



CODE OF BUSINESS CONDUCT

Honeywell

خطاب من المدير التنفيذي للشركة

عزيزي صانع المستقبل:

في شركة Honeywell، تمثل مبادتنا الأساسية – النزاهة والأخلاقيات،�احترام مكان العمل، والشمول والتعددية – القوة الدافعة لكل ما نقوم به. تتمثل مدونة قواعد سلوك الأعمال لدينا الالتزام على مستوى الشركة بالتزامن مع مبادئي وسلوكيات شركة Honeywell، بالإضافة إلى تحقيق النجاح بأقصى درجات النزاهة. أثناء تطورك داخل شركتنا، ستجد أن مدونة قواعد سلوك الأعمال لدينا هي دليلك للمحافظة على قيم النزاهة والأخلاقيات لدينا.

إن مجموعة الأعمال الديناميكية لدينا ونظام تشغيل Honeywell Accelerator يميزان شركة Honeywell عن غيرها، لكن يعد التزام فريقينا تجاه الشركة والنظام الشريكي بتطويرها ونموها هو ما يمكننا بالفعل من تحقيق النجاح. ولمواصلة هذا النجاح، يتبع علينا الالتزام بأعلى درجات النزاهة على كل المستويات للعمل بما يحقق أفضل مصلحة لشركتنا ولجميع الأفراد. سيسعدن التصرف بنزاهة المحافظة على مصداقية علامتنا التجارية والحفاظ على سمعتنا، كما أنه يتيح لشركة Honeywell مواصلة النمو والإبتكار. وتحت ذلك أولوية قصوى لديك بصفتك أحد صناع المستقبل في شركة Honeywell.



يمكنك مراجعة مدونة قواعد سلوك الأعمال لشركة Honeywell لاستيعاب توجيهاتنا بشكل أكبر وكيفية تأثيرها على دورك. إذا كانت لديك أي أسئلة بخصوص المدونة، يمكنك دائمًا التواصل مع الموارد المدرجة لطلب المساعدة.

يمكنك دائمًا عدم التردد في طرح أي مخاوف. لن تنسى Honeywell على الإطلاق مع حالات الانتقام من أي شخص يطرح أسئلة أو يثير مخاوف بحسن نية. كما أننا نتوقع منكم في حالة ملاحظة عدم امتثال أي من زملائكم لمدونة القواعد أن تبلغوا عن مخالفتهم على الفور من خلال إحدى قنوات الإبلاغ المدرجة.

شكراً لك على التزامك بالتزامن مع قيم النزاهة والأخلاقيات في شركة Honeywell.



فimal كابر

جدول المحتويات

٧	المبادئ الأساسية لشركة HONEYWELL
٨	التعامل بسلوكيات Honeywell السنة
١٠	مقدمة حول قواعتنا
١٢	من الذي يجب عليه اتباع قواعتنا.
١٢	التزاماتنا المشتركة
١٢	الالتزامات إضافية للمديرين والمشرفين
١٣	الامتثال للقانون
١٤	طلب المشورة وابدأء المخاوف
١٥	لن تتهاون شركة Honeywell إزاء أي عملية انتقام
١٦	كلنا نمثل شركة Honeywell كيف نتعامل بعضنا مع بعض
١٧	احترام بعضنا البعض وخلق بيئة عمل إيجابية
١٧	خلق مكان عمل يقوم على التنوع والشمول
١٨	حماية البيانات الشخصية
٢٠	تعاطي العقاقير
٢٠	بيئة عمل خالية من العنف
٢١	توفير بيئة عمل صحية وآمنة
٢٣	كلنا نمثل شركة Honeywell كيف نتصرف بما يخدم المصلحة العليا لشركتنا
٢٤	تجنب تعارض المصالح
٢٤	الهدايا والتغيف المرتبط بالأعمال
٢٦	المصالح المالية

٢٧	التوظيف الثانوي.....
٢٧	القيام بأعمال مع الأصدقاء وأفراد العائلة.....
٢٨	العلاقات التبعية غير المناسبة.....
٢٨	المصالح الشخصية غير السليمة.....
٢٩	الفرص المؤسسية.....
٢٩	حماية ممتلكات الشركة ومعلوماتها
٢٩	الممتلكات المادية لشركة Honeywell
٢٩	المعلومات السرية لشركة Honeywell
٣١	الملكية الفكرية لشركة Honeywell
٣١	احترام حقوق الملكية الفكرية لآخرين
٣٢	استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات
٣٤	موقع وسائل التواصل الاجتماعي والشبكات
٣٥	تجنب التداول من الداخل

كلنا نمثل شركة Honeywell كيف نتعامل مع عمالنا

٣٦	تقديم منتجات وخدمات جيدة
٣٧	البحث عن الأعمال بكل وضوح ونزاهة
٣٧	تجنب دفع الرشوة التجارية والمدفوعات غير الشرعية إلى المسؤولين الحكوميين
٣٨	الامتثال لقوانين المنافسة الدولية
٤٠	اتباع إجراءات دقيقة لإعداد الفواتير
٤٢	احترام بيانات العملاء السرية
٤٢	التعامل مع العملاء الحكوميين

كلنا نمثل شركة Honeywell كيف نتعامل مع موردينا

٤٤	السعى لبناء علاقات طويلة الأمد مع الموردين
٤٥	حماية أصول الموردين

٤٦	كيف نتعامل مع مساهمينا
٤٧	الدفاتر والسجلات الدقيقة والصادقة
٤٩	الكشفوف المالية والتزوير
٤٩	عمليات التدقق والتحقيقات
٥٠	إدارة السجلات
٥١	الاستفسارات من وسائل الإعلام والمحللين وفعاليات الخطابات الخارجية
٥٢	كلنا نمثل شركة Honeywell الصحة والسلامة والبيئة
٥٣	احترام حقوق الإنسان
٥٣	المساهمات السياسية والخيرية
٥٥	الامتثال لضوابط التجارة الدولية
٥٦	التنازلات في مدونة قواعدنا



I AM A
#FUTURESHAPER

Honeywell

المبادئ الأساسية لشركة HONEYWELL

تنتظر شركة Honeywell من جميع الموظفين الالتزام الكامل بمدونة قواعد سلوك العمل والتمسك بمبادئنا الأساسية الثلاثة: النزاهة والأخلاق، واحترام مكان العمل، والشمول والتوعي. وبعد التزامنا بهذه المبادئ الأساسية ترافقاً أساسياً للعمل لدى شركة Honeywell.



التنوع والشمول

تنوع الأفكار والخبرات
يكون محل تقدير لدينا.



احترام مكان العمل

يسود الإنصاف
والاحترام فيما بيننا
خلال تعاملاتنا.



النزاهة والأخلاقيات

نحن نؤدي الأعمال
بالطريقة الصحيحة
وإلا فلا.

في حين أننا لا نتوقع من الموظفين الظهور بمثابة في جميع الأوقات في جميع السلوكيات الستة، فإنه لا يسمح لأي أحد أبداً الإخفاق في إظهار احترام مكان العمل أو النزاهة أو الإخفاق في دعم روح التنوع والشمول. إن نجاحنا في الالتزام بمبادئ الشركة الأساسية يعد ميزة تنافسية للشركة، وينبغي علينا جميعاً أن نفخر بالتزامنا الراسخ من أجل تحقيق نتائج العمل بالطريقة الصحيحة.

التعامل بسلوكيات Honeywell الستة

بالإضافة إلى تحقيق النتائج، ستعمل سلوكيات Honeywell الجديدة على توضيح ما هو مطلوب للنجاح في السوق اليوم والأمور المهمة في ثقافتنا.

رؤيه العالم بعيون العميل، داخلياً وخارجياً. معرفة احتياجات العملاء وعناصر خلق القيمة. التحلی بعقلية متطورة وشفع ذوب لحل المشاكل الصعبة. تحقيق نمو متمر وتجربة استثنائية للعملاء عبر الحلول المبتكرة. التمتع بروح الإبتكار والمرؤنة والسعى لتحقيق الهدف.

الابتكار وخلق القيمة للعملاء

التعرف إلى معرفتنا الجماعية والمساهمة فيها. اعتماد الرقمنة لتحويل الطريقة التي نعمل بها. تبسيط العناصر المعقدة بشكل جذري. الاستفادة من العمليات والأنظمة التيسيرية لتحقيق التميز التشغيلي. إصدار القرارات بناءً على الحقائق والبيانات. التحلی بروح التطلع واستكشاف طرق جديدة لأداء الأشياء المساعدة في مشاركة أفضل الأفكار.

تبني عملية التحول

نرسخ لفكرة اليد الواحدة في Honeywell من خلال التعاون على مستوى الشركات والمناطق الجغرافية والوظائف، لأننا أقوى بتعاوننا معاً. كن قويةً لموظفيها ومنتجاتها وخدماتها وحلولنا وأكسر حاجز المنافسة. تمت بالصدقية والثقة والتواضع. استمع إلى الآخرين وكن مدركاً لذاته. تؤمن أنه بإمكاننا تغيير العالم معاً وخلق مستقبل أفضل لمجتمعاتنا.

#صانع المستقبل

تحقيق الفوز معاً

توظيف المواهب عالية الجودة والاحتفاظ بها وتنميتها. خلق بيئة إيجابية وشاملة يتم فيها تمكين الأشخاص من القيام بمعاملهم على أفضل وجه. السعي لطلب التعليقات وإبداعها وقولها بهدف تطوير الجميع. إنشاء خطط خلافة قوية. وضع معايير مرئعة لنفسك ولآخرين. الظهور كقدوة يحتذى بها.

اكتشف المواهب الاستثنائية

تحلى بالشجاعة في تحمل المسؤولية لاحراز النتائج. تحمل المسؤولية وحل المشكلات بشكل استباقي. أظهر اهتماماً بالغاً بنتائج شركة Honeywell والعمالء كأفراد وفرق. احرص على الوفاء بكل ما تقوله. رثب الأولويات وعمليات التنفيذ بدقة لنشر ثقافة الأداء. أظهر التحيز للعمل والسرعة.

نشر ثقافة المسائلة

اتخذ إجراءات جريئة فيما تؤمن بأنه صواب. تولّ تحقيق الأهداف التي تبدو مستحيلة واسعه جاهداً للخروج من منطقة راحتك. كرّر، واختبر، وجرب، وتحمّل مخاطر قياسية. تحمل مسؤولية النتائج حتى عندما لا تكون النتيجة على النحو المخطط لها. شارك المشكلات واعمل على مواجهتها بشكل صريح و مباشر. تمنع بالشفافية والارتياح لكونك غير مشهوراً عندما يتطلب الأمر كذلك.

تحلى بالشجاعة

مقدمة حول قواعدنا

الأمور التي
تتوقعها شركة
Honeywell
من كلّ منا

إنّ نمو شركتنا يبدأ من عند
كلّ فردٍ منا – فنحن طرفٌ
أصيل في سمعة شركتنا
وأساس رباطتها ونجاحها.



لقد تم إعداد قواعد سلوك العمل الخاصة بشركة Honeywell ("قواعدنا") لتزويذ كل منا بالتجهيزات المتعلقة بمعايير النزاهة والالتزام في جميع تصرفاتنا أثناء العمل بشركة Honeywell. تعتبر قواعdena جزءاً لا يتجزأ من مبادئنا الأساسية وسلوكيات شركة Honeywell. فهي توضح قواعد السلوك الأساسية التي يتوقع منها، في شركة Honeywell، اتباعها. بالإضافة إلى ذلك، فهي توفر موارد مفيدة في حالة ما إذا كان لدينا أي استفسارات أو مخاوف بشأن التصرف السليم.

وتحدد قواعdena ما يتوقع شركة Honeywell من كل واحد منا وكيفية تعاملنا مع:



التزامات إضافية للمديرين والمشرفين

إن مديرى ومسرفي شركة Honeywell لديهم التزام خاص بتعزيز ثقافة الامتثال لمبادئنا الأساسية. ويعنى هذا أن على المديرين والمشرفين أن يكونوا قدوة في تحقيق النزاهة والامتثال واحترام مكان العمل والشمول والتوزع في جميع تعاملاتهم. كما يعنى هذا أيضًا أن على المديرين والمشرفين ضمان شعور زملائهم الذين يشرفون عليهم بالراحة في طرح الأسئلة وإبداء الشكوك دون خوف من الانتقام وأن يتم التعامل مع جميع الشكوك أو الاستفسارات بطريقة مهنية وفي الوقت المناسب وعدم الإضرار بمعابر النزاهة والامتثال لدينا لتحقيق النتائج المرجوة.

ويجب على المديرين والمشرفين أيضًا مراعاة شخصية وسلوك زملائهم الذين ينظرون في ترقيتهم. وتعتبر الترقية امتيازًا لا ينتمت به إلا أولئك الذين يضربون المثل بسلوكيات وقيم شركة Honeywell بطريقة متوافقة مع هذه القواعد.



الالتزامات المشتركة

يقع على عاقتنا جيًعا التزام شخصي بمعرفة قواعdena على جميع الموظفين والمشرفين والإمداديين في بالإضافة إلى قواعد وسياسات وإجراءات وتوجيهات الشركة الأخرى التي تتسرى على مسؤولياتنا الوظيفية في شركة Honeywell واتبعها. وقد ورد ذكر العديد من هذه الأمور في القسم المناسب من القواعد. ويمكن العثور على الأمور الأخرى في [دليل سياسات شركة Honeywell](#). ويجب علينا عدم تجاهل القواعد أو محاولة الانتفاف عليها لأي سبب كان. وإذا كنت تحتاج إلى المساعدة في فهم قواعdena أو أي سياسة أو إجراء أو توجيه معين أو كيفية تطبيقها على نطاق مسؤولياتك، فاطلب المشورة من أي مورد من الموارد المذكورة في قسم "طلب المشورة وإبداء المخالف".

من الذي يجب عليه اتباع قواعdena

تسرى قواعdena على جميع الموظفين والمشرفين والإمداديين في شركة Honeywell. ويجب على شركاء الأعمال الذين يعملون بالنيابة عن شركتنا التأقلم مع قواعdena واتبعها حتى كان ذلك ملائمًا. إذا كانت مسؤوليات وظيفتك تتطلب ذلك التعامل مع ممثلين يعملون بالنيابة عن شركة Honeywell، فانحرض على إبلاغهم بمسؤوليتهم عن التصرف وفقًا لهذه القواعد واعطائهم نسخة منها. ويجب أن تكون سلوكياتهم متوافقة مع قواعdena وسياسات شركة Honeywell الأخرى والقوانين والأنظمة المعول بها.

الامتثال للقانون



من المهم ملاحظة أن حقوق التوظيف لدينا تخضع لقوانين الدول التي نمارس أعمالنا فيها وللقواعد السارية في الأماكن التي نعمل بها. وتهدف قواعdenا إلى توضيح حقوق شركة Honeywell وتوقعاتها باعتبارها صاحب عمل، لكنها لا تُنسى أي حقوق وظيفية تعادلية للموظفين.

في الولايات المتحدة ودول أخرى، يكون العمل في شركة Honeywell "محض المشينة". وهذا يعني أن لك الحق في إنهاء عمالك في أي وقت ولا يُبيّب كان، كما يمكن شركة Honeywell ممارسة نفس الحق، بما يتوافق مع القوانين المعمول بها. وإذا كانت القوانين المحلية تختلف عن الشروط المذكورة في هذه القواعد، فلتنتفع قوانين الدولة التي تعمل بها.

في كل هذه الحالات، يجب عليك اتباع السياسة أو الممارسات أو القانون الأشد صرامة. وإذا كانت لديك أي شكوك حول مدى شرعية أو صحة إجراء قرار، اطلب المشورة باتباع المطروقات الموضحة في قسم "طلب المشورة وإبداء المخاوف".

يُقصد بهذه القواعد أن تكون متوافقة وتشير إلى بعض السياسات المؤسسية الأساسية، وهي السياسات الواردة في دليل سياسات شركة Honeywell. وقد يوفر دليل سياسات شركة Honeywell تفاصيل أكثر من التفاصيل المذكورة في هذه القواعد. وفي بعض الحالات، قد يتضمن دليل سياسات شركة Honeywell على سياسات إضافية غير مذكورة في هذه القواعد. ويتوفر دليل سياسات شركة Honeywell على الشبكة الداخلية لشركة Honeywell.

بالرغم من أن قواعdenا تتناول بعض التحديات العامة التي تواجهها الشركات المتعددة الجنسيات مثل شركة Honeywell، إلا أنها لا يمكن أن تتناول جميع المواقف التي قد تنشأ في مكان العمل لدينا. وعندما تتنابك الشكوك بشأن مدى صحة أي نشاط، يجب عليك طلب المشورة عن طريق إحدى الوسائل الموضحة في قسم "طلب المشورة وإبداء المخاوف".

