme karşılığında uygunsuz kişisel yarar elde ettiği durumları içerir. Honeywell doğrudan veya üçüncü bir kişi üzerinden gerçekleştirildiğine bakılmaksızın ticari rüşvet ya da yasadışı komisyonlara müsamaha göstermeyecektir.

Ticari rüşvet ve yasadışı komisyonlardan kaçınmaya ek olarak, devlet yetkililerine yapılan uygunsuz ödemelerle ilgili yürürlükteki tüm yolsuzlukla mücadele yasalarına uyarız. “Uygunsuz ödemeler” iş almak ya da bir iş avantajını başka yollardan edinmek üzere devlet faaliyetlerini veya kararlarını uygunsuz bir şekilde etkileme amacıyla bir devlet yetkilisine doğrudan veya dolaylı olarak ödeme yapma ya da değerli eşya teklif etme, sözü verme ya da izni vermeyi içerir. Uygunsuz ödemeler nakit, hediye veya mürşif eğlence etkinlikleri halinde olabilir.

“Devlet yetkilileri” kamu tüzel kişiliklerinin, uluslararası örgütlerin ve siyasi partilerin yetkililerini, devlet kurumlarının çalışanlarını ve hatta devlet mülkiyetinde veya denetimindeki şirketlerin çalışanlarını ve ortak girişim ortaklarını içerir.

Honeywell devlet yetkililerine uygunsuz ödeme yapılmasını yasaklar. Rüşvet faaliyetine karışmanın ve hatta karışmış izlenimi vermenin, sizi ve Şirketimizi cezai sorumluluk altına sokacağı unutulmamalıdır.

Devlet yetkililerine uygunsuz ödeme yapmak için üçüncü bir kişi tutmayin veya üçüncü bir kişinin bu tip ödemeler yaptığından şüphelendiğiniz bir işleme dahil olmayın. Bunu yapmanız Kurallarımıza ve yolsuzlukla mücadele yasalarına aykırıdır. Üçüncü bir kişiyi görevlendirmeden önce durum tespiti prosedürlerimizle tüm üçüncü kişileri dikkatlice taramamız gerekir.

Daha fazla bilgi için, lütfen *Yolsuzlukla Mücadele Politikamıza* bakın.

Kamu dışı gerçek veya tüzel kişilikler hakkında daha fazla bilgi için, Kurallarımızın “Hediyeler ve İş Eğlenceleri” bölümüne bakın.



S: Thomas Honeywell ürünlerini satan bağımsız distribütörlerle yakından çalışmaktadır. Honeywell ürünlerini dağıtımıyla ilgilenen bir şirket Thomas'a yaklaşır ve belirli bir satış bölgesinde Honeywell ürünlerini satma hakkının yalnızca kendilerine ait olması karşılığında kızının özel okul ücretini ödemeyi teklif eder. Thomas ne yapmalıdır?

Y: Thomas görüşmeyi hemen sonlandırıp, durumu Hukuk Departmanına rapor etmelidir. Honeywell sözleşme yapma karşılığında uygunsuz komisyonların teklif edilmesine veya alınmasına müsamaha göstermeyecektir.

S: Charlene, yerel bir yetkiliye rüşvet vermezse Honeywell'in büyük bir sözleşmeyi kaybedeceğinden endişelenmektedir. Charlene ne yapmalıdır?

Y: Charlene rüşvet vermemeli ya da Honeywell'in bir işi kazanmak için rüşvet vermeye göz yumduğu izlenimini yaratabilecek eylemlerden kaçınmalıdır. Hiçbir sözleşme, yasaları veya işleme dürüstlüğü standartlarımızı ihlal etmeye değmez. Honeywell'in saygınlık ve güvenilirliğinin uzun vadede bozulması, sözleşme kazanmanın kısa süreli kazanımından ağır basar.

S: Geri ve Carol, Honeywell'in satın alma grubunda birlikte çalışmaktadır. Carol, Geri ile Honeywell'in potansiyel bir tedarikçisi arasındaki telefon konuşmasına kulak misafiri olur. Görüşme sırasında, tedarikçinin teklifinin Honeywell'e değerinin en iyi karşılığını vermemesine rağmen, Geri'nin bu tedarikçiye büyük bir iş vermeyi planladığı anlaşılmıştır. Ayrıca, Geri'nin karşılık olarak büyük miktarda para alacağı da belli olmuştur. Carol ne yapmalıdır?

Y: Carol duyduklarını vakit kaybetmeden Hukuk Departmanına rapor etmelidir. Geri, bu tedarikçiden yasadışı olan ve ilgili kişiler, tedarikçi ve Honeywell için ciddi sonuçlar doğurabilecek bir komisyon alacak gibi gözükmektedir.

