



İŞ DAVRANIŞ KURALLARI

Honeywell

CEO'MUZDAN MEKTUP



Sevgili Futureshaper

Honeywell'de Temel İlkelerimiz, yani Dürüstlük ve Etik, İşyerinde Saygı, Kapsayıcılık ve Küresel Zihniyet ve Her Zaman Güvenlik yaptığımız her şeyin arkasındaki itici güçtür. İş Davranış Kurallarımız, Honeywell'in ilkelerini ve davranışlarını desteklemek ve en üst düzeyde dürüstlikle başarıya ulaşmak için şirket çapındaki taahhüdümüzdür. Şirketimizde ilerlerken, İş Davranış Kuralları, dürüstlüğümüzü ve etik değerlerimizi korumaya yönelik kılavuzunuzdur.

Dinamik portföyümüz ve Hızlandırıcı işletim sistemimiz Honeywell'i diğerlerinden ayırır; ancak başarılı olmamızı sağlayan asıl faktörler, ekibimizin şirkete olan bağlılığı ve şirketin onları büyötmeye ve geliştirmeye olan bağlılığıdır. Bu başarının üzerine inşa etmek için, şirketimizin ve birbirimizin yararına en uygun şekilde hareket etmek üzere her seviyede en yüksek düzeyde dürüstlikle hareket etmeye devam etmeliyiz. Dürüstlikle hareket etmek markamızın güvenilirliğini korur, itibarımızı sürdürür ve Honeywell'in büyümeye ve yenilik yapmaya devam etmesini sağlar. Honeywell-Futureshaper olarak bu sizin en büyük önceliğinizdir.

Yönergelerimizi ve bunların rolünüzü nasıl etkilediğini daha iyi anlamak için Honeywell'in İş Davranış Kurallarını inceleyin. Kurallarla ilgili bir sorunuz varsa tavsiye almak için listelenen kaynaklarla her zaman iletişime geçebilirsiniz.

Herhangi bir endişeniz olduğunda bunu belirtme konusunda kendinizi her zaman rahat hissedebilirsiniz. Honeywell, iyi niyetle soru soran veya endişelerini dile getiren kişilere karşı misilleme yapılmasına müsamaha göstermez. Ayrıca, çalışma arkadaşlarınızdan herhangi birinin Kurallara uymadığını gözlemlerseniz endişelerinizi derhal listelenen raporlama kanallarından biri aracılığıyla bildirmenizi de bekleriz.

Honeywell'de dürüstlüğe ve etik değerlere bağlılığınız için teşekkür ederiz.

Vimal Kapur

İÇİNDEKİLER

HONEYWELL'İN TEMEL İLKELERİ 5

Honeywell'in altı davranışına UYGUN HAREKET EDİN.....6

KURALLARIMIZA GİRİŞ 8

Honeywell'in Her Birimizden Beklentisi8

Kurallarımıza Kimler Uymalıdır?..... 10

Ortak Yükümlülüklerimiz 10

Yöneticiler ve Denetçiler için Ek Yükümlülükler..... 10

Yasalara Uygunluk..... 11

Tavsiye İsteme..... 12

Raporlama Kanalları 12

Raporlar Nasıl İşlenir? 13

Honeywell Misillemeye Müsamaha Göstermez 14

ONE HONEYWELL BİRBİRİMİZE DAVRANMA ŞEKLİMİZ15

Birbirimize Saygı Duymak ve Olumlu Bir İş yerini Teşvik Etmek 16

İş Yerinde Kapsayıcılığı ve Küresel Zihniyeti Benimsemek..... 16

Kişisel Verilerin Korunması 17

Madde Bağımlılığı..... 18

Şiddetten Arınmış Bir İş yeri 18

Sağlıklı ve Güvenli Bir İş Yeri Sağlamak..... 19

ONE HONEYWELL ŞİRKETİMİZİN EN İYİ ÇIKARLARI DOĞRULTUSUNDA NASIL HAREKET EDERİZ?.....20

Çıkar Çatışmalarından Kaçınma 21

Hediyeler ve İş Eğlencesi..... 21

Finansal Çıkarlar 23

İkincil İstihdam 23

Arkadaşlar ve Aile Üyeleriyle İş 24

Uygunsuz Raporlama İlişkileri 24

Uygunsuz Kişisel Faydalar 24

Kurumsal Fırsatlar 25

Şirket Varlıklarının ve Bilgilerinin Korunması..... 25

Honeywell'in Fiziksel Eşyaları 25

Honeywell'in Gizli Bilgileri..... 26

Honeywell'in Fikri Mülkiyeti	27
Başkalarının Fikri Mülkiyet Haklarına Saygı Göstermek	27
Bilgi Teknolojileri Kaynaklarını Kullanma	28
Yapay Zekanın Sorumlu Kullanımı	29
Sosyal Medya ve Ağ Siteleri	30
İçeriden Bilgi Ticareti	31
Önemli İç Bilgi Örnekleri	31

ONE HONEYWELL MÜŞTERİLERİMİZE DAVRANMA ŞEKLİMİZ.....32

Kaliteli Ürün ve Hizmet Sağlama	33
Açık ve Dürüst Bir Şekilde İş Arama	33
Ticari Rüşvet Yok ve Devlet Görevlilerine Uygunsuz Ödeme Yok.....	33
Uluslararası Rekabet Kanunlarına Uyum	35
Doğru Faturalama Prosedürlerini Takip Etme	36
Müşteriye Ait Gizli Bilgilere Saygı Duyma.....	36
Kamu Müşterileriyle Etkileşim	36

ONE HONEYWELL TEDARİKÇİLERİMİZE DAVRANMA ŞEKLİMİZ.....38

Uzun Vadeli Tedarikçi İlişkileri Geliştirme	39
Tedarikçi Varlıklarını Koruma	39

ONE HONEYWELL HİSSEDARLARIMIZA NASIL DAVRANIYORUZ..... 40

Dürüst ve Doğru Defter ve Kayıtlar	41
Finansal Açıklamalar ve Dolandırıcılık.....	42
Kara Para Aklamanın Önlenmesi	42
Denetimler ve Soruşturmalar	42
Kayıt Yönetimi.....	43
Medyadan ve Analistlerden Gelen Sorular ve Dış Konuşma Etkinlikleri	43

ONE HONEYWELL TOPLUMUMUZA VE DÜNYAYA DAVRANMA ŞEKLİMİZ 44

Çevreyi Koruma	45
İnsan Haklarına Saygı	46
Siyasi ve Hayırsever Katkılarda Bulunmak	47
Uluslararası Ticaret Kontrolleri	48
İhracat Kontrol Yasaları	48
İthalat Kontrol Yasaları	49
Yaptırım Yasaları	49
Boykot Karşıtı	49
Kurallarımızdan Feragat.....	50

HONEYWELL'İN TEMEL İLKELERİ

Honeywell, tüm çalışanların İş Davranış Kurallarına ve dört Temel İlkemize tamamen uymalarını beklemektedir: Dürüstlük ve Etik, İş Yerinde Saygı, Kapsayıcılık ve Küresel Zihniyet ve Daima Güvenlik. Bu Temel İlkelere olan bağlılığımız, Honeywell'de çalışmanın temel bir beklentisidir.



DÜRÜSTLÜK VE ETİK

İşimizi doğru şekilde yaparız ya da uzaklaşırız.



İŞ YERİNE SAYGI

Birbirimize adil ve saygılı davranırız.



KAPSAYICILIK VE KÜRESEL ZİHNİYET

Düşünce ve deneyim çeşitliliğine değer veriyoruz.



HER ZAMAN GÜVENLİK

Yaptığımız her şeyde güvenliğe önem veriyoruz.

Çalışanlarımızın altı Davranışın her birini, her zaman için mükemmel düzeyde sergileyememesi anlayışla karşılanabilir; ancak hiç kimse İş Yerinde Saygı veya Dürüstlük ve Etik değerlerine aykırı ya da Kapsayıcılık ve Çeşitliliği desteklemeyen davranışlar sergilememelidir. Temel İlkelerimize olan şaşmaz taahhüdümüz, Şirket için rekabet avantajı sağlar ve işle ilgili sonuçların doğru şekilde elde edilmesine olan güçlü bağlılığımızdan hepimiz gurur duymalıyız.

HONEYWELL'İN ALTI DAVRANIŞINA UYGUN HAREKET EDİN

Honeywell'in yeni davranışları, sonuç elde etmenin yanı sıra, günümüz pazarında başarılı olmak için neyin gerekli olduğunu ve kültürümüzde neyin önemli olduğunu daha da netleştirecek.



SORUMLULUK KÜLTÜRÜNÜ GÜÇLENDİRİN

Sonuç almak için korkusuzca **sorumluluk alın**. Sorumluluk alın ve sorunları proaktif olarak çözün. Bireysel ve ekip olarak Honeywell'e ve müşteri sonuçlarına gönülden **önem verin**. Yapacağınızı söylediğiniz şeyi yapın. Performans kültürünü desteklemek için **öncelikleri belirleyin** ve disiplinli bir şekilde yürütün. **Eylem ve hıza yönelik bir önyargı gösterin**.



CESUR OLUN

Doğru olduğuna inandığınız konularda **cesur** adımlar atın. İmkansız görünen hedefleri üstlenin ve **konfor alanınızın dışına çıkın**. Tekrarlayın, test edin, deneyin, ölçülü riskler alın. Sonuç planlandığı gibi olmasa bile sonuçların sorumluluğunu alın. Sorunları **açık ve doğrudan** paylaşın ve onlarla yüzleşin. **Şeffaf olun** ve gerektiğinde sevilmemekten rahatsızlık duymayın.



OLAĞANÜSTÜ YETENEKLER OLUŞTURUN

Yüksek kaliteli yetenekleri işe alın, elinizde tutun ve geliştirin. İnsanların **ellerinden gelenin en iyisini yapmalarına izin verilen** pozitif ve **kapsayıcı** bir ortam oluşturun. **Herkesi daha iyi hale getirme amacıyla geri bildirim arayın, verin ve kabul edin**. Sağlam **halefiyet planları** oluşturun. Kendiniz ve diğerleri için yüksek standartlar belirleyin. Örnek olarak liderlik edin.

HONEYWELL'IN ALTI DAVRANIŞINA UYGUN HAREKET EDİN



BİRLİKTE KAZANALIM

Birlikte daha güçlü olduğumuz için işletmeler, coğrafyalar ve işlevler arasında iş birliği yaparak **ONE Honeywell'i** düşünün. **İnsanlarımız, ürünlerimiz, hizmetlerimiz ve çözümlerimiz için şampiyon olun ve rekabeti yenin.** Özgün, kendinden emin ve alçakgönüllü olun. Diğerlerini **dinleyin** ve **kendinizin farkında olun.** Birlikte dünyayı değiştirebileceğimize ve topluluklarımız için daha iyi bir gelecek oluşturabileceğimize inanın. **#Futureshaper**



MÜŞTERİLER İÇİN YENİLİK YAPIN VE DEĞER OLUŞTURUN

Dünyayı dahili ve harici olarak **müşterinin** gözünden görün. **Müşterilerin neye ihtiyacı olduğunu** ve neyin **değer** oluşturduğunu bilin. **Gelişmeye yönelik** bir zihniyete ve **zorlu sorunları çözme** konusunda amansız bir tutkuya sahip olun. Yenilikçi çözümlerle **kârlı bir büyüme** ve **olağanüstü bir müşteri deneyimi** sunun. **Çeviklik** ve amaçla yenilik yapın.



DÖNÜŞÜMÜ KUCAKLAYIN

Kolektif bilgimizden öğrenin ve ona katkıda bulunun. Çalışma şeklimizi dönüştürmek için **dijitalleşmeyi benimseyin.** Karmaşık olanı kökten şekilde basitleştirin. **Operasyonel mükemmeliyeti artırmak için standart süreçle ve sistemlerden** faydalanın. Kararlarınızı **gerçeklere ve verilere** dayalı olarak verin. **Meraklı olun** ve **en iyi fikirleri paylaşmanıza yardımcı olacak** yeni şeyler yapmanın yollarını **keşfedin.**

KURALLARIMIZA GİRİŞ

HONEYWELL'İN HER BİRİMİZDEN BEKLENTİSİ

Şirketimizin büyümesi her birimizle başlar; biz Şirketimizin karakterinin anahtarı ve liderliğinin ve başarısının merkezindeyiz.



Honeywell İş Davranış Kuralları (bizim "Kurallarımız"), tüm ticari ilişkilerimizde Honeywell'in dürüstlük ve uyumluluk standartlarına ilişkin her birimize rehberlik sağlamak üzere tasarlanmıştır. Kurallarımız, Temel İlkelerimizin ve 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 aşağıdakilere davranma şeklimizi tanımlar:



KURALLARIMIZA KİMLER UYMALIDIR?

Kurallarımız, tüm Honeywell çalışanları, görevlileri ve yöneticileri için geçerlidir. Uygun olduğunda, Şirketimiz adına çalışan iş ortakları da Kurallarımıza aşina olmalı ve bunlara uymalıdır. İş sorumluluklarınız nedeniyle Honeywell adına çalışan temsilcilerle etkileşime girmeniz gerekiyorsa, bu kişilere Kurallara uygun hareket etme sorumluluklarını bildirmeyi ve Kurallarımızın bir kopyasını vermeyi unutmayın. Davranışları Kurallarımıza, diğer Honeywell politikalarına ve geçerli yasa ve yönetmeliklere uygun olmalıdır.

