



CODE OF BUSINESS CONDUCT

Honeywell

CEO'MUZUN MEKTUBU



Sevgili Futureshaper:

Honeywell'de Temel İlkelerimiz - Dürüstlük ve Etik, İş Yerinde Saygı, Kapsayıcılık ve Çeşitlilik - 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 büyümeye 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'in Temel İlkeleri	7
Honeywell'in altı davranışıyla hareket edin	8
Kurallarımıza Giriş	10
Kurallarımıza Uyması Gereken Kişiler.....	12
Ortak Yükümlülüklerimiz.....	12
Yönetici ve Süpervizörlerin Ek Yükümlülükleri	12
Yasalara Uygunluk.....	13
Tavsiye Alma ve Endişeleri Dile Getirme	14
Honeywell Misillemeye Müsamaha Göstermez.....	15
One Honeywell Birbirimize Davranma Şeklimiz.....	16
Karşılıklı Saygı ve Pozitif Bir İş Yeri Oluşturma	17
İş Yerinde Çeşitliliği ve Kapsayıcılığı Kucaklama	17
Kişisel Verileri Koruma	18
Madde İstismarı.....	20
Şiddetten Uzak Bir İş Yeri.....	20
Sağlıklı ve Güvenli Bir İş Yeri Oluşturma.....	21

One Honeywell Şirketimizin Çıkarlarına En Uygun Şekilde Davranma Yöntemleri.....	23
Çıkar Çatışmalarından Kaçınma.....	24
Hediyeler ve İş Eğlence Etkinlikleri.....	24
Finansal Çıkarlar	26
İkincil İstihdam	27
Arkadaşlar ve Aile Üyeleriyle İş Yürütme.....	27
Uygunsuz Bağlı Çalışma İlişkileri.....	28
Uygunsuz Kişisel Çıkarlar	28
Kurumsal Fırsatlar.....	29
Şirket Varlıklarının ve Bilgilerinin Korunması	29
Honeywell'in Fiziksel Eşyaları	29
Honeywell'e Ait Gizli Bilgiler	29
Honeywell'e Ait Fikri Mülkiyet.....	31
Başkalarının Fikri Mülkiyet Haklarına Saygı Duyma.....	31
Bilgi Teknolojisi Kaynaklarının Kullanılması	32
Sosyal Medya ve Ağ Siteleri	34
İçeriden Bilgilendirmenin Önlenmesi.....	35
One Honeywell Müşterilerimize Davranma Şeklimiz	36
Kaliteli Ürün ve Hizmet Sağlama.....	37
Açık ve Dürüst Bir Şekilde İş Arama.....	37
Ticari Rüşvet ve Devlet Yetkililerine Uygunsuz Ödeme Yapılmaması.....	38
Uluslararası Rekabet Yasalarına Uygunluk	40
Doğru Faturalandırma Prosedürlerinin İzlenmesi.....	42
Müşteriye Ait Gizli Bilgilere Saygı Duyma	42
Kamu Müşterileriyle Etkileşim.....	42

One Honeywell Tedarikçilerimize Davranma Şeklimiz 44

Uzun Vadeli Tedarikçi İlişkileri Geliştirme45

Tedarikçi Varlıklarını Koruma45

One Honeywell Hissedarlarımıza Davranma Şeklimiz 46

Dürüst ve Doğru Defter ve Kayıtlar47

Finansal Açıklamalar ve Dolandırıcılık49

Denetimler ve Soruşturmalar49

Kayıtların Yönetimi.....50

Medya ve Analiz Uzmanlarının Soruları ve Dışarıda Konuşma Etkinlikleri51

One Honeywell Sağlık, Çevre ve Güvenlik 52

İnsan Haklarına Saygı53

Siyasi Yardım ve Bağış Yapma53

Uluslararası Ticaret Kontrollerine Uygunluk55

Kurallarımızdan Feragat56



HONEYWELL'İN TEMEL İLKELERİ

Honeywell, tüm çalışanların İş Davranış Kurallarına ve üç Temel İlkemize tamamen uymalarını beklemektedir: Dürüstlük ve Etik, İş Yerinde Saygı, Kapsayıcılık ve Çeşitlilik. Bu Temel İlkelere bağlılığımız, Honeywell çalışanlarından birinci derecede önemli bir beklentimizdir.



DÜRÜSTLÜK VE ETİK

İşimizi doğru
şekilde yaparız ya
da uzaklaşırız.



İŞ YERİNDE SAYGI

Birbirimize
adil ve saygılı
davranırız.



KAPSAYICILIK VE ÇEŞİTLİLİK

Düşünce
ve deneyim
çeşitliliğine değer
veririz.

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'in altı davranışıyla hareket edin

Honeywell'in yeni davranışları, sonuçlara ulaşmakla birlikte, günümüz pazarında başarılı olmak için neyin gerekli olduğunu ve kültürümüzde neyin önemli olduğunu daha da netleştirecek.

MÜŞTERİLER İÇİN YENİLİK YAPIN VE DEĞER OLUŞTURUN

Dünyayı müşterinin gözünden görün, dahili ve harici olarak. 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 ile ve amaç doğrultusunda 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 süreçler ve sistemlerden faydalanın. Kararları, gerçeklere ve verilere dayanarak teşvik edin. Meraklı olun ve en iyi fikirleri paylaşmanıza yardımcı olacak yeni şeyler yapmanın yollarını keşfedin.

BİRLİKTE KAZANALIM

Birlikte daha güçlü olduğumuz için işletmeler, coğrafyalar ve işlevler arasında iş birliği yaparak ONE Honeywell'i düşünün. Çalışanlarımız, ürünlerimiz, hizmetlerimiz ve çözümlerimizi savunun ve rakipleri geride bırakın. 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

İSTİSNAİ YETENEKLERİ İŞE ALIN

Yüksek kaliteli yetenekleri işe alın, elde tutun ve geliştirin. İnsanların ellerinden geleni yapmalarına izin verilen pozitif ve kapsayıcı bir ortam oluşturun. Herkesi daha iyi hale getirmek amacıyla geri bildirim isteyin, verin ve kabul edin. Sağlam halefiyet planları oluşturun. Kendiniz ve diğerleri için yüksek standartlar belirleyin. Örnek olarak liderlik edin.

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. Aksiyon ve hız konusunda eğilim gösterin.

CESUR OLUN

Doğru olduğuna inandığınız konularda cesur adımlar atın. İmkansız görünen hedefleri üstlenin ve konfor alanınızın dışına çıkın. Yineleyin, test edin, deneyin, ölçülü riskler alın. Sonuç planlandığı gibi olmasa bile sonuçların sorumluluğunu alın. Sorunları açıkça ve doğrudan paylaşın ve onlarla yüzleşin. Gerekliğinde popüler olmak konusunda şeffaf ve rahat olun.

KURALLARIMIZA GİRİŞ

Honeywell'in Her Birimizden Beklentisi

Şirketimizin büyümesi hepimizle başlar: Şirketimizin karakterinin temeli biziz ve liderliğinin ve başarısının merkezinde biz yer alırız.

Honeywell İş Yeri Davranış Kuralları (Kurallarımız), tüm işlerimizde her birimize Honeywell'in dürüstlük ve uyum standartlarına ilişkin rehberlik sağlaması için tasarlanmıştır. Kurallarımız, Temel İlkelerimizin ve Honeywell Davranışları'nın ayrılmaz bir parçasıdır. One 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:





Kurallarımıza Uyması Gereken Kişiler

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 Yükümlülüklerimiz

Hepimizin, Honeywell'deki iş sorumluluklarımız için geçerli olan diğer Şirket politikaları, prosedürleri ve yönergelerinin yanı sıra Kuralları bilme ve bunlara uyma konusunda kişisel yükümlülüğü vardır. Bunların çoğu, Kuralların uygun bölümünde belirtilmiştir. Diğerlerine de [Honeywell Politika Kılavuzu](#)'ndan ulaşılabilir. 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 ya da bunların sorumluluk kapsamınıza nasıl uygulanacağını anlamak için yardıma ihtiyacınız varsa "Tavsiye Alma ve Endişeleri Dile Getirme" bölümünde listelenen herhangi bir kaynaktan rehberlik isteyin.