S: Jerome, Honeywell'in yeni bir bölgede petrol ve gaz sektöründe projeler kazanmasına yardımcı olmak için Sales Rep Co'yu bir satış temsilcisi olarak atamak istiyor. Sales Rep Co'nun sahibiyile yapılan bir toplantıda Jerome, şirketin sahibinin kendisinin önemli bir potansiyel müşterisi olan kamuya ait bir petrol ve gaz şirketinde de yönetim kurulu üyesi olduğunu öğreniyor. Jerome, müşteriye her seviyede sorunsuz erişim sahibi olacaklarından bunun Honeywell için harika bir durum olduğunu düşünüyor. Jerome'un endişelenmesi gereken bir durum var mı?

Y: Jerome, satış temsilcisinin resmi görevlerinin ve Honeywell için görevlerin çakışması ile ilgili çıkar çatışması konusunda endişelenmelidir. Jerome, başka bir eylemde bulunmadan önce en kısa zamanda bu konuyu Global Dürüstlük ve Uygunluk Departmanı'na bildirmelidir.



S: David, bir kamu müşterisinden bir proje kazandı. Kamu müşterisi temsilcisi, David'den belirli bir alt yüklenici ile çalışmasını istedi ve iletişim bilgilerini verdi. David, alt yüklenici ile buluştu ve şirketin hizmetlerin kapsamını gerçekleştirmek için gerekli yeteneklere ve insan gücüne sahip olmadığını öğrendi. Ayrıca alt yüklenicinin sahibinin, buluştuğu kamu müşterisinin kuzeni olduğunu öğrendi. David ne yapmalıdır?

Y: David, bu konuları Global Dürüstlük ve Uygunluk Departmanı'na bildirmelidir. Alt yüklenicinin gerekli yeteneklere ve insan gücüne sahip olmamasının yanı sıra alt yüklenici ve kamu müşterisi temsilcisi tarafından etik olmayan ve yasa dışı davranışa işaret edebilecek potansiyel kamu katılımı ile ilgili çok sayıda endişe verici konu vardır. Honeywell kendisini temsil eden üçüncü tarafların eylemlerinden sorumlu olabileceğinden, Honeywell'in bu alt yükleniciyle çalışmadan önce çıkar çatışması veya yolsuzluk riski olup olmadığını araştırması gerekir.



Uluslararası Rekabet Yasalarına Uygunluk

Adil rekabet sağlıklı bir piyasa oluşturur. Müşterilerimize en iyi ve en yenilikçi ürün ve hizmetlerin en düşük fiyatlarla sunulmasını sağlar. Honeywell'in yasalara uygun bir şekilde ve dürüstçe rekabet etmesi için, faaliyet gösterdiğimiz ülkelerdeki rekabet yasalarına uymamız gerekir. Rekabet yasaları sizin göreviniz için geçerliyse, bunları her zaman bilmeli ve uygulamalısınız.

Rekabet yasaları çoğu zaman karmaşıktır ve rakiplerle ticareti engelleyebilecek konuların tartışılmasını genel olarak yasaklamaktadır. Fiyat sabitleme, ihaleye fesat karıştırmaya veya pazarları, bölgeleri veya müşterileri bölme ya da paylaşımına bu konulardandır fakat bunlarla sınırlı değildir. Bu konuların hiçbirini rakiplerle tartışmamanız ve bir rakip bu konuları sizinle tartışmak isterse konuşmayı hemen sonlandırmanız gerekir. Bu durumda olayı Hukuk Departmanımız ile istişare halinde sizinle birlikte çalışacak yerel süpervizöre rapor etmelisiniz. Bir meslek odası toplantısına ya da örneğin bir sosyal etkinliğe katılacaksanız rakiplerle tartışmalarınıza özellikle dikkat edin.

Bunun yanında, rekabet yasaları tedarikçiler, distribütörler veya müşterilerle, rekabeti kısıtlayabilecek resmi ya da gayri resmi anlaşmalar yapılmasını yasaklamaktadır. Ürünlerin bağlanması, satış fiyatlarının sabitlenmesi veya belirli müşterilere satış yapmanın veya belirli tedarikçilerden satın almanın reddedilmesi bu tip anlaşmalardandır.

Son olarak rekabet yasaları, şirketler arasında çalışan maaşlarını veya avantajlarını sınırlamak için doğrudan veya dolaylı olarak resmi veya resmi olmayan anlaşmalar yapılmasını yasaklar. Dolayısıyla, yeni çalışanlar için rekabet ettiğimiz diğer şirketlerle ücret verilerini paylaşmamaya özen göstermeliyiz. Aynı şekilde genel olarak başka şirketlerle birbirimizin çalışanlarını talep etmeme veya bir süreliğine işe almama konusunda anlaşma yapamayız. Bu tür bilgi paylaşımının veya “çalışanları ayartmama” anlaşmalarının yasal olup olmadığından emin değilseniz lütfen Hukuk Departmanına danışın.

Çalışmalarımız yoluyla müşterilerden veya diğer kamuya açık kaynaklardan rakiplerimizle ilgili bilgi elde edebiliriz. Bu bilgileri Şirket politikasına uygun olarak ele almaya özellikle dikkat etmemiz gerekir.