ORTAK YÜKÜMLÜLÜKLERİMİZ

Hepimizin, Honeywell'deki iş sorumluluklarımız için geçerli olan diğer Şirket politikaları, prosedürleri ve yönergelerinin yanı sıra Kuralları bilme ve bunlara uyma konusunda kişisel yükümlülüğümüz vardır. Bunların çoğu, Kuralların uygun bölümünde belirtilmiştir. Diğerleri Honeywell Politika Portalı'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 kılavuzu anlamamız veya bunların sorumluluk kapsamınıza nasıl uygulanacağı konusunda yardıma ihtiyacınız varsa, "[Raporlama Kanalları](#)"nda listelenen herhangi bir kaynaktan rehberlik isteyin.

YÖNETİCİLER VE DENETÇİLER İÇİN EK YÜKÜMLÜLÜKLER

Honeywell yönetici ve süpervizörleri Temel İlkelerimize uyumluluğa dayalı bir kültür geliştirmekte özel bir görev üstlenir. Diğer bir deyişle, yönetici ve süpervizörler, tüm etkileşimlerinde Dürüstlük ve Uyumluluk, İş Yerinde Saygı, Kapsayıcılık ve Küresel Zihniyet ve Daima Güvenlik ilkelerine yönelik rol modelleri olarak hareket etmelidir. Bu aynı zamanda, yöneticilerin ve denetçilerin, kendilerine rapor veren meslektaşlarının misilleme korkusu olmadan sorularını ve endişelerini dile getirme konusunda kendilerini rahat hissetmelerini, herhangi bir endişe veya sorunun profesyonel bir şekilde ve zamanında ele alınmasını ve iş sonuçları elde etmek için dürüstlük ve uyumluluk standartlarımızdan ödün vermeyeceğimizi garanti etmeleri gerektiği anlamına gelir.

Yönetici ve süpervizörler, terfi ettirmeyi düşündükleri çalışanların karakter ve davranışlarını da göz önünde bulundurmalıdır. Terfiler, yalnızca Honeywell'in Davranışlarını ve değerlerini bu Kurallara uygun bir şekilde temsil eden kişilere sunulan 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 olmadığı konusunda şüpheye düştüğünüzde, "[Tavsiye İsteme](#)" bölümünde atıfta bulunulan kaynakları gözden geçirmelisiniz.

Kanunlar ve yönetmelikler karmaşıktır ve değişime tabidir, ayrıca ülkeden ülkeye de farklılık gösterir. Şirket politikaları da değişime tabi olabilir 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. Tüm bu durumlarda, daha katı politika, uygulama veya yasayı takip etmeniz gerekir. Önerilen bir eylemin yasallığı veya uygunluğu hakkında herhangi bir şüpheniz varsa, "[Tavsiye İsteme](#)" bölümünde belirtilen adımları izleyerek tavsiye alın.

Bu Kurallar'ın, [Honeywell Politika Portalı'nda](#) yer alan belli başlı Kurumsal politikalar ile uyumlu olması ve bunlara gönderme yapması amaçlanmaktadır. [Honeywell Politika Portalı](#), bu Kurallarda belirtilenden daha fazla ayrıntı sağlayabilir. Bazı durumlarda, Politika Kılavuzu bu Kurallarda ele alınmayan politikaları içerebilir. [Honeywell Politika Portalı](#), Honeywell Dijital İş Yeri'nde yer almaktadır.

İstihdam haklarımızın, iş yaptığımız ülkelerin yasalarının yanı sıra çalıştığımız yerlerde yürürlükte olan kurallara tabi olduğunu unutmamak önemlidir. Kurallarımız, Honeywell'in bir iş veren olarak haklarını ve beklentilerini netleştirmeye çalışır, ancak çalışanlar için herhangi bir sözleşmeye dayalı 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 yasalar bu Kuralların hükümlerinden farklıysa, çalıştığınız ülkenin yasalarına uyun.

TAVSIYE İSTEME

Honeywell adına çalışırken zor durumlarla karşı karşıya kalabilirsiniz. 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 kendinize şu soruyu sorun:

- *Yasal mı?*
- *Bu karar veya eylem Honeywell'in temel ilkeleri, politikaları ve Kuralları ile tutarlı mı?*
- *Bu karar veya eylemden dolayı hesap sorulmaya razı olur muyum?*
- *Bu karar veya eylem Honeywell içindeki diğer kişilere veya medyaya iletildiğinde olumlu bir yansıma yapar mı?*

Bu sorulardan herhangi birinin cevabı "**hayır**" ise o zaman "yapmayın" ve başkasının bunu yaptığını görürseniz endişenizi bildirin.

Emin değilseniz durun, kararlarınızın ve eylemlerinizin etkisini düşünün ve rehberlik alın.

Honeywell doğru olanı yapanları belirlemek, teşvik etmek ve ödüllendirmek için çok çalışırken, aynı zamanda temel ilkelerimizi reddeden, Kuralları ihlal eden veya diğer kabul edilemez davranışlarda bulunanlara karşı resmi makamlara bildirimde bulunmak ve işten çıkarmaya kadar varan ciddi istihdam sonuçları uygulamak da dahil olmak üzere hızlı ve kararlı adımlar atmaktadır.

"**Raporlama Kanalları**" bölümünde listelenen kaynaklardan herhangi biriyle iletişime geçerek rehberlik isteyebilirsiniz.

RAPORLAMA KANALLARI

Bu Kuralların, Şirket politikasının veya geçerli herhangi bir yasanın veya yönetmeliğin ihlalini içerebilecek bir durumun farkına varırsanız bunu bildirmekle yükümlüsünüz.

Bu endişeleri bildirmek için kullanabileceğiniz çeşitli kaynaklar bulunmaktadır.

Şu seçenekleri



KONUŞUN:

- Yöneticiniz veya amiriniz
- Herhangi bir İnsan Kaynakları temsilcisi
- Herhangi bir Etik Elçisi
- Hukuk Departmanı veya Küresel Güvenlik üyesi
- Dürüstlük ve Uyum Departmanı üyesi



ARAYIN:

Amerika Birleşik Devletleri'nden 800-237-5982, Amerika Birleşik Devletleri dışındaysa ek ülke listesindeki özel yardım hattı numaraları için Access Dürüstlük Yardım Hattı Portalı'na bakın.



ÇEVİRİMİÇİ:

Access Dürüstlük Yardım Hattı Portalı'nda bulunan çevrimiçi bir rapor göndererek.

E-posta gönderin:

AccessIntegrityHelpline@Honeywell.com



YAZIN:

Honeywell International Inc.

Dikkatine: ACCESS Yardım Hattı

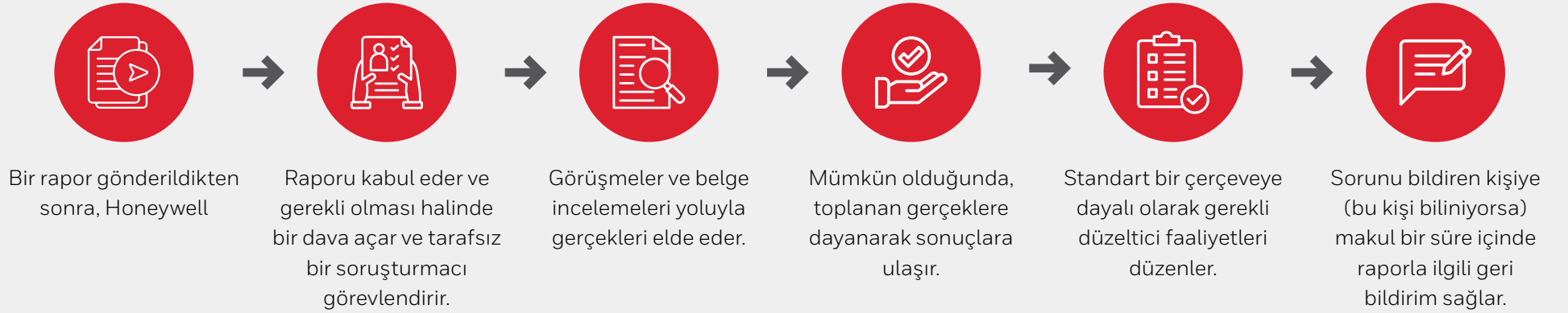
855 S. Mint Caddesi, Charlotte, Kuzey Karolina 28202.

ACCESS Dürüstlük Yardım Hattı 24 saat boyunca hizmet verir. Bu soru, Honeywell çalışanlarının konuştuğu tüm dilleri kapsayan bağımsız bir üçüncü taraf sağlayıcı tarafından yanıtlanır.

İhlal şüphesi içeren durumları kendinizi tanıtarak veya adınızı belirtmeden rapor edebilirsiniz. Avrupa'da, anonim raporlamayı sınırlandıran kurallara uymak için belirli süreçler uygulanmıştır.

RAPORLAR NASIL İŞLENİR?

Honeywell, tüm bildirimleri yasalara, Şirket politikasına ve Şirketin kapsamlı bir soruşturma yürütme ihtiyacına uygun olarak mümkün olduğu ölçüde gizli tutacaktır.



Tüm bildirimler yürürlükteki yasalara uygun olarak derhal ve kapsamlı bir şekilde araştırılacak ve Hukuk Departmanının tavsiyesi ve onayı üzerine ilgili makamlara bildirilebilecektir. Çalışanlar, Kuralların veya geçerli Şirket politikalarının olası ihlallerine ilişkin Şirket soruşturmalarında iş birliği yapmakla yükümlüdür. Bir Şirket soruşturmasında tam olarak iş birliği yapmamak veya bu tür bir soruşturmada kanıt ya da tanıklık sağlarken tam olarak dürüst olmamak, fesih de dahil olmak üzere disiplin cezası verilmesine neden olabilir (geçerli yerel yasalara tabidir). Gerektiğinde Kural ihlalleri için uygun düzeltici veya disiplin cezası uygulanacağı vurgulanmalıdır.

HONEYWELL MİSİLLEMeye 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” bir bildirimde bulunmak, bildiriminizin dürüst, samimi ve bilginiz kadarıyla eksiksiz olduğu anlamına gelir.

Bir misilleme eyleminin gerçekleştiğini düşünüyorsanız, endişelerinizi ["Raporlama Kanalları"](#) bölümünde belirtilen yöntemlerden biriyle bildirmelisiniz.



ONE HONEY WELL BİRBİRİMİZE DAVRANMA ŞEKLİMİZ

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





Honeywell, tüm çalışanları için kapsayıcı, güvenli ve saygılı bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt eder. Honeywell, iş yerinde tacize veya yasa dışı ayrımcılığa sıfır tolerans gösterir. Bu tür davranışlar kesinlikle yasaktır. Bu taahhüt, işe alma, terfi, görevden alma, transfer, disiplin, işten çıkarma veya fesih, tazminat, tesislerin kullanımı ve eğitim veya ilgili programlara seçim dahil olmak üzere istihdam ilişkisinin tüm aşamaları için geçerlidir.

BİRBİRİMİZE SAYGI DUYMAK VE OLUMLU BİR İŞ YERİNİ TEŞVİK ETMEK

Honeywell olarak, çalışanlarımıza saygıyla davranmaya gönülden bağlıyız. Çalışanlar, kendilerini değer görmüş ve kabul edilmiş hissettikleri, güvenli ve teşvik edici bir atmosferde çalışabilmeli ve öğrenebilmelidir. Birlikte, tüm iş arkadaşlarına, müşterilere ve iş ortaklarına saygıyı teşvik eden, tacizden veya üretken bir çalışma ortamına elverişli olmayan kişisel davranışlardan uzak, kapsayıcı bir çalışma ortamı sağlamayı amaçlıyoruz.

Honeywell, iş yerinde caydırıcı, düşmanca, küfürlü veya saldırgan davranışlara müsamaha göstermeyecektir. Yasa dışı veya uygunsuz tacizin gerçekleştiğini biliyor veya bundan şüpheleniyorsanız, durumu "[Şikayet Kanalları](#)" bölümünde açıklanan raporlama kanallarından biri aracılığıyla derhal bildirmelisiniz.

Daha fazla bilgi için bakınız:

[İş Yerinde Taciz Politikası](#).

İŞ YERİNDE KAPSAYICILIĞI VE KÜRESEL ZİHNİYETİ BENİMSEMİK

Dünya çapındaki Futureshapers ekibimiz, işimiz için temel bir itici güç olan çok çeşitli deneyim, geçmiş, yetenek ve bakış açıları getiriyor. Tüm çalışanların kendilerini değerli ve saygın hissettikleri ve dünyanın en zorlu sorunlarını çözmek için yenilik yapabilecekleri kapsayıcı bir ortam için çalışıyoruz.

Cinsiyet, ırk, renk, etnik köken, yaş, dini inanç, ulusal köken, cinsel yönelim, cinsel kimlik, engellilik, medeni durum, gazilik durumu, vatandaşlık veya yaklaşan vatandaşlık veya yasalarca korunan diğer herhangi bir özelliğe bakılmaksızın tüm çalışanlar için kapsayıcı, güvenli ve saygılı bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt ediyoruz. Honeywell, yukarıda listelenen korunan kategorilere dayalı olarak bir çalışanı veya bir çalışan grubunu herhangi bir şekilde dışlayan yasa dışı ayrımcılığa veya davranışlara sıfır tolerans gösterir.

Daha fazla bilgi için bakınız:

[Eşit İstihdam Fırsatı](#)

[Engelli Çalışanlar ve Başvuru Sahipleri](#) politikalarımız.

KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI

Honeywell'de, itimat ve güven duygusunu güçlendiren bir iş ortamı teşvik ederiz ve işlerimizi bu şekilde yaparız. Bu hedefe erişmek için iş arkadaşlarımız, müşterilerimiz, tedarikçilerimiz ve başka kişiler tarafından sağlanan kişisel verileri uygun bir şekilde yönetmemiz gerekir. "Kişisel veriler", tanımlanmış veya tanımlanabilen gerçek bir şahısla doğrudan veya dolaylı olarak ilgili tüm bilgilerdir. Kişisel veri örnekleri şunları içerir: ad, ev adresi, kişisel e-posta adresi ve telefon numarası, iş iletişim bilgileri, İK kayıtları, çalışan kimlik numarası, coğrafi konum verileri, oturma açma kimlik bilgileri ve IP adresi gibi çevrimiçi tanımlayıcılar.