Yönetici ve Süpervizörlerin Ek Yükümlülükleri

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 Çeşitliliğe yönelik rol modeller olarak hareket etmelidir. Aynı zamanda, yönetici ve süpervizörler kendilerine bağlı çalışanların soru ve endişelerini misilleme korkusu olmadan rahatça öne sürebilmesini, her türlü soru ve endişenin profesyonel bir şekilde ve zamanında ele alınmasını ve ticari sonuçlar elde etmek için dürüstlük ve uygunluk standartlarımızdan ödün vermememizi sağlamalıdır.

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 olmadığına ilişkin şüpheleriniz varsa “Tavsiye Alma ve Endişeleri Dile Getirme” bölümünde değinilen yollardan birine başvurarak yardım istemeniz gerekir.

Yasalar ve düzenlemeler karmaşıktır; değişebilir ve genellikle ülkeden ülkeye farklılık gösterir. Şirket politikaları da değiştirilebilir ve faaliyet gösterdiğimiz ülkeye bağlı olarak büyük ölçüde farklılık gösterebilir. Bu nedenlerle, kendi 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 olan politika, uygulama veya yasayı takip etmeniz gerekir. Olası bir eylemin yasalılığı veya uygunluğu konusunda şüpheleriniz varsa “Tavsiye Alma ve Endişeleri Dile Getirme” bölümündeki adimleri izleyerek tavsiye alın.

Bu Kuralların, Honeywell Politika Kılavuzunda yer alan belli başlı Kurumsal politikalar ile uyumlu olması ve bunlara gönderme yapması amaçlanmaktadır. Honeywell Politika Kılavuzu bu Kurallarda verilen ayrıntılardan daha fazlasını içerebilir. Bazı durumlarda, Politika Kılavuzu bu Kurallarda ele alınmayan politikaları içerebilir. [Honeywell Politika Kılavuzu](#), Honeywell Digital Workplace'te bulunur.

Çalışma haklarımızın faaliyet gösterdiğimiz ülkelerin yasalarına ve çalıştığımız yerlerdeki kurallara tabi olduğu unutulmamalıdır. Kurallarımız, Honeywell'in bir işveren 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 nedente sonlandırma hakkına sahip olduğunuz ve Honeywell'in de yürürlükteki yasalara uygun olarak bu hakkı kullanabileceği anlamına gelir. Yerel yasaların bu Kurallardaki hükümlerden farklılık gösterdiği durumlarda çalıştığınız ülkenin yasalarına uyun.

Tavsiye Alma ve Endişeleri Dile Getirme

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

- Yöneticiniz veya süpervizörünüz
- İnsan Kaynakları temsilciniz
- [Dürüstlük ve Uyum Temsilcileriniz \(I&C Temsilcileri\)](#) veya [Etik Elçileriniz](#)
- Hukuk Departmanı üyesi veya Global Güvenlik görevlisi
- [Dürüstlük ve Uyum Departmanı](#) üyesi
- [Honeywell yerel şikayet ve ihtilaf süreçleri](#)
- [ACCESS Dürüstlük Yardım Hattı](#)

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

Amerika Birleşik Devletleri'nden 800-237-5982, Amerika Birleşik Devletleri dışındaysa ek ülke listesindeki özel yardım hattı numaraları için [Access Dürüstlük Yardım Hattı Portalına](#) bakın

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

Honeywell International Inc.
Dikkat: ACCESS Yardım Hattı
855 S. Mint Street Charlotte,
North Carolina 28202

access.integrity.help@honeywell.com



Bu Kuralların, Şirket politikasının veya geçerli herhangi bir yasanın veya yönetmeliğin ihlalini içerebilecek bir durumun farkına varırsanız bunu bildirmekle yükümlüsünüz. Kurallarımıza veya Şirket politikalarımıza uymamanın ciddi sonuçlar doğurabileceğini lütfen unutmayın. Bu sonuçlar iş akdinin feshine varabilecek disiplin cezalarının yanı sıra muhtemel hukuki ve cezai sonuçlar doğurabilmektedir.

Honeywell; yasalara, Şirket politikasına ve Şirketin kapsamlı bir soruşturma yürütme ihtiyacına uygun olarak tüm raporları mümkün olduğu ölçüde gizli tutacaktır. İhlal şüphesi içeren durumları kendinizi tanıtarak veya adınızı belirtmeden rapor edebilirsiniz. Avrupa'da, anonim raporlamayı kısıtlayan kurallara uygunluk sağlamak için belirli süreçler uygulanmaktadır. Her türlü sorunuzda [Dürüstlük ve Uyum Departmanı](#) ile iletişim kurabilirsiniz.

Tüm raporlar vakit geçirmeden ve kapsamlı bir şekilde, yürürlükteki yasalara uygun olarak araştırılır ve Hukuk Departmanının tavsiye ve onayı üzerine uygun makamlara bildirilebilir. 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 olur. Gerektiğinde Kural ihlalleri için uygun düzeltici eylem veya disiplin cezası uygulanacağı vurgulanmalıdır.

Honeywell Misillemeye Müsamaha Göstermez

Soru ve endişelerinizi çekinmeden öne sürmeniz önemlidir. Honeywell iyi

niyetle bildirdiğiniz fiili veya olası usulsüzlük karşısında size herhangi bir şekilde misilleme uygulanmasına izin vermeyecektir. "İyi niyetle" bir bildirimde bulunmak, bildirimizin dürüst, samimi ve bilginiz kadarıyla eksiksiz olduğu anlamına gelir.

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



ONE HONEYWELL BİRBİRİMİZE DAVRANMA ŞEKLİMİZ

SHAPING AN INCLUSIVE
& DIVERSE FUTURE



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, alt pozisyona düşürme, transfer, disiplin, işten çıkarma veya fesih, tazminat, tesislerin kullanımı ve eğitim veya ilgili programların seçimi dahil olmak üzere istihdam ilişkisinin tüm aşamaları için geçerlidir.

Karşılıklı Saygı ve Pozitif Bir İş Yeri Oluşturma

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 taciz yapıldığını biliyor veya yapıldığından şüpheleniyorsanız durumu "Tavsiye Alma ve Endişeleri Dile Getirme" bölümünde anlatılan yöntemlerden biriyle vakit geçirmeden bildirmeniz gerekir.



Daha fazla bilgi için [İş Yerinde Taciz Politikamıza](#) bakın.

İş Yerinde Çeşitliliği ve Kapsayıcılığı Kucaklama

Ayrıca, kapsayıcılığı ve çeşitliliği savunan bir iş yerini desteklemeye gönülden bağlıyız. Honeywell farklı geçmiş, deneyim ve fikirlerle yansıtılan çeşitliliğe saygı duyar ve değer verir. Çalışanlarımız bizim en büyük farkımızdır ve farklı geçmişlere, bakış açılara, deneyimlere ve kültürlere sahip çalışanlara sahip olmak, yüksek performanslı bir ortamı destekleyen çeşitli fikirler getirir.

İş yerimiz, içinde faaliyet gösterdiğimiz toplulukların çeşitliliğini yansıtan bir iş yeridir. Cinsiyet, ırk, renk, etnik köken, yaş, dini inanç, ulusal köken, duygusal veya cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, engellilik, medeni durum, gazilik durumu, vatandaşlık veya alınması yaklaşan vatandaşlık veya kanunla korunan diğer özellikler ne olursa olsun; tüm çalışanlarımız için kapsayıcı, güvenli ve saygılı bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt ederiz. 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 [Eşit İstihdam Fırsatı](#) ve [Engelli Çalışanlar ve Başvuru Sahipleri](#) politikalarımıza bakın.

Kişisel Verileri Koruma

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, oturum 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 ulaşılabiliyorsa kişisel verilerin işlenmesinden kaçınmalıyız. Kişisel verileri, Şirket içindeki veya dışındaki, bilgilere iş için ihtiyaç duymayan hiç kimseye paylaşmamalıyız. Kişisel verileri artık gerektiğinde ve [Kayıt Yönetimi Politikası](#)'na uygun olarak silmeli ve kişisel verileri her zaman uygun şekilde güvenceye almak için adımlar da atmamız.

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 Departmanıyla irtibata geçmemeniz durumunda Şirketimiz para ve/veya düzenleyici cezalara tabi tutulabilir.

Honeywell, kişisel verileri işlerken yürürlükteki yasalara ve Şirket politikalarına uyar. Daha fazla bilgi için [Veri Gizliliği Politikası](#), [Kayıt Yönetimi Politikası](#), [Bilginin Kabul Edilebilir Kullanımı Politikası](#) ve [Bilgi Sınıflandırma ve İşleme Politikası](#) belgelerimize bakın.