Bu yasaların ihlal edilmesi, hem ilgili kişileri hem de Şirketimizi ciddi sonuçlara tabi tutabilir.

Daha fazla bilgi için, *Antitröst Uygunluk Politikamıza bakın*. Başka sorularınız olması durumunda, harekete geçmeden önce Hukuk Departmanımızdan yardım isteyin.

S: Alejandro'nun yakın bir arkadaşı Honeywell'in rakip şirketinde çalışmaktadır. Bir öğle yemeğinde, arkadaşı şirketin Alejandro'nun ürünüyle doğrudan rekabet halindeki ürünlerde fiyat artışına gideceğini açıklıyor. Alejandro buna yanıt olarak hiçbir şey söylemiyor, ancak bu bilginin Honeywell için gelecekteki iş kararlarını alırken kullanılabilir önemli bir bilgi olduğunu düşünüyor. Alejandro ne yapmalıdır?

Y: Alejandro konuşmayı hemen sonlandırıp, durumun yazılı bir özetini Hukuk Departmanına iletmelidir. Fiyatlandırma gibi kamuya açık olmayan bilgilerin tartışılması ve üzerine anlaşılması, Honeywell ile rakibi arasında yasadışı bir işbirliği olduğu izlenimini yaratabilir ve hem iki şirket için hem de ilgili kişiler için ciddi sonuçlar doğurabilir.

Doğru Faturalama Prosedürlerini İzleme

Piyasadaki saygınlığımız kritik önem taşıyan bir Şirket varlığıdır. O nedenle, müşterilerimiz için düzenlediğimiz tüm faturalara satılan malya da hizmetin satış fiyatını veya maliyetini ve diğer satış şartlarını doğru bir şekilde yansıtırız. Her birimiz Honeywell'in bu bağlılığı sürdürebilmesi için doğru ve eksiksiz kayıtlar tutma sorumluluğuna sahibiz. Zaman kartı, gider raporu, satış rakamları, test veya kalite kayıtları ya da Şirket için çalışırken oluşturulan kayıtlar üzerinde hiçbir zaman oynama yapmayın veya Honeywell'in defter ya da kayıtlarına yanlış yönlendirici veya sahte girişler yapmayın.

Müşteri Mülkiyetine Saygı Duyma

Müşterilerimiz, kendilerine ürün ve hizmet sunabilmemiz için gizli bilgilerini zaman zaman bizlerle paylaşabilir. Bu bilgileri yürürlükteki tüm yasalara uygun olarak kullanmak, saklamak ve dikkatlice korumak görevimizdir. Her birimiz bu bilgilerin güvenliğini ve yalnızca onaylanmış iş amaçları için kullanılmasını sağlamak için gereken adımları atmamızdır.

Kamu Müşterileriyle Etkileşim

Bazılarımızın işi, devlet mülkiyetindeki veya yönetimindeki şirketler dahil kamu tüzel kişilikleriyle birlikte çalışmayı gerektirir. Bu durumlarda, yürürlükteki Şirket politikalarını ve kamu müşterileriyle ilişkilerimizi belirleyen yerleşik yasa, kural ve yönetmelikleri bilip uygulamak görevimizdir. Bu kuralların ticari müşterilerimizle işlerimizi yöneten kurallardan daha katı ve karmaşık olabileceğini unutmayın.

Kamu işlerini almaya çalışırken her zaman doğru ve dürüst davranmalıyız. Bu kısmen şu anlamlara gelir:

- Hassas satın alma bilgilerini elde etme veya kullanma gibi, Honeywell'e adil olmayan rekabet avantajı sağlayacak eylemlerde bulunamayız.
- Fiyat ve tekliflerimiz dahil olmak üzere tüm beyanlarımız doğru ve eksiksiz olmalıdır.
- Mevcut veya potansiyel bir kamu müşterisine rüşvet veya komisyon teklif etme, talep etme, taahhüdünde bulunma, verme veya kabul etme eylemlerinde hiçbir zaman bulunmamalıyız.
- Bir kamu ihalesinin verilmesi veya gerçekleştirilmesi sırasında kayırcı muamele karşılığında tedarikçilerden rüşvet veya hediye talep etme veya kabul etme eylemlerinde hiçbir zaman bulunmamalıyız.
- Yalnızca saygın danışman, satış temsilcisi veya diğer profesyonel bağımsız hizmet yüklenicileri ile meşru hukuki amaçlar için çalıştığımızdan emin olmalıyız.

Daha fazla bilgi için, Kurallarımızın "Ticari Rüşvet Verme ve Devlet Yetkililerine Uygunsuz Ödeme Yapma Yasağı" bölümüne ve *ABD Devlet Yetkililerine Yönelik Ticari Hediyeler, Devletle İlişkiler* ve *Yolsuzlukla Mücadele* politikalarımıza bakın.