Kişisel verilere erişme, bunları toplama, kullanma veya ifşa etme işlemlerini yalnızca uygun iş amaçları için gerçekleştirmemiz gerekir. Ayrıca, bir görevi yerine getirmek için gereken minimum miktarda kişisel veriyi kullanmalı ve işleme amacına kişisel veriler işlenmeden ulaşılabiliriyorsa, kişisel verilerin işlenmesinden kaçınmalıyız. Kişisel verileri, Şirket içinde veya dışında bilgilere iş için ihtiyaç duymayan hiç kimseyle paylaşmamalıyız. Kişisel verileri artık gerekmediğinde ve [Kayıt Yönetimi Politikası](#)'na uygun olarak silmeli ve kişisel verileri her zaman uygun şekilde güvenceye almak için adımlar da atmamız gerekir.

Şirket politikaları, uygulamaları ve eğitim programları, kişisel verilere yalnızca yetkili personelin erişmesini sağlayacak şekilde

tasarlanmıştır. Kişisel verilerin yetkisiz ifşa, kullanım, erişim, imha veya edinmeye maruz kaldığını düşünüyorsanız, derhal Hukuk Departmanının [Veri Gizliliği Birimi](#) ile iletişime geçmelisiniz. Hukuk Departmanı ile irtibata geçmemeniz durumunda, Şirketimiz para ve/veya düzenleyici cezalara tabi tutulabilir.

Honeywell, kişisel verileri işlerken yürürlükteki yasaların yanı sıra Şirket politikalarına da uyar.

Daha fazla bilgi için bakınız:

[Veri Gizliliği Politikası](#)

[Kayıt Yönetimi Politikası](#)

[Bilginin Kabul Edilebilir Kullanımı Politikası](#)

[Bilgi Sınıflandırma ve İşleme Politikası](#)



FARZ EDELİM...

Honeywell çalışanlarının devlet kimlik numaralarını içeren bir elektronik tabloyla çalışmam gerekiyor. Kişisel e-postama gönderebilir miyim?

Hayır. Devlet kimlik numaraları ve diğer ulusal tanımlayıcılar, son derece gizli olan, her zaman şifrelenmesi gereken ve yalnızca vergi amaçları gibi kesinlikle gerekli olduğunda kullanılabilen "hassas kimlik verileri" oluşturur. Hassas veriler, Hukuk Departmanının önceden yazılı onayı olmaksızın Honeywell sistemlerinden kaldırılmamalıdır.

Sigorta amaçlı kişisel verilerimin paylaşılması yönünde bir talep aldım. Uymalı mıyım?

Talep edenin Honeywell ile uygun bir veri işleme sözleşmesinin olduğundan emin olmalısınız. Ayrıca, çalışan kişisel verilerinin harici olarak uygun şekilde ele alınması için [Red](#)'de bir talep açmanız gerekir.

MADDE BAĞIMLILIĞI

Madde bağımlılığı, işimizi güvenli bir şekilde yapma yeteneğimizi sınırlar ve bu da hepimizi tehlikeye atar. 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. Ayrıca, çalışma saatleri içinde veya Şirket tesislerinde asla yasa dışı uyuşturucu veya alkol kullanamaz, bulunduramaz, devredemez veya satamayız ya da reçeteli veya reçetesiz satılan ilaçları kötüye kullanamayız. Şirketimiz, alkolün yetkili hediye amaçları için mühürlü bir kapta transfer edilmesi veya yetkili bir Şirket etkinliğinde ölçülü bir şekilde kullanılması durumunda bu kuralda bir istisna yapmaktadır.

Daha fazla bilgi için bakınız:

[İş Yerinde Alkol ve Uyuşturucu Politikası](#)

ŞİDDETEN ARINMIŞ BİR İŞ YERİ

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 tehditleri ve şiddet eylemlerini derhal süpervizörünüze, yerel İnsan Kaynakları temsilcinize veya [Honeywell Global Güvenlik](#) birimine bildirmelisiniz. Birinin acil tehlikede olduğunu düşünüyorsanız, yerel yetkililerle de iletişime geçmelisiniz.

Daha fazla bilgi için bakınız:

[Şiddet Önleme Politikası](#)



SAĞLIKLI VE GÜVENLİ BİR İŞ YERİ SAĞLAMAK

Sağlık, güvenlik ve çevresel hususları işimizin tüm yönlerine entegre ederek çalışanlarımızı ve çevreyi koruyor, sürdürülebilir büyüme ve hızlandırılmış üretkenlik sağlıyor, geçerli tüm düzenlemelere uyum sağlıyor ve dünyamızın sürdürülebilir kapasitesini genişleten teknolojileri geliştiriyoruz. Sağlık, Güvenlik ve Çevre, Ürün Yönetimi ve Sürdürülebilirlik (HSEPS) Yönetim Sistemimiz değerlerimizi yansıtır ve iş hedeflerimize ulaşmamıza yardımcı olur. HSEPS yönetim sistemimize bağlılık, çalışanlarımızın, topluluklarımızın ve çevremizin güvende kalmasını sağlamaya yardımcı olur. HSEPS sorunlarıyla ilgili bilgileri bildirme gerekliliği dahil olmak üzere HSEPS gerekliliklerine bilerek uymamak, Kurallarımızın ihlal edilmesi anlamına gelir. 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. Birinin bir Honeywell tesisine uygunsuz bir şekilde erişmeye çalıştığına inanıyorsanız, site Güvenliği ve [Honeywell Global Security](#) ile iletişime geçin.

FARZ EDELİM...

Bir servis ziyareti sırasında, müşteri tarafından acele etmem ve gerekli olan iş öncesi tehlike değerlendirmesini gerçekleştirme adımını atlamam istendi. Müşteriyi memnun etmek için bir adımı atlamak uygun mudur?

Hayır, zorunlu bir adımı atlamak kabul edilemez. HSEPS Yönetim Sistemimiz, potansiyel riskleri belirlemek ve yönetmek için iş tehlike değerlendirmeleri yapmak gibi programlar oluşturur. Müşteri ısrar ederse, işi durdurun ve müşteriyle ilgili bir çözüm bulmak için amirinize iletin.

Yeni bir ürünün üretim başlangıcı için proje yöneticisiyim. Bir proje toplantısı sırasında, bir satıcı ortağı, ekipmanın yasalara uygun olması ve bir güvenlik incelemesine gerek olmaması nedeniyle projenin hızlandırılabilceğini belirtti. Zamanı telafi etmek için, gerekli HSE incelemesi yapılmadan yeni ekipmanın satın alınmasını yetkilendirmeli miyim?

Hayır, incelemeyi atlamak güvenlik düzenlemelerinin ihlaline ve başkaları için potansiyel bir güvenlik riski oluşmasına neden olabilir. Önerilen ekipmanın tüm geçerli şirket gerekliliklerini ve yasal gereklilikleri karşıladığından emin olmak için her zaman bir HSE temsilcisinin incelemesini yapın.



ONE HONEYWELL ŞİRKETİMİZİN EN İYİ ÇIKARLARI DOĞRULTUSUNDA NASIL HAREKET EDERİZ?

Honeywell'deki işlerimizi dış etkilerden veya kişisel önyargılardan uzak bir şekilde yürütmeli ve iş kararlarımızı Honeywell'in çıkarları doğrultusunda almalıyız.



ÇIKAR ÇATIŞMALARINDAN KAÇINMA

Şirketimizin itibarını koruma görevimizin bir parçası olarak, uygunsuz çıkar çatışmalarından kaçınmalıyız. “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, bunu [Çıkar Çatışması Gönderim Portalı](#) üzerinden veya yazılı olarak amirinize bildirerek derhal açıklamanız gerekir. Çıkar çatışmaları, önceden açıklanırsa genellikle kolayca önlenir.

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

HEDİYELER VE İŞ EĞLENCESİ

Müşterilerimiz, tedarikçilerimiz ve diğer iş ortaklarımızla güçlü iş ilişkileri geliştirmek büyümemiz için önemlidir. Bazen bu bağları güçlendirmek için iş hediyeleri ve eğlencelerinden yararlanılır. Ancak, ticari nezaketimizi sunarken veya diğerlerinin ticari nezaketini kabul ederken özellikle ihtiyatlı davranmalıyız. Hediye alıp verme ve eğlence etkinlikleri çıkar çatışmalarıyla sonuçlanabilir. Düzgün bir şekilde ele alınmazlarsa, uygunsuz

ödemeler, komisyonlar veya yolsuzlukların ortaya çıkmasına da yol açabilirler. Uygunsuz bir amaç için yapılmışsa veya politikalarımızı, yasaları veya alıcının şirketinin hediye politikasını ihlal edeceğini biliyorsanız herhangi bir hediye, iyilik veya eğlence etkinliğini kabul edemez veya sağlayamazsınız.

Genellikle aşağıdaki koşullarda bir hediye, jest veya eğlence etkinliğini teklif edebilir veya kabul edebiliriz:

- 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
- Geçerli yasaları, Şirket politikalarını veya alıcının şirket politikalarını ihlal etmez
- Talep edilmez

Bu kurallar, herhangi bir yükümlülük oluşturmadığı veya oluşturuyor izlenimi vermediği sürece örneğin baskılı kalemler, not defterleri ve takvimler gibi genel reklam amacı niteliği taşıyan, talep edilmeyen tanıtım materyalleri için geçerli değildir. Ayrıca, söz konusu ülkenin adetlerine uygun olarak, kabul edilen şeyin herhangi bir yasayı ihlal etmemesi, rüşvet olarak görülmemesi ve ifşa edilmesi durumunda sizi ya da Honeywell'i utandırmaması şartıyla resmi sunumlara 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 yasa veya yönetmeliği ihlal ediyorsa, Honeywell'i utandıracak veya Şirketin itibarına olumsuz yansıtacaksa, asla ticari nezaket icabı bir şey teklif etmeyin veya kabul etmeyin. Daha fazla bilgi için Kurallarımızın "Ticari Rüşvet ve Devlet Yetkililerine Uygunsuz Ödeme Yapılmaması" bölümüne ve [ABD Devlet Yetkilileri için Ticari Nezaket İcabı Verilen Ürünler](#), [Devlet İlişkileri](#) ve [Yolsuzlukla Mücadele](#) hakkındaki politikalarımıza bakın. Herhangi bir sorunuz veya endişeniz varsa, lütfen Hukuk Departmanına danışın.

FARZ EDELİM...

Bir satıcı beni öğle yemeğine davet etti ve ben de kabul ettim. Bu durum kabul edilebilir mi?

Tarafsızlığınızla ilgili bir soru işareti yaratmıyorsa ara sıra düzenlenen yemekler ve sembolik hediyeler normalde kabul edilebilir. İş ikramlarını almadan veya vermeden önce çalışan Seyahat ve Gider uygulamasını kullanarak uygunluk onayı talep etmelisiniz.

Hem özel hem de resmi müşteriler için, katılımcılara yemek ve hediyelerin verileceği bir VIP etkinliği planlıyorum. Yerel yasalar, belirli hükümet yetkililerine verilecek hediye ve misafirperverliğin değerini kısıtlar. Belirli müşterileri hariç tutmanın saygısızlık olacağını düşünüyorum, bu yüzden tüm katılımcılara aynı hediyeleri vererek devam etmek istiyorum. Ne yapmalıyım?

Etkinliğe başlamadan önce rehberlik ve onay için Dürüstlük ve Uyumluluk Departmanı ile iletişime geçmelisiniz; etkinlik Honeywell politikalarına ve yerel yasa kısıtlamalarına uygun olmalıdır.



FİNANSAL ÇIKARLAR

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 tür durumlar, en iyi eylem planını belirlemek için Hukuk Departmanı veya [Dürüstlük ve Uyumluluk Departmanı](#) tarafından incelenmelidir.

Ayrıca, Hukuk Departmanından onay almadığınız sürece Honeywell ile iş yapan veya potansiyel olarak iş yapan bir müşteri, rakip veya iş ortağını satın alamaz veya önemli bir finansal çıkar sağlayamazsınız. Her zaman Honeywell'in çıkarlarını göz önünde bulundurarak iş kararları verebildiğinizden emin olun.

İKİNCİL İSTİHDAM

Zaman zaman Şirketimiz dışında bir işte çalışmak isteyebilirsiniz. Bunu yaparken, şirket dışı çalışmanızın çıkar çatışması oluşturmadığından emin olmalısınız. Bununla birlikte, çalışanlardan Honeywell'deki işlerini birincil istihdamları olarak görmeleri beklenir. Honeywell'in belge, Bilgi Teknolojisi varlıkları, tesisleri ve fikri mülkiyet hakları dahil maddi ve gayri maddi varlıklarını Honeywell dışındaki işleri yaparken kesinlikle kullanmamalıyız. Tüm ikincil istihdamlar, yöneticinizle iletişime geçilerek veya [Çıkar Çatışması Bildirim Portalı](#) aracılığıyla gönderilerek açıklanmalıdır.

Daha fazla bilgi için bakınız:

[İkincil İstihdam ve Dış Kuruluş Hizmet Politikası](#).

FARZ EDELİM...

Dezavantajlı gençler için kullanılmış elektronik cihazları geri dönüştüren ve yenileyen yerel bir kâr amacı gütmeyen kuruluşun yönetim kuruluna katılmam için davet edildim. Honeywell'in işleriyle hiçbir örtüşme yok ve yönetim kurulu görevlerim Honeywell'in çalışma saatleri dışında gerçekleşiyor. Katılabilir miyim?