إن القوانين والأنظمة مغذدة، عرضة للتغير وكثيراً ما تختلف من دولة لأخرى. وقد تخضع سياسات الشركة أيضاً للتغيير وقد تختلف بشكل كبير بناءً على الدولة التي نعمل بها. ولهذه الأسباب، يجب أن نهتم بالتفاهم مع السياسات والإجراءات والقوانين التي تنطبق على مهامنا الوظيفية المعينة وعلى الأماكن التي نعمل بها. وإذا كان هناك قانون محلي يتعارض مع قواعdenا، فلتتمثل للقانون المحلي. وإذا كانت هناك أعراف أو عادات محلية تتعارض مع قواعdenا، فلتتمثل للقواعد.

قد يكون للقسم الذي تعمل به أو منطقتك سياسات ومارسات تتطلب المزيد منك أكثر مما تتطلب هذه القواعد. وقد ينطبق نفس الأمر على القوانين المحلية.

ان خدمة الاتصال بخط المساعدة في شؤون الامثال والنزاهة تعمل على مدار الساعة ويرد على الاتصالات جهة خارجية مستقلة تتحدث جميع اللغات التي يتحدثها موظفو شركة Honeywell. ويمكنك تقديم بلاغ باستخدام خط المساعدة بطلب رقم:

٨٠٠-٢٣٧-٥٩٨٢ من الولايات المتحدة، وبالنسبة إلى البلاغات من خارج الولايات المتحدة، يمكن الرجوع إلى [بوابة خدمة الاتصال بخط المساعدة في شؤون النزاهة](#) والامتثال للحصول على قائمة بأرقام خطوط المساعدة الإضافية الخاصة بالبلدان الأخرى.

يمكنك أيضًا الإبلاغ عن المشاكل عن طريق البريد أو البريد الإلكتروني إلى:

Honeywell International Inc.
Attention: ACCESS Helpline
855 S.Mint Street
Charlotte, North Carolina
28202

[access.integrity.helpline@
honeywell.com](mailto:access.integrity.helpline@honeywell.com)

طلب المشورة وإبداء المخاوف

قد تواجهك مواقف صعبة أثناء العمل لصالح شركة Honeywell. وفي كثير من الأحيان، سيكون المنطق السليم والحكم الجيد من جانبك بالإضافة إلى قواعdena وسياسات الشركة وإجراءاتها كافية لإرشادك للنرurf السليم. بالرغم من ذلك، قد تحتاج في بعض الأحيان إلى مساعدة إضافية لاتخاذ القرار الصحيح. في هذه الحالات، لديك موارد عديدة متاحة أمامك. وتتضمن:

- مديرك أو مشرفك
- ممثل الموارد البشرية لديك
- [ممثل النزاهة والامتثال أو سفارة الأخلاقيات لديك](#)
- أي فرد من إدارة الشؤون القانونية أو الأمن العام
- أي فرد من [إدارة النزاهة والامتثال](#)
- [عمليات الشكاوى والتظلمات الرسمية المحلية في شركة Honeywell](#)
- [خدمة الاتصال بخط المساعدة في شؤون الامثال والنزاهة](#)



لن تتهاون شركة Honeywell إذاء أي عملية انتقام

من المهم أن تشعر بالراحة عند طرح أي استئناف أو إبداء أي مخاوف. شركة Honeywell لن تتهاون مع أي عملية انتقام ضدك بسبب تقديرها لبلاغ بحسن نية عن سوء سلوك فعلي أو محتمل. وي يعني تقديم البلاغ "بحسن نية" أن تكون صادقاً وأميناً وأن يكون البلاغ كاملاً على حد علمك.

إذا شعرت بوقوع أي عمل انتقامي، فيجب عليك الإبلاغ عن مخاوفك من خلال إحدى الطرق الموضحة في قسم "طلب المشورة وإبداء المخاوف".

سيتم التحقيق في جميع البلاغات على الفور وبشكل شامل، بما يتوافق مع القانون المعمول بها وقد يتم إبلاغ السلطات المختصة بها بناء على مشورة وموافقة الإدارة القانونية. يجب على الموظفين التعاون مع تحقيقات الشركة المتعلقة بالانتهاكات المختلفة للقواعد أو سياسات الشركة المعمول بها. يعتبر عدم التعاون بشكل كامل في تحقيقات الشركة أو عدم كونك صادقاً تماماً ضد تقديم الأدلة أو الإدلاء بالشهادة في تلك التحقيقات سبباً لاتخاذ إجراء تأديبي ضدك يصل إلى إنهاء العمل. كما يجب التأكيد على اتخاذ الإجراءات الإصلاحية والتأديبية المناسبة لمخالفات القواعد عند الضرورة.

إذا علمت بأي موقف قد يمثل مخالفة لهذه القواعد أو سياسة الشركة أو أي قانون أو لائحة معمول بها، فإنك تتحمّل مسؤولية الإبلاغ عنه. ويرجى العلم بأن عدم الامتثال لقواعدنا وسياسات الشركة قد يكون له تداعيات خطيرة. وقد تتضمن التداعيات إجراءات تأديبية، تصل إلى الفصل، وكذلك عقوبات مدنية أو جنائية.

وستتعامل شركة Honeywell مع كافة البلاغات بسرية إلى الحد الممكن وبما يتفق مع القانون وسياسة الشركة وحاجة الشركة إلى إجراء تحقيق شامل في الأمر. ويمكن الإبلاغ عن المخالفات المشكوك فيها بتعريف نفسك أو بالبقاء مجهول الهوية. وفي أوروبا، تم وضع نهج معين في سبيل الامتثال للقواعد التي تقيد تقديم البلاغات بجودة مجهولة. ويمكنك الاتصال [بإدارة التزاهة والإمتثال](#) لطرح أي استئناف لديك.



ان خلق بيئة عمل إيجابية
على أساس� الاحترام
المتبادل واللتزام بضمان
تحقيق الشمولية والمسلمة
هو أساس الانتباهة بأفضل
مواهب مملكتة وإتاحة
فرص النمو لأصحاب
المصلحة في الشركة.

كُلنا نمثل شركة **HONEYWELL**

كيف نتعامل بعضنا مع بعض



نلتزم شركة Honeywell بالاحفاظ على بيئة عمل يعمها الشمول والأمان والاحترام المتبادل لجميع موظفيها. ولا تنساهم شركة Honeywell مطلقاً مع أي تمييز غير القانوني أو مضائقات في مكان العمل، إذ أن مثل هذه السلوكات ممنوعة منعاً باتاً. ويسرى هذا الالتزام على جميع المراحل طوال مدة العمل، بما في ذلك التوظيف والترقية وخفض الدرجة والإعارة والمفصل من العمل أو إنهاء الخدمة والتعيين واستخدام المنشآت والاختيار للتدريب أو البرامج ذات الصلة.



يعكس مكان العمل لدينا التنوّع الموجود في المجتمعات التي نعمل بها. ونلتزم بالاحفاظ على بيئة عمل يعمها الاحترام المتبادل والأمان وقبول جميع موظفيها، بغضّ النظر عن الجنس أو العرق أو لون البشرة أو الخلفية العرقية أو العمر أو المعتقد الديني أو الأصل القومي أو التوجه العاطفي أو الجنسي أو الهوية الجنسية أو الإعاقة أو الحالة الاجتماعية أو الحالة العسكرية أو المواطنة أو المواطنـة المنتشرة أو أية سمة أو صفة أخرى محظمة بالقانون.

خلق مكان عمل يقوم على التنوع والشمول

إننا نلتزم أيضاً بتوفير مكان عمل يحافظ على التنوع والشمول. تحترم شركة Honeywell التنوع المعكوس في الخلفيات والخبرات والأفكار المختلفة لدينا وتقدير ذلك. إن موظفينا هم الأخلاق المطلق لدينا، ولدينا موظفون لديهم خلفيات ووجهات نظر وخبرات وثقافات متعددة يجلبون مجموعة متنوعة من الأفكار التي تدعم بيئة عالية الأداء.

احترام بعضنا البعض وخلق بيئة عمل إيجابية

في شركة Honeywell، نلتزم بالتعامل مع الآخرين بكل احترام. ويجب أن يكون الموظفون قادرين على العمل والتعلم في مناخ آمن ومحفّز حيث يشعرون بالتقدير والقول. وبالعمل معاً، نهدف إلى خلق بيئة عمل شاملة تقوم على احترام جميع زملائنا في العمل والعملاء وشركاء الأعمال وبخواه أي مضائقات أو سلوكيات شخصية من شأنها ألا تساعد على خلق مناخ عمل إنتاجي.

لن تنساهم شركة Honeywell مع أي سلوكيات في مكان العمل تعتمد التحديق أو العداينية أو الإهانة. إذا كنت تعلم أو تشك في حدوث أي مضائقات غير قانونية أو غير مناسبة، فيجب عليك الإبلاغ عن الموقف على الفور من خلال إحدى قنوات الإبلاغ الموضحة في قسم "طلب المشورة وإبداء المخاوف". للحصول على مزيد من المعلومات، يمكنك الرجوع إلى [سياسة المضايقة في مكان العمل](#).

بـ قسم خصوصية المعلومات بادارة الشؤون القانونية. وقد يؤدي عدم فعل ذلك إلى تعریض شركتنا لغرامات و/أو إجراءات تنظيمية.

عند معالجة البيانات الشخصية، تتزم شرکة Honeywell بالقانون المعمول به بالإضافة إلى سياسات الشركة. لمزيد من المعلومات، راجع [سياسة خصوصية البيانات](#) و[سياسة ادارة السجلات](#) و[سياسة الاستخدام المقتول للمعلومات](#) و[سياسة تصنيف ومعالجة البيانات لدينا](#).

معالجة البيانات الشخصية، كما يجب علينا عدم مشاركة البيانات الشخصية مع أي شخص لا يحتاج إلى معرفتها للقيام بعمله، سواء كان داخل الشركة أم خارجها. وعلاوة على ذلك، يجب علينا حفظ البيانات الشخصية عندما لا تكون هناك حاجة إليها بموجب [سياسة إدارة السجلات](#). ويجب علينا اتخاذ خطوات لحماية البيانات الشخصية كما يجب في جميع الأوقات.

تم اعداد سياسات الشركة ومارساتها وبرامجهما التدريبية لضمان وصول الموظفين المخولين فقط إلى البيانات الشخصية. إذا كنت تعتقد أن البيانات الشخصية تعرضت لكشف أو استخدام أو وصول أو تدمير أو استحواذ غير مصرح به، يجب عليك الاتصال على الفور

ولا تنساجم شركة Honeywell مطلقاً مع أي تمييز غير قانوني أو سلوك من شأنه أن يميّز موظفاً أو مجموعة من الموظفين على أساس الفئات المحمية المذكورة أعلاه.

لمزيد من المعلومات، راجع سياسات [فرص العمل المتوازنة والموظفين](#) و[مقومي الطلبات ذوي الاعاقة](#).

حماية البيانات الشخصية

تقوم شركة Honeywell بتعزيز بيئة العمل وتتفق وأعمالنا بطريقة تبعث على الثقة. ولتحقيق هذا الهدف، يجب علينا إدارة البيانات الشخصية المقيدة إلينا من زملائنا وعملائنا وموارينا وغيرهم على نحو سليم. "بيانات الشخصية" هي أي معلومات تتعلق بصفة مباشرة أو غير مباشرة بشخص طبيعي محدد أو يمكن تحديده هوبيته. ومن الأمثلة على البيانات الشخصية: الاسم وعنوان المنزل وعنوان البريد الإلكتروني الشخصي ورقم الهاتف وبيانات الاتصال الخاصة بالعمل وسجلات الموارد البشرية ورقم تعریف الموظف وبيانات الموقع الجغرافي أو بيانات تسجيل الدخول ومحددات الهوية عبر الإنترنت، مثل عنوان بروتوكول الإنترنت.

يجب أن نجمع البيانات الشخصية أو نصل إليها أو نستخدمها أو نفصح عنها فقط لأغراض عمل مناسبة. وبالإضافة إلى ذلك، علينا استخدام أقل قدر ممكن من البيانات الشخصية بقدر ما يلزم لإنجاز المهمة وتجنب معالجة البيانات الشخصية إذا كان من الممكن تحقيق هدف المعالجة دون



س: تلقت ماري، وهي خبيرة موارد بشرية لدى شركة Peoplesoft، طلبًا لتقديم ملف يحتوي على بيانات شخصية للموظفين لمورّد خارجي لأغراض توفير مزايا التأمين. هل يجب على ماري إرسال الملف؟

ج: يجب أن تتحقق ماري من أن البائع مصرح له باستلام هذه البيانات لغرض تجاري مشروع ولديه اتفاقية خصوصية بيانات مناسبة سارية مع شركة Honeywell. Honeywell بالإضافة إلى ذلك، يجب لا ترسل ماري الملف نفسها ولكن يجب أن تقوم بإرسال الطلب إلى مكتب مساعدة الموارد البشرية، حيث إن مكتب مساعدة الموارد البشرية هو القسم الوحيد المصرح له بمشاركة البيانات الشخصية الخاصة بأي موظف خارجي.

س: تعمل ماري، مديرية كشوف المرتبات، على جدول بيانات يحتوي على أرقام الضمان الاجتماعي لموظفي شركة Honeywell. يجري إصلاح الكمبيوتر المحمول الذي أصدرته الشركة وتندد إنتهاء عملها في المنزل. هل يجوز لماري أن ترسل جدول البيانات إلى حساب بريدها الإلكتروني الشخصي حتى تتمكن من الوصول إلى الملف من جهاز الكمبيوتر الخاص بها؟

ج: لا. تشكل أرقام الضمان الاجتماعي وغيرها من محددات الهوية الوطنية فئة خاصة من البيانات الشخصية تسمى "بيانات التعريف الحساسة" لدى شركة Honeywell، والتي تعتبر سرية للغاية ويجب دافئاً تشفيرها ويمكن استخدامها فقط عند الضرورة الفضلى، على سبيل المثال لأغراض الضريبة. لا يمكن لماري إرسال ملفات تحتوي على بيانات تعريف حساسة أو أي بيانات شخصية أخرى إلى حساب بريد الإلكتروني الشخصي. يجب على ماري استخدام شبكة و الجهاز حاسوب مصرح بهما للعمل من المنزل.

س: توم، مهندس، طلب تقريرًا يحتوي على تواريخ الميلاد وعناوين كل زميل في قسمه حتى يتمكن من إرسال تحية عدد ميلاد اليهم. هل يجب تزويد توم بالمعلومات المطلوبة؟

ج: لا. يمكن مشاركة البيانات الشخصية واستخدامها فقط لأغراض عمل مناسبة. ولا يعتبر جمع بيانات حول تاريخ ميلاد زميل في العمل وإرسال المراسلات الشخصية إلى زملاء العمل في منازلهم أغراض عمل مناسبة.

الموارد البشرية المحلية أو الأمان العام لدى

شركة Honeywell على الفور جميع التهديدات بالعنف وأعمال العنف. وإذا شعرت بأن هناك شخص في خطر فوري، يجب عليك أيضًا الاتصال بالسلطات المحلية. لمزيد من المعلومات، انظر [سياسة مكافحة العنف](#) لدينا.



بيئة عمل خالية من العنف

نعمل على منع أي تصرفات أو تهديدات بالعنف في مكان العمل كجزء من التزامنا بالحفاظ على الصحة والسلامة. وقد يخضع الأشخاص الذين يتورطون في العنف أو يهددون بالعنف إلى إجراءات تأديبية، تصل إلى الفصل من الوظيفة، بالإضافة إلى المسؤولية الجنائية المحتللة ويجب عليك إبلاغ مشرفك أو ممثل

تعاطي العقاقير

إن تعاطي العقاقير يحد من قدرتنا على أداء عملنا بأمان، مما يعرضنا جميعاً للخطر. ولهذا السبب، لا يجوز لنا أبداً العمل لمصلحة شركة Honeywell عندما تكون تحت تأثير الكحول أو المخدرات المحظورة أو إذا أنساناً استعمل العقاقير الموصوفة أو الأدوية المتأثحة بدون وصفة. ويسري هذا الأمر طالما أنك تؤدي الخدمات لشركة Honeywell أو بالنيابة عنها حتى إذا كان التعاطي بعد ساعات العمل أو خارج مقارن الشركة بالإضافة إلى ذلك، لا يجوز لنا أبداً تعاطي المخدرات المحظورة أو الكحوليات أو حيازتها أو نقلها أو بيعها أو إعادة استعمال العقاقير الموصوفة أو الأدوية المتأثحة بدون وصفة، أثناء ساعات العمل أو أثناء تواجدنا داخل مقر الشركة. وتستثنى شركتنا من هذه القاعدة عملية نقل الكحوليات في حاوية محكمة الغلق لأغراض الهدايا المسروحة بها أو في حالة استخدامها باعتدال في أحد أحداث الشركة المسموح بها.

لمزيد من المعلومات، انظر [سياسة الكحول والعقاقير في مكان العمل](#) لدينا.