Kamu müşterilerine sunduğumuz tüm açıklama ve kayıtlar (tesis ve kalite raporları ile maliyet ve fiyat verileri dahil) doğru olmalıdır. Zamanımızı doğru bir şekilde kayıt altına almalı ve yalnızca üzerinde çalıştığımız projelere zaman ayırmalıyız. Bunun yanında, yanlış ücretlendirme yapmamaya özen göstermek zorundayız. Tüm sözleşme şartlarına uymamız ve devlet varlıklarını, ekipmanlarını ya da malzemelerini yürürlükteki yasa veya sözleşmeye uygun olmayan bir şekilde kullanmamamız gerekir.

Honeywell'deki potansiyel iş fırsatları hakkında mevcut ve eski devlet çalışanlarıyla yapacağımız görüşmeleri yöneten tüm geçerli kural ve yönetmelikleri izlememiz gerekir. Bu tip çıkar çatışmalarından kaçınmak hepimizin sorumluluğudur. Mevcut veya eski devlet çalışanlarıyla istihdam hakkında irtibata geçmek veya görüşmek, özel kural ve prosedürlere tabidir. Bu kurallar eski devlet çalışanlarının Şirketimiz adına gerçekleştirdiği işleri de kısıtlayabilir.

Lütfen Eski Devlet Çalışanlarının İşe Alınması veya Görevlendirilmesi Politikamıza bakın.

Bizden, kamu müşterilerimiz için iş yaparken elde ettiğimiz gizli ve diğer hassas bilgileri de korumamız beklenmektedir. Elimizdeki kamu ihalelerinin ve yürürlükteki diğer yönetmeliklerin şartları gereği, bu bilgileri ancak iş amacıyla bunlara ihtiyaç duyan ve uygun devlet iznini ya da diğer onayları almış kişilerin kullanımına sunuyoruz. Gizli veya diğer hassas devlet bilgilerini, aldığımız kamu ihalelerinin şartlarını ihlal edecek şekilde paylaşma, dağıtma veya ifşa etme eylemlerinden kaçınmamız gerekir.



Tek Honeywell Tedarikçilerimize Nasıl Davranırız

Honeywell'in tedarikçileri, müşteri memnuniyetine yönelik sürekli çabamızda bize eşlik eden ortaklarımızdır. Sağladıkları malzeme, ürün ve hizmetlerin yüksek çapta oluşu, Honeywell ürünlerinin kalitesi, güvenilirliği, değeri ve müşterilerimize zamanında teslim edilmesi ile doğrudan bağlantılıdır.



Uzun Vadeli Tedarikçi İlişkileri Geliştirme

Tedarikçilerimizle birlikte uzun süreli ilişkileri geliştirmeye çalışırız. Tedarikçi seçerken yalnızca meşru ve işle ilgili kriterler kullanırız. Şirketimiz yalnızca dürüstlüğe bağlılığını gösterdiğine inanılan şirketlerle temsilcilik veya tedarikçi sözleşmeleri imzalayacaktır. Bunun yanında, gizli bilgilerin kötüye kullanılması, maddi gerçeklerin saptırılması veya diğer adil olmayan bir ticari uygulamayla tedarikçilerimizden asla faydalanmayız.

Honeywell'de tedarikçilerin ürün ve hizmet kalitesi bakımından adil bir şekilde rekabet etmesine izin veririz. Tedarikçilerimizden veya potansiyel tedarikçilerimizden gelen hediyelerden veya diğer lütuflardan etkilenmeyiz. İş ilişkilerinin normal gidişatı sırasında arada sırada olan yemek veya eğlencelere aşağıdaki durumlarda izin verilebilir:

- Tedarikçinin temsilcisi katılıyorsa.
- İkramlar aşırı veya olağandışı değilse.
- İkramlar yürürlükteki yasalara uygun ve bu Kurallar tarafından yasaklanmamışsa.

Bunun yanında, uygulanması mümkün olduğunda ikramlara karşılık verilmelidir.

Daha fazla bilgi için, Kurallarımızın "Hediyeler ve İş Eğlenceleri" ve "Kamu Müşterileri ile İletişim" bölümüne bakın.

Tedarikçi Varlıklarını Koruma

Tedarikçilerin gizli bilgileri için Honeywell gizli bilgileriyle aynı özeni gösteririz. Bize lisansla açıkça izin verilmedikçe, bir tedarikçi tarafından sağlanan yazılımları çoğaltmayız veya kendi geliştirdiğimiz yazılımları bunlarla birleştirmeyiz.

Tek Honeywell Hissedarlarımıza Nasıl Davranırız

Honeywell'de her gün, Şirketimize ve her birimize güvenmiş hissedarlar için değer yaratmaya çalışıyoruz. Bu hedefe ulaşmak ve hissedarlarımız için büyüme fırsatları yaratmak amacıyla, işimizi şeffaflık ve dürüstlük çerçevesinde yürütmek zorundayız.