Evet. Doğrudan bir çatışma olmamasına rağmen katılmadan önce bunu yöneticinize veya İK'ya veya Çıkar Çatışmaları Gönderim Portalı aracılığıyla bildirmeli ve onay almalısınız. Yönetim kurulu faaliyetlerinin Honeywell görevleriyle çakışmamasını sağlamalısınız. Bkz. [İkincil İstihdam ve Kuruluş Dışı Hizmet Politikası](#).

FARZ EDELİM...

Bir devlet okulunda futbol takımını çalıştırıyorum. Takımımın finallere kalmasını istiyorum ama aynı zamanda sıkı bir çalışma temposu içindeyim. Yaklaşan oyunun lojistiği konusunda bana yardımcı olmaları için bağlı çalışanlarıma başvurabilir miyim?

Hayır. Honeywell kaynaklarını dışarıdan bir koçluk işi için kullanmak uygunsuzdur ve çıkar çatışması yaratır. Koçluk faaliyetleriniz hakkında yöneticinizi bilgilendirmeli ve bunların Honeywell görevlerinizi etkilemediğinden emin olmalısınız.

ARKADAŞLAR VE AİLE ÜYELERİYLE İŞ

Aile bireyleri ve arkadaşlarla olan iş ilişkileri çıkar çatışmasına veya çıkar çatışması görüntüsüne yol açabilir. Bu nedenle, kendiniz, bir aile üyesi veya yakın bir arkadaşınız ile Honeywell arasındaki teklif verme, pazarlık veya sözleşme sürecine asla dahil olmamalı veya buna teşebbüs etmemelisiniz. 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.

UYGUNSUZ RAPORLAMA İLİŞKİLERİ

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 sağlıksız 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, böyle bir kişinin aldığı ücreti ya da kariyer ilerlemesini etkileyemeyiz veya söz konusu kişinin süpervizörlüğü altında çalışamayız.

UYGUNSUZ KİŞİSEL FAYDALAR

Bir yönetici, memur veya çalışan ya da bunların birinci derece aile üyelerinden biri Honeywell'deki pozisyonundan dolayı uygunsuz kişisel çıkarlar elde ettiğinde de çıkar çatışması ortaya çıkabilir. Bu türden yararlar, Şirketimizin iş yaptığı kurum veya kişilerden alınan hediyeleri ya da kredileri içerebilir. Bu gibi uygunsuz yararları kabul etmemeliyiz.

Ayrıca, bir Honeywell çalışanının Honeywell'in zararına olacak şekilde bir rakibe yardım etmesi durumunda da çıkar çatışması ortaya çıkar. Örneğin, rakip bir şirkette çalışan eşinize veya partnerinize gizli bilgi vermek çıkar çatışması oluşturur ve Kurallarımızı ihlal eder.

FARZEDELİM...

Kuzenimin firmasından Honeywell ürününde kullanılmak üzere parça sipariş etmek istiyorum. Bunu yapabilir miyim?

İlişkinizi amirinize açıklamalı ve herhangi bir karar alma sürecinden çekilmelisiniz. Kuzeninizin şirketi Honeywell'in standartlarını karşılıyorsa, sipariş için adil bir şekilde rekabet edebilir.

FARZEDELİM...

Acilen birini işe almam gerekiyor ve iş arayan kuzenimden başvuruda bulunmasını istedim. Bu durum uygun mu?

Bu durum çıkar çatışması olarak görülebilir. İlişkinizi açıklamalı ve işe alım sürecine dahil olmamalısınız. Standart personel ve yönetim süreçlerinin takip edilmesi gerekmektedir.

FARZEDELİM...

Kendi işimi kurdum ve işime hizmet edecek potansiyel tedarikçilerin fiyatlandırma detaylarını anlamam gerekiyor. Bu potansiyel tedarikçilerden bazılarının fiyatlandırma verilerini Honeywell sisteminden çekmek yanlış olur mu?

Evet. Çıkar çatışması yaratır. Honeywell tesislerinde veya çalışma saatleriniz içerisinde Honeywell bilgilerini kullanamaz veya kişisel işiniz için iş yapamazsınız. Ayrıca, Honeywell'in tedarikçilerinin gizli bilgilerini yetkisiz bir amaç için kullanmamalısınız.

KURUMSAL FİRSATLAR

Honeywell adına objektif ticari kararlar alabilmek için Şirketimizle asla 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.

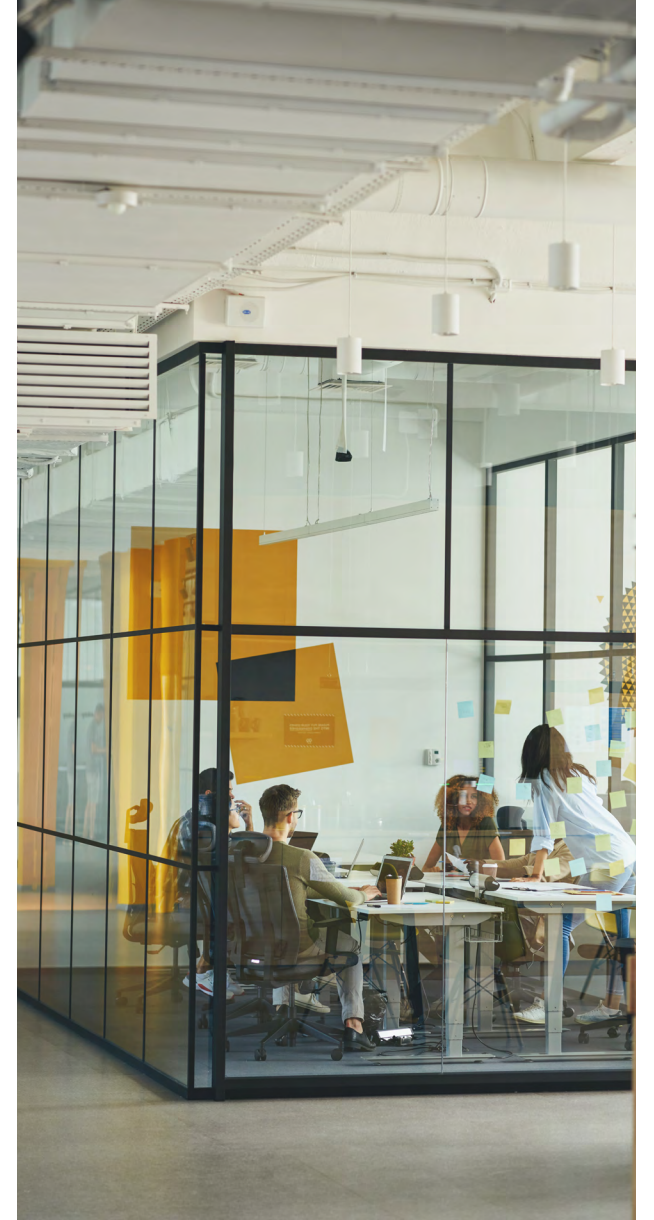


ŞİRKET VARLIKLARININ VE BİLGİLERİNİN KORUNMASI

HONEYWELL'İN FİZİKSEL EŞYALARI

Hırsızlık, hasar, dikkatsizlik ve israfın Şirketimizin başarısı üzerinde doğrudan etkisi vardır. Bu nedenle Şirketimizin fiziksel varlıklarını hırsızlık, hasar, kayıp veya kötüye kullanımdan korumayı taahhüt etmeliyiz. Buna tesislerimiz, araçlarımız, iş ekipmanlarımız, mallarımız 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, çalışma sürenizin sonunda sahip olduğunuz Şirket mallarını da iade etmelisiniz.



HONEYWELL'İN GİZLİ BİLGİLERİ

Şirketimizin gizli bilgileri her birimize 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. Örnekler arasında iş veya pazarlama planları, tedarikçi bilgileri, ürün tasarımı, üretim süreçleri, mevcut ve gelecekteki satış bilgileri ve çalışan bilgileri yer alır.

Yetkisiz personelin Honeywell'e ait gizli bilgilere erişmesine asla izin vermemiz gerekir. Gizli bilgileri (veya bilgisayarlar, dizüstü bilgisayarlar, cep telefonları, mobil cihazlar ve yazılımlar dahil olmak üzere bu tür bilgileri içeren teknolojileri) kaybetmemeye, yanlış yere koymamaya veya gözetimsiz bırakmamaya özen göstermeliyiz. Ayrıca, Şirket ekipmanını veya gizli Honeywell bilgilerini içeren bir öğeyi (örneğin, bir Honeywell dizüstü bilgisayar, telefonu veya benzeri) kaybedersek, kaybı derhal [Honeywell Global Security'ye bildirmeliyiz](#).

Ayrıca, Honeywell'in gizli bilgilerini, bu bilgilerin bilmesi gerekmeyen kişiler tarafından duyulabileceği veya görülebileceği yerlerde tartışamayız. Buna havaalanı terminalleri, trenler ve restoranlar gibi halka açık yerler dahildir. Ayrıca Şirket tuvaletleri ve dinlenme odaları gibi Honeywell'deki açık alanları da kapsar. 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. Honeywell'e ait gizli bilgileri hiçbir zaman kişisel bir e-posta hesabına e-posta ile göndermememiz ve elimizde bulunan Honeywell'e ait gizli bilgileri işimizdeki son günümüzden önce iade etmemiz gerekir.

Daha fazla bilgi için bakınız:

[Veri Gizliliği Politikası](#)

[Bilgi Sınıflandırma ve İşleme Politikası](#)

FARZ EDELİM...

Birileri aracımın dizüstü bilgisayarımı çaldı. Ne yapmalıyım?

Bir polis raporu doldurmalı, yöneticinize bildirmeli ve bir [Kayıp/Çalıntı Dizüstü Bilgisayar](#) formu doldurmalı veya formu doldurmak için yardım almak için [BT Hizmet Masası ile iletişime geçmelisiniz](#). Çalışanlar, cihazları kilitli bile olsa gözetimsiz araçlarda bırakmamalıdır.

Meşru gibi görünen bir e-postadaki bağlantıya tıkladıktan sonra sistemimin ele geçirildiğinden şüpheleniyorum. Ne yapmalıyım?

E-postayı bildirmek için Outlook araç çubuğunuzdaki "İletiyi Bildir" düğmesini kullanmalı veya mevcut değilse söz konusu e-postayı [CIRT](#) (Siber Olay Müdahale Ekibi) adresine ek olarak göndermelisiniz. [CIRT](#) posta kutusundan gönderilen otomatik e-posta yanıtını yanıtlayarak ve Security@Honeywell.com adresini kopyalayıp olayı üst seviyeye taşımalısınız.



HONEYWELL'İN FİKRİ MÜLKİYETİ

Şirketimizin fikri mülkiyet haklarını korumak için özenle çalışıyoruz. “Fikri mülkiyet”, Şirket zamanında, Şirket harcamalarıyla, Şirket kaynakları kullanılarak veya iş görevi kapsamında oluşturulan fikirler, buluşlar, işlemler veya tasarımlar gibi Şirketimizin patentlerini, ticari markalarını, telif haklarını veya diğer maddi olmayan varlıklarını içerir. Yaptığımız yeni buluşları tanımlar ve bunları patent, telif hakkı veya ticari sır koruması için Hukuk Departmanına yönlendiririz. Şirketimizin fikri mülkiyetinin kötüye kullanıldığından şüpheleniyorsanız Hukuk Departmanına bildirmelisiniz.

BAŞKALARININ FİKRİ MÜLKİYET HAKLARINA SAYGI GÖSTERMEK

Başkalarının fikri mülkiyet haklarına saygı duyuyoruz. Bu, başkalarının telif haklarını, ticari markalarını veya patentlerini asla bilerek ihlal etmememiz gerektiği anlamına gelir. Lisanssız yazılımları Şirket bilgisayarlarına indiremez veya telif hakkıyla korunan materyalleri çoğaltamaz, yayınlamayız veya dağıtamayız. Hak sahibinin izni olmadan şarkı, fotoğraf ve video indirmeyiz. Bunun yanında, eski iş verenlerin gizli bilgilerini ifşa edemez veya kullanamayız.

Daha fazla ayrıntı için [Honeywell Fikri Mülkiyetin Lisanslanması Politikamıza](#) bakın.

FARZEDELİM...

Genellikle kamusal alanlarda çalışıyorum ve iş görüşmeleri yapıyorum. Honeywell işini bu şekilde konuşabilir miyim?

Halka açık yerlerde telefon görüşmeleri yapabilirsiniz ancak herhangi bir özel veya gizli bilgiyi tartışmamalısınız.

Toplu taşıma araçlarını kullanırken cihazımı kullanarak işle ilgili belgeleri incelemek ve bunlar üzerinde çalışmak istiyorum. Bu bir sorun mu?

Olabilir. Şirket cihazlarını şirket işleri için halka açık yerlerde kullanırken ekranınızı her zaman izleyicilerden korumalısınız. Ayrıca kullanmadığınız zamanlarda çalışma yerinizi kilitlemeli ve güvenliğini sağlamalısınız. Cihazınızı Sanal Özel Ağınıza (VPN) bağlayarak halka açık Wi-Fi bağlantılarının güvenliğini sağladığınızdan emin olun.