توفير بيئة عمل صحية وآمنة

س: تعمل روزالي كفنية ميدانية لصيانة المعدات في موقع العملاء. أثناء إحدى زيارات الخدمة، طلب من روزالي الإسراع وتخطي الخطوة المعتادة اللازمة لإجراء تحويل مخاطر العمل. تعلم روزالي أن تخطي هذا التقييم يتعرض مع متطلبات شركة Honeywell التي تهدف إلى تحديد المخاطر، وفي نفس الوقت يستعجلها العميل لاستكمال العمل حتى يتمكن من إعادة المعدات إلى العمل دون تأخير. ونتزلاً إلى أن روزالي سبق لها أن أنجذب العمل في هذا المجال عدة مرات دون أي مخاطر غير متوقعة، فهل يجب عليها تخطي تقييم المخاطر واستكمال المهمة بشكل أسرع لإرضاء العميل؟

ج. لا، ولكن هناك إجراءات عليها أن تتخذه. يحدد نظم إدارة الصحة والسلامة والبيئة والصحة (HSEPS) الخاص بنا المتطلبات ويبطح برامج، مثل إجراء تقييمات مخاطر العمل لتحديد المخاطر المحتلة وإدارتها. وعلى غرار جميع متطلبات Honeywell، يجب اتباع متطلبات الصحة والسلامة والبيئة (HSE) في كل مكان نعمل فيه. لذا يجب أن تناقش روزالي متطلبات شركة Honeywell مع العميل، ثم تقوم باستكمال تقييم مخاطر العمل قبل إكمال العمل أو إيقاف العمل، وتصعيد الأمر إلى مشرفها لإيجاد حل مع العميل.

بعد مراعاة الصحة والسلامة والاعتبارات البيئية في جميع جوانب أعمالنا، فإننا بذلك نحمي الناس والبيئة ونحقق النمو المستدام والإنتاجية المستدامة ونمثل لكافة اللوائح السارية ونطور تكنولوجيا تزيد من قدرة الاستدامة في عالمنا. وبعكس نظم إدارة الصحة والسلامة والبيئة (HSE) لدينا قيمتنا وتساعدنا على تحقيق أهداف العمل لدينا. يساعد التزامنا بنظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة (HSE) على ضمانبقاء موظفينا ومجموعاتنا وبيئتنا تتسم بالأمان. وبعد عدم الامتثال عن عدم متطلبات الصحة والسلامة والبيئة (HSE)، بما في ذلك متطلبات الإبلاغ عن المعلومات المتعلقة بحوادث HSE، انتهكنا لمدونة القواعد لدينا. وإذا ثبّت لنا أن الظروف غير آمنة بأي حال من الأحوال، فسيتحمّل علينا إيقاف العمل على الفور. يرجى الرجوع إلى القسم الذي يتناول "حماية البيئة" لمعرفة مزيد من المعلومات.

يجب علينا التأكيد من أمن منشأتنا في جميع الأوقات. ويعني هذا أننا لا نسمح إلا للأشخاص المخولين فقط بالوصول إلى موقع عملنا. فإذا كنت تعتقد أن هناك شخصاً ما يحاول الوصول إلى إحدى منشآت شركة Honeywell بطريقة غير سليمة، فاتصل بالالأمن العام للشركة.

ولا يلزم اجراء مراجعة اضافية للكشف عن سلامة المعدات. لتعويض الوقت الضائع وتتفيد المشروع في موعده المحدد، هل من الممكن أن ياذن هنري بشراء المعدات الجديدة دون الحاجة إلى مراجعة متطلبات الصحة والسلامة والبيئة؟

ج. لا، ولكن هناك اجراءات عليه أن يتخذها. يتبعن على هنري تعين أحد ممثلي الصحة والسلامة والبيئة لإجراء مراجعة للمعدات المقترحة للتأكد من أنها تابي جميع متطلبات الامتنال المعمول بها وكذلك متطلبات Honeywell. وعلى الرغم من أن البائع ذكر أن المعدات متوافقة مع المتطلبات، فإن الأمر متزوك لهنري لإشراك الصحة والسلامة والبيئة لضمان إجراء مراجعة للتحقق من أن المعدات تقي بمتطلبات شركة Honeywell. وقد يؤدي تحطى أمر المراجعة إلى انتهاءك لوراج السلامة واحتمالية تعرض زملاء هنري في العمل للخطر.

ويضع برامج لضمان تلبية هذه المتطلبات القالوبية. وتلتزم شركة Honeywell بجميع القوانين، بما في ذلك قوانين الصحة والسلامة والبيئة (HSE)، في كل مكان تعمل فيه، ولذلك يجب على قيابق الاستمرار في اتباع ممارسات التخاضص من الفيابات المنصوص عليها. ومع ذلك، يجب عليه أن يزود من خلال عملية التحقيق المستمر الخاصة بمنشأته فرصة استخدام مبادئ لين لتقليل وقت المفازات المتتسخة بتحديد حاويات التخاضص من الفيابات المسوموح بها بالقرب من محطة العمل الخاصة به. س هنري هو مدير المشروع الخاص بيء إنتاج منتج جديد. المشروع متاخر عن الجدول الزمني الذي تم وضعه، ولكن الفريق متخصص للعمل في المشروع بسرعة حتى يعود إلى مساره الصحيح. خلال الاجتماع الأسبوعي للمشروع، ذكر أحد البائعين الشركاء أنه يمكن التعجيل بشراء وتركيب بعض الآلات الجديدة اللازمة للمشروع لأن المعدات متوافقة مع القوانين

س: قيابق مسؤول عن جمع الفيابات المستخدمة لمعالجة المواد الكيميائية الخطيرة والتخلص منها في حاوية النفايات المطلوبة قانوناً، والتي تقع على الجانب الآخر من أرضية التصنيع. عندما يحتاج المصنع إلى تلبية متطلبات عقد كبير بسرعة، يطلب مدير المصنع من جميع الموظفين العمل بأمان ولكن بسرعة المفاظ على الموعد المحدد. توجد صناديق القمامه العاديه مباشرةً بجوار محطة العمل التي يعمل بها قيابق. من أجل مساعدة زملائه في العمل على الوفاء بأمر التعاقد، هل بإمكان قيابق التخاضص من المفازات المستخدمة للتتعامل مع المواد الكيميائية الخطيرة في صناديق القمامه العاديه؟

ج. لا، ولكن هناك اجراءات عليه أن يتخذها. كجزء من تقييم المخاطر محتملة الحدوث ومتطلبات المنشآة، ينظر نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة (HSE) من شركة Honeywell في المتطلبات القانونية المطبقة على عمليات المنشآة

يجب علينا القيام بأعمال
شركة Honeywell
دون أي تأثيرات خارجية
أو ميل شخصية واتخاذ
قرارات العمل بناءً على
المصلحة العليا للشركة.

كُلنا نمثل شركة **HONEYWELL** كيف نتصرف بما يخدم المصلحة العليا لشركتنا



- قيمتها رمزية
 - لا يمكن تفسيرها على أنها رشوة أو مكافأة
 - لا تختلف القانوني الساري المعمول أو سياسات الشركة أو سياسات الشركة التي تحصل عليها
 - لم يتم طلبها
- لا تسرى هذه القواعد على مواد العروض الترويجية غير المطلوبة ذات الطبيعة الإعلانية العامة، مثل الأقلام الرصاص المختومة والمفكرات والتقويمات، ما دام الشيء المعطى لا يُنسى، أو يكون فيه شبهة إنشاء، أي التزام، بالإضافة إلى ذلك، وتماشياً مع العادات الوطنية، قد يسمح بالهدايا في الحالات، ما دام ما تم قوله لا يكون فيه مخالفة لأي قانون ولا يمكن النظر إليه على أنه رشوة ولا يمكن أن يرجحك أنت أو شركة Honeywell إذا تم الإفصاح عنه.
- الإفصاح عنه يجب عدم قبول الهدايا من الموردين أو الموردين المحتملين (أو شركاء الأعمال الآخرين أو شركاء الأعمال المحتملين) أثناء مفاوضات التعاقد مع المورد أو فيما يتعلق بمقاييس التعاقد معه. بالإضافة إلى ذلك، يجب علينا تجنب طلب الهدايا من الموردين أو الشركاء الآخرين من أجل القيام بوظائف شركة Honeywell أو من أجل مكافآت الموظفين.

| الهدايا والترفيه المرتبط بالأعمال

- إن بناء علاقات عمل قوية مع عملائنا وموردينا وشركاء أعمالنا الآخرين أمر مهم لتحقق النمو. وفي بعض الأحيان، تُستخدم الهدايا ووسائل الترفيه المرتبطة بالأعمال لتقوية هذه الروابط. ومع ذلك، يجب علينا أن نتعامل بحذر عند عرض الماجامالت أو قولها. فقد يؤدي تبادل الهدايا ووسائل الترفيه إلى تعارض في المصالح. وإذا لم يتم التعامل معها على نحو صحيح، فقد تؤدي أيضًا إلى ظهور مدفوعات غير قانونية أو رشاوى أو إلى الفساد. ولا يجوز لك أن تقبل أي هدية أو خدمة أو وسيلة ترفيه أو تعرضاً إذا كانت بهدف غير مسموح به أو إذا كنت تعلم أن فيها مخالفة لسياساتنا أو القانون أو سياسة الهدايا المعروض بها في الشركة التي تحصل عليها.
- بوجه عام، يمكننا عرض أي هدية أو خدمة أو وسيلة ترفيه أو قولها ما دامت:

 - لا تجعل من يحصل عليها يشعر بأنه ملزم بشيء ما أو يكون هناك شبهة إلزام بشيء ما
 - لا تتجاوز ممارسات الأعمال المحلية المقبولة بوجه عام

تجنب تعارض المصالح

في إطار التزامنا بالحفاظ على سمعة شركتنا، يجب علينا تجنب حالات تعارض المصالح غير الملائمة. ويحدث "تعارض المصالح" عندما تتداخل مصالحتنا الشخصية، أو يبدو أن هناك شبهة تدخل، في قدرتنا على تنفيذ عملنا دون تغيير. ولا يجوز لنا المشاركة في أي مصلحة أو استثمار أو شراكة قد ينشأ عنها تعارض في المصالح. فإذا كان لديك أي تعارض فعليه أو محتمل في المصالح، يجب عليك الإفصاح عنه بالتحدث مع مشرفك أو بتقديم الإبلاغ من خلال [بوابة تقديم البلاغات عن تعارض المصالح](#). وكثيراً ما يكون من السهل تجنب تعارض المصالح إذا تم الإفصاح عنها مسبقاً

توضح الأقسام التالية المواقف التي قد تمثل تعارضًا في المصالح. ومن المهم أيضًا أن تذكر أن حالات تعارض المصالح قد تنشأ عندما يكون المشاركون في أي موقف هو فرد من عائلتك.

س: تخطط أنا لإقامة حدث لكبار الشخصيات للعملاء، من القطاعين الخاص والعام، حيث س يتم تقديم وجبات الطعام والهدايا للحضور. تقييد القوانين المحلية قيمة الهدايا والضيافة لبعض المسؤولين الحكوميين، مما يعني أن بعض الحضور لا يمكنهم الحصول على الوجبات وأو الهدايا. تعتقد أنا أن عدم حصول بعض الضيوف على الهدايا بعد عدم احترام لهم لذا تزيد المرضي قدماً في إعطاء جميع الحاضرين نفس الهدايا. ماذا يجب أن تفعل أنا؟

ج: بوجه عام، يمكن لموظفي شركة Honeywell تقديم الهدايا والضيافة وفقاً لسياسات شركة Honeywell والقوانين المعمول بها. في هذه الحالة، هناك قيود قانونية على قيمة الهدايا والضيافة التي تقام لبعض المسؤولين الحكوميين، والتي يجب على شركة Honeywell الالتزام بها. وبينما يجب أن تتواصل أنا مع إدارة النزاهة والامتثال للحصول على الإرشاد والموافقة قبل التبرع في الحدث، ويجب ألا تتجاهل قيود القانون المحلي.

س: في المجتمع خارج موقع العمل، قام أحد البائعين الذي كان يقدم الخدمات لشركة Honeywell لمدة شهر بدعوة دينيسا إلى الغداء. وقد وافقت على ذلك وسمحت للبائع بدفع حساب الوجبة. فهل تعتبر تصرفاتها مقبولة؟

ج: عادةً ما تكون الوجبات المقمة بين الحين والأخر والهدايا الرمزية مقبولة، وذلك ما دامت لا تثير أي مخاوف بشأن موضوعية دينيسا. ويجب مناقشة وسائل الترفيه والهدايا التي يقدّمها العملاء مقدماً مع المشرف. وعلى المشرف أن يقوم بتقييم الغرض من الوجبة والاجتماع وتكلفة الوجبة ومعدل تكرار دعوات البائع بهدف مجامالت الأعمال لمسؤولي الحكومة الأمريكية.

إذا كانت لديك شكوك بشأن ما إذا كان عليك عرض أي هدية أو وسيلة ترفيه مرتبطة بالأعمال أو قولها، فعليك طلب المشورة والتوجيه. ويجب مناقشة وسائل الترفيه والهدايا التي يقدمها العملاء مقدماً مع المشرف.

هناك قوانين أشد صرامة تحكم عرض الهدايا أو تقديمها إلى المسؤولين الحكوميين. ولا تسرى هذه القوانين على المسؤولين الحكوميين فحسب، بل تسرى أيضاً على موظفي الشركات المملوكة للدولة أو التي تديرها الدولة. ويجب عليك الامتثال على نحو صارم لهذه القوانين واللوائح. فلا تعرض أي مجاملة أعمال أو تقليلها إذا كان في ذلك مخالفة لأي قانون أو أنظمة أو إذا كان ذلك سبباً في إtragation شركة Honeywell أو إذا كان سينعكس سلباً على سمعة الشركة. لمزيد من المعلومات، راجع قسم "تجنب دفع الرشوة التجارية والمدفوعات غير الشرعية إلى المسؤولين الحكوميين" في قواعدينا وسياسة معاملات الأعمال لمسؤولي الحكومة الأمريكية وسياسة العلاقات الحكومية وسياسة مكافحة الفساد. وإذا كانت لديك أي استفسارات أو مخاوف في هذا الشأن، ترجى استشارة إدارة الشؤون القانونية.

المصالح المالية

بصفتنا موظفين في شركة Honeywell، فعلينا جميعاً تحسب القيام بأي أعمال مع أي شركة لدينا فيها مصلحة مالية شخصية. وهناك مواقف يُسمح فيها بأن يكون لنا مصلحة مالية شخصية في إحدى الشركات التي تعمل معها شركة Honeywell. بالرغم من ذلك، يجب مراجعة تلك المواقف من جانب إدارة الشؤون القانونية أو ادارة النزاهة والامتثال لتحديد أفضل تصرف.

بالإضافة إلى ذلك، لا يجوز لك شراء مصلحة مالية كبيرة أو أن يكون لك مصلحة مالية كبيرة لدى أي عميل أو شركة منافسة أو شريك أعمال يعمل مع شركة Honeywell أو قد يعمل معها إلا بعد الحصول على موافقة من إدارة الشؤون القانونية. وينعني عليك دائمًا التأكد من قدرتك على اتخاذ قرارات الأعمال مع وضع المصلحة العليا لشركة Honeywell في الحسبان.

س: طلب من آرتي أن يكون عضواً في منظمة محلية غير ربحية تساعد في إعادة تدوير وتجدج أجهزة الكمبيوتر والإلكترونيات المستعملة لصالح الشباب الأقل حظاً. لا يوجد تداخل بين ما تقوم به هذه المنظمة وبين أعمال شركة Honeywell، وسيكون التزام آرتي كعضو في مجلس الإدارة هو حضور الاجتماعات (خارج ساعات العمل في شركة Honeywell)، ومراجعة خطط الأعمال، ومناقشة الاستراتيجية. هل يمكن أن يكون آرتي عضواً في مجلس الإدارة؟

ج: نعم، على الرغم من أن هذا لا يبدو أنه يمثل تعارضًا في المصالح مع مسؤوليات آرتي تجاه شركة Honeywell، فلا يزال يتبعين على آرتي التأكيد من أن ذلك لمديره أو الموارد البشرية أو من خلال بوابة تقديم البلاغات عن تعارض المصالح والحصول على موافقة مسبقة قبل قبول منصب مجلس الإدارة. بالإضافة إلى ذلك، يجب على آرتي التأكيد من أن هذه الأنشطة تتم خارج ساعات العمل في شركة Honeywell ولا تتداخل في أعمالها. راجع سياسة التوظيف الثنائي وخدمة المنظمات الخارجية.



| التوظيف الثانوي

قد ترغب بين الحين والآخر في المشاركة في عمل خارج الشركة. لكن عند القيام بذلك، يجب عليك ضمان عدم تمثيل أي عمل خارجي لتعارض في المصالح. إلا أنه، من المتوقع أن يتعامل الموظفون مع عملهم في شركة Honeywell على أنه عملهم الأساسي. ويُحظر علينا دائمًا استخدام ممتلكات شركة Honeywell المملوسة وغير المملوسة، بما في ذلك المستندات وأصول تكنولوجيا المعلومات والمنشآت والملكية الفكرية، للقيام بأعمال لا تخص شركة Honeywell الكثف عن جميع الوظائف الثانوية من خلال التواصل مع مشرفك أو عبر إرسالها من خلال بوابة تقديم بلاغات تعارض المصالح. لمزيد من المعلومات، راجع [سياسة التوظيف](#).