S: Bir mühendis olan Tom, doğum günü tebriği gönderebilmek için departmanındaki her bir iş arkadaşının doğum tarihini ve adresini içeren bir rapor istedi. Tom'a istenen bilgiler sağlanmalı mı?

Y: Hayır. Kişisel veriler yalnızca uygun iş amaçları için paylaşılabilir ve kullanılabilir. İş arkadaşlarının doğum tarihlerini toplamak ve iş arkadaşlarının evlerine kişisel yazışmalar göndermek uygun bir iş amacı olarak kabul edilmez.

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

Y: Hayır. Sosyal güvenlik numaraları ve diğer ulusal tanımlayıcılar, son derece gizli olan ve her zaman şifrelenmesi gereken ve yalnızca vergi gibi kesinlikle gerekli olduğunda kullanılabilen Honeywell'in "hassas tanımlama verileri" adını verdiği özel bir kişisel veri kategorisini oluşturur. Mary, hassas tanımlama verileri veya başka kişisel veriler içeren dosyaları kişisel bir e-posta adresine gönderemez. Mary, evden çalışmak için yetki verilen bir ağ ve bilgisayar cihazı kullanılmalıdır.

S: Peoplesoft erişimine sahip bir İK uzmanı olan Mary, sigorta avantajları sağlamak amacıyla çalışan kişisel verilerini içeren bir dosyayı harici bir satıcıya sağlama talebi aldı. Mary dosyayı göndermeli midir?

Y: Mary, satıcının meşru bir iş amacı için bu verileri almaya yetkili olduğunu ve Honeywell ile yürürlükte olan uygun bir veri gizliliği sözleşmesine sahip olduğunu doğrulamalıdır. Ayrıca, Mary dosyayı kendisi göndermemeli; yalnızca [İK Yardım](#), çalışanların kişisel verilerini harici olarak paylaşmaya yetkili olduğundan, talebi [İK Yardım](#)'a iletmelidir.

Madde İstismarı

Madde istismarı güvenli bir şekilde çalışma becerimizi kısıtlayarak hepimizi tehlikeye sokar. Bu nedenle; alkol, yasal olmayan madde, kötüye kullanılan reçeteli ilaçlar veya reçetesiz ilaçların etkisi altındayken Honeywell adına çalışmamız hiçbir suretle 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 izin verilen hediye amaçlarıyla kapalı bir kapta aktarılması ya da izin verilen bir Şirket etkinliğinde makul ölçüde kullanılması şartıyla bu kuralda bir istisna oluşturmaktadır.

Daha fazla bilgi için [İş Yerinde Alkol ve Uyuşturucu Politikamıza](#) bakın.

Şiddetten Uzak Bir İş Yeri

İş yerimizde sağlık ve güvenlik taahhüdümüzün bir parçası olarak her türlü şiddet eylemini veya tehdidini önlemeye çalışırız. Şiddet veya şiddet tehdidi eylemlerine karışan kişiler, iş akdinin feshedilmesi dahil olmak üzere, disiplin cezalarına ve yasal takibata tabi tutulabilir. Tüm tehditleri ve şiddet eylemlerini derhal süpervizörünüze, yerel

İnsan Kaynakları temsilcinize veya [Honeywell Global Güvenlik](#) birimine bildirmelisiniz. Bir kişinin acil olarak müdahale edilmesini gerektiren bir tehlikede olduğunu düşünmeniz durumunda yerel makamlarla da irtibata geçmelisiniz.

Daha fazla bilgi için [Şiddet Önleme Politikamıza](#) bakın.



Sağlıklı ve Güvenli Bir İş Yeri Oluşturma

Sağlık, güvenlik ve çevre konularını işimizin tüm yönlerine entegre ederek insanlarımızı ve çevreyi koruyor, sürdürülebilir büyüme ve hızlandırılmış üretkenlik sağlıyor, geçerli tüm düzenlemelere uyumu teşvik ediyor ve dünyamızın sürdürülebilir kapasitesini genişleten teknolojileri geliştiriyoruz. Sağlık, Güvenlik ve Çevre (HSE) Yönetim Sistemimiz değerlerimizi yansıtır ve iş hedeflerimize ulaşmamıza yardımcı olur. HSE yönetim sistemimize bağlılık; çalışanlarımızın, topluluklarımızın ve çevremizin güvende kalmasını sağlamaya yardımcı olur. HSE sorunlarıyla ilgili bilgileri bildirme gerekliliği dahil olmak üzere HSE 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 Honeywell tesisine uygunsuz bir şekilde erişmeye çalıştığını düşünüyorsanız [Honeywell Global Güvenlik](#) ile iletişime geçin.

S. Rosalie, müşteri tesislerinde ekipman bakımı sağlayan bir saha teknisyeni olarak çalışıyor. Bir servis ziyareti sırasında Rosalie'den acele etmesi ve olağan bir iş tehlike analizini tamamlama adımını atlaması isteniyor. Rosalie, bu değerlendirmeyi atlamanın, tehlikeleri belirlemeye yönelik Honeywell gerekliliklerine aykırı olduğunu biliyor, ancak müşteri, ekipmanı gecikmeden tekrar çevrimiçi duruma getirebilmek için işi tamamlaması için onu acele ettiriyor. Kendisi bu alanda daha önce beklenmedik herhangi bir tehlike olmadan birçok kez çalıştığına göre, müşteriyi memnun etmek için tehlike değerlendirmesini atlayıp işi daha hızlı tamamlamalı mı?

Y. Hayır, yine de yapması gereken işlemler var. HSEPS Yönetim Sistemimiz, gereklilikleri belirler ve potansiyel riskleri belirlemek ve yönetmek için iş tehlikesi değerlendirmeleri yapmak gibi programlar oluşturur. Tüm Honeywell gereklilikleri gibi, çalıştığımız her yerde HSE gerekliliklerine uyulmalıdır. Rosalie, Honeywell gerekliliklerini müşteriyi görüşmeli ve ardından işi tamamlamadan veya işi durdurmadan önce iş tehlike değerlendirmesini tamamlamalı ve müşteriyi bir çözüm bulması için bu durumu süpervizörüne iletmelidir.

S Qiang, tehlikeli kimyasalları işlemek için kullanılan eldivenlerin toplanmasından ve bunların üretim katının diğer tarafında bulunan yasal olarak gerekli atık konteynerine atılmasından sorumludur. Tesis tarafından büyük bir kontratın hızlı bir şekilde doldurulması gerektiğinde Tesis Müdürü, tüm çalışanlardan güvenli ancak hızlı bir şekilde programa uymalarını ister. Normal çöp kutuları, Qiang'ın çalışma yerinin tam yanında yer almaktadır. İş arkadaşlarının kontrat siparişini doldurmalarına yardımcı olmak için Qiang, tehlikeli kimyasalları işlemek için kullanılan eldivenleri normal çöp kutularına atabilir mi?

Y. Hayır, yine de yapması gereken işlemler var. Honeywell'in HSE yönetim sistemi, bir tesisteki potansiyel riskleri ve gereksinimleri değerlendirmenin bir parçası olarak, tesisin operasyonları için geçerli

yasal gereksinimlere bakar ve bu yasal gereksinimlerin karşılanmasını sağlamak için programlar oluşturur. Honeywell, faaliyet gösterdiği her yerde HSE yasaları da dahil olmak üzere tüm yasalara uyar; bu nedenle Qiang, öngörülen atık imha uygulamalarını izlemeye devam etmelidir. Ancak, tesisinin sürekli iyileştirme işlemleri sayesinde, izin verilen atık imha kaplarını çalışma yerine yakın bir yere yerleştirerek kirli eldivenlerin nakliye süresini azaltmak için Yalın ilkeleri kullanma olanağını öne sürmelidir.

S. Henry, yeni bir ürünün üretimini başlatılmasında proje yöneticisidir. Proje, programın gerisinde kalmıştır ve ekip, tempoyu artırmak için heyecanlı bir durumdadır. Haftalık bir proje toplantısında satıcı firma ortağı, proje için ihtiyaç duyulan bazı yeni makinelerin satın alınmasının ve kurulmasının, ekipmanın yasalara

uygun olması ve ek bir güvenlik incelemesine gerek olmaması nedeniyle bahseder. Zamandan kazanmak ve projeyi tekrar programa uydurmak için Henry, gerekli HSE incelemesi olmadan yeni ekipmanın satın alınmasına izin vermeli midir?