BİLGİ TEKNOLOJİLERİ KAYNAKLARINI KULLANMA

Honeywell, birçoğumuzun günlük işlerimizde kullanmak üzere çeşitli elektronik iletişim sistemlerine erişmesini sağlar. Buna bilgisayar ve telefon sistemleri, dizüstü bilgisayarlar, cep telefonları, mobil cihazlar ve yazılımlar dahildir. Bize sağlanan bu sistemleri ve teknolojileri her zaman koruma yükümlülüğüne sahibiz. Bu, bu kaynaklara hasarı, zararı, kaybı ve yetkisiz erişimi önlemek için her birimizin üzerimize düşeni yapması gerektiği anlamına gelir. Kullandığınız kaynaklar için tüm güvenlik önlemlerine ve dahili kontrollere uyduğunuzdan emin olun. Çalışma yerinizi, dizüstü bilgisayarınızı veya mobil cihazınızı halka açık bir yerde veya Honeywell konumunda bir yerde kısa bir süreliğine bile olsa gözetimsiz bırakırsanız her zaman kilitleyin ve emniyete alın. Tüm Honeywell cihazları ve hesapları için oturum açma kimlik bilgilerinizi koruyun. Kimlik bilgilerinizi hiçbir zaman yetkisiz bir kişi ile paylaşmayın. Teknik destek amacıyla şifrenizi yetkili bir temsilci ile paylaşmanız gerektiğinde, teknik sorununuz çözüldükten sonra hemen şifrenizi değiştirin.

Elektronik mesajların (e-postalar, anlık mesajlar ve metin iletileri gibi) iletişimlerinizin kalıcı kayıtları olduğunu unutmayın. Bu iletişim kayıtları sizin izniniz olmadan değiştirilebilir ve iletilebilir. Bu nedenle, Şirket antetli sayfada herhangi bir elektronik mesaj veya belge oluştururken veya Honeywell kaynaklarını kullanırken özellikle dikkatli olun.

Bu sistem ve teknolojileri, kullanırken makul ve dürüstlük çerçevesinde hareket edin. Honeywell bilgilerini işlemek, depolamak veya iletmek için yalnızca onaylanmış sistemler, cihazlar, depolama ortamları ve/veya hizmetler kullanın. Honeywell bilgisayarlarına, ağ sunucularına veya diğer Honeywell bilgi kaynaklarına Honeywell BT'sinden ön yetki almaksızın onaylanmamış yazılımlar kurmayın. Honeywell adına bulut veya tıklama hizmetleri sözleşmeleri gibi üçüncü taraf sözleşmelerini kabul etmeyin. Bu kaynaklar aracılığıyla uygunsuz, müstehcen, yasa dışı veya saldırganlık içeren materyal indirmeyin veya göndermeyin. Ayrıca, bu kaynakları başka işler yapmak için kullanamazsınız. Honeywell, Şirket kaynaklarını kişisel kullanımınızı izleyebileceğinden, yerel yasaların izin verdiği ölçüde, Şirket kaynaklarını kullanırken bir gizlilik beklentiniz olmamalıdır. Ancak, davranışımızın yasalarca yasaklanmadığı, iş performansımızı olumsuz yönde etkilemediği ya da çalışma ortamımızı veya Honeywell'in itibarını olumsuz etkilemediği sürece Şirketimizin kişisel hayatımıza müdahale etmeyeceğini belirtmek önemlidir.

Daha fazla bilgi için bakınız:

[Bilginin Kabul Edilebilir Kullanımı Politikası.](#)

FARZ EDELİM...

Bir kahve dükkanında Honeywell cihazı kullanarak çalışıyorum. İşimi bitirdikten sonra, en sevdiğim TV programını indirmek için kişisel Wi-Fi'ma bağlanıyorum. Bu uygun mu?

Şirket zamanını ve/veya kaynaklarını kötüye kullanmayan ve tüm Honeywell politikalarına uyan sınırlı iş dışı kullanıma yöneticinin takdirine bağlı olarak izin verilebilir. 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. Siber güvenlik tehditlerinden kaçınmak için asla herkese açık Wi-Fi ağlarını kullanmayın çünkü bunlar korumalı değildir. Bu tür bağlantıların tek seçenek olduğu durumlarda VPN kullanılmalıdır.

Bir projeyi tamamlamak için hassas bilgileri bir tedarikçiyle paylaşmam gerekiyor ve tedarikçi dosyaları üçüncü bir tarafın bulut sistemine yüklememi önerdi. Ne yapmalıyım?

Öncelikle Honeywell BT onaylı transfer yöntemlerini kullanmalısınız. Başka bir yönteme ihtiyaç duyulması halinde, onay için Honeywell BT ile çalışılmalıdır. İhracatı kontrol edilen ve kısıtlanan verilerin hiçbir zaman herhangi bir bulut hizmetine taşınamayacağını unutmayın. Rehberlik için [Dışa Aktarma Uyum Görevliniz](#) ile iletişime geçin.

YAPAY ZEKANIN SORUMLU KULLANIMI

Honeywell, Yapay Zeka ve Üretken Yapay Zeka'nın sorumlu bir şekilde kullanılmasına kendini adanmıştır ve Honeywell'deki tüm Yapay Zeka kullanımlarında karar alma süreçlerini bilgilendirmek için hesap verebilirlik, güvenlik, güvenilirlik, adalet, gizlilik, fikri mülkiyetin korunması, şeffaflık ve sürdürülebilirlik ilkelerini benimsiyoruz. Şirket, yapay zeka araçlarının kullanımı yoluyla inovasyonu teşvik ederken, gerektiğinde yeni yapay zeka veya yapay zeka nesli kullanım durumları için uygun onayları almalı ve yalnızca Honeywell tarafından iş amaçlı olarak size sağlanan yetkili yapay zeka araçlarını kullanmalısınız.

Daha fazla bilgi için lütfen bakınız:

[Honeywell Sorumlu Yapay Zeka Yönetişim Çerçevesi](#)

[Honeywell Sorumlu Yapay Zeka Politikası.](#)



FARZ EDELİM...

Özetleme ve iş e-postalarının taslağını hazırlama gibi işlerimde bana yardımcı olacak bir yapay zeka aracı kullanmak istiyorum. Bunu yapabilir miyim? Peki iş amacıyla genel GenAI araçlarına erişmek için kişisel e-posta adresimi veya hesabımı kullanabilir miyim?

Microsoft 365 Copilot gibi Honeywell tarafından onaylanmış, e-postalarınızı özetlemenize ve taslaklarını hazırlamanıza yardımcı olabilecek yapay zeka araçlarını kullanarak inovasyonu en üst düzeye çıkarmak ve verimliliği artırmak için yapay zekayı kullanmanızı öneririz. HON GPT gibi diğer onaylı araçlar **Üretken Yapay Zeka Standardı**'nda listelenmiştir. Herkese açık GenAI araçlarını iş amacıyla kullanamazsınız veya kişisel e-posta adresinizi veya hesabınızı iş amacıyla kullanmak gibi Honeywell verilerini korumak için uygulamaya konulan güvenlik kontrollerini ve politikalarını atlatamazsınız.

SOSYAL MEDYA VE AĞ SİTELERİ

Sosyal medya, çoğumuzun günlük olarak bilgi paylaşma şeklini değiştirdi. Sosyal medya iletişim ve iş birliği için yeni fırsatlar yaratırken, bu türde ortam, bilmemiz ve takip etmemiz gereken ek sorumluluklar da getiriyor. “Sosyal medya” siteleri, çok sayıda web sitesi ve çevrimiçi kaynaktan oluşmaktadır. Bunlar arasında sosyal ağ siteleri (Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat, YouTube ve LinkedIn gibi), bloglar, fotoğraf ve video paylaşım siteleri, forumlar ve sohbet odaları sayılabilir. Bir Honeywell temsilcisi olarak, 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. Gönderdikleriniz Honeywell’in itibarını olumsuz etkileyebilir. İtibarımızı her zaman koruma konusunda dikkatli olun. Honeywell veya iş arkadaşlarımız, müşterilerimiz, tedarikçilerimiz veya iş ortaklarımız hakkında asla gizli bilgileri bu tür sitelerde yayınlamayın.

Daha fazla bilgi için bakınız:

[Sosyal Medya Politikası](#)



FARZ EDELİM...

Honeywell için potansiyel yeni bir iş projesi konusunda heyecanlıyım. Haberi Facebook hesabımda paylaşmak istiyorum. Bu bir sorun mu?

Evet. Honeywell çalışanlarının, Şirketin potansiyel girişimlerine ilişkin gizli veya tescilli bilgileri sosyal medya ağlarında veya başka yollarla paylaşmaları yasaktır.

Honeywell web sitesinde tanıtılan bir iş anlaşmasından dolayı heyecan duyuyorum. Bunu LinkedIn ve Twitter hesaplarımda paylaşmak istiyorum. Bu haberi sosyal medyada paylaşmanın doğru yolu nedir?

Honeywell'i işvereniniz olarak belirttiyseniz ve gönderinizde Honeywell ile olan ilişkinizi açıklayan bir açıklama yaptıysanız, Honeywell.com makalesine giden bir bağlantı paylaşabilirsiniz. Ayrıca resmi harici Honeywell kanallarında görünen tüm gönderileri de paylaşabilirsiniz.

İnternette Honeywell ürünleri hakkında yanlış bilgiler içeren bir makale okuyordum. Bu ifadeyi düzeltmek için yorum bölümünde hızlı bir şekilde yanıt veriyorum. Bu durum uygun mudur?

Honeywell adına konuşma yetkiniz yok. Bunun yerine, yanıt verilip verilmeyeceğine ve nasıl yanıt verileceği konusunda karar verecek olan yöneticinizi ve İletişim ekibinizi bilgilendirmelisiniz.



İÇERİDEN BİLGİ TİCARETİ

Honeywell politikası, çalışanlar ve önemli içeriden bilgiye sahip olan diğer kişiler için standartlar belirler ve içeriden bilgi ticaretini yasaklar.

Honeywell'deki çalışmanız sırasında Honeywell veya başka bir şirket hakkında henüz kamuya açık olmayan önemli içeriden bilgilere erişebilirsiniz. Bu bilgilerin kullanılması veya başkalarına finansal veya diğer kişisel kazanç sağlamak amacıyla iletilmesi, içeriden bilgi ticareti politikamızın ihlali anlamına gelir ve ayrıca menkul kıymetler yasalarını da ihlal edebilir. Bu tür yasalar, bir şirket hakkında "önemli içeriden bilgiye" sahip olan herhangi bir kişinin, söz konusu şirketin hisse senetleri veya diğer menkul kıymetleri üzerinde işlem yapmasını veya bu bilgileri işlem yapabilecek diğer kişilere açıklamasını hukuka aykırı hale getirir. Bu tür yasaların ihlali hukuki ve cezai yaptırımlara yol açabilir.

ÖNEMLİ İÇ BİLGİ ÖRNEKLERİ

"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 bilgiler şunları içerebilir: duyurulmamış kazançlar; birleşmeler, satın almalar ve tasarruflar; büyük dava sonuçları; kontrolde bir değişiklik; üst yönetimde bir değişiklik veya önemli bir siber güvenlik olayı. Bu örnek listesi eksiksiz değildir ve içeriden önemli bilgiler, burada listelenmeyen başka olaylarla bağlantılı olarak ortaya çıkabilir. İçeriden alınan bilgilerle ilgili daha ayrıntılı bir tartışma için [İçeriden Bilgi Ticareti Politikasına](#) başvurmanız gerekir.

İçeriden öğrenenlerin ticareti politikamızı ve menkul kıymetler yasalarımızı ihlal etmekten kaçınmak için YAPMAYIN:

- Honeywell dahil olmak üzere herhangi bir şirkette hisse senedi satın almayın veya satmayın ya da doğrudan veya aile üyeleriniz veya diğer kişiler veya kuruluşlar aracılığıyla, söz konusu şirket hakkında önemli içeriden bilgiye sahipseniz, bu şirketin hisse senetlerinin satın alınmasını veya satılmasını önermeyin.
- Şirketin ticari faaliyetleri için gerekli olmadıkça ve gizlilik koruması altında iletilmedikçe, içeriden önemli bilgileri Şirket dışındaki diğer kişilere iletmek.

Bazı kişiler, Şirketteki pozisyonları nedeniyle (Şirketin yöneticileri, memurları ve belirli finansal ve diğer tahmin faaliyetlerinde yer alan diğer kilit çalışanlar dahil), içeriden önemli bilgilere sahip olarak görülür ve "içeriden kişiler" olarak tanımlanır. Bu kişiler, [İçeriden Bilgi Ticareti Politikasında](#) daha ayrıntılı olarak açıklanan ek kısıtlamalara (Ön izin yetkisi gibi) tabidir.

Bir şirket (Honeywell dahil) hakkında önemli içeriden bilgiye sahipseniz, söz konusu bilgi uygun medya kaynakları aracılığıyla sıradan yatırımcılara açıklandıktan sonra söz konusu şirketin menkul kıymetleriyle işlem yapabilirsiniz.

Bu alanda sorularınız varsa veya rehberliğe ihtiyacınız varsa, lütfen Hukuk Departmanına danışın.

ONE HONEYWELL MÜŞTERİLERİMİZE DAVRANMA ŞEKLİMİZ

Müşterilerimizle karşılıklı yarar sağlayan ilişkiler kurmak, 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.





KALİTELİ ÜRÜN VE HİZMET SAĞLAMA

Müşterilerimizin kalite, güvenilirlik ve değer konusundaki gereksinimlerini karşılayan veya aşan ürün ve hizmetler sunmayı hedefliyoruz.

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

FARZEDELİM...

Rutin üretim hattı testleri sırasında potansiyel bir ürün güvenliği sorunu keşfettim. Tüm detayları bilmesem bile bu konuda konuşmalı mıyım?

Evet. Potansiyel olarak güvenli olmayan ürünlerin üretilmesi ve satılması yaralanmalara yol açabilir. Bir sorun olup olmadığından emin olmasanız bile, sorunu hemen bildirmelisiniz. Konuyu mümkün olan en kısa sürede amirinize, kalite güvence sorumlunuza veya sağlık ve güvenlik temsilcinize bildirmelisiniz. Endişelerinizin yeterince dikkate alınmadığını düşünüyorsanız, endişenizi Hukuk Departmanına veya "[Raporlama Kanalları](#)" bölümünde açıklandığı gibi Erişim Bütünlüğü Yardım Hattı aracılığıyla bildirmelisiniz.

