



ÖNCE DEĞERLER

JOHNSON CONTROLS ETİK KURALLARI



İÇİNDEKİLER

GİRİŞ

Johnson Controls etik ve uyumluluk programı.	07
Sorumluluklarımız.	08
Liderler ve amirlerin özel sorumlulukları.	09
Açık konuşma ve yardım alma.	10
Akıllı seçimler yapma.	11

ÖNCE DEĞERLER VE BİRLİKTE KAZANMA

Sağlık ve güvenlik.	13
Saygılı muamele, tacizi ve iş yerinde zorbalığı önleme.	14
Çeşitlilik ve kapsayıcılık.	15
Fırsat eşitliği ve ayrımcılığı önleme.	16
Çalışan verileri gizliliği.	17

ÖNCE DEĞERLER VE MÜŞTERİLER İÇİN KAZANMAK

Ürün kalitesi ve güvenlik.	19
Doğru pazarlama, satış ve hizmet uygulamaları.	20
Müşteri verileri gizliliği.	21
Hükümet sözleşmeleriyle uyumluluk.	22

ÖNCE DEĞERLER VE PİYASADA KAZANMAK

Uluslararası ticaret uyumluluğu.	25
Adil rekabet/anti-tröst.	26
Araştırma dürüstlüğü ve etik kaynak oluşturma rekabetçi istihbaratı.	27
Rüşvet ve diğer yolsuzluk formları.	28
Üçüncü taraf fikri mülkiyet hakları ve ticari haklar.	30

ÖNCE DEĞERLER VE YATIRIMCILAR İÇİN KAZANMAK

Çıkar çatışmaları.	32
Kayıt tutma ve ifşa.	36
Fiziksel mülkiyet ve varlıklar, itibarımız ve gizli bilgiler ve mülkiyet bilgileri.	38
İçerden öğrenilen ticari bilgi ve menkul değerlerin kötüye kullanımı.	43
Sorumlu iletişim.	44

ÖNCE DEĞERLER VE TEDARİKÇİLERİMİZ İLE KAZANMAK

Tedarik.	47
Tedarik zincirinde kötüye kullanımı önlemek.	48
Tedarikçi beklentileri.	50

ÖNCE DEĞERLER VE TOPLULUKLARIMIZ İLE KAZANMAK

Sürdürülebilirlik ve çevreye karşı sorumluluklar.	52
Topluluk katılımı ve yatırım.	53
Siyasi faaliyet ve lobi çalışması.	54



ÖNCE DEĞERLER

HERKES, HER YER, HER GÜN

Johnson Controls'te her gün yaptıklarımız, dünyayı daha üretken, daha güvenli ve daha sürdürülebilir hale getirir. Müşterilerimiz için kazanan çözümler oluşturmak, piyasada kazanmanın anahtarıdır. Bunu nasıl yaptığımız, dürüstlük olmadan kazanmanın bir anlamı olmadığı için önemlidir. Bu nedenle de Önce Dürüstlük, Değerlerimiz arasında ilk sıradadır.

Değerlerimiz, yaptığımız her şey, bunları yaptığımız her yer için başlangıç noktasıdır. Bize ve diğerlerine kim olduğumuzu, neyi temsil ettiğimizi ve işleri nasıl yaptığımızı hatırlatır. Bunlar, ilham aldığımız şeyler ve kılavuzumuzdur. Bu nedenle de Johnson Controls Etik Kuralları'nın bu maddesi "Önce Değerler" olarak adlandırılır.



ÖNCE DEĞERLER

**DEĞERLERİMİZ,
KAZANAN VE
SONUÇLARA
ULAŞTIRAN
DAVRANIŞLARA
YÖNLENDİRİR**

ÖNCE DÜRÜSTLÜK

Doğruluk ve şeffaflık vaadinde bulunuyoruz. En yüksek dürüstlük standartlarını savunuyor ve bulunduğumuz taahhütleri onurlandırıyoruz.

AMACA YÖNELİK

İyi iş çıkararak başarılı olacağımıza inanıyoruz ve sağladığımız çözümler, toplumdaki katılımımız, iş yapma şeklimiz ve insanlar ile çevreyi koruma taahhüdümüz aracılığıyla dünyayı daha iyi bir yer haline getirme konusunda kendimizi sorumlu tutuyoruz.