الثانوي وخدمة المنظمات الخارجية.

س: جون مدير اتصالات، ويعمل في المساء وعطالت نهاية الأسبوع مدرب كرة قدم في كلية محلية. هذا هو وقت نهاية موسم كرة القدم ويحرص جون على وصول فريقه إلى النهائيات. وهو تحت ضغط موعد تسليم ضيق في العمل الذي يقوم به، لذلك يتتساع حما إذا كان يمكنه أن يطلب من الموظفين الذين يرأسهم المساعدة في تحفيظ إمدادات المباراة القادمة. هل يمكن لجون الحصول على دعم من الموظفين الذين يرأسهم لوظيفته في كرة القدم التي يعمل بها بعد العمل؟

ج: لا. يعتبر طلب المساعدة من الموظفين الذين يرأسهم في وظيفته بعد انتهاء العمل بكرة القدم استخداماً غير مناسب لموارد شركة Honeywell وبخات تضارباً في المصالح. لاحظ أنه في هذه الحالة على جون أن يخبر مشرفه في العمل أنه مشغول في أنشطته التدريبية الإضافية خارج ساعات العمل في شركة Honeywell. ويمتنع عن استخدام موارد شركة Honeywell لدعم هذا العمل.

س: يعمل سام في مجال المشتريات ويرغب في تقديم طلب للحصول على قطع غيار شركة Honeywell من شركة توزيع ابن عمه. هل يستطيع سام شراء قطع غيار شركة Honeywell من شركة ابن عممه؟

ج: يجب على سام أن يفحص لمساره عن علاقته بشركة ابن عمه وأن يبعد نفسه عن أي مشتريات يشترك فيها أفراد العائلة أو الأصدقاء المقربون. يمكن أن تكون شركة ابن عمه مؤهلة للتنافس على أعمال شركة Honeywell إذا كانت مؤهلة بموجب ممارسات الشراء القياسية الخاصة بشركة Honeywell، يتصل سام من قرار الشراء ويكون الشراء بين الغرابة وينبع قواعد الشراء القياسية الطبيعية التي تسرى على جميع الموردين.

| القيام بأعمال مع الأصدقاء وأفراد العائلة

قد تؤدي علاقات العمل مع أفراد العائلة والأصدقاء إلى تعارض في المصالح، أو إلى ما يبدو أنه تعارض في المصالح. ولهذا السبب، يُحظر عليك دائمًا المشاركة في أي عرض أو مفاوضات أو عملية تعاقد بينك أو أحد أفراد عائلتك أو أحد أصدقائك المقربين وشركة Honeywell أو محاولة التأثير عليها. وتسرى هذه القاعدة حتى في المواقف

المباشرة عندما تكون أنت أو ذلك الفرد من عائلتك أو صديقك المقرب يمتلك شركة أخرى أو يعمل بالنيابة عنها وتلك الشركة تعمل معها شركة Honeywell، أو تُعتبر أنها تعمل معها.

العلاقات التبعية غير المناسبة

س: لدى سلمى شخص في الموظفين في الوقت الحالي وتحتاج إلى توظيف شخص ما في أقرب وقت ممكن. في نزهة عائلية، ذكرت بنت عم سلمى أنها تبحث عن وظيفة. تطلب سلمى من بنت عمها التقدم للحصول على الوظيفة في أقرب وقت ممكن.

ج: يمكن لهذا الأمر أن يخلق تضاربًا في المصالح أو يمكن أن يعطي مظهراً لتضارب المصالح إذا عملت ابنة عم سلمى تحت رئاستها. في حين أنه لا يوجد حظر عام على أفراد العائلة العاملين في شركة Honeywell، يجب على سلمى الإخلاص عن علاقتها العائلية خلال عملية التوظيف والتعيين، كما يجب أن تبعد نفسها عن قرارات التوظيف، ويجب اتباع إجراءات وعمليات إدارة الموظفين العادلة والصواب.

نريد تجنب علاقات التبعية غير المناسبة. حيث يمكن أن تُعرض هذه العلاقات الشركة للإجراءات القانونية المحتملة وتتصورات المحسوبية والمعاملة التفضيلية بين الزملاء من المشاركون، مما يؤدي دائمًا إلى بيئة عمل غير صحية. وبناءً على ذلك، لا يجوز لنا الإشراف المباشر أو غير المباشر أو التأثير على التعيينات أو التقدم الوظيفي أو العمل تحت إشراف أحد أفراد العائلة أو شخص ما لدينا علاقة شخصية وثيقة معه، سواء كانت تلك العلاقة جنسية أو غير ذلك.

المصالح الشخصية غير السليمة

س: تعمل جين في قسم المشتريات في شركة Honeywell. وقد عملت مع عدد قليل من صديقاتها على بدء عملهن الخاص في مجال الطباعة ثلاثة الأبعاد. وتعمل جين على إعداد خطة عمل لعملهن الخاص بعد ساعات العمل وفي عطلات نهاية الأسبوع. وقد تم تكليفها أيضًا بالحصول على بعض تفاصيل التسويق للموردين المحتملين. تذهب جين لنظام شركة Honeywell وتجمع بيانات التسويق الخاصة ببعض الموردين ذوي الصلة. هل هناك أي شيء خطأ في أعمال جين؟

ج: نعم. يخلق هذا النشاط تضاربًا في المصالح. ويجب على جين الامتناع عن استخدام معلومات شركة Honeywell لمصلحتها الشخصية أو أداء أعمال شخصية في مقارن شركة Honeywell أو خلال ساعات العمل في شركة Honeywell.

قد ينشأ تعارض المصالح أيضًا عندما يحصل أحد المديرين أو المشرفين أو الموظفين أو أحد أفراد عائلاتهم المباشرين على مصالح شخصية غير سلية بسبب منصبه أو منصبيها في شركة Honeywell. ويمكن أن تتشكل هذه المصالح الهدايا أو القروض من أي جهة أو شخص تعلم معه الشركة. ويجب علينا عدم قبول أي من تلك المصالح غير السليمة.

بالإضافة إلى ذلك، ينشأ تعارض المصالح إذا قام أحد موظفي شركة Honeywell بمساعدة شركة منافسة للإضرار بالشركة. على سبيل المثال، في حالة تزويد الزوج (الزوجة) أو الشريك الذي يعمل في شركة منافسة بمعلومات سرية، فإن ذلك يمثل تعارضًا في المصالح ومخالفة لقواعدنا.

في بعض الأحيان يكون الاستخدام الشخصي العرضي المسموح به لمعدات الشركة، مثل الهاتف أو الإنترنت، سليمًا. ومع ذلك، يجب علينا التأكد من أن يكون استخدامنا الشخصي محدودًا ولا يؤثر على قدرتنا على القيام بعملنا في شركة Honeywell ولا يخالف سياسة الشركة أو القانون. ويُحظر دائمًا استخدام ممتلكات شركة Honeywell لتحقيق مفعة شخصية أو لتحقيق مفعة شخص آخر أو مؤسسة أخرى. ويجب عليك أيضًا إعادة جميع ممتلكات الشركة الموجودة في حيازتك عند نهاية عملك فيها.

المعلومات السرية شركة Honeywell

إننا جميعًا مؤمنون على المعلومات السرية لشركتنا. ويجب علينا حماية هذه المعلومات الحساسة في جميع الأوقات. وتشمل هذه المعلومات بوجه عام أي معلومات غير عامة يمكن للشركات المنافسة أو الآخرين استخدامها، أو التي قد تضر بالشركة إذا تم الإفصاح عنها. ومن الأمثلة على تلك المعلومات خطط الأعمال أو التسويق ومعلومات الموردين وتصميم المنتجات وعمليات التصنيع ومعلومات الپلصانع الحالية والمستقبلية ومعلومات الموظفين.

حماية ممتلكات الشركة ومعلوماتها

الممتلكات المادية شركة Honeywell

إن السرقة والإضرار وعدم العالية والإسراف لها تأثير مباشر على نجاح شركتنا. ولذلك، يجب علينا الالتزام بحماية الأصول المادية للشركة من السرقة أو اللarc أو الضياع أو سوء الاستعمال. وتشتمل تلك الأصول ميشانتنا وسياراتنا ومعدات أعمالنا وبضاعتنا وتجهيزاتنا. فإذا كنت تشك في أي محاولة للاحتيال أو السرقة، يجب عليك إبلاغ المدير أو المشرف على الفور.

الفرص المؤسسية

لكي نتمكن من اتخاذ قرارات موضوعية بالنيابة عن شركة Honeywell ، يجب علينا عدم التنافس أبدًا مع شركتنا. ويعني هذا أنه لا يجوز لنا أخذ أي فرص أعمال أو استثمار اكتسبناها من خلال منصبنا في شركة Honeywell أو من خلال ممتلكات الشركة أو معلوماتها لمصلحتنا الشخصية. بالإضافة إلى ذلك، يجب علينا عدم مساعدة أي شخص آخر أبدًا على أخذ فرص الأعمال أو الاستثمار تلك لمصلحته الشخصية. وهذا يشمل أفراد عائلتنا وأصدقائنا.



معلومات سرية خاصة بشركة Honeywell في حوزتنا قبل آخر يوم عمل لنا.

مزيد من المعلومات، راجع [سياسة خصوصية البيانات](#) و [سياسة معالجة وتصنيف البيانات](#).

استخدام المعلومات السرية حول الشركة ل لتحقيق متفعة شخصية أو الإفصاح عنها لأشخاص آخرين لتحقيق متفعة لهم. يجب عدم إرسال أي معلومات سرية خاصة بشركة Honeywell عبر البريد الإلكتروني مطلقاً إلى حساب بريد إلكتروني شخصي، ويجب علينا إعادة أي

س. تم اقتحام سيارة سام وسرق جهاز الكمبيوتر المحمول الخاص به. فما الذي يجب على سام فعله؟

ج . يجب على سام تقديم بلاغ للشرطة وإخطار مديره وتقييم نموذج [جهاز كمبيوتر محمول مقدود/ممزوج](#). إذا لم يتمكن سام من الدخول على أحد أجهزة الكمبيوتر، فعليه الاتصال بـ [مكتب خدمات تقنية المعلومات للحصول على المساعدة في تقديم النموذج](#). يجب على الموظفين عدم ترك الأجهزة في مركبة بدون حماية حتى ولو كانت مغلقة.

س. تشكّل علينا في اختراق نظامها بعد النقر على رابط في رسالة إلكترونية يبدو أنها غير خادعة. فما الذي يجب على تينا فعله؟

ج . يجب على تينا استخدام زر "إبلاغ عن رسالة" في شريط الأدوات ل برنامح Outlook الخاص بها للإبلاغ عن الرسالة الإلكترونية، أو إذا لم يكن هذا الخيار متاحاً، إرسال الرسالة الإلكترونية المعنية كمرفق إلى فريق الاستجابة لحوادث الكمبيوتر (CIRT). وبما أنها تعتقد أن نظامها قد تم اختراقه، يجب على تينا تصعيد الحادث من خلال الرد على الرسالة الإلكترونية التلقائية المرسلة من [CIRT](#) مصحوبة برقم تذكرة.

س. يشكّل ويل في أن إحدى الرسائل الإلكترونية في صندوق الوارد الخاص به هي رسالة احتيالية. وهو غير متأكد مما يجب عليه فعله لما يسأل زميلته إذا كانت تعتقد أنها رسالة احتيالية. هل هناك شيء آخر يجب أن يفعله؟

ج . نعم! يجب على ويل الإبلاغ على الفور عن الرسالة الإلكترونية المشتبه فيها إلى فريق الاستجابة لحوادث الكمبيوتر، وذلك من خلال النقر على زر "إبلاغ عن رسالة" في شريط الأدوات في برنامج Outlook الخاص به، أو إذا لم يكن هذا الخيار متاحاً، إرسال الرسالة الإلكترونية المعنية كمرفق إلى [CIRT](#). لا داعي لسؤال الزملاء أو المشرفين حول وجود خطورة من نشر الرسالة الإلكترونية عن طريق الخطأ أو النقر على رابط أو مرافق مخدع.

ويجب علينا ألا نسمح أبداً للموظفين غير المصرح لهم بالوصول إلى المعلومات السرية لشركة Honeywell. ويجب علينا الانتباه لعدم فقدان المعلومات السرية (أو الأجهزة التكنولوجية التي تحتوي على تلك المعلومات) ومنها أجهزة الكمبيوتر وأجهزة الكمبيوتر المحمول والهواتف الخلوية وأجهزة الموبايل والبرامج) أو وضعها في غير محلها أو تركها بدون حماية، وعلاوة على ذلك، في حالة ضياع معدات الشركة أو أي شيء يحتوي على معلومات سرية خاصة بشركة Honeywell (على سبيل المثال، أحد أجهزة الكمبيوتر المحمولة أو الهاتف أو ما شبهه بذلك الخاصة بشركة Honeywell)، يجب علينا إبلاغ [الأمن العام لشركة Honeywell](#) على الفور.

بالإضافة إلى ذلك، لا يجوز لنا مناقشة المعلومات السرية الخاصة بشركة Honeywell في أي مكان يمكن أن يسمعها أو يراها فيه أولئك الذين لا يحتاجون إلى العلم بها. ويشمل ذلك الأماكن العامة مثل صالات المطارات والقطارات والمطاعم. كما يشمل المناطق المفتوحة في شركة Honeywell مثل حمامات الشركة وغرف الاستراحة بها. ولا يجوز لنا منح صلاحية الوصول إلى المعلومات السرية إلا لزملاتنا في العمل الذين لديهم حاجة شرعية مرتبطة بالأعمال تتطلب المعرفة بتلك المعلومات. وينظر علينا دائماً



موافقة من المالك الشرعي لها. بالإضافة إلى ذلك، فإننا لن ننسخ أو نستخدم المعلومات السرية الخاصة بموظفي سابقين.

راجع [سياسة ترخيص الملكية الفكرية لشركة Honeywell](#) الخاصة بنا لمعرفة مزيد من التفاصيل.

س: في كثير من الأحيان، تعمل إملي أثناء فترات راحتها وتتنقل مکالمات العمل في المطاعم وفي الأماكن العامة في المبني. ويكون كل من حولها منشغلاً بمحادثاته الخاصة، لذلك فهي تفترض أنهم لا يعونها اهتماماً. فهل يمكنها مناقشة أعمال شركة Honeywell بهذه الطريقة؟

ج: يعتمد هذا على عدة أمور. أمر: فيمكان إملي تلقي المکالمات الهاتفية في الأماكن العامة، لكن علينا توخي الحذر الشديد عند مناقشة أعمال شركة Honeywell. فلا يجوز مناقشة أي معلومات سرية في الأماكن العامة، حتى إذا كانت تفترض أن الآخرين لا يصغون إلى محاديثها.

س: يحمل تروي جهاز الكمبيوتر المحمول الخاص بشركة Honeywell معه في رحلات الشركة وبذلك يمكنه الاستفادة من وقته الخالي في الطائرات والقطارات ومناطق الانتظار والأماكن العامة الأخرى للعمل على المستندات المرتبطة بالأعمال. فهل في هذا مشكلة؟

ج: قد تكون هناك مشكلة. فمن المستحيل معرفة من يجلس بقربه أو يمر عليه في أي مكان عام. وعند استخدام أجهزة الكمبيوتر المحمول أو الأجهزة المشابهة في الأماكن العامة لإنجاز أعمال الشركة، يجب عليك التأكد من حماية شاشتك من مخنثي النظر في جميع الأوقات. بالإضافة إلى ذلك، يجب عليك قفل محطة العمل الخاصة بك وتأمينها عندما لا تكون قيد الاستخدام.

الملكية الفكرية | شركة Honeywell

نعمل بحذر لحماية الملكية الفكرية لشركتنا. وتشمل "الملكية الفكرية" أيًا من براءات الاختراع أو العلامات التجارية أو حقوق النشر أو الأصول غير الملموسة الأخرى الخاصة بالشركة مثل الأفكار أو الابتكارات أو العمليات أو التصميمات التي تم إنشاؤها في وقت العمل بالشركة أو على نفقمة الشركة أو باستخدام موارد الشركة أو ضمن نطاق القيام بالواجبات الوظيفية. وستقوم بتحديد أي ابتكارات جديدة تقوم بها وتجهيزها إلى إدارة الشؤون القانونية من أجل حماية براءة الاختراع أو حقوق النشر أو الأسرار التجارية. و يجب عليك إبلاغ إدارة الشؤون القانونية عن أي سوء استخدام مشكوك به للملكية الفكرية للشركة.