AÇIK VE DÜRÜST BİR ŞEKİLDE İŞ ARAMA

Piyasadaki eylemlerimiz şirket olarak kim olduğumuzu tanımlar. Ürünlerimizin ve hizmetlerimizin kalitesi üzerinde rekabet ederek Honeywell'in itibarını koruyoruz. Hiçbir zaman rakiplerimizin rekabet fırsatlarını aldatıcı veya hileli yollarla kısıtlamaya çalışmayız.

Bunun yanında, hiç kimseden adil olmayan anlaşma uygulamalarıyla faydalanmayız. Bu, ürünlerimizin veya hizmetlerimizin kalitesini, özelliklerini veya kullanılabilirliğini yanlış tanıtmamaya özen gösterdiğimiz anlamına gelir. Ayrıca, rakiplerimizin ürünleri veya hizmetleri hakkında kötüleme yapmaz veya yanlış beyanlarda bulunmayız. Biz, uygunsuz yollarla değil, ürünlerimizin ve insanımızın kalitesiyle iş kazanmayı hedefliyoruz.

TİCARİ RÜŞVET YOK VE DEVLET GÖREVLİLERİNE UYGUNSUZ ÖDEME YOK

Ticari rüşvet veya yasa dışı komisyon talep etmemeliyiz, vermemeli veya almamalıyız. Bu türden uygunsuz faaliyetlerde bulunduğumuz izleniminden dahi kaçınmak için özen göstermemiz gerekir. "Ticari rüşvet" genellikle bir Honeywell çalışanının veya Honeywell adına hareket eden birinin bir iş eylemini veya kararını uygunsuz şekilde etkilemek amacıyla değerli bir şey teklif ettiği veya verdiği herhangi bir durumu 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" bir iş elde etmek veya işi sürdürmek veya başka bir şekilde bir işi güvence altına almak için devlet

eylemlerini veya kararlarını uygunsuz bir şekilde etkilemek amacıyla bir devlet yetkilisine yapılan hem doğrudan hem de dolaylı ödemeleri, kolaylaştırma ödemelerini veya bir ödeme teklifini, ödeme veya değerli herhangi bir şeyin vaadini veya yetkilendirmesini içerir. Uygunsuz ödemelerin nakit, hediye veya pek çok sayıda eğlence etkinliği şeklinde olabileceğini unutmayın.

"Devlet yetkilileri", devlet kurumlarının, uluslararası kuruluşların ve siyasi partilerin yetkililerini, devlete ait şirketlerin çalışanlarını ve hatta devlete ait veya devlet tarafından kontrol edilen şirketlerin ve ortak girişim ortaklarının çalışanlarını 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 tutmayın veya üçüncü bir kişinin bu tip ödemeler yaptığından şüphelendiğiniz bir işleme dahil olmayın. Bunu yapmanız Kurallarımıza ve yolsuzlukla mücadele yasalarına aykırıdır. Üçüncü kişileri görevlendirmeden önce durum tespiti prosedürlerimizle tüm üçüncü kişileri dikkatlice taramamız gerekir.

Bu konuyla ilgili tüm endişeler, doğrudan bölgenizdeki Bölgesel Bütünlük ve Uyumluluk kaynakları da dahil olmak üzere uygun kanallar aracılığıyla dile getirilmelidir.

Daha fazla bilgi için lütfen şuraya bakın:

[Yolsuzlukla Mücadele Politikası](#)

ve Kurallarımızın "[Hediyeler ve Ticari Eğlence](#)" bölümü.

FARZ EDELİM...

Honeywell'in petrol ve gaz sektöründe yeni projeler kazanmasına yardımcı olmak için Sales Rep Co'yu satış temsilcisi olarak atamak istiyorum. Sales Rep Co'nun sahibinin aynı zamanda devlete ait petrol ve gaz şirketinin yönetim kurulu üyesi olduğunu ve benim en önemli potansiyel müşterim olduğunu öğrendim. Bunun Honeywell için harika olduğunu düşünüyorum çünkü şirket sahibi tüm düzeylerde müşteriye erişebilecek. Endişelenmem gereken bir şey var mı?

Evet, Sales Rep Co'nun sahibinin resmi görevleri ile Sales Rep Co'nun Honeywell'e karşı görevlerinin örtüşmesi ile ilgili potansiyel bir çıkar çatışması vardır. Derhal Dürüstlük ve Uyumluluk Departmanı ile iletişime geçmelisiniz. Buna ek olarak Honeywell, (i) yerel yasalar uyarınca gerekli olmadıkça ve (ii) Dürüstlük ve Uyum Departmanı tarafından onaylanmadıkça satış temsilcileri için komisyona dayalı ücretlendirme yapılarını yasaklamaktadır.

Bir ülkeye girmek için beklerken göçmenlik bürosu yetkilisi vizemin işleme konması için benden "bağış" istiyor. Bunun norm olduğunu ve ziyaretçilerin süreci hızlandırmak için küçük bir miktar verdiklerini duydum. Ben 'bağış' parasını görevliye ödüyorum, o da pasaportuma damga vuruyor. Honeywell'den geri ödeme alabilir miyim?

Hayır, bu durumda hayatınız tehlikede değildi, dolayısıyla ödeme yapmamalıydınız ve Honeywell'den paranızı geri talep edemezsiniz. Çalışanın hayatı tehlikede olmadığı sürece, kolaylaştırma ödemeleri veya rutin devlet onaylarını hızlandırmak için yetkililere yapılan ödemeler Honeywell tarafından yasaklanmıştır. Bu tür ücretler çoğu ülkede yolsuzlukla mücadele yasalarının ihlalidir. Bu gibi durumlarda, Honeywell çalışanları Küresel Güvenlik veya Dürüstlük ve Uyum Departmanı ile iletişime geçmelidir.

ULUSLARARASI REKABET KANUNLARINA UYUM

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. Bu tür konular arasında fiyat sabitleme, ihaleye fesat karıştırma veya pazarların, bölgelerin veya müşterilerin bölünmesi veya tahsis edilmesi dahildir (ancak 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.

Ayrıca rekabet yasaları, tedarikçiler, distribütörler veya müşterilerle rekabeti kısıtlayabilecek resmi veya gayri resmi anlaşmaları yasaklar. Bu tür anlaşmalar, ürün bağlamayı, yeniden satış fiyatlarını sabitlemeyi veya belirli müşterilere satmayı veya belirli tedarikçilerden satın almayı reddetmeyi içerebilir.

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, diğer şirketlerle birbirimizin çalışanlarını istememe veya işe almama konusunda genellikle anlaşamayabiliriz. 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 lütfen şuraya bakın:

[Antitröst Uyumluluk İlkesi](#). Başka sorularınız varsa, harekete geçmeden önce Hukuk Departmanımızdan rehberlik isteyin.

FARZEDELİM...

Arkadaşım Honeywell'in rakibi olan bir şirkette çalışıyor. Bana şirketinin Honeywell'in ürünleriyle doğrudan rekabet halinde olan ürünlerin fiyatlarını yükseltme niyetini açıkladı. Bu bilginin Honeywell'in gelecekteki iş kararlarını alırken önemli olabileceğini düşünüyorum. Ne yapmalıyım?

Görüşmeyi derhal sonlandırmalı ve Hukuk Departmanına yazılı bir özet sunmalısınız. Rakiplerle kamuya açık olmayan, rekabet açısından hassas bilgiler hakkında tartışmalara girmek, şirketler arasında yasadışı, rekabete aykırı bir anlaşma izlenimi yaratabilir ve bu durum, bir komploya dair dolaylı kanıt sağlamak da dahil olmak üzere, ilgili herkes için ciddi sonuçlar doğurabilir.

DOĞRU FATURALAMA PROSEDÜRLERİNİ TAKİP ETME

Pazardaki itibarımız kritik bir Şirket varlığıdır. O nedenle, müşterilerimiz için düzenlediğimiz tüm faturalara satılan mal ya 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. Şirketimiz için çalışmanız sırasında oluşturulan hiçbir kayıt (zaman kartı, gider raporu, satış rakamları, test veya kalite kayıtları veya başka herhangi bir kayıt) tahrif etmeyin veya Honeywell'in defterlerine veya kayıtlarına yanıltıcı veya yapay girişler yapmayın.

MÜŞTERİYE AİT GİZLİ BİLGİLERE SAYGI DUYMA

Müşterilerimiz, kendilerine ürün ve hizmet sunabilmemiz için gizli bilgilerini zaman zaman bizlerle paylaşabilir. Bu tür bilgileri tüm geçerli yasalara uygun şekilde kullanmak, depolamak ve dikkatli bir şekilde korumak bizim sorumluluğumuzdur. Her birimiz bu bilgilerin güvenliğini ve yalnızca onaylanmış iş amaçları için kullanılmasını sağlamak için gereken adımları atmalıyız.

KAMU MÜŞTERİLERİYLE ETKİLEŞİM

Bazılarımız için işimiz, devlete ait veya devlet tarafından kontrol edilen şirketler de dahil olmak üzere devlet kurumlarıyla yapılan sözleşmeleri içerir. Bu durumlarda, geçerli Şirket politikalarını ve devlet müşterileri ile olan etkileşimlerimizi yöneten yerleşik yasaları, kuralları ve düzenlemeleri bilmek ve bunlara uymakla yükümlüyüz. Bu kuralların ticari müşterilerimizle işlerimizi yöneten kurallardan daha katı ve daha 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.
- Gerçek veya potansiyel bir devlet müşterisine hiçbir şekilde rüşvet veya komisyon teklifinde bulunmamalı, bunlara dair talepte bulunmamalı, söz vermemeli, bunları vermemeli veya kabul etmemeliyiz.
- Bir kamu ihalesinin verilmesi veya gerçekleştirilmesi sırasında kayırcı muamele karşılığında tedarikçilerden rüşvet veya hediye talep etme veya kabul etme eylemlerinde hiçbir zaman bulunmamalıyız.

- Meşru yasal amaçlar için yalnızca saygın danışmanları, satış temsilcilerini veya diğer profesyonel hizmet bağımsız yüklenicilerini kullandığımızdan emin olmalıyız.

Daha fazla bilgi için lütfen şuraya bakın:

"Ticari Rüşvet ve Devlet Yetkililerine Uygunsuz Ödeme Yapılmaması" bölümüne ve [ABD Devlet Yetkilileri için Ticari Nezaket İcabi Verilen Ürünler](#), [Devlet İlişkileri](#) ve [Yolsuzlukla Mücadele](#) hakkındaki politikalarımıza bakın.



Resmi kurum müşterilerine sağladığımız tüm beyanlar ve kayıtlar (tesis ve kalite raporları ile maliyet ve fiyatlandırma 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 uymalıyız ve devlet malını, ekipmanını veya malzemelerini asla geçerli yasalara veya sözleşmeye dayalı anlaşmalara aykırı olacak şekilde kullanmamalıyız.

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 aynı zamanda eski devlet çalışanlarının Şirketimiz adına yaptığı işleri de kısıtlayabilir.

Lütfen [Eski Devlet Çalışanlarını İşe Alma veya Görevlendirme Politikamıza](#) bakın.

Ayrıca, devlet müşterilerimiz için yaptığımız işlerle bağlantılı olarak elde ettiğimiz gizli ve diğer hassas bilgileri korumamız da 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 başka bir şekilde hassas devlet bilgilerini, devlet sözleşmelerimizin şartlarını ihlal edecek şekilde paylaşmamalı, dağıtmamalı veya ifşa etmemeliyiz.



ONE HONEYWELL TEDARİKÇİ- LERİMİZE DAVRANMA ŞEKLİMİZ

Honeywell'in tedarikçileri, müşteri memnuniyeti için devam eden çabamızda ortaklarımızdır. Sağladıkları malzemelerin, malların ve hizmetlerin yüksek kalitesi, Honeywell ürünlerinin müşterilerimize kalitesi, güvenilirliği, değeri ve hızlı teslimatı ile doğrudan bağlantılıdır.



UZUN VADELİ TEDARİKÇİ İLİŞKİLERİ GELİŞTİRME

Tedarikçilerimizle birlikte uzun süreli ilişkiler geliştirmeye çalışırız. Tedarikçileri seçerken yalnızca meşru, işle ilgili kriterler kullanırız. Şirketimiz yalnızca dürüstlüğü 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 olağan dışı değilse.
- İkramlar yürürlükteki yasalara uygun ve bu Kurallar tarafından yasaklanmamışsa.

Ayrıca mümkün olduğu takdirde misafirperverliğe karşılık verilmelidir.

Daha fazla bilgi için bakınız:

Kurallarımızın "[Hediyeler ve İş Eğlenceleri](#)" ve "[Hükümet Müşterileriyle Etkileşim](#)" bölümleri.

TEDARİKÇİ VARLIKLARINI 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.



ONE HONEYWELL HİSSEDARLA- RİMIZA NASIL DAVRANIYORUZ

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



DÜRÜST VE DOĞRU DEFTER VE KAYITLAR

Hissedarlarımız, defter ve kayıtların doğru ve eksiksiz tutulması konusunda bize güvenirler. Bu belgeler, hissedarlarımıza ve kamuoyuna Şirketimizin faaliyetleri ve mali durumu hakkında doğru bir görüş sunmayı amaçlayan tüm kamu bilgilendirme ve dosyalarımızın temelini oluşturmaktadır. Bunun yanında, Honeywell bu belgeleri kullanarak Şirket faaliyetlerini analiz eder ve önemli iş kararları alır.

Tüm Şirket kayıtlarında sunduğumuz bilgilerin eksiksiz, doğru ve anlaşılır olduğundan emin olmak 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 defterler ve kayıtlar Şirketimizin itibarında önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, Şirket belgelerinde hiçbir zaman yanlış veya yanıltıcı bir beyanda bulunmamalıyız.