Dürüst ve Doğru Defter ve Kayıtlar

Hissedarlarımız, doğru ve eksiksiz defter ve kayıtların tutulması konusunda bize güvenmektedir. Bu belgeler, Hissedarlarımıza ve kamuya Şirketimizin faaliyetleri ve mali konumu hakkında doğru bir görüntü vermeyi amaçlayan tüm kamu açıklamaları ve dosyalarımızın temelini oluşturur. Bunun yanında, Honeywell bu belgeleri kullanarak Şirket faaliyetlerini analiz eder ve önemli iş kararları alır.

Tüm Şirket kayıtlarına girdiğimiz bilgilerin eksiksiz, doğru ve anlaşılabilir olmasını sağlamak görevimiz ve yasal yükümlülüğümüzdür. Buna diğerlerinin yanında aşağıdaki kayıtlarda verdiğimiz tüm bilgiler dahildir:

- Muhasebe ve finans kayıtları
- Bordro belgeleri
- Zaman kartları ve zaman kayıt sistemleri
- Seyahat ve gider raporları
- Ölçüm, ürün testi ve performans kayıtları
- Müşteri ve tedarikçi kayıtları
- Tasarım ve mühendislik kayıtları
- İthalat ve ihracat beyannameleri ve kayıtları
- Proje muhasebe kayıtları

Dürüst ve doğru defter ve kayıtlar, Şirketimizin saygınlığında önemli bir rol oynar. Bu nedenle, Şirket belgelerinde **hiçbir zaman** yanlış beyanlarda bulunmamalıyız.

Şirketimizin işlemleri yalnızca yönetimin genel veya özel izinlerine uygun olarak gerçekleştirilir. Daha fazla bilgi için *Yetki Atama Politikamıza* ve *Yönetici Onay Çizelgemize* (SEA) bakın.



S Diego, bir kamu sözleşmesi bir proje üzerinde çalışan bir mühendistir.

Proje maliyetleri yakın bir şekilde izleniyor ve bu nedenle zaman çizelgeleri için her hafta yöneticisinden onay alması gerekiyor. Bu hafta yöneticisi tatilde. Diego, kaydedilen zaman doğruluğundan kesinlikle emin olduğu için zaman çizelgelerini yöneticisinin adına onaylayabilir mi?

Y. Hayır. Kendi zaman çizelgelerinizi onaylamak yalnızca bir görevler ayrılığı çatışmasına neden olmakla kalmaz, aynı zamanda geçerli yasalara, yönetmeliklere ve sözleşme hükümlerine uymamızı sağlayan yönetim kontrollerini de tehlikeye atar. Dolayısıyla Diego, doğruluğundan emin olsa bile kendi zaman çizelgelerini onaylamamalıdır. Yöneticisi, kendi onay görevlerini uygun şekilde atadığından emin olmalıdır. IT ilk sistem kurulumu, ayrıca görevler ayrılığı çatışmalarını da dikkate almalı ve gözden geçire ve onay için doğru kontrollerin uygulamaya alınmasını sağlamalıdır.

S. Sandra, yöneticisi olan Ron ile bir iş seyahatine çıkar. Bir toplantıdan sonra Sandra ve Ron akşam yemeğine gider. Hesap geldiğinde Ron her iki yemeğin de ücretini ödemeyi teklif eder. Ron'un her iki yemeğin ücretini ödemesi doğru mudur?

Y. Evet. İş yemeklerinde masadaki en kıdemli lider hesabı ödemelidir. Yemeğe katılan herkesin adının ilgili gider raporunda belirtilmesi önemlidir.

S. Sofia ve Ron hesap yöneticisi olarak görev yapıyor ve bu çeyrek için hedeflenen rakamları tutturmakta zorlanıyor. Bekleyen bazı siparişleri var ancak müşteri henüz sevkiyat için hazır değil. Sofia ve Ron, müşteriye fatura kesip müşteri sevkiyatı almaya hazır olana kadar müşteri sevkiyatını bekletebilir mi?

Y. Hayır, bu örnekte bu yapılamaz. Honeywell'in satış üzerine gelir elde ettiği ancak ürünün fiziksel olarak Honeywell'in elinde olmaya devam ettiği durumlara "faturala ve sakla" durumları denir. Bir "faturala ve sakla" işlemi için meşru nedenler vardır ancak bu durumda Sofia ve Ron, geliri "işşirmek" için sevkiyat yapmadan müşteriye fatura kesmek istiyor ve bu nedenle bu eylem uygun değildir.



Mali Beyanname ve Dolandırıcılık

Finans ve muhasebe sorumluluklarına sahip olanlarımız, Şirketimizin mali tablolarının doğru ve adil olmasını sağlama görevine sahiptir. Honeywell ABD menşeli bir şirket olduğundan, çeşitli mali raporları ve diğer dosyaları ABD'deki düzenleyici makamlara sunmakla yükümlüüz. Bu belgelerin doğru ve zamanında gönderilmesi son derece önemlidir. Dolayısıyla, bununla ilgili sorumluluklarınız varsa, bu raporları yöneten yasal ve düzenleyici koşullara uymanız gerekir. Ayrıca, Honeywell'in bu konudaki dahili kontrollerini bilip uygulamanız gerekmektedir. Yanlış, eksik veya zamanında gönderilmemiş kayıtlar veya raporlar, ilgili kişiler için hukuki sorumluluk doğurabilir.