احترام حقوق الملكية الفنية للأخرين

إننا نحترم حقوق الملكية الفكرية لآخرين. ويعني هذا أنه يجب علينا عدم مخالفه حقوق النشر أو العلامات التجارية أو براءات الاختراع الخاصة بالآخرين إنما مع معرفتنا بها. ولا يجوز لنا تنزيل البرامج غير المرخصة على أجهزة الكمبيوتر الخاصة بالشركة أو نسخ المواد محمية بحقوق نشر أو نشرها أو توزيعها. كما إننا لن تقوم بتنزيل الأغانى والصور وملفات الفيديو دون الحصول على

ولا يجوز لك أيضًا استخدام هذه الموارد للقيام بعمل ليس له علاقة بعملك في شركة Honeywell. ولا تتوقع أن تتمنع بالخصوصية عند استخدام موارد الشركة، لأن شركة Honeywell يجوز لها مرافق استخدامك الشخصي لموارد الشركة، بالقدر الذي يسمح به القانون المحلي. ومع ذلك، دير باللاحظة أن شركتنا لن تتدخل في حياتنا الشخصية ما لم يكن سلوكنا مخطورة بموجب القانون أو أثر بالسلب على أدانتنا في العمل أو أثر بالسلب على بيئة العمل أو على سمعة شركة Honeywell.

لمزيد من المعلومات، راجع [سياسة الاستخدام المقيد لموارد المعلومات](#).

تذكر أن الرسائل الإلكترونية (مثل رسائل البريد الإلكتروني والرسائل الفورية والرسائل النصية) تعتبر سجلات دائمة لاتصالاتك. ويمكن تعديل هذه الاتصالات وتوجيهها دون إذن منك. ولهذا السبب، ينبغي عليك الانتباه عند كتابة مسودة بأي رسائل إلكترونية أو خطابات في رسوس خطابات الشركة أو عند استخدام موارد شركة Honeywell. ينبغي عليك التحيى بالحكم الجيد والنزاهة عند استخدام هذه الأنظمة والتكنولوجيا. استخدم فقط الأنظمة والأجهزة ووسائل التخزين وأو/أو الخدمات المعتمدة لمعالجة أو تخزين أو نقل معلومات شركة Honeywell. لا ثبات برامج غير معتمدة على أجهزة الكمبيوتر شركة Honeywell أو خوادم الشبكة أو موارد معلومات أخرى خاصة بشركة Honeywell بدون الحصول على إذن مسبق من إدارة تقنية المعلومات بشركة Honeywell. لا تتفق على أي اتفاقيات لجهات خارجية، مثل اتفاقيات الخدمات السحابية أو خدمات الفرق عنية شركة Honeywell. لا تقوم بتوزيل مواد غير مناسبة أو جنسية أو غير شرعية أو مهينة أو إرسالها من خلال هذه الموارد.

استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات
تنصح شركة Honeywell العديد منا صلاحية وصول إلى أنظمة الاتصالات الإلكترونية المختلفة لاستخدامها في عملنا اليومي. وتشمل تلك الانظمة أنظمة أجهزة الكمبيوتر والهواتف وأجهزة الكمبيوتر المحمول والهواتف الخلوية والأجهزة المحمولة والبرامج. ونحن ملزمون بحماية هذه الأنظمة والتكنولوجيا الممنوحة لنا في جميع الأوقات. وهذا يعني أن على كل منا القيام بدوره في منع تلف هذه الموارد أو الإضرار بها أو ضياعها أو الوصول غير المخلو به إليها. عليك أن تتأكد من اتباع جميع إجراءات الأمان والضوابط الداخلية المعروف بها من أجل الموارد التي تستخدماها.أغلق دائمًا جهاز الكمبيوتر وجهاز الكمبيوتر المحمول والهاتف الخاص بك وأنتهما حال تركها بدون حماية في مكان عام أو في موقع شركة Honeywell حتى لو لفترة قصيرة من الزمن. احم بيانات تسجيل الدخول لجميع أجهزة وحسابات شركة Honeywell. لا تشارك بيانات الدخول الخاصة بك مع أي وكيل غير مصرح له. عند اقتضاء مشاركة كلمة المرور الخاصة بك مع وكيل معتمد لأغراض الدعم الفني، قم بتغيير كلمة المرور الخاصة بك على الفور بمجرد حل مشكلتك الفنية.



س. تعمل ماري على مشروع حساس مع مورد خارجي وتحتاج إلى مشاركة معلومات حساسة مع المورد لإكمال العمل. حجم الملف كبير جدًا ويقتضي المورد أن تقوم ماري بتحميل الملفات في نظام سحابيتابع لطرف آخر. فما الذي يجب على ماري فعله؟

ج. يجب على ماري استخدام طرق النقل المعتمدة من إدارة تقنية المعلومات بشركة Honeywell أولاً. وعند الحاجة إلى طريقة أخرى، تواصل مع إدارة تقنية المعلومات بشركة Honeywell بغرض الحصول على الموافقة على استخدام حلول طرف آخر. لاحظ أنه لا يمكن على الإطلاق نقل امتحان التصدير والبيانات المقيدة إلى أي خدمة سحابية. تواصل مع موظف مرافق امتحان التصدير التابع لك للحصول على إرشادات.

س. يعمل جون في مقهى قريب مستخدماً جهاز شركة Honeywell. بعد الانتهاء من العمل، يقوم بتسجيل الخروج من شبكة شركة Honeywell ويتصفح شبكة الواي فاي الشخصية للتزيل برنامجه التلفزيوني المفضل على جهاز الكمبيوتر الخاص به. هل هذا التصرف مناسب؟

ج. يجوز السماح بالاستخدام غير التجاري المحدود الذي لا يمثل إساءة لوقت وأو موارد الشركة والذي لا ينتهك روح ونص سياسات شركة Honeywell بناءً على تقيير مدير شركة Honeywell. قد يكون البرنامج التلفزيوني في غير مصلحة العمل بشكل مفرط وتلك اعتناداً على الموقف. يجب أن يعمل الموظفون دائمًا بطريقة أخلاقية وقانونية ويفصلون دائمًا على إذن المدير لاستخدام أصول شركة Honeywell خارج نطاق أنشطة العمل. لتجنب تهديدات الأمان السيبراني تذكر عدم استخدام شبكات الواي فاي العامة مطلقاً، حيث إن هذه الشبكات غير محمية. وعندما تكون وسائل الاتصال هذه هي الخيار الوحيد، يجب استخدام الشبكات الافتراضية الخاصة.

س. تقوم تامي بتحديث جهاز الكمبيوتر المحمول الخاص بها. طلب في مركز حلول شركة Honeywell بيانات تسجيل الدخول الخاصة بها لنقل ملفاتها وتهيئة جهاز الكمبيوتر المحمول الجديد الخاص بها. هل يجب عليها تقديم هذه البيانات؟

ج. يعتبر مركز حلول شركة Honeywell مركزاً فنياً معتمداً. لدى تامي خيار إعطاء الفني بيانات تسجيل الدخول أو يمكنها البقاء في مكان قريب ومتحدة تسجيل الدخول في كل مرة مطلوبة أثناء عملية التحديث. يجب على تامي في أثناء عملية التحديث التأكد من عدم وجود وصول غير مصرح به للبيانات الشخصية أو البيانات التي يتحكم في تصديرها أو غيرها من المعلومات الحساسة من قبل فني مركز حلول شركة Honeywell. بمجرد اكتمال عملية التحديث بنجاح، على تامي تغيير كلمة المرور الخاصة بها فوراً إذا تمت مشاركة بيانات تسجيل الدخول الخاصة بها مع الفني المعتمد.

كن حريصاً على حماية سمعتك في جميع الأوقات. فلا يجوز لنا أبداً نشر معلومات سرية حول شركة Honeywell أو حول زملائنا أو عمالنا أو موردينا أو شركاء أعمالنا على أي من هذه المواقع. لمزيد من المعلومات، راجع [سياسة وسائل التواصل الاجتماعي](#).

الصور والفيديو والمنتديات وغرف المحادثة من بين مواقع كثيرة أخرى. فإذا كان منصبك في شركة Honeywell يتطلب النشر على هذه المواقع، فبصفتك ممثلاً لشركة Honeywell، يجب عليك نشر المعلومات الخاصة بالأغراض المسموحة بها لأعمال شركة Honeywell فقط ونشر المعلومات التي تمتثل لهذه القواعد ولسياسات الشركة فقط. عليك التصرف بمسؤولية في تعاملات "الشركات الاجتماعية" الشخصية الخاصة بك ما تنشره يمكن أن يؤثر سلباً على سمعة شركة Honeywell.

موقع وسائل التواصل الاجتماعي والشبكات

لقد غيرت وسائل التواصل الاجتماعي من طريقة مشاركتنا للمعلومات يومياً. وفي حين أن وسائل التواصل الاجتماعي تخلق فرصاً جديدة للتواصل والتعاون، فإن وسائل التواصل هذه تأتي أيضاً بمسؤوليات إضافية يجب علينا معرفتها واتباعها. وتشمل موقع "الإعلام الاجتماعي" منظومة واسعة من موقع الويب والموارد على الانترنت. وتتضمن تلك المواقع موقع الشركات الاجتماعية (مثل موقع فيسبوك وتويتر وإنستغرام وسباب شات ويوتيوب) والمدونات وموقع مشاركة

س: كان رون، أخصائي التسويق، يقرأ مقالة على الانترنت تحتوي على معلومات عن منتجات شركة Honeywell واعتبرها غير دقيقة. رد رون بسرعة في قسم التعليق لتصحيح هذا البيان. هل تصرفات رون مناسبة؟

ج: على الرغم من حسن نية رون، فإنه غير مصرح له بالتحدث بالنيابة عن شركة Honeywell. بدلاً من ذلك، يجب على رون اخطار مديره وفريق الاتصالات بمعالجة الرد.

س. يشعر كارلوس بسعادة غامرة بشأن صفة تجارية أبدى لها في غرفة الأخبار لشركة Honeywell. يرغب كارلوس في مشاركة تلك الحماسة وهذه الأخبار على حساب LinkedIn وتويتر. ما هي الطريقة المناسبة لكارلوس لمشاركة هذه الأخبار في وسائل التواصل الاجتماعي؟

ج: ما دام كارلوس قد أدرج شركة Honeywell كصاحب عمله الحالي ويتضمن الكتف عن علاقته مع شركة Honeywell في تغريداته، يمكنه مشاركة رابط غرفة الأخبار. كما يمكنه إعادة التغريدة أو مشاركة أي منشورات تظهر على القنوات الرسمية الخارجية لشركة Honeywell.

س: ريتا متحمسة بخصوص مشروع تجاري جديد محتمل لشركة Honeywell من شأنه زيادة إيرادات الأعمال بشكل كبير. تتوقع ريتا لمشاركة هذه الحماسة والأخبار على حسابها على الفيسبوك. فهل في هذا مشكلة؟

ج: على الرغم من أن ريتا لها الحق في مشاركة مشاريعها في شبكات التواصل الاجتماعي الخاصة بها، فإنها كموظفة في شركة Honeywell لا يسمح لها بمشاركة معلومات سرية أو خاصة تتعلق بالمشاريع المحتملة للشركة.

هناك بعض الأشخاص الذين يُنظر إليهم على أنهم يمتلكون معلومات داخلية مادية وينتمي معاملتهم على أنهم "مطلوبون على الأمور"، وذلك نظراً لمناصبهم في الشركة (من بينهم أعضاء مجلس إدارة الشركة والمديرون والموظفوون الأساسيون الآخرون المشاركون في أنشطة مالية معينة وأنشطة تتبعية أخرى). وبخضوض هؤلاء الأشخاص لقوف اضافية (مثل تحويل الترخيص المسقى) الموضوع بشكل كامل في [سياسة التداول من الداخل](#).

إذا كانت لديك معلومات داخلية مادية حول أي شركة (بما في ذلك شركة Honeywell)، فلا يجوز لك التداول في الأوراق المالية الخاصة بتلك الشركة إلا بعد أن تصبح تلك المعلومات معلومة للمساهمين العاديين من خلال مصادر الإعلام المناسبة.

وقد تعرّض مخالفات قوانين الأوراق المالية للأشخاص المتورطين فيها لتداعيات خطيرة، بما فيها المقاضاة المدنية والجنائية. وإذا كانت لديك أية أسئلة أو تحتاج إلى توجيهات في هذا الشأن، ترجى استشارة إدارة الشؤون القانونية.

رؤوية أي مستند على الله التصوير. وبعد استخدام هذه المعلومات أو نقلها إلى آشخاص آخرين لتحقيق منفعة مالية أو منفعة شخصية أخرى مخالفًا لسياسة الشركة المتعلقة بالتداول من الداخل وقد يكون فيها مخالفة أيضًا لقوانين الأوراق المالية.

حتى تتجنب مخالفة سياسة التداول من الداخل الخاصة بنا وقوانين الأوراق المالية، لا تقم بأي مما يلي:

- شراء أسهم في أي شركة، بما في ذلك شركة Honeywell، أو بيعها سواء بصورة مباشرة أو من خلال أفراد العائلة أو أشخاص أو كيانات أخرى، إذا كانت لديك معلومات داخلية مادية حول تلك الشركة؛
- نصيحة أي شخص بشراء أسهم في أي شركة، بما في ذلك شركة Honeywell، أو بيعها إذا كانت لديك معلومات داخلية مادية حول تلك الشركة؛ أو
- نقل المعلومات الداخلية المادية إلى آشخاص آخرين خارج الشركة إلا إذا كان ذلك ضروريًا للقيام بنشاطه أعمال الشركة، وكانت عمليات النقل هذه تتم بموجب حماية السرية.

تجنب التداول من الداخل

من أجل حماية المستثمرين، قضت قوانين الأوراق المالية بعدم قانونية تداول الأشخاص الذين لديهم "معلومات داخلية مادية" عن الشركة في الأوراق المالية لها. "المعلومات الداخلية المادية" هي المعلومة غير المتاحة بوجه عام لجمهور المستثمرين ومن المنطقي أن تؤثر، إذا تم الإفصاح عنها، على سعر الأوراق المالية أو على قرارك بالشراء أو البيع أو الاحتفاظ بالأوراق المالية. تتضمن أمثلة المعلومات الداخلية المادية ما يلي: الأرباح غير المعلن عنها أو عمليات الدمج أو الاستحواذ أو الطرح أو ما تنتج عن نزاع كبير أو أي تغيير في السلطة المختلطة في الشركة أو أي تغيير في الإدارة العليا أو أي أحداث كبيرة متعلقة بالأمن السيادي. وهذه الأمثلة ليست شاملة، كما أن المعلومات الداخلية المادية قد تنشأ عن أمور أخرى غير مذكورة هنا. يجب عليك الرجوع إلى [سياسة التداول من الداخل](#) لمعرفة مزيد من التفاصيل حول المعلومات الداخلية المادية.

أثناء عملك في شركة Honeywell، قد ينبع إلى علمك معلومات مادية داخلية لم يتم الإعلان عنها بعد تتعلق بشركة Honeywell أو بأي شركة أخرى لم تطرح أسهمها في الأسواق المالية. وقد يكون لديك صلاحية وصول إلى هذه المعلومات الداخلية المادية من خلال واجباتك الوظيفية لدى شركة Honeywell أو من خلال طرق أخرى مثل حضور الاجتماعات الرسمية أو غير الرسمية أو الاستماع لأي محادثة أو

بعد بناء علاقات متداولة
مثمرة مع عملائنا أمر
مهم لنا جاذباً كشركة.
ويقتضي الحفاظ على تلك
العلاقات أن نوفر منتجات
آمنة عالية الجودة وأن
نلتزم بالقانون في جميع
تعاملياتنا مع عملائنا
التجاريين والحكوميين.

كُلّنا نمثل شركة **HONEYWELL** كيف نتعامل مع عملائنا



البحث عن الأعمال بكل وضوح ونزاهة

إن أفعالنا في السوق تحدد هويتنا كشركة، ومن خلال المنافسة بالاعتماد على جودة بضاعتنا وخدماتها، فإننا نحافظ على سمعة شركة Honeywell. ولن تقوم أحداً بالسعى للحد من فرص التأثير للشركات المنافسة لنا بطرق خداعة أو تضليلية.

بالإضافة إلى ذلك، فإننا ننسعى أيضاً للاستفادة من أي شخص من خلال ممارسات تعامل غير نزيهة. ويعني هذا أننا نهتم بعدم تشويه الحقائق بشأن جودة منتجاتنا أو خدماتنا أو مميزاتها أو توفرها، فضلاً عن ذلك، فإننا لا نستخف بمنتجات أو خدمات الشركات المنافسة لنا أو نصدر بيانات غير صحيحة عنها. فنحن نسعى للفوز بالأعمال بناءً على جودة منتجاتنا وأفرادنا، وليس بأي طرق غير سليمة.