Şirketimizin işlemleri sadece yönetimin genel veya özel yetkileri doğrultusunda gerçekleştirilecektir. Daha fazla bilgi için [Yetki Devri Politikamıza](#) ve [Kurumsal Yönetici Onay Programımıza](#) bakın.

FARZEDELİM...

Bir kamu sözleşmesi projesi üzerinde çalışıyorum ve haftalık zaman çizelgelerim için yöneticimin onayına ihtiyacım var, ancak yöneticim tatilde. Zaman çizelgelerimi yöneticim adına onaylayabilir miyim?

Hayır. Kendi zaman çizelgelerinizi onaylamanız, görevler ayrılığı çatışmasını temsil eder ve yönetim kontrollerini tehlikeye atar. Yöneticiniz onay görevlerinin uygun şekilde devredilmesini sağlamalıdır.

Üst düzey yöneticilerin onayını gerektiren bir tutar için bir satın alma siparişini işlemem gerekiyor. Sistemden hızlı bir şekilde geçmek için faturayı bölebilir miyim?

Hayır. Tüm işlemler Yönetim Onay Cetveli'ne uygun olarak yürütülmeli ve işletmenin niteliğini yansıtmalıdır. Satınalma siparişini asla bölmemelisiniz.

Askeri uçaklar için yeni teknolojilerin geliştirilmesine yardımcı oluyorum. Honeywell, yeni teknolojinin gerekli teknik standartları karşıladığını müşteri için onaylamalıdır. İşin tamamlanmasından önce müşteriye teknolojinin gerekli standartları karşıladığını garanti edebilir miyim?

Hayır. Honeywell'in her beyanı yapıldığı tarihte doğru olmalıdır. Buna, belirli teknik standartlara uygunluğun onaylanması da dahildir.

Hesap yöneticileri çeyrek sonu gelir hedeflerine ulaşmakta zorlanıyor. Yakında siparişleri var ama müşteri henüz sevkiyata hazır değil. Geliri kaydedebilmek için müşteriye fatura kesip sevkiyatı müşteri teslim almaya hazır olana kadar bekletebilirler mi?

Hayır. Honeywell'in satıştan gelir elde ettiği, ancak ürünün Honeywell'in fiziksel mülkiyetinde kaldığı (yani "fatura et ve tut") işlemler bazen meşru olabilir. Ancak bu durumda hesap yöneticileri geliri şişirmek için müşteriye sevkiyat olmadan faturalandırmak istiyor, bu da uygun değildir.

FINANSAL AÇIKLAMALAR VE DOLANDIRICILIK

Finans ve muhasebe sorumlulukları olan bizlerin, Şirketimizin mali tablolarının doğru ve adil olmasını sağlamak konusunda özel bir görevimiz bulunmaktadır. Honeywell ABD menşeli bir şirket olduğundan, çeşitli mali raporları ve diğer dosyaları ABD'deki düzenleyici makamlara sunmakla yükümlüyüz. Bu belgelerin doğru ve zamanında gönderilmesi son derece önemlidir. Dolayısıyla, bununla ilgili sorumluluklarınız varsa, bu raporları yöneten yasal ve düzenleyici koşullara uymanız gerekir. Ayrıca bunları yöneten Honeywell'in dahili denetleme mekanizmalarını da bilmeli ve bunlara uymalısınız. Yanlış, eksik veya zamansız kayıtlar veya raporlama, Şirket ve ilgililer için yasal 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 kuşku veya uygunsuz muhasebe veya finans konuları karşısında size misilleme yapılmasına müsamaha göstermeyecektir.

KARA PARA AKLAMANIN ÖNLENMESİ

Kara para aklama, suç faaliyetlerinden elde edilen varlıkların (bunlarla sınırlı olmamak üzere fonlar veya gelirler) meşru görünen ve finansal sistemde şüphe duyulmadan hareket ettirilebilen varlıklara dönüştürülmesi sürecidir. Bu uygulamanın sadece nakit işlemlerle sınırlı olmadığını belirtmek önemlidir. Karmaşık ticari işlemler, terörizm, yasadışı uyuşturucu ticareti, rüşvet ve dolandırıcılık gibi suç faaliyetlerinin finansmanını gizleyebilir. Bu tür faaliyetlere karışmak dürüstlüğümüzü zedeler, itibarımıza zarar verir ve Honeywell'i ve bireyleri ciddi yaptırımlara maruz bırakabilir.

Şirketimiz, kara para aklamayı kolaylaştıran işlemlere bilerek ve isteyerek girilmesini yasaklamaktadır. İtibarı zedelenmiş karşı taraflarla işlem yapılmasını ve/veya şüpheli veya yasa dışı ticari işlemlere ve ödemelere katılımı tespit etmek ve önlemek için olumlu adımlar atıyoruz. Honeywell, dünya çapında kara para aklamayı önleme yasalarına uymayı taahhüt eder ve yalnızca meşru ticari faaliyetler ve işlemlerde yer alan izin verilen taraflarla iş yapar.

Daha fazla bilgi için lütfen inceleyin:

[Kara Para Aklamayı Önleme Politikası.](#)

DENETİMLER VE SORUŞTIRMALAR

Hepimiz dış ve iç denetim ve soruşturmalara iş birliği 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 iş birliği 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 hakkında sizinle irtibata geçilirse, herhangi bir işlem yapmadan önce en kısa sürede Hukuk Departmanı ile iletişim kurmalısınız. Hukuk Departmanı, bir devlet soruşturması veya dava konusu içeren herhangi bir şirket içi soruşturma ya da denetim üzerinde birincil gözetime sahip olacaktır.

KAYIT YÖNETİMİ

Honeywell iş kayıtlarını, iş amaçları için gerekli olduğu sürece veya yasalar, vergi, mevzuat veya diğer standartların gerektirmesi halinde daha uzun süre saklamak ortak sorumluluğumuzdur. Bunun yanında, bu ticari kayıtları uygun şekilde ne zaman ve nasıl yok edeceğimizi bilmemiz gerekir. Çalışanlarımızın [Kayıt Yönetimi Politikası](#) bölümümüzde belirtilen tüm kurallara uyması gerekir. [Kayıt Yönetimi Politikası](#) kapsamında çeşitli kayıtların tutulması gereken süreye ilişkin rehberlik sağlayan Kayıt Saklama Planı mevcuttur. Honeywell, çalışanları kayıtlarını düzenli olarak gözden geçirmeye ve eski belgeleri [Kayıt Yönetimi Politikasına](#) uygun olarak düzenlemeye teşvik eder. Belgeleri Politikamıza uygun olarak temizlemek, kayıt saklama maliyetlerini düşürmeye yardımcı olur ancak bu eylemin belge imha kurallarına uygun olarak yapılması çok önemlidir.

Kontrolünüzdeki belgelerin bir dava veya devlet soruşturmasıyla ilgili olabileceğini biliyorsanız, bunları değiştirmeyin, gizlemeyin veya yok etmeyin. Bazı durumlarda, Hukuk Departmanı, aksi takdirde Honeywell'in [Kayıt Yönetimi Politikası](#) kapsamında imha edilebilecek bazı belgeleri saklamanız talimatını verebilir. Böyle durumlarda, Hukuk Departmanı tarafından verilen talimatları izlemelisiniz.

Honeywell'in dünya genelindeki herhangi bir ofisi tarafından acil müdahale gerektiren ve önemli yasal ve ticari postalar ve diğer yazışma

türleri alınabilir. Tüm Honeywell çalışanları, teslimat yönteminden bağımsız olarak tüm yazışmaları zamanında açmak, incelemek ve işlemek konusunda gerekli adımları atmalıdır. Honeywell ile ilgili herhangi bir fiili veya potansiyel yasal kovuşturma veya soruşturmadan haberdar olursanız, derhal Hukuk Departmanının bir üyesini bilgilendirmeli ve bunu aynı konuda üçüncü bir tarafla ilişki kurmadan önce yapmalısınız.

İPUCU

Şirket postası, e-posta veya diğer iletişim araçları yoluyla herhangi bir türde yasal bildirim alırsanız, derhal iletilmesi için bunu derhal Hukuk Departmanına ve/veya yöneticinize bildirmelisiniz.

MEDYADAN VE ANALİSTLERDEN GELEN SORULAR VE DIŞ KONUŞMA ETKİNLİKLERİ

Medyaya, finansal analistlere ve kamuoyuna açık ve doğru bilgi sağlamaya çalışıyoruz. Bu, dış paydaşlarımızla ilişkilerimizde dürüstlüğümüzü korumamıza yardımcı olur ve bu da kurumsal itibarımızı güçlendirir. Doğru bilgiler çok önemli olduğundan, yalnızca belirli kişilerin medya, finansal analiz uzmanı ve yatırım topluluğu üyeleri ile Honeywell'in adına iletişime geçme izni vardır. Medyadan bir bilgi talebi alırsanız, bu talebi Kurumsal İletişimler departmanına iletin.

Bir finansal analistten veya yatırım topluluğu üyesinden bir talep alırsanız, talebe kendiniz yanıt vermeyin ve ele alınması için talebi Yatırımcı İlişkileri Bölümü'ne iletin.

Bir Honeywell ürününü, sistemini, işletim yöntemini, araştırmasını veya kendi çalışmasını bir endüstri konferansında veya başka bir etkinlikte sunmak isteyen herhangi bir Honeywell çalışanı, doğrudan amirinden ve Hukuk Departmanından önceden onay almalıdır. Sunumlar, (i) mevcut Şirket marka standartlarına uygun olmalı; (ii) Şirketin Yatırımcı İlişkileri mesajıyla tutarlı olmalı; (iii) Şirket stratejisiyle tutarlı olmalı ve (iv) gizli veya tescilli bilgileri açıklamamalıdır. Siber güvenlik veya çevresel, sosyal ve yönetim (ESG) konularıyla ilgili sunumlar için ek onaylar gereklidir.

Daha fazla bilgi için lütfen şuraya bakın:

[Dış İletişim Politikası](#)

ONE HONEYWELL TOPLUMUMUZA VE DÜNYAYA DAVRANMA ŞEKLİMİZ

Bir Şirket olarak büyümek için, bizi ayakta tutan topluluklar üzerinde olumlu bir etki yaratmak için çalışmalıyız. Sadece yaşadığımız ve çalıştığımız topluluklara değil, aynı zamanda gezegenimize ve sakinlerine de saygı duymak ve onları korumak için çalışmalıyız.



ÇEVREYİ KORUMA

Faaliyet gösterdiğimiz toplumlarda sağlık, güvenlik ve çevre ile sosyal hususlara bağlıyız. Bu bağlılığın bir parçası olarak:

- Hastalık, yaralanma ve kirliliği önleyerek faaliyetlerimizin çevresel ayak izini en aza indiririz.
- Enerji, yakıt ve su verimliliğini artırarak, güvenlik ve emniyeti geliştirerek ve zararlı kirlenici emisyonlarını azaltarak sürdürülebilirlik profilimizi genişletme fırsatlarını aktif olarak teşvik ediyor ve geliştiriyoruz.
- Faaliyet gösterdiğimiz her yerde tüm sağlık, güvenlik, çevre ve yasal gerekliliklere uymayı taahhüt ediyoruz.
- Sağlık, güvenlik ve çevreye olan bağlılığımız, ürün, süreç ve hizmet tasarımı ve ürünlerimizin yaşam döngüsü yönetiminin ayrılmaz bir parçasıdır.
- Yönetim sistemlerimiz normal ve acil durumlarda hem insan sağlığını hem de çevreyi koruyan global bir standart uygulamaktadır.
- Tehlikeleri ve ilişkili riskleri (çalışanlar ve yükleniciler için), emisyonları, atıkları ve enerji ve su gibi kaynakların verimsiz kullanımını belirler, kontrol eder ve azaltmak için çaba gösteririz.

- Paydaşlara açığız ve toplumu koruyan yasaları, düzenlemeleri ve uygulamaları geliştirmek için topluluklarımızla birlikte çalışıyoruz.
- Yerel yasaların daha az katı olduğu durumlarda Şirketimizin kendi katı standartlarına uyarız.
- Kıdemli liderliğimiz ve bireysel çalışanlarımız sağlık, güvenlik ve çevre konuları ile ilgilenir ve taahhütlerimizi yerine getirmedeki rollerinden sorumludur.
- Kaydettiğimiz ilerlemeyi ölçüp düzenli olarak gözden geçiriyoruz ve sürekli gelişim için çabalıyoruz.

İş yeri sağlığı, güvenliği veya çevre ile ilgili bir endişeniz varsa, lütfen yerel amiriniz, Sağlık, Güvenlik, Çevre, Ürün Yönetimi ve Sürdürülebilirlik fonksiyonunun bir üyesi ile iletişime geçin veya [HSE web sitesini](#) ziyaret edin.



İNSAN HAKLARINA SAYGI

Honeywell'de, küresel faaliyetlerimizde ve tedarik zincirimizde insan ve iş yeri haklarını desteklemeye gönülden bağlıyız. Çalışanlara adil, onurlu ve saygılı davranılması gerektiğine inanıyor ve iş yerimizde her çalışanın söz sahibi olmasını sağlamaya çalışıyoruz. Bu taahhüt, Birleşmiş Milletler İş ve İnsan Hakları Kılavuz İlkeleri, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin On İlkesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İş Yerinde Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi gibi bağımsız kuruluşların önerdiği uluslararası insan hakları ilkelerine ve faaliyet gösterdiğimiz yargı bölgelerinin tüm geçerli yasalarına dayanmaktadır.