Mali dolandırıcılığa karıştığı belirlenen kişiler disiplin cezasına çarptırılır ve önemli hukuki ve cezai sorumluluklarla karşılaşabilir. Şüphelendiğiniz muhasebe veya denetim usulsüzlüklerini vakit geçirmeden rapor etmeniz gerekir. Honeywell iyi niyetle bildirdiğiniz kuşkulu veya uygunsuz muhasebe veya finans konuları karşısında size misilleme yapılmasına müsamaha göstermeyecektir.

Denetimler ve Soruşturmalar

Hepimiz dış ve iç denetimlerde ve soruşturmalarda işbirliği yapma sorumluluğuna sahibiz. Diğer bir deyişle, denetçilere ve soruşturma görevlilerine almaya yetkili oldukları bilgileri vermemiz ve soruşturmanın gizliliğini korumamız gerekir. Bunun yanında, incelemeyi engellemeye veya uygunsuz bir şekilde etkilemeye hiçbir zaman kalkışmamalıyız. Bir şirket içi Honeywell veya devlet soruşturmasında tamamen işbirliği yapmayı reddetmek veya yapamamak ya da söz konusu soruşturmada kanıt veya ifade sağlarken tamamen dürüst olmamak, işten çıkarmaya kadar varabilecek disiplin cezalarına neden olabilir. Bir denetçi veya soruşturma görevlisinin talep ettiği ve almaya yetkili olduğu bilgiler hakkında sorularınız olursa, Hukuk Departmanına veya Kurumsal Denetime danışın. Bir devlet soruşturması yapılırsa, yönetim herhangi bir işlem yapmadan önce en kısa sürede Hukuk Departmanı ile iletişim kurmalıdır.

Kayıtların Yönetimi

Honeywell ticari kayıtlarını iş amaçları için gereken süre boyunca veya yasa ya da vergi standartları, düzenleyici ya da diğer standartlarca gerekirse daha uzun bir süre boyunca saklamak hepimizin ortak görevidir. Bunun yanında, bu ticari kayıtları ne zaman ve nasıl yok edeceğimizi bilmemiz gerekir. Şirketimizin *Kayıt Yönetimi*

Politikası'nda belirlenen tüm kurallara uyun. *Kayıt Yönetimi Politikası*, çeşitli kayıtların saklanması gereken süreyle ilgili rehber nitelikteki Kayıt Koruma Programını içerir. Honeywell, çalışanların kayıtlarını düzenli olarak gözden geçirmesini ve eski belgeleri *Kayıt Yönetimi* politikasına uygun olarak ortadan kaldırmasını tavsiye eder.

Kontrolünüzdeki belgelerin bir dava ya da devlet soruşturmasıyla ilgili olduğunu biliyorsanız, bu belgeleri değiştirmeyin, gizlemeyin veya tahrip etmeyin. Bazı durumlarda, Hukuk Departmanı sizden Honeywell'in *Kayıt Yönetimi Politikası* kapsamında yok edilebilecek belirli belgeleri saklamanızı isteyebilir. Böyle durumlarda, Hukuk Departmanı tarafından verilen talimatları izlemelisiniz.

Medya ve Analiz Uzmanlarının Soruları

Medyaya, mali analiz uzmanlarına ve kamuoyuna net ve doğru bilgiler vermeye çalışırız. Bunun yapılması, harici hissedarlarımızla ilişkilerimizde dürüstlüğü sürdürmemize ve kurumsal saygınlığımızı güçlendirmemize yardımcı olur. Doğru bilgiler çok önemli olduğundan, yalnızca belirli kişiler medya, finansal analiz uzmanı ve yatırım topluluğu üyeleri ile iletişime geçebilir. Medyadan bir bilgi talebi alırsanız, bu talebi Kurumsal İletişimler departmanına iletin. Bir finansal analiz uzmanından ya da yatırım topluluğu üyesinden bilgi talebi alırsanız, bu talebi Yatırımcı İlişkileri departmanına iletin.

Daha fazla bilgi için *Dış İlişkiler Politikamıza* bakın.



Tek Honeywell

Topluluklarımıza ve Dünyamıza Nasıl Davranırız



Şirket olarak büyüme için, bizi besleyen topluluklar üzerinde olumlu bir etki bırakmak için çalışmalıyız. Yalnızca yaşayıp faaliyet gösterdiğimiz toplulukları değil, aynı zamanda evrenimizi ve içinde yaşayanları da korumalı ve onlara saygı duymalıyız.