إجراءات المراقبة الداخلية المصممة لتعزيز الصنابيع الآمن والجيد للبضائع، ومن المتوقع منا أيضًا اتباع جميع مواصفات العقود واحترام المواصفات الخاصة بالعميل في جميع الأوقات.

وبالإضافة إلى تحملنا المسؤولية عن تقديم بضائع وخدمات جيدة، فإن علينا أيضًا إلزام موردينا وشركاء أعمالنا الآخرين بضمان جودة المنتجات والخدمات التي يقدمونها لنا.

تقديم منتجات وخدمات جيدة

نحن نسعى لتقييم المنتجات والخدمات التي تلبي متطلبات عملائنا أو تتجاوزها من ناحية الجودة والاعتمادية والقيمة.

من المتوقع منا أن نلتزم بجميع معايير مراقبة الجودة التي تحكم واجباتنا الوظيفية. وتشمل تلك المعايير الفوائد والأنظمة السارية وكذلك

س: علمنت من باكتشاف مشكلة متعلقة أثناء الاختبار الروتيني لخط الانتاج. لكن مدى إمكانية تأثير المشكلة على سلامة المنتج غير معروف في الوقت الحاضر، وممّن ليست متأكدة مما يجب عمله. فهل يجب عليها الحديث حول هذه المشكلة، حتى إذا كانت لا تعلم كافة التفاصيل؟

ج: نعم. فقد يؤدي إنتاج وبيع منتجات قد تكون غير آمنة إلى الإضرار بالعميل وبالموظف. ويجب على مين الإبلاغ عن المشكلة على الفور، حتى إذا كانت غير متأكدة من مدى تأثير الإنتاج بها. كما يجب عليها إطلاع المشرف أو جهة اتصال ضمان الجودة أو ممثل الصحة والسلامة على المشكلة في أقرب وقت ممكن. وإذا كانت مين تعتقد أن شكوكها لم تتم مراجعتها كما يجب، فعليها رفع الأمر إلى إدارة الشؤون القانونية أو من خلال الاتصال بخط المساعدة في شؤون الامتثال والنزاهة، بحسب ما ثمنت مناقشته في قسم "طلب المشورة وإبداء المخاوف".

مخالفة لقواعدنا ولقوانين مكافحة الفساد. ويجب علينا مراقبة جميع الأطراف الآخرين بعناية باستخدام الإجراءات المناسبة لدينا قبل توكيدهم.

مزيد من المعلومات، راجع [سياسة مكافحة الفساد الخاصة بنا](#).

مزيد من المعلومات، راجع قسم "المهدايا والتبرير المرتبط بالأعمال" في قواعدنا.



المباشرة أو المدفوعات التيسيرية أو عرض دفع شيء ذي قيمة أو الوعد به أو التقويض به لأي مسؤول حكومي بغرض التأثير على غير سليم على تصرفات أو قرارات الحكومة بهدف الحصول على الأعمال أو الاحتفاظ بها أو ضمان أي ميزة أعمال غير ذلك. ويرجى العلم بأن المدفوعات غير الشرعية قد تكون في صورة نقد أو هدايا أو وسائل ترفية سخية.

يشمل "المسؤولون الحكوميون" المسؤولين في الهيئات الحكومية والمنظمات الدولية والأحزاب السياسية والموظفين في الشركات المملوكة للدولة وحتى الموظفين في الشركات والشركاء في المشاريع المشتركة.

وتحظر شركة Honeywell دفع أي مدفوعات غير شرعية إلى المسؤولين الحكوميين. ومن المهم تذكر أن التورط في الرشوة، أو حتى الاشتباه بالتورط في مثل هذه الأنشطة، يمكن أن يعرضك أنت وشركتنا لمسؤولية قانونية.

لا تقم أبداً بتوكيل أي طرف آخر بدفع أي مدفوعات غير شرعية إلى أي مسؤول حكومي أو إبرام أي معاملة تشك من خلالها بأن الطرف الآخر يدفع تلك المدفوعات. ويمثل فعل ذلك

| تجنب دفع الرشوة التجارية والمدفوعات غير الشرعية إلى المسؤولين الحكوميين

يجب أن نمتنع عن طلب رشاوى تجارية أو مبالغ غير قانونية أو اعطائنا أو الحصول عليها. ويجب علينا أيضاً الحذر وتفادى حتى الظهور بهذا السلوك غير السليم. تشمل "الرشوة التجارية" بوجه عام أي موقف يعرض فيه أي موظف في شركة Honeywell أو أي شخص يعمل بالنيابة عنها شيئاً ما ذا قيمة أو يعطيه بعرض التأثير بطريقة غير سلية على أي إجراء أو قرار مرتبط بالأعمال. وتشمل "المبالغ" غير القانونية بوجه عام أي موقف يحصل فيه أحد الموظفين على مفعة شخصية غير قانونية في مقابل اتخاذ أي إجراء بالنيابة عن شركة Honeywell أو الامتناع عن اتخاذه. ولن تتسامح شركة Honeywell مع أي رشوة تجارية أو مبالغ غير قانونية، سواء تم تقديمها بصورة مباشرة أو من خلال طرف ثالث.

بالإضافة إلى تجنب الرشوة التجارية والمبالغ غير القانونية، فإننا نمتنع لجميع قوانين مكافحة الفساد السارية التي تحكم المدفوعات غير الشرعية للمسؤولين الحكوميين. وتشمل "المدفوعات غير الشرعية" المدفوعات المباشرة وغير

<p>Sales: يود جيروم تعين لشركة Rep Co مندوباً للمبيعات لمساعدة شركة Honeywell في الفوز بمشاريع في صناعة النفط والغاز في منطقة جديدة.</p> <p>Sales: وفي اجتماع مع مالك شركة Rep Co، اكتشف جيروم أن المالك أيضاً عضو مجلس إدارة في شركة النفط والغاز المملوكة للدولة - عمليه المحمّل الرئيسي. يعتقد جيروم أن هذا أمر رائع لشركة Honeywell لأنهم سيحصلون على وصول غير محدود إلى جميع مستويات العملاع، هل هناك شيء يجب أن يتفق بشأنه جيروم؟</p> <p>ج: يجب أن يتفق جيروم من تضارب المصالح المتعلقة بالتدخل بين الواجبات الرسمية لمندوب المبيعات والواجبات الخاصة بشركه Honeywell. يجب على جيروم رفع هذه المسألة في أقرب وقت ممكن إلى إدارة النزاهة والامتثال قبل اتخاذ أي إجراء إضافي.</p>	<p>أو معايير النزاهة في العمل التي تتبعها.</p> <p>كما أن الضرر المحتمل بعيد المدى على سمعة شركة Honeywell ومصداقيتها أكبر من المكاسب قصيرة الأجل الممتنعة في الحصول على العقد.</p> <p>S: تعمل جيروم وكارول معاً في مجموعة الشراء في شركة Honeywell.</p> <p>وقد استعنت كارول بمصادفه لمحدثة هاتفيّة بين جيروم ومورّد محتمل لشركة Honeywell. واتّهاء المكالمة، أصبح واضحًا أن جيروم تخاطط لمنْع عقد كبير لهذا المورّد، على الرغم من أن عرض المورّد لا يعنّي الشركة أفضل قيمة كلية.</p> <p>كما أصبح واضحًا أيضًا أنها ستحصل على مبلغ كبير من المال في مقابل ذلك. فما الذي يجب على كارول فعله؟</p> <p>ج: يجب على كارول إبلاغ إدارة الموارد البشرية بما سمعته على الفور. ويبدو أن جيروم تقبل رشوة من هذا المورّد، وهو أمر غير قانوني وقد يكون له تداعيات خطيرة على الأشخاص المتورطين وعلى المورّد وعلى شركة Honeywell.</p>
	<p>س: يعمل توماس عن قرب مع الموزعين المعتمدين الذين يعذبون بيع منتجات شركة Honeywell للغير. وقد اقتربت إحدى الشركات المهتمة بتوزيع منتجات شركة Honeywell من توماس</p> <p>وعرضت عليه دفع مصاريف المدرسة الخاصة لابنته إذا حصل على الحق المصري في إعادة بيع منتجات شركة Honeywell في منطقة مبيعات معينة. ما الذي يجب على توماس فعله؟</p> <p>ج: يجب على توماس إنهاء المناقشة على الفور وإبلاغ إدارة الشؤون القانونية بالأمر. ولن تتسامح شركة Honeywell مع طلب أي مبالغ غير قانونية أو الحصول عليها في مقابل منح العقود.</p>
	<p>س: ينتاب تشارلين القلق من احتمال أن تتفق شركة Honeywell عقداً كبيراً إذا لم تدفع رشوة إلى أحد المسؤولين المحليين. ما الذي يجب على تشارلين فعله؟</p> <p>ج: يجب على تشارلين لا تدفع أي رشوة أو تتخذ أي إجراءات من شأنها أن تبدو كان شركة Honeywell ستستغاضي عن الرشاوي للحصول على أي عقد. فلا يستحق أي عقد أن نخالف القانون</p>



الامتثال لقوانين المنافسة الدولية

إن المنافسة التزجية تخلق سوقاً تجاريًّا سليماً. فهي تتضمن لعملتنا الحصول على أفضل المنتجات والخدمات وأكثرها ابتكاراً بأقل الأسعار. ويجب علينا الامتثال لقوانين المنافسة المطبقة في الدول التي نعمل بها، حتى تتمكن شركة Honeywell من المنافسة بصورة شرعية وبنزاهة. فإذا كانت قوانين المنافسة تسرى على همام وظيفتك، يجب عليك العلم بها واتباعها في جميع الأوقات.

في كثير من الأحيان، تكون قوانين المنافسة معقدة وتتطلب بوجه عام مناقشة أي مواجهة مع الشركات المنافسة التي من شأنها تقييد التجارة. وتشمل تلك المواضيع (على سبيل المثال لا الحصر) تثبيت الأسعار أو الاتفاق على المناقصات أو تقسيم الأسواق أو المناطق أو العملاء أو تحصيصهم. ويجب عليك عدم مناقشة

س: فاز ديفيد بمشروع مع عميل حكومي. طلب ممثل العميل الحكومي من ديفيد استخدام مقاول من الباطن محدد وقتم تفصيل الاتصال. قبل ديفيد المقاول من الباطن واكتشف أن الشركة لم يكن لديها المهارات أو القوى العاملة المناسبة لتنفيذ نطاق الخدمات. كما اكتشف أن مالك المقاول من الباطن هو ابن عم العميل الحكومي الذي التقى به. فما الذي يجب على ديفيد فعله؟

ج: يتبع على ديفيد رفع هذه القضية إلى إدارة النزاهة والامتثال. هناك العديد من الإشارات الحمراء فيما يتعلق باتفاق المتعاقد من الباطن إلى المهارات والقوى العاملة ذات الصلة، وكذلك المشاركة الحكومية المحتملة التي يمكن أن تشير إلى سلوك غير أخلاقي وغير قانوني من قبل المقاول من الباطن وممثل العميل الحكومي. بما أن شركة Honeywell يمكن أن تكون مسؤولة عن أعمال الأطراف الأخرى التي تمثلها، إلا أنها تحتاج إلى التحقيق فيما إذا كان هناك أي تضارب في المصالح أو مخاطر فساد قبل الشروع في التعاقد مع هذا المقاول من الباطن.

س: دانيال موجود في مكتب المهرجة في انتظار الدخول إلى يد ما عندما يطلب منه الموظف "تبرعاً" حتى يحصل على التأشيرة. يتذكر دانيال أنه سمع من أحد صديقه أن هذا هو العرف السائد في هذا البلد، ومن المتوقع أن يدفع الزوار مبلغاً صغيراً من أجل التعجيل بالحصول على التأشيرة. أطع دانيال الموظف 5 دولارات وأخذها الموظف وختم جواز سفره. بربغ دانيال في الحصول على تعويض من شركة Honeywell مقابل هذه الرسوم.

ج: تحظر شركة Honeywell المدفوعات التيسيرية أو المدفوعات للموظفين لتسريع الحصول على الموافقات الحكومية الروتينية، مثل الموافقات على التأشيرات، ما لم تكن حياة الموظف في خطر. وعلاوة على ذلك، فإن هذه الرسوم في معظم البلدان غير قانونية وتشكل انتهاكاً لقوانين مكافحة الفساد. في هذه الحالة، لا يوجد ما يشير إلى أن حياة دانيال كانت في خطر، وبالتالي لم يكن واجباً عليه دفع الرسوم ولا يمكنه مطالبة شركة Honeywell بهذا المال. في حالة مواجهة مثل هذه المواقف، يجب على موظفي شركة Honeywell الاتصال بالأمن العام أو إدارة الشؤون القانونية.

س: أليخاندرو لديه صديقة جيدة تعمل في إحدى الشركات المنافسة لشركة Honeywell. وأنثاء تناولهما الغداء معاً، أفصحت له صديقته عن اعتزام شركتها رفع أسعار المنتجات التي تتنافس فيها مع شركته. ولم يرد أليخاندرو عليها، لكنه يشعر بأن هذه المعلومات قد تكون مهمة لشركة Honeywell من أجل استخدامها في اتخاذ قرارات الأعمال المستقبلية. فما الذي يجب عليه فعله؟

ج: يجب على أليخاندرو إنهاء المحادثة على الفور وتقديم ملخص خطى بالحادث إلى إدارة الشؤون القانونية. فقد يؤدي الاشتراك في الماقشات والتصرّف بناءً على معلومات غير عامة مثل الأسعار إلى الإيهام بوجود تعاون غير قانوني بين شركة Honeywell وأي شركة منافسة، وهو أمر قد يكون له تداعيات خطيرة على الشركاتين وعلى الأشخاص المتورطين في ذلك.

تنقق مع الشركات الأخرى على الألا بطلب أو يستاجر كل منا للموظفين العاملين لدى الطرف الآخر. إذا كنت شاكراً أي من هذه الاتفاقيات الخاصة بمشاركة المعلومات أو "حظر عمل الموظف بأكثر من شركة" غير قانوني، يرجى استشارة إدارة الشؤون القانونية. قد تحصل، من خلال عملنا، على معلومات عن الشركة المنافسة من العملاء أو المصادر العامة الأخرى. و يجب علينا توخي الحذر والتعامل مع هذه المعلومات وفقاً لسياسة الشركة.

يرجى العلم بأن مخالفة هذه القوانين يمكن أن يتعرض الأشخاص المتورطين وشركتنا لتداعيات خطيرة.

لمزيد من المعلومات راجع [سياسة الامتثال لمكافحة الاحتكار](#) لدينا. إذا كانت لديك أيه استئلة إضافية، فاطلب الحصول على توجيهات من إدارة الشؤون القانونية لدينا قبل التصرف.

أي من هذه المواضيع مع أي شركة منافسة وإذا حاولت أي شركة منافسة مناقشة أي منها معك، يجب عليك إيقاف المحادثات على الفور. وبعد ذلك، يجب عليك إبلاغ المشرف المحلي لديك بالحادث، الذي سيعمل معك بالتشاور مع إدارة الشؤون القانونية لدينا. وإذا كنت تشارك في أي اجتماع لاتحاد تجاري، أو حدث اجتماعي، على سبيل المثال، فعليك توخي الحذر أثناء المناقشات مع الشركات المنافسة.

بالإضافة إلى ذلك، تحظر قوانين المنافسة الاتفاقيات الرسمية أو غير الرسمية مع الموردين أو الموزعين أو العملاء التي من شأنها تقييد المنافسة. وقد تشمل تلك الاتفاقيات تقييد المنتجات أو تحديد أسعار إعادة البيع أو رفض البيع إلى عمالء معينين أو الشراء من موردين معينين.