Davranış Kurallarımız ve [İnsan Hakları Politikamız](#), diğer Honeywell politikalarıyla birlikte, Kapsayıcılık ve Küresel Zihniyet, İşyerine Saygı, Örgütlenme Özgürlüğü, Güvenli ve Sağlıklı İş yeri, İş yeri Güvenliği, Çalışma Saatleri ve Ücretler, Zorla Çalıştırma ve İnsan Ticareti ve Çocuk İşçiliği gibi çok çeşitli insan hakları ve işyeri konularını ele alan uygulamalar ve standartlar oluşturur. 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 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 asla zorla, sözleşmeli veya gönülsüz işçi çalıştırmayız ve çocukların sömürülmesine, fiziksel cezaya veya istismara müsamaha göstermeyiz. Topluluklarımıza ve dünyamıza olan bağlılığımızın bir parçası olarak Honeywell, hiçbir insan kaçakçılığı veya diğer zorla çalıştırma vakalarına müsamaha göstermez. Ayrıca insan kaçakçılığı veya zorla çalıştırmaya başvuran hiçbir üçüncü taraf (aracılar veya tedarikçiler gibi) ile hiçbir zaman iş yapmayız. Honeywell, tedarikçilerin çalışanlarına onur ve saygıyla davranmalarını sağlamak için net beklentiler sağlayan Tedarikçi Davranış Kuralları'nı benimsemiştir.

Daha fazla bilgi için lütfen şuraya bakın:

[İnsan Hakları Politikası](#)



SIYASİ VE HAYİRSEVER KATKILARDA BULUNMAK

Şirketimiz siyasi sürecin topluluklarımızı birçok yönden zenginleştirdiğini bilmektedir. İnanc ve vicdan özgürlüğü vazgeçilmez haklardır ve fikirlerimizi sansür tehdidi olmadan sözlü, yazılı veya resimli olarak aktarma özgürlüğümüz mevcuttur. Ancak, bu tür faaliyetlere katıldığımızda, bunu kendi zamanında, masrafları bize ait olmak üzere yapmalı ve faaliyetlerimizin Kurallarla gelişmemesini sağlamalıyız.

Honeywell varlıklarını kişisel siyasi faaliyetler için kullanmamalıyız. Ayrıca, Devlet İlişkileri birimi tarafından yetkilendirilmedikçe Honeywell adına hiçbir siyasi faaliyette bulunmamalıyız. Başta size bağlı olarak çalışanlar olmak üzere hiçbir çalışanı özel amaçlarınıza hizmet etmeye zorlamayın.

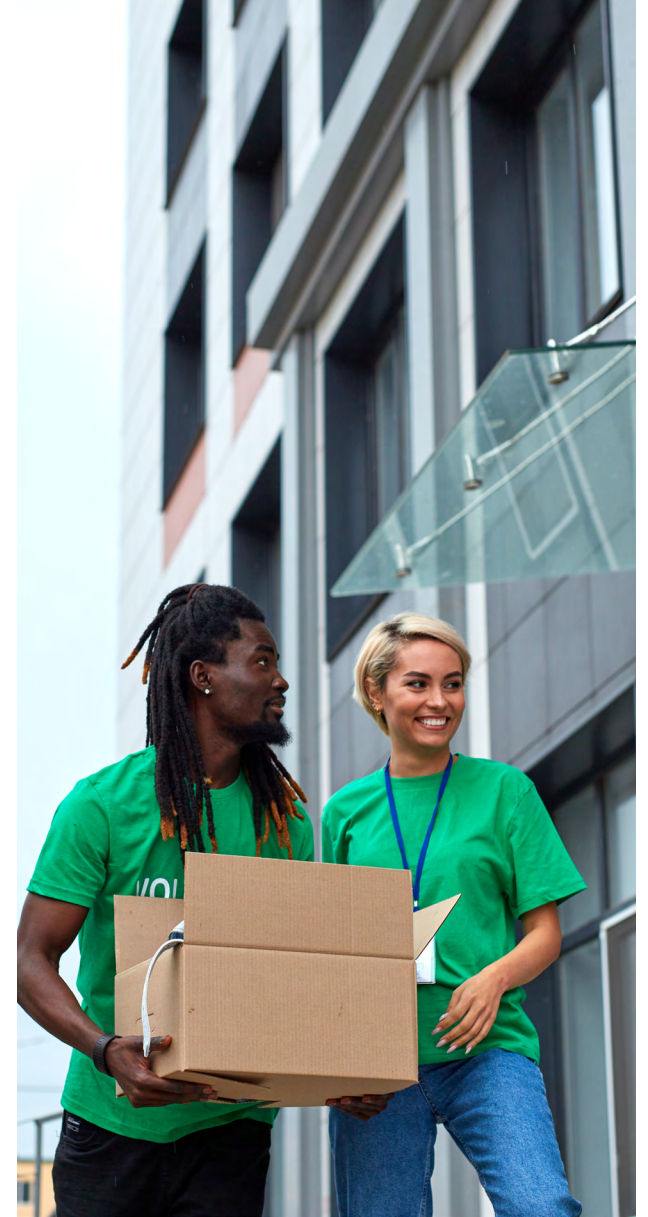
Honeywell çalışanları ilgili yurttaşlar olarak kendi seçtikleri adaylara kişisel katkı yapmakta özgürdür. ABD vatandaşı olan veya ABD’de oturma iznine sahip çalışanlar, bazı hukuki şartları yerine getirmesi koşuluyla Honeywell Uluslararası Siyasi Eylem Komitesine (HIPAC) katılabilir. HIPAC’a katılmaya uygun olup olmadığınızı belirlemek için Devlet İlişkileri birimiyle veya iş biriminizin genel danışmanı ile iletişime geçin.

Lobi faaliyetleri sıkı düzenlemelere tabidir. Bu nedenle, Devlet İlişkileri işlevinden yetki almaksızın Honeywell adına yasama, düzenleme, politika

veya diğer hükümet eylemlerini etkilemek amacıyla devlet yetkilileriyle herhangi bir bağlantı kuramayız. Daha fazla bilgi için lütfen [Hükümet İlişkileri Politikamızı](#) inceleyin.

Honeywell, Şirket faaliyetlerinin her adımında sosyal sorumluluğa kendini adanmıştır. Çoğu zaman Şirket, yerel topluluklarımızdaki hayır amaçlı etkinlikleri destekler. Honeywell, hem hayır kurumu hem de faaliyet; yönetim, Hukuk Departmanı veya Honeywell Hometown Solutions tarafından onaylandığı sürece bu tür hayır faaliyetlerinde bulunabilir.

Onaylanmamış bir hayır kurumu veya başka bir bağış toplama etkinliği için para toplamak amacıyla Honeywell ağı üzerinden e-posta gönderemezsiniz. Buna ek olarak, Şirket zamanı da dahil olmak üzere Honeywell varlıklarını kişisel hayır işleri için kullanamazsınız.



ULUSLARARASI TİCARET KONTROLLERİ

Honeywell, yürürlükteki tüm ticaret yasalarına uymayı taahhüt eder. Buna ithalat ve ihracat kontrolü, ticaret, yaptırımlar ve Boykot Karşısı yasaların yanı sıra Şirketimizin iş yaptığı ülkelerdeki düzenlemeler de dahildir.

Malların ve ihracatı kontrol edilen ürünlerin, teknolojilerin ve hizmetlerin ithalatıyla uğraşan bizlerin, yürürlükteki düzenlemeleri anlama ve bunlara uyma yükümlülüğümüz bulunmaktadır. Bunlara ithalat ve ihracat yasaları, ticaret yaptırımları, teknoloji kontrol planları, belirli işletmelere veya tesislere uygulanabilecek ihracat lisansı yetkilendirmelerinin koşulları ve hükümleri dahildir.

İHRACAT KONTROL YASALARI

İhracat kontrol yasaları, malların, hizmetlerin ve teknolojinin bir ülkeden başka bir ülkeye transferini düzenler. İhracat denetlemeleri, ihracat denetimli teknik verileri içerebilecek farklı sunuculara e-posta aktarımları erişimi ve teknik tartışmalar dahil olmak üzere, ulusal sınırlar arasında birçok türde teknoloji veya teknik bilgi alışverişini yönetir. ABD ihracat yasaları ve düzenlemeleri, ihracat denetimli teknik verilerin ABD'deki ABD'li olmayan kişilere iletilmesini ve/veya paylaşılmasını (elektronik, sözlü veya görsel olarak) da denetler.



İTHALAT KONTROL YASALARI

İthalat yasaları ve yönetmelikleri, malların ithalatını yönetir. Bu yasalar yalnızca izin verilen ürünlerin ithalatçı ülkeye girmesini ve bu ürünler için doğru ücret ve vergilerin ödenmesini sağlar. Honeywell, diğer şeylerin yanı sıra, ithal edilen tüm malların emtia/isimlendirme, ticari değer ve menşe ülkesi hakkında doğru bilgileri muhafaza etmelidir.

YAPTIRIM YASALARI

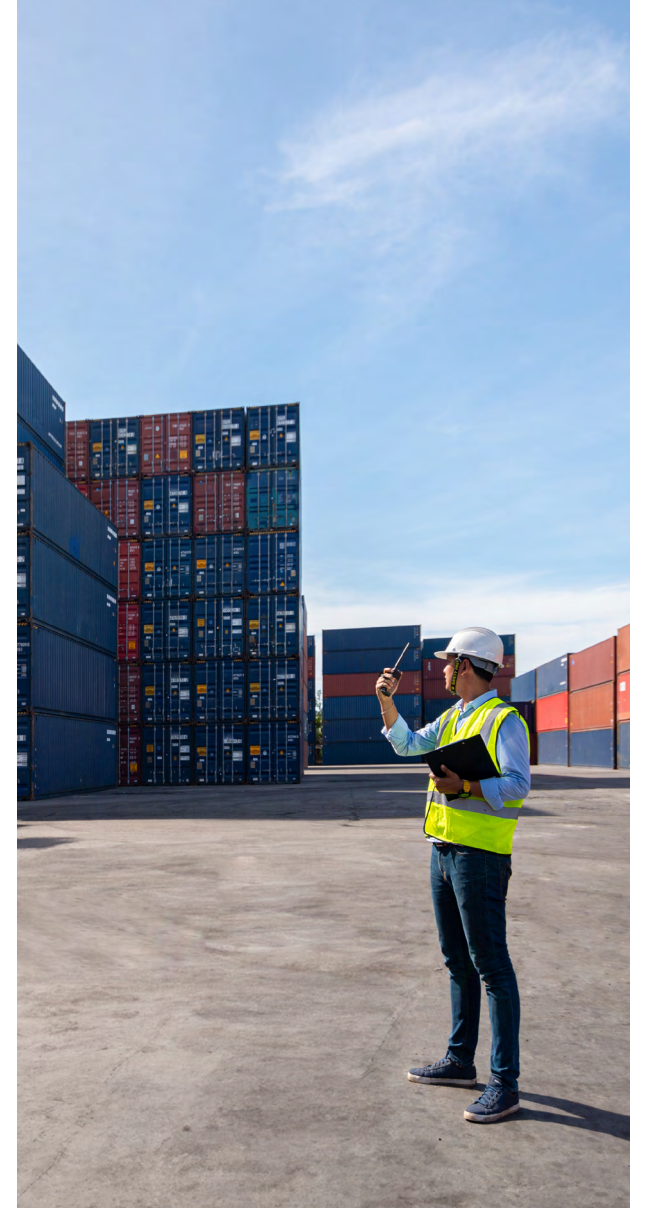
Ticari yaptırım yasaları ve yönetmelikleri, belirli ülkeler/yetki alanları, kuruluşlar, endüstriler, bireyler ve uçaklar/gemiler ile işlemleri kısıtlayan ve/veya yasaklayan çok çeşitli siyasi ve/veya ekonomik önlemleri düzenler. Belirli bir işleme uygulanabilecek yaptırım türlerinde, bunlarla sınırlı olmamak üzere, geniş bir çeşitlilik vardır: belirli bir ülke/yetki alanı üzerinde kapsamlı yaptırımlar; tüzel kişiler, bireyler ve uçaklar/gemiler üzerinde belirli yasaklar; ve/veya bir işlemin finansmanı veya faaliyetleri üzerinde belirli kısıtlamalar. Honeywell, üçüncü taraflarla herhangi bir ilişkiye girerken ticari yaptırımların sonuçlarını dikkate almalıdır.

BOYKOT KARŞITI

ABD'nin boykot karşıtı yasaları, ABD'nin desteklemediği bir boykota bireylerin ve kuruluşların katılmasını yasaklamaktadır. Boykot karşıtı yasalar, ABD şirketlerinin ABD politikalarına aykırı diğer ülkelerin dış politikalarını uygulamak için kullanılmasını önlemeye yardımcı olur. Honeywell, ABD hükümeti tarafından onaylanmayan yabancı boykotlara iş birliği yapmaz. Herhangi bir boykotla ilgili bir talep almamız halinde, talebe yanıt vermemeli ve karara bağlanması için talebi derhal Antiboycott@Honeywell.com adresine bildirmeliyiz; gerekli raporlama da buna dahildir.

Uluslararası Ticaret Denetimleri hakkında daha fazla bilgi için lütfen bakın:

[İhracat Uyumu](#), [İthalat Uyumu](#) ve [Yaptırım Uyumu](#) ve [Boykot Karşiti](#) politikaları.



KURALLARIMIZDAN 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. Yönetim Kurulu üyeleri veya Honeywell'in üst düzey yöneticileri için tüm feragatler, Yönetim Kurulu'nun ön onayını gerektirir ve yönetmelik veya yasa tarafından gerekli görüldüğünde derhal açıklanır. Bir feragat verildiğinde, Kurul, Şirketi ve hissedarlarını korumak için uygun kontrollerin yapılmasını sağlar.



Honeywell International Inc.

855 S. Mint Street
Charlotte, NC 28202
www.honeywell.com

Ağustos 2025'te güncellendi
© 2025 Honeywell International Inc.

Honeywell