Y. Hayır, yine de yapması gereken işlemler var. Henry, Honeywell'in yanı sıra geçerli tüm uyumluluk gerekliliklerini karşıladığından emin olmak için önerilen ekipmanın gözden geçirilmesi için bir HSE temsilcisiyle çalışmalıdır. Satıcı ekipmanın uyumlu olduğunu belirtse de ekipmanın Honeywell gereksinimlerini karşıladığını doğrulamak amacıyla bir inceleme yapıldığından emin olmak için HSE'yi devreye sokmak Henry'ye bağlıdır. İncelemeyi atlamak, güvenlik düzenlemelerinin ihlaline ve Henry'nin iş arkadaşları için potansiyel bir güvenlik riskine neden olabilir.

ONE HONEYWELL ŞİRKETİMİZİN ÇIKARLARINA EN UYGUN ŞEKİLDE DAVRANMA YÖNTEMLERİ

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



Çıkar Çatışmalarından Kaçınma

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 derhal süpervizörünüzle konuşarak veya [Çıkar Çatışması Gönderim Portalına](#) göndererek bunu açıklamanız gerekir. Çıkar çatışmaları, önceden açıklanmaları halinde çoğu zaman kolayca engellenmektedir.

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

Hediyeler ve İş Eğlence Etkinlikleri

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; 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 yapıırken 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.

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

Y: Denisha'nın tarafsızlığı hakkında bir soru sormadıkları sürece, ara sıra verilen yemekler ve sembolik hediyeler genellikle kabul edilebilir. Müşterilere yönelik eğlence ve hediyeler hakkında önceden süpervizörünüzle görüşmeniz gerekir. Süpervizör, yemeğin iş amacını, ortamını ve maliyetini ve satıcının [ABD Devlet Yetkilileri için Ticari Nezaket İcabı davetlerinin](#) sıklığını değerlendirmelidir.

S: Anna, hem özel hem de devlet müşterileri için katılımcılara yemek ve hediyelerin sağlanacağı bir VIP etkinlik planlıyor. Yerel yasalar, bazı devlet yetkilileri için hediye ve ağırlamanın değerini kısıtlamaktadır; bu da, bazı katılımcıların yemek ve/veya hediyeleri alamayacağı anlamına gelmektedir. Anna, bazı konukların hediye almamasının konuklara saygısızlık olacağını düşünüyor, bu nedenle tüm katılımcılara aynı hediyeleri vermeyi sürdürmek istiyor. Anna ne yapmalıdır?

Y: Genel olarak Honeywell çalışanları, Honeywell'in politikalarına ve geçerli yasalara uygun olarak hediye ve konuk ağırlama sağlayabilir. Bu durumda, Honeywell'in uyması gereken belirli devlet yetkililerine verilen hediye ve ağırlamaların değerine ilişkin yasal kısıtlamalar vardır. Anna, etkinliği sürdürmeden önce rehberlik ve onay için Dürüstlük ve Uyum Departmanına ulaşmalı ve yerel yasa kısıtlamalarını dikkate almalıdır.

I Finansal Çıkarlar

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

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.



S: Artie'den, dezavantajlı gençlerin yararına kullanılmış bilgisayarları ve elektronik cihazları geri dönüştürmeye ve yenilemeye yardımcı olan yerel kar amacı gütmeyen bir kuruluşun yönetim kurulunda yer alması istendi. Bu kuruluşun yaptığı iş ile Honeywell'in işi arasında hiçbir örtüşme yok ve Artie'nin bir yönetim kurulu üyesi olarak taahhüdü, toplantılara (Honeywell çalışma saatleri dışında) katılmak, iş planlarını gözden geçirmek ve stratejiyi tartışmak kurulu üyesi olabilir mi?

Y: Evet. Bu, Artie'nin Honeywell'e karşı sorumluluklarıyla bir çıkar çatışması oluşturmuyor gibi görünse dahi Artie yine de bunu önce yöneticisine veya İK'ya veya [Çıkar Çatışması Gönderim Portalı](#) aracılığıyla açıklamalı ve yönetim kurulu pozisyonunu kabul etmeden önce onay almalıdır. Ayrıca Artie, bu faaliyetlerin Honeywell çalışma saatleri dışında yapılmasını ve Honeywell çalışmasını engellememesini sağlamalıdır. Bkz. [İkincil İstihdam ve Kuruluş Dışı Hizmet Politikası](#).

I İkincil İstihdam

Zaman zaman Şirketimizin dışında bir işle meşgul olmak 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 istihdamları süpervizörünüzle iletişime geçerek veya [Çıkar Çatışması Gönderim Portalı](#) aracılığıyla göndererek açıklamanız gerekir.

Daha fazla bilgi için bkz. [İkincil İstihdam ve Kuruluş Dışı Hizmet Politikası](#).

I Arkadaşlar ve Aile Üyeleriyle İş Yürütme

Aile üyeleri ve arkadaşlarla kurulan iş ilişkileri çıkar çatışmasıyla ya da çatışma görüntüsüyle sonuçlanabilir. Bu nedenle, kendiniz, bir aile üyesi veya yakın bir arkadaşınız

S: John bir iletişim yöneticisi ve akşamları ve hafta sonları bölgedeki bir okulda futbol koçu olarak çalışmaktadır. Futbol sezonu bitmek üzere ve John takımının finallere kalması konusunda çok hevesli. İş yerindeki teslim süresinde kısıtlı bir süresi var, bu yüzden yaklaşan oyunun lojistiğinin planlanmasında astlarından yardım isteyip isteyemeyeceğini merak ediyor. John, mesaiden sonraki futbol işi için ona bağlı çalışanlarından destek alabilir mi?

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

S: Sam, Tedarik bölümünde çalışıyor ve kuzeninin dağıtım şirketinden Honeywell parçaları siparişi vermek istiyor. Sam, kuzeninin şirketinden Honeywell parçalarını temin edebilir mi?

Y: Sam, kuzeninin şirketiyle ilişkisini süpervizörüne açıklamalı ve aile üyelerini veya yakın arkadaşlarını içeren herhangi bir satın alma işleminden kendini çekmelidir. Kuzeninin şirketi Honeywell'in standart satın alma uygulamaları kapsamında kalifiye olması, Sam'in satın alma kararından çekilmesi ve satın alınan emsallere uygun olması ve tüm tedarikçiler için geçerli olan normal, standart satın alma kurallarına uyması durumunda Honeywell işi için rekabet edebilecek nitelikte olabilir.

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.

I Uygunsuz Bağlı Çalışma İlişkileri

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

I Uygunsuz Kişisel Çıkarlar

Bir direktör, memur veya çalışan ya da onun birinci dereceden bir aile üyesi Honeywell'deki konumu nedeniyle uygunsuz kişisel çıkar elde ettiğinde de bir 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 firmada çalışan eş ya da arkadaşına gizli bilgilerin verilmesi bir çıkar çatışması oluşturur ve Kurallarımıza aykırıdır.

S: Salma'nın şu anda yetersiz sayıda personeli var ve mümkün olan en kısa sürede birini işe alması gerekiyor. Bir aile pikniğinde Salma'nın kuzeni iş aradığını söylüyor. Salma, kuzeninden bir an önce pozisyona başvurmasını istiyor.

Y: Salma'nın kuzeni ona duruma dair rapor verirse bu bir çıkar çatışması yaratabilir veya bir çıkar çatışması görüntüsü verebilir. Honeywell'de çalışan aile üyeleri hakkında genel bir yasak bulunmamakla birlikte, Salma personel alımı ve işe alım sürecinde aile ilişkilerini açıklamalı, işe alım kararlarından kendini çekmeli; normal personel ve yönetim süreçleri ve kontrolleri takip edilmelidir.

S: Jane, Honeywell'de tedarik departmanında çalışıyor. Jane ve birkaç arkadaşı, 3D baskı alanında kendi işlerini kurmak için çalışıyorlar. Jane, mesai saatleri dışında ve hafta sonları iş planı üzerinde çalışıyor. Aynı zamanda potansiyel tedarikçilerin bazı fiyatlandırma bilgilerini almakla görevlendirildi. Jane, Honeywell sistemine girerek bazı ilgili tedarikçilerin fiyat verilerini alır. Jane'in hareketlerinde yanlış bir şey var mıdır?