وأخيراً، تحظر قوانين المنافسة الاتفاقيات المباشرة أو غير المباشرة، الرسمية أو غير الرسمية بين الشركات لتحديد أجور أو مزايا الموظفين. وبناءً عليه، يجب أن نحذر من مشاركة بيانات الأجر مع الشركات الأخرى التي تتنافس معها في توظيف العمالة المهوبة. أيضًا، لا يجوز بشكل عام أن

- لا يجوز لنا أبداً عرض أي صورة من صور الرشوة أو المبالغ غير القانونية على أي عميل حكومي فعلي أو محتمل أو طلبها منه أو وعده بها أو إعطاؤه إليها أو قبليها منه.
- لا يجوز لنا أبداً طلب أي صورة من صور الرشوة أو الهدايا من أي مو رد أو قبليها منه في مقابل تقديم خدمة بمنح أي عقد حكومي أو تنفيذه.
- يجب علينا التأكيد من الاستعانة بالاشتاريين المشهورين ووكلاء المبيعات ومقاولى تقديم الخدمات المتخصصة المستقلين الآخرين فقط للأغراض القانونية.
- لمزيد من المعلومات، راجع قسم "تجنب دفع الرشوة التجارية والمدفوعات غير الشرعية إلى المسؤولين الحكوميين" في قواعتنا وسياسة [محاملات الأعمال لمسؤولي الحكومة الأمريكية](#) وسياسة [العلاقات الحكومية](#) وسياسة [مكافحة الفساد لدينا](#).
- يجب أن تكون جميع البيانات والسجلات التي نقدمها إلى العمالء الحكوميين دقيقة (بما في ذلك تقارير المنشآت والجودة وبيانات التكلفة والأسعار). كما يجب علينا تسجيل الوقت بدقة وتحديد وقتنا وتخصيصه للمشاريع التي نعمل عليها فقط. بالإضافة إلى ذلك،

- ### التعامل مع العمالء الحكوميين
- يشمل العمل بالنسبة للبعض منا عقوضاً مع الجهات الحكومية، بما في ذلك الشركات المملوكة للحكومة أو التي تديرها الحكومة. وفي هذه الحالات، يجب علينا معرفة سياسات الشركة السارية والقوانين والقواعد واللوائح المطبقة التي تحكم تعاملاتنا مع العمالء الحكوميين. ومن المهم ملاحظة أن هذه القواعد قد تكون أكثر صرامة وتعقيداً من تلك التي تحكم تعاملاتنا مع العمالء التجاريين.
- ويجب علينا دائمًا التعامل بصدق ونراحته عند محاولة الحصول على أي عمل خاص بالحكومة. ويعني هذا، جزئياً، ما يلي:
- لا يجوز لنا اتخاذ أي إجراءات من شأنها منح شركة Honeywell ميزة تنافسية غير عادلة، مثل الحصول على معلومات حساسة خاصة بالمشتريات أو استخدامها.
 - يجب أن تكون جميع العروض المقدمة منا، بما في ذلك الأسعار والعطاءات، دقيقة وكاملة.

اتباع إجراءات دقيقة لإعداد الفواتير

إن سمعتنا في السوق هي من الأصول الحيوية للشركة. ولذلك السبب، فإننا نعكس بدقة في جميع الفواتير الصادرة للعمالء سعر البيع أو تكلفة البيضائع أو الخدمات المباعة وشروط البيع الأخرى. ويتحمل كل منا مسؤولية الاحتفاظ بسجلات دقيقة و كاملة للسماح لشركة Honeywell بالوفاء بهذا الالتزام. فلا يجوز أبداً تزوير أي سجل - بطاقة حضور أو تقرير مصاريف أو أرقام مبيعات أو سجلات اختبار أو جودة أو أي نوع آخر من السجلات المعدة لثناء سير العمل في شركتنا - أو إدخال بيانات تضليلية أو زائفة في دفاتر شركة Honeywell أو سجلاتها.

احترام بيانات العمالء السرية

في بعض الأحيان، قد يقوم العمالء بمشاركة معلوماتهم السرية معنا حتى يمكننا تزويدهم بالمنتجات والخدمات. ولذلك، فإننا نتحمل مسؤولية استخدام أي من تلك المعلومات وتخزينها وحمايتها بعناية وبطريقة منتهية فيها لجميع القوانين السارية. و يجب علينا جميعاً اتخاذ الخطوات اللازمة لتأمين تلك المعلومات وضمان عدم استخدامها إلا في أغراض الأعمال المعتمدة.

الحكومة واللوائح الأخرى السارية، فإننا لا نتيح هذه المعلومات إلا لأولئك الأشخاص الذين يحتاجون لمعرفتها لأداء أعمالهم والذين حصلوا على التصريح الحكومي المناسب أو الموافقات الأخرى. ويتعتمد علينا عدم مشاركة المعلومات الحكومية السرية أو الحساسة أو توزيعها أو الإفصاح عنها بطريقة تخالف بنود عقودنا مع الحكومة.

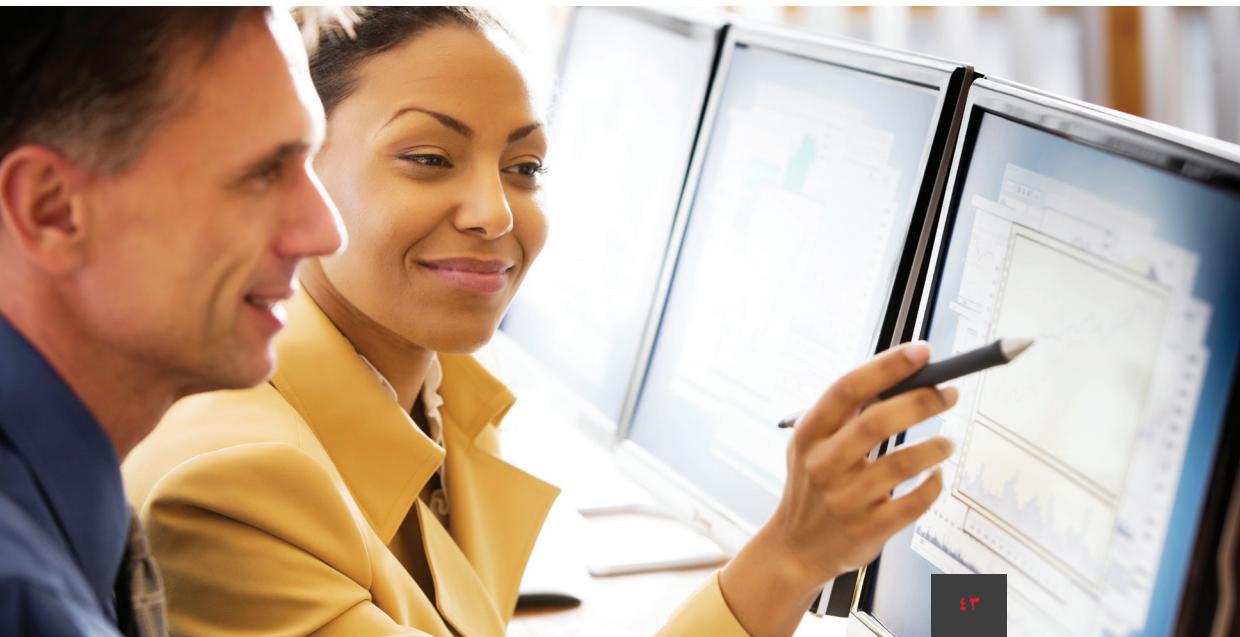
ويُخضع الاتصال بالموظفين الحكوميين الحالين أو السابقين أو إشرافهم في مناقشات متعلقة بالتوظيف لقواعد وإجراءات فريدة. وقد تقيّد هذه القواعد أيضًا العمل الذي يقوم به الموظفون الحكوميون السابقون باتفاقية عن شركتنا.

يرجى مراجعة [سياسة تعيين الموظفين الحكوميين السابقين لدينا](#).

من المتوقع منا أيضًا حماية المعلومات السرية والمعلومات الحساسة الأخرى التي نحصل عليها أثناء العمل الذي نقوم به لصالح عملائنا الحكوميين. ووفقًا لما تتطلبه بنود عقودنا مع

يجب علينا توخي الحذر وعدم فرض أي تكاليف خاطئة. ويجب علينا اتباع جميع بنود العقد ولا يجوز لنا أبدًا استخدام الممتلكات أو المعدات أو التجهيزات الحكومية بطريقة غير متوافقة مع القانون الساري أو الاتفاقيات التعاقدية.

يجب علينا اتباع جميع القوانين والأنظمة السارية التي تحكم طريقة إشرافنا للموظفين الحكوميين الحالين والسابقين في مناقشات حول الفرص الوظيفية المحتلة في شركة Honeywell. وتحمل جميعًا مسؤولية تجنب هذه الأنواع من تعارض المصالح.



إن موردي شركة Honeywell هم شركاؤنا في عملنا المتواصل لتلبية رضا العملاء، وترتبط المعايير العالية للمواد والبضائع والخدمات التي يقدمونها مباشرةً بجودة منتجات Honeywell وأمكانية الاعتماد عليها وقيمتها وتسلیمها الفوري إلى عمالتنا.

كأنا نمثل شركة HONEYWELL

كيف نتعامل مع مورّدينا



حماية أصول الموردين

نحن نتعامل مع المعلومات السرية للموردين بنفس القدر من الرعاية التي نتعامل بها مع المعلومات السرية لشركة Honeywell. ولن تقوم بنسخ البرامج المقدمة لنا من أي مورد، كما أنت لن تقوم بدمجها في برامجنا المطورة داخلياً إلا بعد الحصول على ترخيص يسمح لنا بذلك.



- طالما أن كرم الضيافة يمثل للقوانين السارية ولا تحظره هذه القواعد.

بالإضافة إلى ذلك، يجب رد الم羔مة، عند الإمكان.

لمزيد من المعلومات، راجع قسم "الهدايا والترفية المرتبط بالأعمال" وقسم "التعامل مع العملاء الحكوميين" في قوانينا.

السعى لبناء علاقات طويلة الأمد مع الموردين

إننا نسعى معاً لتكوين علاقات طويلة الأمد مع موردينا. ونحن لا نستخدم إلا المعايير الشرعية المرتبطة بالاعمال عند اختيار الموردين. ولن تدخل شركتنا في اتفاقيات تمثيل أو في اتفاقيات مع موردين إلا مع الشركات التي تبيّن أن لديها سجل ثابت والتزام بالنزاهة. بالإضافة إلى ذلك، فنحن لن تستغل موردي الشركة أبداً بطريقة غير نزيهة من خلال سوء استعمال المعلومات السرية أو سوء تمثيل حقائق المواد أو أي ممارسة تعامل أخرى غير نزيهة.

ونحن في شركة Honeywell نتحمّل المسؤولية المنافسة بنزاهة بالاعتماد على جودة منتجاتنا وخدماتنا. ولن نسمح بالتأثير علينا بالهدايا أو الخدمات من أي نوع من موردينا أو الموردين المحتملين. ويمكن السماح بتناول وجبة عرضية أو حضور نشاط ترفيهي في إطار علاقات العمل، طالما توافرت الأمور التالية:

- طالما كان ممثّل المورد حاضراً.
- طالما كان كرم الضيافة هذا غير زائد عن الحد أو غير عادي.

أنت في شركة Honeywell، نسعى كل يوم لتحقيق قيمة إضافية للمساهمين الذين وضعوا ثقتهم في شركتنا وفي كل واحد منا. ولتحقيق هذا الهدف وخلق قيمة إضافية لمساهمينا، يجب علينا القيام بعملنا بشفافية ونزاهة.

كأننا نمثل شركة

HONEYWELL

كيف نتعامل مع معايير



س. ديفغو مهندس يعمل في مشروع لعقد حكومي. يتم مراقبة تكاليف المشروع عن كثب، لذلك فهو يطلب تصديق مديره على كشف الحضور الخاص به أسبوعياً. ويقضي مديره هذا الأسبوع في إجازة. هل يستطيع ديفغو أن يعتذر في إجازة. هل يستطيع ديفغو أن يعتذر عن كشف الحضور الخاص به بنيةً عن مديره لأنه واثق من أن الوقت المسجل صحيح؟

ج. لا. يمثل التصديق على كشف الحضور الخاص بك تصرّفاً للفصل بين المهام فقط، ولكنه يهدد ضوابط الإدارة التي تضمن امتثالنا لأحكام القوانين واللوائح والعقد المعهود بها. ولذلك، ينبغي على ديفغو إلا يعتمد مطلقاً كشف الحضور الخاص به حتى إذا كان متأكداً من صحته. يجب أن يضمن مديره التفويض المناسب لواجبات الموافقة الخاصة به لها. كما ينبغي أن يراعي إعداد النظام الأولى لتقنية المعلومات الفصل بين الواجبات مع ضمان وجود ضوابط مناسبة للمراجعة والمراجعة.

- سجلات القياس واختبار المنتج والأداء
- سجلات العملاء والموردين
- سجلات التصميم والهندسة
- إقرارات وسجلات التصدير والاستيراد
- سجلات المحاسبة الخاصة بالمشروع
- تلعب الدفاتر والسجلات الصادقة والدقّقة دوراً شديداً الأهمية في سمعة شركتنا. ولذلك، لا يجوز لنا أبداً ذكر عرض أي شيء بصورة غير سليمة في مستندات الشركة.
- لن يتم تنفيذ معاملات شركتنا إلا وفقاً للتفويضات العامة أو الخاصة من الإدارة. لمزيد من المعلومات، راجع [سياسة تفويض السلطة وجدول الموافقات التنفيذية](#).

الدفاتر والسجلات الدقيقة والصادقة

يعتمد مساهمونا علينا في الاحتياط بدفعات وسجلات دقيقة وكاملة. وتتمثل تلك المستندات الأساسية لجميع حالات الإقصاص والملفات العلنية، التي تهدف إلى منح مساهمينا والجمهور عامةً نظرة دقيقة على عمليات الشركة ووضعها المالي. بالإضافة إلى ذلك، تستخدم شركة Honeywell هذه المستندات لتحليل عمليات الشركة واتخاذ قرارات الأعمال المهمة.

ونحن نتحمّل مسؤولية والتزاماً قانونياً بالتأكد من كمال المعلومات التي نقدمها في جميع سجلات الشركة وتقديمها وأمكانية فهمها. وتشمل تلك المعلومات، على سبيل المثال لا الحصر، جميع المعلومات التي نقدمها في السجلات التالية:

- سجلات المحاسبة والمالية
- مستندات كشف الرواتب
- بطاقات الحضور وأنظمة تسجيل الوقت
- تقارير السفر والمصاريف

و حجز البضائع". هناك أسباب مشروعة
لعملية "إرسال الفواتير و حجز البضائع"
لكن في هذه الحالة تنتهي صوفيا و رون
إلى إرسال الفواتير إلى العميل بدون
شحن البضائع وذلك بغرض تضييم
الإيرادات. ولذلك هذا إجراء غير مناسب.

س. صوفيا ورون مدبرا حسابات ويكافحان من
أجل تحقيق أهداف الربح. لديهما بعض
الطلبيات القادمة لكن العميل غير جاهز
للشحن بعد. هل يمكن لصوفيا ورون إرسال
الفاتورة إلى العميل و حجز الشحنة له حتى
يتتمكن من استلامها؟

ج. لا، ليس في هذه الحالة.
تُعرف الحالات التي تُعْرَف فيها شركة
Honeywell بالإيرادات عند البيع لكن
يبقى المنتج في الجيزة المادية لشركة
Honeywell بعملية "إرسال الفواتير

س. لم يشتري وتحتاج إلى معالجة أمر شراء
بمبلغ يتم دفعه للحصول على مواقف من
الإدارة العليا. فهل يمكنها تقسيم الفاتورة
لتسرير الإجراءات؟

ج. لا. يجب تنفيذ جميع المعاملات بتقويض
مناسب بما يتوافق مع جدول المواقف
التقنية و يجب أن تعكس هذه المعاملات
بنقمة طبيعة الشّاطئ التجاري. و يجب
على لي إلا تقوم بتقسيم أي أمر شراء
مطلقاً لعكس معاملة أقل قيمة.

س. تقدم ساندرا المساعدة في تطوير تقنية
جيدة في مجال الطائرات العسكرية. يجب
أن تمنح شركة Honeywell تصديقاً
للعميل بأن التقنية الجديدة تفي بالمعايير
الفنية المطلوبة. هل يمكن لساندرا منح
التصديق للعميل قبل أن تُنفي التقنية
بالمعايير المطلوبة؟

ج. لا. يجب أن تكون جميع حالات تمثيل
شركة Honeywell دقيقة في وقت
تقديمهما. ومن بين ذلك التصديق على
الامتثال للمعايير الفنية المحددة.



وإذا كانت لديك أية أسئلة حول المعلومات التي يطلبها المدققون أو المحققون ويحق لهم الحصول عليها، يرجى استشارة إدارة الشؤون القانونية أو قسم التدقيق في الشركة. وإذا تم الاتصال بخصوص إجراء أي تحقيق حكومي، يجب عليك الاتصال بإدارة الشؤون القانونية في أقرب وقت ممكن قبل مباشرة التحقيق. وسيكون لإدارة الشؤون القانونية مسؤولية الإشراف الأساسي على أي تحقيق داخلي أو تدقير داخلي ينطوي على تحقيق حكومي أو مسألة تقاضي.



عمليات التدقيق والتحقيقات

إننا جميعاً نتحمل مسؤولية التعاون مع عمليات التدقيق والتحقيقات الداخلية والخارجية. ويعني هذا أنه يجب علينا تزويد المدققين والمحققين بالمعلومات التي يحق لهم الحصول عليها وحفظها على سرية التحقيقات. بالإضافة إلى ذلك، لا يجوز لنا أبداً محاولة التدخل في مراجعتهم أو التأثير عليهم بشكل غير سليم. وقد يؤدي رفض أو عدم التعاون في أي تحقيق داخلي في شركة Honeywell أو أي تحقيق حكومي أو عدم الصدق التام عند تقديم الأدلة أو الإلقاء بالشهادة في هذا التحقيق إلى التعرض لإجراءات تأديبية تصل إلى الفصل.