Çevreyi Koruma

Faaliyet gösterdiğimiz topluluklarda sağlık, güvenlik ve çevrenin yanı sıra sosyal konulara gönülden bağlıyız. Bu bağlılığın bir parçası olarak:

- Hastalık, yaralanma ve kirliliğin önlenmesi yoluyla faaliyetlerimizin çevreye etkisini en aza indiriyoruz.
- Doğal kaynakları koruruz, çalışanların ve kamunun sağlığına önem veririz ve yenilik yoluyla sürdürülebilirliğin genişletilmesi için etkin şekilde fırsatları teşvik ederiz ve geliştiririz. Buna yakıt verimliliğinin artırılması, güvenlik ve iş emniyetinin artırılması ve zararlı kirlenici emisyonlarının azaltılması da dahildir.
- Faaliyet gösterdiğimiz her yerde tüm sağlık, güvenlik, çevre ve hukuk gereksinimlerine uymaya gönülden bağlıyız.
- Sağlık, güvenlik ve çevre bağlılığımız, ürün, süreç ve hizmetlerimizin tasarımında ve ürünlerimizin yaşam döngüsü yönetiminde vazgeçilmez rol oynamaktadır.
- Yönetim sistemlerimiz normal ve acil durumlarda hem insan sağlığını hem de çevreyi koruyan global bir standart uygulamaktadır.
- Emisyonları, kaynak ve enerji israfını ve bunların verimsiz kullanımını belirliyor, kontrol ediyor ve azaltmaya çalışıyoruz.
- Paydaşlarımıza karşı açığız ve topluluklarımızda yasaları, yönetmelikleri ve halkı koruyan uygulamaları iletmeye çalışıyoruz.
- Yerel yasaların daha gevşek olduğu hallerde Şirketimizin kendi katı standartlarına uygun davranıyoruz.
- Üst yönetimimiz ve her bir çalışmamız bu bağlılığımızı karşılamada kendi rolünden sorumludur.
- Kaydettiğimiz ilerlemeyi ölçüp düzenli olarak gözden geçiriyoruz ve sürekli gelişim için çabalyoruz.

İş yeri sağlığı, güvenlik veya çevre hakkında bir endişeniz varsa, lütfen yerel süpervizörünüzle veya Sağlık, Güvenlik ve Çevre departmanının bir üyesi ile görüşün ya da HSE web sitesini ziyaret edin.

İnsan Haklarına Saygı

Kurallarımızda, diğer Honeywell politikalarıyla birlikte çok çeşitli insan hakları ve iş yeri sorunlarını ele alan uygulama ve standartlar belirlenmektedir. Honeywell farklı geçmiş, deneyim ve fikirlerle yansıtılan çeşitliliğe saygı duyar ve değer verir. Hep birlikte, birbirimiz için tüm çalışma arkadaşlarımıza ve iş ortaklarımıza karşı saygıyı besleyen çeşitlilik içeren ve kapsayıcı bir çalışma ortamı sağlıyoruz. Daha fazla bilgi için "Karşılıklı Saygı ve Pozitif İş Yeri Oluşturma" başlıklı bölüme bakın.

Şirketimiz çocuk işçi çalıştırmaz veya çalıştırılmasına göz yummaz. Yerel yasalar izin verse dahi, Honeywell'de on altı yaşından küçük kişiler çalıştırılmaz. Yerel yasa Şirket politikasından daha katıysa, o yasaya uygun olarak davranırız. Ayrıca, hiçbir faaliyetimizde zorla, ödünç veya gönülsüz çalıştırma yapmayız ve çocukların sömürülmesi, fiziksel ceza veya istismarı hoş görmeyiz. Topluluklarımıza ve dünyamıza bağlılığımızın bir parçası olarak Honeywell, hiçbir koşulda insan kaçakçılığı veya başka zorla çalıştırmaya tahammül göstermez. Ayrıca insan kaçakçılığı veya zorla çalıştırmaya başvuran hiçbir üçüncü taraf (aracılar veya tedarikçiler gibi) ile hiçbir zaman iş yapmayız. Honeywell, tedarikçilerin çalışanlarına onurlu ve saygılı bir şekilde davranmasını sağlama konusunda açıkça belirtilmiş beklentiler sağlayan Tedarikçi Davranış Kuralları'nı benimsemiştir.

Siyasi Yardım ve Bağış Yapılma

Şirketimiz siyasi sürecin topluluklarımızı birçok yönden zenginleştirdiğini bilmektedir. İnanç ve vicdan özgürlüğü vazgeçilmez haklardır ve fikirlerimizi sansür tehdidi olmadan sözlü, yazılı veya resimli olarak aktarma özgürlüğümüz mevcuttur. Ancak, bu tip faaliyetlere kendimize ait zamanlarda, masrafları kendimize ait olmak üzere ve faaliyetlerimizin Kurallar ile çatışmadığından emin olarak katılmamız gerekir.

Honeywell varlıklarını kişisel siyasi faaliyetler için kullanmamalıyız. Bunun yanında, Devlet ilişkileri departmanının izni olmadan Honeywell'in adına hiçbir siyasi faaliyete karışmamalıyız. Başta size bağlı olarak çalışanlar olmak üzere hiçbir çalışanı özel amaçlarınıza hizmet etmeye zorlamayın.