Y: Evet. Bu hareket bir çıkar çatışması yaratır. Jane, Honeywell bilgilerini kişisel çıkarları için kullanmamalı veya Honeywell tesislerini veya Honeywell çalışma saatlerini kişisel bir iş için kullanmamalı veya burada bunları gerçekleştirmemelidir.

| Kurumsal Fırsatlar

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

| Şirket Varlıklarının ve Bilgilerinin Korunması

| Honeywell'in Fiziksel Eşyaları

Hırsızlık, hasar, dikkatsizlik ve israf Şirketimizin başarısına doğrudan etki etmektedir. 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 istihdam süreniz dolduğunda elinizde bulunan Şirket varlıklarını iade etmeniz gerekmektedir.

| Honeywell'e Ait Gizli Bilgiler

Her birimize Şirketimizin gizli bilgileri emanet edilir. Bu hassas bilgileri her zaman korumakla yükümlüüz. 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, Honeywell dizüstü bilgisayar, telefonu veya benzeri) kaybedersek kaybı derhal [Honeywell Global Güvenlik](#) birimine bildirmemiz gerekir.

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 sağlamları 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 [Veri Gizliliği Politikamıza](#) ve [Bilgi Sınıflandırma ve İşleme Politikamıza](#) bakın.

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

Y. Sam bir polis raporu hazırlamalı, müdürüne haber vermeli ve [Kayıp/Çalıntı Dizüstü Bilgisayar](#) formu doldurmalıdır. Sam'in bir bilgisayara erişimi yoksa formu doldurmak için yardım almak üzere [BT Servis Masası](#) ile iletişime geçmelidir. Çalışanlar, cihazları kilitli bile olsa gözetimsiz araçlarda bırakmamalıdır.

S. Tina, yasal görünen bir e-postadaki bağlantıya tıkladıktan sonra sisteminin güvenliğinin ihlal edildiğinden şüpheleniyor. Tina ne yapmalıdır?

Y. Tina, e-postayı bildirmek için Outlook araç çubuğundaki "Mesajı Bildir" düğmesini kullanmalı veya bu seçenek mevcut değilse söz konusu e-postayı ek olarak [CIRT](#) (Siber Olay Müdahale Ekibi) birimine göndermelidir. Sisteminin güvenliğinin ihlal edildiğine inandığından Tina, [CIRT](#) biriminin gönderdiği, etiket numarası içeren otomatik e-postayı yanıtlayarak olayı üst makama bildirmelidir.

S. Wil, gelen kutusundaki bir e-postanın kimlik avı olduğundan şüpheleniyor. Ne yapacağından emin değil ve meslektaşına bunun kimlik avı olduğunu düşünüp düşünmediğini soruyor. Yapması gereken başka bir şey var mı?

Y. Evet! Wil, şüpheli e-postayı Outlook araç çubuğundaki "Mesajı Bildir" düğmesini tıklayarak hemen [CIRT](#) birimine bildirmeli veya bu seçenek yoksa söz konusu e-postayı ek olarak [CIRT](#) birimine göndermelidir. E-postayı yanlışlıkla yayma veya kötü amaçlı bir bağlantı veya eke tıklama olasılığı bulunduğundan mesai arkadaşlarına veya süpervizörlere konuyu sormaya gerek yoktur.

I Honeywell'e Ait Fikri Mülkiyet

Şirketimizin fikri mülkiyetini 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 herhangi bir şüpheli kötüye kullanımını Hukuk Departmanına bildirmemiz gerekir.

I Başkalarının Fikri Mülkiyet Haklarına Saygı Duyma

Başkalarının fikri mülkiyet haklarına saygı duyarız. 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 işverenlerin gizli bilgilerini ifşa edemez veya kullanamayız.

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



S: Emilie restoranlarda ve binadaki ortak alanlarda iş görüşmeleri yaparak genellikle öğle yemeği molalarında çalışıyor. Etrafındaki herkes kendi konuşmalarıyla meşgul görünüyor, bu yüzden ona gerçekten dikkat etmediklerini varsayıyor. Honeywell işlerini bu şekilde görüşebilir mi?

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

S: Troy, boş zamanlarını uçaklarda, trenlerde, bekleme alanlarında ve diğer halka açık yerlerde işle ilgili belgeler üzerinde çalışmak amacıyla kullanabilmek için Honeywell dizüstü bilgisayarını Şirket seyahatinde yanında taşıyor. Bu bir sorun oluşturur mu?

Y: Olabilir. Kamuya açık bir yerde kimin oturduğunu veya yakınızdaki kimin geçtiğini bilmek imkansızdır. Dizüstü bilgisayarlar ve benzer cihazlar kamuya açık yerlerde Şirket işi için kullanıldığında ekranınızın dışarıdan görülemeyecek şekilde durduğundan emin olmanız gerekir. Ayrıca, kullanılmadığı zamanlarda çalışma yerinizi kilitlemeli ve emniyete almalısınız.

Bilgi Teknolojisi Kaynaklarının Kullanılması

Honeywell çoğumuza günlük işlerimizde kullanılmak üzere çeşitli elektronik iletişim sistemlerine erişim sağlamaktadır. Buna bilgisayar ve telefon sistemleri, dizüstü bilgisayarlar, cep telefonları, 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) iletişimlerin kalıcı kayıtları olduğunu unutmayın. Bu iletişim kayıtları sizin izniniz olmadan değiştirilebilir ve iletebilir. 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 [Bilgilerin Kabul Edilebilir Kullanımı](#) [Politikamıza](#) bakın.



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

Y. Honeywell Çözüm Merkezi çalışanı yetkili bir teknisyendir. Tammy, kimlik bilgilerini teknisyene sağlama veya yenileme işlemi sırasında ilgili kişinin yakınında olup her gerektiğinde oturum açma işlemini bizzat yapma seçeneklerine sahiptir. Yenileme işlemi sırasında Tammy, Honeywell Çözüm Merkezi teknisyeninin kişisel verilere, dışa aktarma kontrollü verilere veya diğer hassas bilgilere yetkisiz erişimi olmadığından emin olmalıdır. Yenileme işlemi başarıyla tamamlandıktan sonra Tammy, kimlik bilgileri yetkili teknisyen ile paylaşıldıysa hemen parolasını değiştirmelidir.

S. Jon, Honeywell cihazı kullanarak civardaki bir kafede çalışıyor. İşini bitirdikten sonra Honeywell ağından çıkışı yapıyor ve en sevdiği TV programını bilgisayarına indirmek için kişisel bir wi-fi ağına bağlanıyor. Bu uygun bir davranış mıdır?

Y. Şirketin zamanı ve/veya kaynaklarının kötüye kullanımı olmayan ve Honeywell'in politikalarının lafzı ve ruhuna aykırı olmayan şekilde iş amaçları dışında sınırlı kullanıma, Honeywell yöneticisinin takdirine bağlı olarak izin verilebilir. Duruma göre bir televizyon dizisi, aşırı iş dışı kullanım olabilir. Çalışanlar, her zaman etik ve yasal bir şekilde hareket etmeli ve iş dışı kullanım için bir Honeywell varlığını kullanmak üzere her zaman yönetici izni almalıdır. Bu tür ağlar korunmadığından, siber güvenlik tehditlerinden kaçınmak için asla halka açık wi-fi ağlarını kullanmamanız gerektiğini unutmayın. Bu tür bağlantıların tek seçenek olduğu durumlarda VPN kullanılmalıdır.

S. Mary, üçüncü taraf bir tedarikçiyle hassas bir proje üzerinde çalışıyor ve işi tamamlamak için tedarikçiyle hassas bilgiler paylaşması gerekiyor. Dosya boyutu çok büyük ve tedarikçi, Maria'nın dosyaları üçüncü bir tarafın bulut sistemine yüklemesini öneriyor. Mary ne yapmalıdır?

Y. Mary, öncelikle Honeywell BT onaylı aktarım yöntemlerini kullanmalıdır. Başka bir yöntem gerekiyorsa bir üçüncü taraf çözümü kullanmak üzere onay almak için Honeywell IT birimi ile çalışmalıdır. Dışa aktarma uyumluluğu ve kısıtlanmış verilerin herhangi bir bulut hizmetine **hiçbir zaman** taşınamayacağını unutmayın. Rehberlik için [Dışa Aktarma Uyum Görevliniz](#) ile iletişime geçin.