MÜŞTERİ ODAKLI

Müşterilerimiz kazandıklarında biz de kazanırız. Uzun süreli stratejik ilişkilerimiz, sıra dışı müşteri deneyimleri ve çözümleri sunma noktasında benzersiz öngörüler ve yetkinlik sağlar.

GELECEĞE ODAKLI

İnovasyon kültürümüz ve sürekli iyileştirme, günümüz zorluklarını çözmeye bizi yönlendirir sürekli kendimize “sıradaki ne?” diye sorarız.

TEK EKİP

Biz, dünyayı ileriye taşıyan anlamlı çözümler oluşturmak adına hep beraber iş birliği içinde çalışmaya adanmış bir ekibiz.



CEO'NUN MESAJI

Değerli Çalışma Arkadaşlarım,

Dünyada iyilik yapmak gibi basit bir arzuyla hareket ediyoruz. Akıllı, güvenli, sağlıklı ve sürdürülebilir alanlar yaratarak toplumu geliştirebilir ve müşterilerimizin daha verimli binalar işletmesine yardımcı olabiliriz. Karbon ayak izini azaltmayı ve aynı zamanda günlük hayatımızda gerçek bir ilerleme sağlayan yüksek teknolojiye sahip alanlar inşa etmeyi hedefliyoruz. Bu binalar sadece bir yapı değil, eğitim, sağlık, ileri araştırma, kritik altyapı, yaşam, eğlence ve daha fazlası için birer merkezdir.

Refahı ve toplumsal ilerlemeyi teşvik eden alanlar yaratmaya odaklanırken, gelişen bir toplumun temelini dürüstlük ve güven üzerine kurulu olduğunu kabul ediyoruz. Tıpkı ebeveynler ve yaşlıların, değerleri ve becerileri aktararak bir sonraki nesli sorumlu vatandaşlar olarak şekillendiren önemli rol modeller olmaları gibi, iş yerindeki liderler de örnek olma konusunda benzer bir sorumluluğa sahiptir.

100.000 yetenekli ekip üyesine sahip, dört milyon müşteriye hizmet veren, 10.000 kanal ortağı ve 54.000 tedarikçi ile küresel bir kuruluş olarak, akıllı, güvenli, sağlıklı ve sürdürülebilir yarınlara inşa ederek kazanma amacımız doğrultusunda hareket ederken, bizim için önemli olan değerleri paylaşma ve hayata geçirme sorumluluğumuzun farkındayız.

Biz, doğru şekilde kazanarak dünyada iyilik için bir güç olmak isteyen, dürüstlük ilkesine odaklanan bir ekibiz. Amacımız, tanıştığımız herkese ilham vermek ve onlara destek olmak, hepimizi birbirimize bağlayan insani değerleri teşvik etmektir. Faaliyetlerimizin bu misyonu yansıtmaları ve herkesin olumlu bir fark yaratmak için kendini güçlü hissettiği bir kültür yaratmaları önemlidir. Bu nedenle Johnson Controls Etik Kurallarının temelini oluşturan Önce Değerlerimiz ilkesi, etkileşimde bulunduğumuz herkesin saygısını nasıl kazanacağımızı tanımlar. Her birimizin bu Kurallara aşina olma sorumluluğu vardır; bu kurallara uygun davranmak hepimizin tartışmasız bir görevidir.

Önce Dürüstlük ilkemize bağlı kalarak doğru şekilde kazanmamıza yardımcı olmak için gösterdiğiniz tüm çabalar için sizlere teşekkür ediyoruz.

Saygılarımızla,

Joakim Weidemanis

CEO



ÖNCE DEĞERLER

DEĞERLERİMİZİN NEDEN ÖNCE GELDİĞİ

Johnson Controls, 130 yılın üzerinde vaatlerimizi tutma ve müşterilerimiz ile diğer hissedarlarımıza değer sunma noktasında güvenilir bir şirket olarak itibar oluşturdur.