Honeywell çalışanları ilgili yurttaşlar olarak kendi seçtikleri adaylara kişisel katkı yapmakta özgürdür. ABD vatandaşı olan veya ABD'de oturma iznine sahip çalışanlar, bazı hukuki şartları yerine getirmesi koşuluyla Honeywell Uluslararası Siyasi Eylem

Komiteseine (HIPAC) katılabilir. HIPAC'a katılmaya uygun olup olmadığınızı belirlemek için, Devlet İlişkileri departmanı veya işletme biriminizin hukuk müşaviri ile temas kurun.

Lobi faaliyetleri sıkı düzenlemelere tabidir. Dolayısıyla, Devlet İlişkileri departmanının izni olmadan, devlet yetkilileriyle Honeywell adına yasaları, yönetmelikleri, politikaları veya diğer devlet eylemlerini etkileme çabasıyla temas kuramayız. Daha fazla bilgi için, lütfen şirketimizin *Devlet İlişkileri Politikası*'na bakın.

Honeywell, Şirket faaliyetlerinin her adımında sosyal sorumlulukla hareket etmektedir. Çoğu zaman Şirket, yerel topluluklarımızdaki hayır amaçlı etkinlikleri destekler. Yönetimin, Hukuk Departmanının veya Honeywell Sosyal Sorumluluk Çözümlerinin hem başışa hem de faaliyete onay vermesi şartıyla, Honeywell bu hayırseverlik faaliyetlerine katılabilir.

Honeywell'in ağında onaylanmamış bir yardım derneği veya başka bir başışa amaçlı sosyal etkinlik için para toplamayı amaçlayan e-postalar gönderemezsiniz. Bunun yanında, Şirket zamanı dahil olmak üzere hiçbir Honeywell varlığını kişisel yardım amaçlarınız için kullanamazsınız.

Uluslararası Ticaret Kontrollerine Uygunluk

Honeywell yürürlükteki tüm ticaret yasalarına uymaya çalışır. Buna ithalat ve ihracat denetim yasalarının yanı sıra Şirketimizin faaliyet gösterdiği ülkelerdeki yönetmelikler dahildir.

İhracat denetim yasaları mal, hizmet ve teknolojilerin başka bir ülkeye aktarılmasını yönetir. İhracat denetimleri e-posta gönderileri ve ihracat denetimli teknik veriler içerebilecek farklı sunuculara web erişimi dahil olmak üzere çok çeşitli bilgi alışverişi türlerini yönetir. ABD aynı zamanda belirli ihracat denetimli teknik verilerin Amerika Birleşik Devletleri'nde yaşayıp ABD'li olmayan kişilere gönderilmesini de denetlemektedir.

İthalat yasaları ve yönetmelikleri, ürünlerin ithal edilmesiyle ilgili kuralları belirler. Bu yasalar yalnızca izin verilen ürünlerin ithalatçı ülkeye girmesini ve bu ürünler için doğru ücret ve vergilerin ödenmesini sağlar. Honeywell diğer şeylerin yanında tüm ithal edilen ürünlerin mal/sınıf, ticari değer ve menşe ülkesi hakkında doğru bilgileri saklamalıdır.

Honeywell dünyada genişlemeye devam ettikçe, malların ve ihracat denetimine tabi ürün, teknoloji ve hizmetlerin ithalatı ile uğraşan çalışanlarımız yürürlükteki düzenlemeleri öğrenme ve bunlara uygun davranma yükümlülüğüne sahiptir. Buna ithalat ve ihracat yasaları, teknoloji denetim planları, ihracat lisans izinlerinin iş veya tesisi ilgilendiren hüküm ve koşulları ve Honeywell'in *Uluslararası Ticaret Uygunluk Politikası* dahildir.

Kurallarımızdan Feragat

Çok kısıtlı durumlarda, Honeywell Kurallarımızın bir hükmünden feragat etmeyi uygun bulabilir. Bu Kurallara uygun olmayan bir eylemin onayı önceden istenmelidir. Böyle bir onayı yalnızca Yönetim Kurulu Başkanı veya Kıdemli Başkan Yardımcısı



ya da Honeywell Baş Hukuk Müşaviri verebilir. Honeywell Yönetim Kurulu üyeleri veya yöneticileri ile ilgili tüm feragatler, Yönetim Kurulunun (veya bir Komitesinin) ön onayını gerektirir ve yönetmelik ya da yasa uyarınca gereken hallerde vakit kaybetmeden ifşa edilecektir. Bir feragatname verildiğinde, Yönetim Kurulu ya da sorumlu Komite, Şirketi ve hisse sahiplerini korumak için uygun denetimlerin bulunmasını sağlayacaktır.

Honeywell International

115 Tabor Road
Morris Plains, N.J. 07950
www.honeywell.com

Eylül 2018'de Güncellendi
© 2018 Honeywell International Inc.

Honeywell