I Sosyal Medya ve Ağ Siteleri

Sosyal medya, çoğumuzun günlük olarak bilgi paylaşma şeklini değiştirdi. Sosyal medya iletişim ve iş birliği için yeni fırsatlar yaratırken bu tür ortamlar, 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 meslektaşlarımız, müşterilerimiz, tedarikçilerimiz veya iş ortaklarımız hakkındaki gizli bilgileri bu tür sitelerde asla yayınlamayın.

Daha fazla bilgi için [Sosyal Medya Politikamıza](#) bakın.

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

Y: Rita'nın sosyal medya ağlarında duygularını paylaşma hakkı olmasına rağmen, bir Honeywell çalışanı olarak Rita'nın Şirketin potansiyel girişimleriyle ilgili gizli veya özel bilgileri paylaşmasına izin verilmez.

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

Y: Carlos, Honeywell'i mevcut işvereni olarak belirttiği ve tweet'inde Honeywell ile olan ilişkisinin bir açıklamasını içerdiği sürece, Newsroom haberinin bağlantısını paylaşabilir. Ayrıca resmi dış Honeywell

kanallarında görünen tüm gönderileri yeniden tweet edebilir veya paylaşabilir.

S: Bir pazarlama uzmanı olan Ron, Honeywell ürünleri hakkında yanlış olduğunu düşündüğü bilgiler içeren çevrimiçi bir makale okudu. Ron, yanlış ifadeleri düzeltmek için hemen yorum bölümünde bunlara cevap verdi. Ron'un eylemleri uygun mu?

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

İçeriden Bilgilendirmenin Önlenmesi

Yatırımcıları korumak için, sermaye piyasaları kanunları, bir şirket hakkında "içeriden önemli bilgilere" sahip kişilerin o şirketin menkul kıymetleriyle ilgili bir işlem yapmasını yasaklar. "İçeriden önemli bilgiler", kamuya genel olarak açık olmayan ve ifşa edilirse mantık çerçevesinde bir menkul kıymetin fiyatını etkilemesi veya bir menkul kıymeti satın alma, satma veya elde tutma kararınızı etkilemesi beklenen bilgilerdir. İçeriden önemli 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.

Honeywell ile çalışmanız sırasında, Honeywell veya başka bir şirket hakkında henüz kamuya açıklanmamış içeriden önemli bilgiler elde edebilirsiniz.

Honeywell'deki iş görevleriniz aracılığıyla veya resmi veya gayri resmi toplantılara katılmak, bir konuşmaya kulak misafiri olmak veya bir fotokopi makinesinde bir belgeyi görmek gibi diğer yollarla bu içeriden önemli bilgilere erişebilirsiniz. Bu bilgilerin mali ya da diğer kişisel amaçlarla kullanılması veya başkalarına aktarılması içeriden bilgilendirme ile ilgili politikamızın ihlal edilmesi anlamına gelir ve menkul kıymetler yasalarını da ihlal edebilir.

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

- Hakkında içeriden önemli bilgilere sahip olduğunuz Honeywell dahil herhangi bir şirketin, doğrudan veya aile üyeleri ya da başka gerçek veya tüzel kişiler aracılığıyla hisselerini almak veya satmak;
- Herhangi bir kimseye, hakkında içeriden önemli bilgilere sahip olduğunuz Honeywell dahil herhangi bir şirketin hisselerini satın almasını tavsiye etmek veya satmak veya
- 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 içeriden önemli bilgilere sahipseniz ancak bu bilgiler uygun medya kaynakları aracılığıyla sıradan yatırımcılara kamuya açık hale getirildikten sonra o şirketin menkul kıymetlerini alıp satabilirsiniz.

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

ONE HONEYWELL MÜŞTERİLERİMİZE DAVRANMA ŞEKLİMİZ

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

Kaliteli Ürün ve Hizmet Sağlama

Müşterilerimizin kalite, güvenilirlik ve değer gereksinimlerini karşılayan veya bunları aşan ürünler ve hizmetler sunmaya çalışıyoruz.

Bizden görevlerimizi yöneten tüm kalite kontrol standartlarına uymamız beklenmektedir. Buna yürürlükteki yasa ve yönetmeliklerin yanı sıra güvenli, kaliteli mal üretimini

desteklemeyi amaçlayan şirket içi denetim prosedürleri de dahildir. Ayrıca, her zaman bütün sözleşme şartlarına uygun davranmamız ve müşterilerin dahil ettiği şartları yerine getirmemiz beklenmektedir.

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

Açık ve Dürüst Bir Şekilde 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. İşleri uygunsuz yöntemlerle değil, ürünlerimizin ve çalışanlarımızın kalitesiyle kazanmaya çalışırız.

S: Min, rutin üretim hattı testi sırasında keşfedilen olası bir sorunu fark eder. Sorunun ürün güvenliğini ne ölçüde etkileyebileceği henüz bilinmiyor ve Min ne yapacağından emin değil. Min tüm detayları bilmese bile bundan bahsetmeli mi?

Y: Evet. Güvensiz olabilecek ürünlerin üretilmesi ve satılması, müşteriye ve çalışana zarar verebilir. Min, üretimin nasıl etkileneceğinden emin olmasa bile sorunu derhal bildirmelidir. Min süpervizörünü, kalite güvence irtibat kişisini veya sağlık ve güvenlik temsilcisini en kısa sürede sorundan haberdar etmelidir. Min, endişelerinin yeterince dikkate alınmadığına inanıyorsa bunları Hukuk Departmanına veya "Tavsiye Alma ve Endişeleri Dile Getirme" bölümünde tartışıldığı gibi Access Dürüstlük Yardım Hattı aracılığıyla iletmeyi göz önünde bulundurmalıdır.

I Ticari Rüşvet ve Devlet Yetkililerine Uygunsuz Ödeme Yapılmaması

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 bir

kişiyi görevlendirmeden önce durum tespiti prosedürlerimizle tüm üçüncü kişileri dikkatlice taramamız gerekir.

Daha fazla bilgi için lütfen [Yolsuzlukla Mücadele Politikamıza](#) bakın.

Daha fazla bilgi için, Kurallarımızın "Hediyeler ve İş Eğlence Etkinlikleri" bölümüne bakın.



S: Thomas, Honeywell ürünlerini satan üçüncü taraf distribütörlerle yakın bir şekilde çalışmaktadır. Honeywell ürünlerini dağıtmakla ilgilenen bir şirket, Thomas'a yakınlık gösterir ve belirli bir satış bölgesinde Honeywell ürünlerini yeniden satma konusunda münhasır hakkı alırsa kızının özel okul eğitim ücretini ödemeyi teklif eder. Thomas ne yapmalıdır?

Y: Thomas görüşmeyi derhal sonlandırmalı ve konuyu Hukuk Departmanına bildirmelidir. Honeywell sözleşme yapma karşılığında uygunsuz komisyonların teklif edilmesine veya alınmasına müsamaha göstermeyecektir.

S: Charlene, yerel bir yetkiliye rüşvet ödemediği takdirde Honeywell'in büyük bir sözleşmeyi kaybedeceğinden endişe ediyor. Charlene ne yapmalıdır?

Y: Charlene rüşvet vermemeli veya Honeywell'in bir sözleşmeyi kazanmak için rüşvet ödemesine göz yumacağı izlenimini verebilecek herhangi bir

eylemde bulunmamalıdır. Hiçbir sözleşme, yasaları veya işletme dürüstlüğü standartlarımızı ihlal etmeye değmez. Honeywell'in itibarına ve güvenilirliğine yönelik olası uzun vadeli zarar, sözleşmeyi kazanmanın kısa vadeli kazancını fazlasıyla dengeler.

S: Geri ve Carol, Honeywell'in satın alma grubunda birlikte çalışmaktadır. Carol, Geri ile Honeywell'in potansiyel bir tedarikçisi arasındaki telefon konuşmasına kulak misafiri olur. Görüşme sırasında, tedarikçinin teklifi Honeywell'e en iyi toplam değeri sunmasa da Geri'nin bu tedarikçiyle büyük bir sözleşme imzalamayı planladığı ortaya çıkar. Ayrıca karşılığında büyük miktarda para alacağı da açıkça belli olur. Carol ne yapmalıdır?