الكشف المالي والتزوير

يتحمل أولئك الذين لديهم مسؤوليات مالية ومحاسبية من بيننا التزاماً خاصاً بضمان صحة الكشف المالي لشركةنا وزواهتها. ونظراً لأن شركة Honeywell شركة عامة مقرها في الولايات المتحدة، يجب علينا تقديم العديد من التقارير المالية والملفات الأخرى إلى الهيئات الرقابية الأمريكية. ومن المهم للغاية أن تكون هذه المستندات دقيقة وأن تُقدم في حينها. ومن ثم، إذا كانت لديك مسؤوليات ذات صلة، يجب عليك الامتثال للمتطلبات القانونية والرقابية التي تحكم هذه التقارير. ويجب عليك أيضاً أن تعرف الضوابط الداخلية في شركة Honeywell التي تحكم هذه التقارير وتتبّعها. وقد تؤدي السجلات أو التقارير غير الدقيقة أو غير الكاملة أو التي تُقدم في غير حينها إلى مسؤولية قانونية بالنسبة للشركة وبالنسبة لأولئك المتورطين في ذلك.

إذا ثبّت تورط أي شخص في التزوير المالي، فإنه سيُخضع لإجراءات تأديبية وقد يواجه مسؤولية مدنية وجنائية كبيرة. ويجب عليك الإبلاغ عن أي مخالفات محاسبية أو تدقيقية تشك فيها على الفور. ولن تنهّأ شركة Honeywell مع أي عملية انتقام ضدك بسبب الإفصاح، بحسن نية، عن أمور محاسبية أو مالية مشكوك فيها أو غير سليمة.

على مستوى العالم، يجب على جميع موظفي Honeywell اتخاذ الخطوات اللازمة لفتح جميع المراسلات ومراجعةها ومعالجتها في الوقت المناسب، بصرف النظر عن طريقة تلقي هذه المراسلات. وإذا أصبحت على علم بأي إجراء قانوني فعلي أو محتمل أو تحقيق يتعلق بشركة Honeywell، فيجب عليك اخطار أحد أعضاء إدارة الشؤون القانونية على

وفي بعض الحالات، قد تطلب منك إدارة الشؤون القانونية الاحتفاظ بمستندات معينة قد يتم تدميرها في أي وضع آخر بموجب [سياسة إدارة السجلات](#) لدى شركة Honeywell. وفي هذه الحالات، يجب عليك اتباع التعليمات الصادرة من إدارة الشؤون القانونية.

قد تلتقي شركة Honeywell بريد أعمال وقانوني مهماً ولا يحتمل الانتظار وغيره من أشكال المراسلات الأخرى في أي من مكاتبها

إدارة السجلات

إننا جيمعاً نتحمل مسؤولية الاحتفاظ بسجلات أعمال شركة Honeywell ما دامت مطلوبة لأغراض الأعمال أو لمدة أطول من ذلك، إذا كان ذلك مطلوباً بموجب القانون أو الضوابط أو المعايير الرقابية أو المعايير الأخرى.

بالإضافة إلى ذلك، يجب علينا أن نعلم متى يمكننا تدمير سجلات الأعمال هذه وكيفية فعل ذلك بشكل مناسب. يجب على الموظفين اتباع جميع القواعد الموضحة في [سياسة إدارة السجلات](#). تشمل [سياسة إدارة السجلات](#) "جدول الاحتفاظ بالسجلات"، الذي يقدم توجيهات

بخصوص المدة التي يجب الاحتفاظ بالسجلات المختلفة فيها. وتحث شركة Honeywell الموظفين على مراجعة سجلاتهم بشكل منتظم وإزالة المستندات القديمة وفقاً [سياسة إدارة السجلات](#). حيث تساعد إزالة المستندات وفقاً لسياساتنا على تقليل تكاليف تخزين السجلات، ولكن من الضروري أن يتم هذا الإجراء بما يتوافق مع قواعد تدمير المستندات.

إذا كنت تعلم أن المستندات التي لديك قد تكون مرتبطة بقضية ما أو بتحقيق حكومي، فلا تقم بتعديلها أو إخافتها أو تدميرها.





مع مراسلات علاقات المستثمرين الخاصة بالشركة؛ و(٣) متوافقة مع إستراتيجية الشركة؛ و(٤) لا تنقل معلومات سرية أو خاصة. يلزم الحصول على المزيد من المواقفات بالنسبة للعروض المقدمه المتعلقة بالأمن السيبراني أو المسائل البيئية والاجتماعية والمحكمة (ESG) لمزيد من المعلومات، راجع [سياسة الاتصالات الخارجية](#).

الفور، ويجب عليك القيام بذلك قبل التعامل مع جهة خارجية بخصوص هذا الشأن.

نصيحة: إذا تلقيت إشعاراً قانونياً من أي نوع عبر بريد الشركة أو البريد الإلكتروني أو أي وسيلة مراسلة أخرى، يجب عليك إبلاغ مديرك و/أو إدارة الشؤون القانونية بذلك على الفور.

الاستفسارات من وسائل الإعلام والمحللين وفعاليات الخطابات الخارجية

نحن نحرص دائمًا على تقديم معلومات واضحة ودقيقة إلى وسائل الإعلام، والمحللين الماليين والجمهور. وهذا يساعدنا على المحافظة على التزاهة في علاقتنا بأصحاب المصالح الخارجيين، وهو ما يعزز بدوره من سمعة شركتنا. ونظرًا لأن المعلومات الدقيقة حيوية للغاية، فلا يجوز إلا لأشخاص معينين التواصل مع وسائل الإعلام والمحللين الماليين وأعضاء مجتمع الاستثمار نيابة عن شركة Honeywell. فإذا تلقيت طلباً من

وسائل الإعلام للحصول على معلومات، عليك توجيهه إلى قسم اتصالات الشركة. وإذا تلقيت طلباً من أحد المحللين الماليين أو أحد الأعضاء في مجتمع الاستثمار، فلا تتعامل مع الطلب بنفسك، بل عليك توجيهه إلى قسم علاقات المستثمرين للتعامل معه.

يجب على أي موظف يعمل لدى شركة Honeywell ويرغب في تقديم أحد منتجات Honeywell أو أنظمتها أو طريقة تشغيل أو بحث أو عمل خاص به في أحد مؤتمرات المجال أو أي فعاليات أخرى الحصول على موافقة مُيسنة من مشرفه المباشر أو إدارة الشؤون القانونية. يتبع أن تكون العروض المقدمه (١) متوافقة مع معايير العلامة التجارية الحالية للشركة؛ و(٢) متوافقة

حتى نتمكن من تحقيق
التعويم كشركة، يجب
 علينا العمل على أن
 يكون لنا تأثير إيجابي
 في المجتمعات التي نعمل
 بها. كما يجب علينا العمل
 لاحترام وحماية ليس فقط
 المجتمعات التي نعيش
 ونعمل فيها، بل أيضاً
 الكوكب الذي تحيا عليه
 وساكنيه.

كلنا نمثل شركة **HONEYWELL** الصحة والسلامة والبيئة



شركة Honeywell مدونة قواعد سلوك الموردين التي توفر توقعات واضحة للموردين لضمان تعاملهم مع موظفينا بكرامة واحترام.

مزيد من المعلومات، راجع [سياسة حقوق الإنسان](#).

المساهمات السياسية والخيرية

تدرك شركتنا الطرق العديدة التي تُثري بها العملية السياسية مجتمعنا. ونعتبر حرية الاعتقاد والارادة من الحقوق الأساسية، ومن ثم فإن لدينا الحرية في التعبير عن آرائنا بصورة شففية أو خطية أو رسومية دون تهديد بالرقابة. وبالرغم من ذلك، فعد مشاركتنا في تلك الأنشطة، يجب علينا فعل ذلك في الوقت الخاص بنا وعلى نفقتنا الخاصة وضمان عدم تعارض أنشطتنا مع القواعد.

يجب علينا عدم استخدام ممتلكات شركة Honeywell في الأنشطة السياسية الشخصية. بالإضافة إلى ذلك، لا يجوز لنا

والاتجار بالبشر وعملة الأطفال. تحترم شركة Honeywell التنوع المنعكس في الخلفيات والخبرات والأفكار المختلفة لدينا وتقدير ذلك. وبالعمل معًا، فإننا نوفر لبعضنا البعض بيئة عمل شاملة ومتعددة تقوم على احترام جميع الرجوع إلى قسم "احترام بعضنا البعض وخلق بيئة عمل إيجابية" لمعرفة مزيد من المعلومات.

إن شركتنا لا تتغاضى عن عمال الأطفال أو تقوم بتوظيفهم. كما أنها في شركة Honeywell لن تقوم بتوظيف أي شخص تحت سن السادسة عشر، حتى إذا كانت القوانين المحلية تسمح بذلك. وإذا كانت القوانين المحلية أشد صرامة من سياسة الشركة، فإننا سنتقل لتلك القوانين. بالإضافة إلى ذلك، فإننا لن نستخدم العمالة الإلزامية أو المؤقتة أو المalarادية في أي من عملياتنا ولن نتهاون مع استغلال الأطفال أو العقاب الجسدي أو سوء المعاملة. وفي إطار التزامنا تجاه مجتمعتنا وعالمنا، فإن شركة Honeywell لن تتهاون مع أي من حالات الاتجار بالبشر أو العمالة الإلزامية الأخرى. كما أنها لن نمارس أعمالنا أبدًا مع أي جهة أخرى (مثل الوكلاء أو الموردين) متورطة في الاتجار بالبشر أو العمالة الإلزامية. اعتمدت

احترام حقوق الإنسان

في شركة Honeywell، نلتزم بدعم حقوق الإنسان ومكان العمل في سلسلة التوريد الخاصة بنا وجميع عملياتنا العالمية. ونؤمن أنه يجب التعامل مع العاملين لدينا بكل كرامة وإنصاف واحترام، كما أنها تسعى لضمان أن يكون لكل موظف صوت في مكان العمل لدينا. إن هذا الالتزام يرتكز على مبادئ حقوق الإنسان الدولية التي اقرتها المنظمات المستقلة، مثل المبادئ العشرة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة ومبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وإعلان منظمة العمل الدولي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وجميع القوانين المعمول بها في الولايات القضائية التي نعمل فيها.

تحدد قواعdena [سياسة حقوق الإنسان](#)، بالإضافة إلى سياسات شركة Honeywell الأخرى، ممارسات ومعايير تناول نطاقاً عريضاً من حقوق الإنسان والأمور المتعلقة بمكان العمل، مثل قضابا النوع والشمول واحترام مكان العمل وحرية تكوين جمعيات وتعزيز بيئة عمل آمنة وصحية والأمان في مكان العمل وساعات العمل والأجر وعملة الإلزامية. اعتمدت



ولا يجوز لك إرسال رسائل بريد الكتروني في محاولة لزيادة المبالغ المساهم بها لأي جمعية خيرية غير معتمدة أو أي جهة أخرى لجمع التبرعات على شبكة Honeywell. بالإضافة إلى ذلك، لا يجوز لك استخدام أصول شركة Honeywell، بما في ذلك وقت الشركة، للمساعي الخيرية الشخصية.

تلتزم شركة Honeywell بالمسؤولية المجتمعية في كل خطوة من أنشطة الشركة. وفي كثير من الأحيان، تدعم شركتنا الأنشطة الخيرية في مجتمعاتنا المحلية. ويجوز لشركة Honeywell المشاركة في تلك الأنشطة الخيرية ما دامت الجمعية الخيرية والنشاط قد تم اعتمادهما من الإدارة أو إدارة الشؤون القانونية أو حلول شركة Honeywell المحلية.

أبداً المشاركة في أي أنشطة سياسية بالنيابة عن شركة Honeywell، ما لم يُسمح لنا بذلك من قبل قسم العلاقات الحكومية. ولا يجوز أبداً إجبار أي زميل في العمل، وخاصة أولئك الذين تجعلك بهم علاقة تبعية، على دعم قضايا معينة خاصة بك.

يمتلك موظفو شركة Honeywell الحرية، بصفتهم مواطنين مهتمين، في تقديم مساهمات شخصية فردية إلى المرشحين الذين يختارونهم. كما يجوز للموظفين الأميركيين أو الموظفين المقيمين بصفة دائمة في الولايات المتحدة المشاركة في "لجنة العمل السياسي في شركة Honeywell International"، بشرط استيفائهم المتطلبات القانونية المحددة. وتحديد مدى إمكانية مشاركتك في لجنة HIPAC، عليك التواصل مع قسم العلاقات الحكومية أو بالمستشار العام لوحدة الأعمال التي تتبعها.

تخضع أنشطة ممارسة الضغط لمستوى عاليٍ من التنظيم وبالتالي، لا يجوز لنا الاتصال بأي مسؤولين حكوميين لمحاولة التأثير على التشريعات أو اللوائح أو السياسات أو الإجراءات الحكومية الأخرى بالنيابة عن شركة Honeywell دون الحصول على تخويل من قسم العلاقات الحكومية. لمزيد من المعلومات، راجع [سياسة العلاقات الحكومية لدينا](#).



دولة/ولاية قضائية معينة؛ حظر انقاضي على الكيانات والأفراد والطائرات/السفن؛ وأو قيود انتقامية على الأنشطة أو تمويل المعاملات. يجب أن تأخذ شركة Honeywell في الاعتبار آثار العقوبات التجارية عند الاتخاذه في أي من علاقتها مع أطراف خارجية.

الامتثال لضوابط التجارة الدولية

تلزم شركة Honeywell بالامتثال لجميع قوانين التجارة السارية. ويشمل ذلك قوانين مراقبة الاستيراد والتصدير وقوانين العقوبات التجارية، وكذلك اللوائح التنظيمية في الدول التي تعمل بها شركتنا.

تحكم قوانين مراقبة التصدير عملية نقل البضائع والخدمات والتكنولوجيا من دولة إلى أي دولة أخرى. ويرجى العلم أن ضوابط التصدير تحكم العديد من أنواع تبادل المعلومات التكنولوجية أو التقنية عبر الحدود الوطنية، بما في ذلك عمليات إرسال رسائل البريد الإلكتروني والوصول عن طريق الويب إلى خادم مختلف قد يكون عليها بيانات تقنية ومناقشات تقنية. كما تحكم قوانين ولوائح التصدير الأمريكية أيضًا في نقل و/أو مشاركة البيانات التقنية الخاضعة للرقابة (الكترونيًا أو شفهيًا أو مرئيًّا) إلى أشخاص غير أمريكيين داخل الولايات المتحدة.

تحكم قوانين ولوائح العقوبات التجارية عملية استيراد البضائع. وتتضمن هذه القوانين دخول البضائع المسموح بها فقط إلى البلد المستورد ودفع المبلغ المحدد من الضرائب والرسوم على هذه البضائع. ويجب على شركة Honeywell الاحتفاظ بمعلومات دقيقة، من بين أمور أخرى، عن السلع/التسمية والقيمة الاسمية وبعد المنشأ لجميع البضائع المستوردة.

التنازلات في مدونة قواعدنا

في بعض الظروف المحددة للغاية، قد تحد شركة Honeywell من المناسب التنازل عن أحد الشروط في مدونة قواعدنا. ويجب طلب الموافقة على أي إجراء غير متافق مع هذه القواعد مقدماً ولا يمكن منحه إلا من جانب المدير التنفيذي أو النائب الأول للرئيس والمستشار العام لشركة Honeywell. وتتطلب جميع التنازلات لأعضاء مجلس الإدارة أو الموظفين التنفيذيين في شركة Honeywell الحصول على موافقة مُنسقة من مجلس الإدارة (أي لجنة منه) وسيتم الإفصاح عنها على الفور عند طلب ذلك بموجب الأنظمة أو القانون. وعند منح أي تنازل، يجب أن يضمن المجلس تطبيق الضوابط المناسبة لحماية الشركة والمساهمين فيها.

وفي الوقت الذي تواصل فيه شركة Honeywell التوسيع على مستوى العالم، يجب على أولئك الذين يتعاملون مع استيراد البضائع والأصناف والتكنولوجيا والخدمات التي تخضع لضوابط التصدير فيهم اللوائح السارية والامتثال لها. ويشمل ذلك قوانين الاستيراد والتصدير والعقوبات التجارية وخطط التحكم التكنولوجي وشروط وأحكام تراخيص التصدير التي قد تسرى على أعمالهم أو منشآتهم وسياسات [الامتثال للتصدير](#) [والاستيراد والتصدير](#) [والامتثال للعقوبات](#). لمزيد من المعلومات، راجع سياسات [الامتثال للتصدير](#) [والاستيراد والتصدير](#) [والامتثال للعقوبات](#).

Honeywell

تم التحديث في سبتمبر عام ٢٠٢٣
© حقوق الطبع والنشر لعام ٢٠٢٣ محفوظة
لشركة Honeywell International Inc.

Honeywell International Inc.

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