Y: Carol duyduklarını derhal Hukuk Departmanına bildirmelidir. Geri, bu tedarikçiden yasa dışı olan ve ilgili kişiler, tedarikçi ve Honeywell için ciddi sonuçlar doğurabilecek bir komisyon alacak gibi gözükmektedir.

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

Y: Jerome, Satış Temsilcisinin resmi görevleri ile Sales Rep Co'nun Honeywell'e olan görevlerinin örtüşmesiyle ilgili çıkar çatışmasından endişe duymalıdır. Jerome, başka bir eylemde bulunmadan önce en kısa zamanda bu konuyu Dürüstlük ve Uyum Departmanına bildirmelidir.

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

Y: David, bu sorunları Dürüstlük ve Uyum Departmanına iletmelidir. Taşeronun ilgili beceri ve insan gücü eksikliği ile birlikte taşeron ve devlet müşteri temsilcisi tarafından gerçekleştirilen etik olmayan ve yasa dışı davranışları işaret edebilecek potansiyel hükümet müdahalesi ile ilgili birkaç olumsuz bulgu vardır. Honeywell kendisini temsil eden üçüncü tarafların eylemlerinden sorumlu olabileceğinden, Honeywell'in bu alt yükleniciyle çalışmadan önce çıkar çatışması veya yolsuzluk riski olup olmadığını araştırması gerekir.

S: Daniel, göçmenlik masasında bir ülkeye girmeyi beklerken, görevli, vizesinin işleme alınması için kendisinden bir "bağış" ister. Daniel, arkadaşlarından bunun bu ülkede standart bir işlem olduğunu ve ziyaretçilerden vize sürecini hızlandırmak için küçük bir miktar vermelerinin beklendiğini duyduğunu hatırlar. Daniel görevliye 5 dolar verir. Görevli alır ve pasaportunu damgalar. Daniel, bu ücreti Honeywell'den tahsil etmek istiyor.

Y: Çalışanın hayatı tehlikede olmadığı sürece, vize onayları gibi rutin devlet onaylarını hızlandırmak için yetkililere kolaylaştırma ödemeleri veya ödeme yapılması Honeywell tarafından yasaklanmıştır. Ayrıca, çoğu ülkede bu tür ücretler yasa dışıdır ve yolsuzlukla mücadele yasalarının bir ihlali sayılır. Bu durumda, Daniel'in hayatının tehlikede olduğu bir durum olmadığından parayı ödememesi gerekirdi. Dolayısıyla, bu parayı Honeywell'den geri talep edemez. Honeywell çalışanları bu tür durumlarla karşılaştıklarında Global Güvenlik veya Hukuk Departmanı ile iletişime geçmelidirler.



Uluslararası Rekabet Yasalarına Uygunluk

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

Rekabet yasaları çoğu zaman karmaşıktır ve rakiplerle ticareti engelleyebilecek konuların tartışılmasını genel olarak yasaklamaktadır. 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 [Antitröst Uyum Politikamıza](#) bakın. Başka sorularınız olması durumunda, harekete geçmeden önce Hukuk Departmanımızdan yardım isteyin.

S: Alejandro'nun Honeywell'in rakibi bir yerde çalışan yakın bir arkadaşı var. Bir öğle yemeğinde arkadaşı, şirketinin Alejandro'nun şirketinin ürünleriyle doğrudan rekabet halindeki ürünlerin fiyatlarını artırma niyetini açıklıyor. Alejandro buna yanıt olarak hiçbir şey söylemiyor, ancak bu bilginin Honeywell için gelecekteki iş kararlarını alırken kullanılabilir olacak önemli bir bilgi olduğunu düşünüyor. Alejandro ne yapmalıdır?

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

Doğru Faturalandırma Prosedürlerinin İzlenmesi

Piyasadaki saygınlığımız kritik önem taşıyan 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. Zaman çizelgesi, harcama raporu, satış rakamları, test veya kalite kayıtları gibi herhangi bir kayıttan veya Şirketimiz için yaptığınız çalışma sırasında oluşturulmuş herhangi bir türde kayıttan hiçbir zaman tahrifat yapmayın veya Honeywell'in defterlerine veya kayıtlarına yanılıcı veya yapay girişler yapmayın.

Müşteriye Ait Gizli Bilgilere Saygı 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 Müşterileriyle Etkileşim

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 yükümlüyük. 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 kısım 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 beyanlarımızı 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 kayırıcı muamele karşılığında tedarikçilerden rüşvet veya hediye talep etme veya kabul etme eylemlerinde hiçbir zaman bulunmamalıyız.
- Meşru yasal amaçlar için yalnızca saygın danışmanları, satış acentelerini veya diğer profesyonel hizmetten bağımsız yüklenicileri kullandığımızdan emin olmalıyız.

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.

Kamu müşterilerine sunduğumuz tüm açıklama ve kayıtlar (tesis ve kalite raporları ile maliyet ve fiyat verileri dahil) doğru olmalıdır. Zamanımızı doğru bir şekilde kayıt altına almalı ve yalnızca üzerinde çalıştığımız projelere zaman ayırmalıyız.

Bunun yanında, yanlış ücretlendirme yapmamaya özen göstermek zorundayız. Tüm sözleşme şartlarına 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 hassas devlet bilgilerini, devlet sözleşmelerimizin şartlarını ihlal edecek şekilde paylaşmamalı, dağıtmamalı veya ifşa etmemeliyiz.



ONE HONEYWELL TEDARİKÇİLERİMİZE DAVRANMA ŞEKLİMİZ

Honeywell'in tedarikçileri, devam eden müşteri memnuniyeti hedefimizde ortaklarımızdır. Sağladıkları malzeme, mal ve hizmetlerin yüksek kalitesi, Honeywell ürünlerinin müşterilerimize kalitesi, güvenilirliği, değeri ve hızlı teslimatı ile doğrudan bağlantılıdır.

Uzun Vadeli Tedarikçi İlişkileri Geliştirme

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

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

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

Bunun yanında, uygulanması mümkün olduğunda ikramlara karşılık verilmelidir.

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

Tedarikçi Varlıklarını Koruma

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



ONE HONEYWELL HİSSEDARLARIMIZA DAVRANMA ŞEKLİMİZ

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

Dürüst ve Doğru Defter ve Kayıtlar

Hissedarlarımız, doğru ve eksiksiz defter ve kayıtların tutulması konusunda bize güvenmektedir. Bu belgeler, hissedarlarımıza ve 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, herhangi bir Şirket belgesinde **hiçbir zaman** yanlış veya yanıltıcı beyanlarda bulunmamalıyız.

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

S Diego, hükümet sözleşmesi gerçekleştirmek için bir proje üzerinde çalışan bir mühendistir. Proje maliyetleri yakından takip edilmektedir, bu nedenle haftalık zaman çizelgeleri için yöneticisinin onayını ister. Bu hafta yöneticisi tatilde. Diego, kaydedilen zamanın doğruluğundan kesinlikle emin olduğu için zaman çizelgesini yöneticisinin adına onaylayabilir mi?

Y. Hayır. Kendi zaman çizelgelerinizi onaylamak yalnızca görevler ayrılığı çatışmasını yansıtmakla kalmaz, aynı zamanda geçerli yasalara, düzenlemelere ve sözleşme hükümlerine uymamızı sağlayan yönetim kontrollerini de tehlikeye atar. Dolayısıyla Diego, doğruluğundan emin olsa bile asla kendi zaman çizelgesini onaylamamalıdır. Yöneticisi, kendi onay görevlerini uygun şekilde atadığından emin olmalıdır. BT ilk sistem kurulumu aynı zamanda görevler ayrılığını da hesaba katmalı ve gözden geçirme ve onay için uygun kontrollerin olmasını sağlamalıdır.

S. Lei bir alıcıdır ve üst düzey yönetici onaylarını tetikleyen bir tutar için bir satın alma siparişi işlemesi gerekir. Sistemden daha hızlı geçmek için faturayı bölebilir mi?

Y. Hayır. Tüm işlemler, Kurumsal Yönetici Onay Programı uyarınca uygun yetkilendirme ile yürütülmeli ve ticari faaliyetin doğasını doğru bir şekilde yansıtmalıdır. Lei, bir satın alma siparişini hiçbir zaman daha düşük değerli bir işlemi yansıtmak şeklinde bölmemelidir.

S. Sandra, askeri uçaklar için yeni teknolojilerin geliştirilmesine yardımcı oluyor. Honeywell, yeni teknolojinin gerekli teknik standartları karşıladığını müşteri için onaylamalıdır. Sandra, teknolojinin gerekli standartları karşıladığından emin olmadan önce müşteriye teknoloji hakkında onay verebilir mi?

Y. Hayır. Her bir Honeywell temsili, yapıldığı anda doğru olmalıdır. Buna, belirli teknik standartlara uygunluğun onaylanması da dahildir.

S. Sofia ve Ron hesap yöneticileri ve çeyrek dönem hedeflerini karşılamakta zorlanıyorlar. Bekleyen bazı siparişleri var ancak müşteri henüz sevkiyat için hazır değil. Sofia ve Ron, müşteriye fatura kesip müşteri sevkiyatı almaya hazır olana kadar müşteri sevkiyatını bekletebilir mi?

Y. Hayır, bu durumda olmaz. Honeywell'in satışta gelir

elde ettiği, ancak ürünün Honeywell'in fiziksel mülkiyetinde kaldığı durumlara "faturalandır ve bekle" işlemi denir. "Faturalandır ve bekle" işleminin meşru nedenleri vardır, ancak bu durumda Sofia ve Ron, geliri artırmak için müşteriye sevkiyatsız faturalandırmayı düşünüyor. Bu nedenle bu eylem uygun değildir.



Finansal Açıklamalar ve Dolandırıcılık

Finans ve muhasebe sorumluluklarına sahip olanlarımız, Şirketimizin mali tablolarının doğru ve adil olmasını sağlamak için özel bir göreve sahiptir. Honeywell ABD menşeli bir şirket olduğundan, çeşitli mali raporları ve diğer dosyaları ABD'deki düzenleyici makamlara sunmakla yükümlüüz. Bu belgelerin doğru ve zamanında gönderilmesi son derece önemlidir. Dolayısıyla, bununla ilgili sorumluluklarınız varsa bu raporları yöneten yasal ve düzenleyici koşullara uymanız gerekir. Ayrıca 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 kuşkulu veya uygunsuz muhasebe veya finans konuları karşısında size misilleme yapılmasına müsamaha göstermeyecektir.

Denetimler ve Soruşturmalar

Hepimiz dış ve iç denetimlerde ve soruşturmalarda 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 yapmamak 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.



Kayıtların Yönetimi

Honeywell iş kayıtlarını iş amaçları için gerekli olduğu sürece veya yasa, vergi, düzenleyici veya diğer standartların gerektirdiği durumlarda daha uzun süre saklamak bizim 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'in dahil olduğu herhangi bir fiili veya olası yasal işlem ya da soruşturmada haberdar olursanız derhal



Hukuk Departmanının bir üyesine haber vermeli ve bunu üçüncü bir tarafla aynı konuda görüşmeden önce yapmalısınız.

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

Medya ve Analiz Uzmanlarının Soruları ve Dışarıda Konuşma Etkinlikleri

Medyaya, finansal analistlere ve kamuoyuna açık ve doğru bilgi sağlamaya çalışıyoruz. Bu, dış hissedarlarımızla ilişkilerimizde dürüstlüğüümüzü 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 Bölümüne iletin.



Bir endüstri konferansında veya başka bir etkinlikte bir Honeywell ürünü, sistemini, çalışma yöntemini, araştırmasını veya kendi çalışmasını sunmak isteyen herhangi bir Honeywell çalışanı, bir üst süpervizörden 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 [Dış İletişim Politikamıza](#) bakın.

ONE HONEYWELL SAĞLIK, ÇEVRE VE GÜVENLİK



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

İnsan Haklarına Saygı

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.

Kurallarımız ve [İnsan Hakları Politikamız](#), diğer Honeywell politikalarıyla birlikte Kapsayıcılık ve Çeşitlilik, İş Yerinde Saygı, Örgütlenme Özgürlüğü, Güvenli ve Sağlıklı İş Yeri, İş Yeri Güvenliği, Çalışma Saatleri ve Ücretler, Zorla Çalıştırma ve İnsan Kaçakçılığı ve Çocuk İşçiliği gibi çok çeşitli insan hakları ve iş yeri 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 çeşitlilik içeren ve kapsayıcı bir çalışma ortamı sağlıyoruz. Daha fazla bilgi için "Karşılıklı Saygı ve Pozitif İş Yeri Oluşturma" başlıklı bölüme bakın.

Şirketimiz çocuk işçi çalıştırmaz veya çalıştırılmasına göz yummaz. Yerel yasalar izin verse dahi, Honeywell'de on altı yaşından küçük kişiler çalıştırılmaz. Yerel yasa Şirket politikasından daha katıysa o yasaya uygun olarak davranırız. Ayrıca, hiçbir faaliyetimizde asla zorla, sözleşmeli veya gönülsüz işçi çalıştırmayız ve çocukların sömürülmesine, fiziksel cezaya veya istismara mûsamaha göstermeyiz. Topluluklarımıza ve dünyamıza olan bağlılığımızın bir parçası olarak Honeywell, hiçbir insan kaçakçılığı veya diğer zorla çalıştırma vakalarına mûsamaha göstermez. Ayrıca insan kaçakçılığı veya zorla çalıştırmaya başvuran hiçbir üçüncü taraf (aracılar veya tedarikçiler gibi) ile hiçbir zaman iş yapmayız.

Honeywell, tedarikçilerin çalışanlarına onurlu ve saygılı bir şekilde davranmasını sağlama konusunda açıkça belirtilmiş beklentiler sağlayan Tedarikçi Davranış Kuralları'nı benimsemiştir.

Daha fazla bilgi için [İnsan Hakları Politikamız](#) bakın.

Siyasi Yardım ve Bağış Yapma

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

Honeywell varlıklarını kişisel siyasi faaliyetler için kullanmamalıyız. Ayrıca, Devlet ilişkileri 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 getirmeleri koşuluyla Honeywell Uluslararası Siyasi Eylem Komitesine (HIPAC) katılabilirler. HIPAC’ye 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 [Devlet İlişkileri](#) Politikamıza bakın.

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. Bunun yanında, Şirket zamanı dahil olmak üzere hiçbir Honeywell varlığını kişisel yardım amaçlarınız için kullanamazsınız.

Uluslararası Ticaret Kontrollerine Uygunluk

Honeywell yürürlükteki tüm ticaret yasalarına uymaya çalışır. Buna ithalat ve ihracat denetleme; ithalat ve ticaret yaptırımları yasaları ile Şirketimizin iş yaptığı ülkelerdeki düzenlemeler dahildir.

İhracat denetleme yasaları, mal, hizmet ve teknolojinin bir ülkeden başka bir ülkeye aktarımını 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 yasaları ve yönetmelikleri, ürünlerin ithal edilmesiyle ilgili kuralları belirler. Bu yasalar yalnızca izin verilen ürünlerin ithalatçı ülkeye girmesini ve bu ürünler için doğru ücret ve vergilerin ödenmesini sağlar. Honeywell, diğer şeylerin yanı



sıra, ithal edilen tüm malların emtia/isimlendirme, ticari değer ve menşe ülkesi hakkında doğru bilgileri muhafaza etmelidir.

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.

Honeywell küresel olarak genişlemeye devam ederken, mal ithalatı ve ihracat denetimli

kalemler, teknoloji ve hizmetler ile ilgilenen bizlerin, geçerli düzenlemeleri anlama ve bunlara uyma yükümlülüğümüz vardır. Bu düzenlemelere, ithalat ve ihracat yasaları, ticari yaptırımlar, teknoloji kontrol planları, belirli işletmeler veya tesisler için geçerli olabilecek ihracat lisansı yetkilerinin koşulları ve hükümleri ve Honeywell'in [İhracat Uyumu](#), [İthalat Uyumu](#) ve [Yaptırım Uyumu](#) Politikaları dahildir.

Daha fazla bilgi için [İhracat Uyumu](#), [İthalat Uyumu](#) ve [Yaptırım Uyumu](#) politikalarımıza bakın

Kurallarımızdan Feragat

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

Başkanı veya Kıdemli Başkan Yardımcısı ya da Honeywell Baş Hukuk Müşaviri verebilir. 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

Eylül 2023'te güncellenmiştir ©
2023 Honeywell International Inc.

Honeywell