Bu itibar, Şirketteki rolümüzden bağımsız olarak sorumluluğumuzdur. Bireysel seçimlerimiz ve eylemlerimizin Johnson Controls'ün müşterilerinin, yatırımcılarının ve diğer hissedarlarının beklentilerini karşılama yetisi üzerinde doğrudan bir etkisi vardır. Dünya genelinde birçok markayı ve işlevi destekleyen 120.000 kişi olsak bile Tek Ekip olarak kazanırız. Elimizden gelenin en iyisini yapmada birbirimize yardımcı olduğumuz için seçimlerimizin ve davranışlarımızın, güven ve saygı kültürünü desteklemesi gerekir.

Bu nedenle Etik Kurallarımızın Önce Değerler maddesine sahibiz. Davranışlar için beklentileri belirler ve kendimiz ile tüm hissedarlarımız için en iyi sonuçları elde etme yolunda bize rehberlik eder. Paylaşılan değerlerimizin eyleme nasıl geçirileceğini gösteren pratik, kullanımı kolay bir kaynaktır. Davranışlarımız doğru davranışlara yönlendirdiğinde herkes kazanır.



ÖNCE DEĞERLER

DEĞERLERİMİZ DOĞRU HAREKETLERE YÖNLENDİRDİĞİNDE HERKES KAZANIR

JOHNSON CONTROLS ETİK VE UYUMLULUK PROGRAMI

Önce Değerler, Etik Kurallarımız, Johnson Controls Etik ve Uyumluluk Programımızın temel taşıdır. Bu Program; bireysel çalışmalarımızın, iş faaliyetlerimizin ve organizasyonel kültürümüzün en yüksek dürüstlük standartlarını sürdürmeyi sağlamada entegre bir yaklaşımdır. Liderlik taahhüdü, iletişim, eğitim, izleme, raporlama mekanizmaları ve diğer araçlar aracılığıyla Etik ve Uyumluluk Programı, etik ve uyumluluk risklerini tanımlamamızı ve güvenle yönlendirmemize ve işi değerlerimize uygun olarak yapmamıza yardımcı olur.



ÖNCE DEĞERLER

SORUMLULUKLARIMIZ

Johnson Controls'te herkesin, her yerde Etik Kurallarını bilmeleri ve bunları rol ya da kıdemden bağımsız olarak her gün uygulaması gerekir. Bu, tüm çalışanları, görevlileri ve Yönetim Kurulu üyelerini içerir. Kuralların ihlalleri ciddidir ve yerel yasal gerekliliklere uygun olarak işten çıkarılma dahil olmak üzere disiplin cezaları ile sonuçlanabilir.

Johnson Controls, Kuralları daha ayrıntılı olarak konu başlıklarının birçoğunu ele alan politikalara sahiptir. Bunlar, [Etik ve Uyumluluk SharePoint sitesinde](#) bulunabilir.

Yalnızca Kuralları ve Şirket politikalarını uygulamamız değil, her birimizin aynı zamanda bizim için geçerli yasalara uyma yükümlülüğü vardır. Özellikle suiistimal görürsek ya da bundan şüphelenirsek ne yapılacağı konusunda emin değilsek ya da bir endişemiz varsa açıkça konuşma görevimiz vardır.



ÖNCE DEĞERLER

LİDERLER VE AMİRLERİN ÖZEL SORUMLULUKLARI

Hepimizin Kuralları uygulaması gerekse de ve Johnson Controls'ün değerlerini örneklememiz gerekse de liderlik ya da amirlik sorumlulukları olan çalışanların, şunlar konusunda ek yükümlülükleri vardır:

- Ekip üyeleri ve doğrudan raporlara, aşağıdaki Kuralların önemini düzenli olarak rapor etmelerini hatırlatın
- Kurallar ve değerleri (örneğin; ekip toplantıları ve bireysel performans incelemeleri sırasında) konuşmak üzere fırsatlara aktif olarak bakın
- Bunları istenen kültür ve iş sonuçları ile bağlantılayarak etik liderlik eylemlerini takdir edin ve ödüllendirin
- Kurallar ve/veya Şirket politikalarını ihlal eden çalışanlar için sonuçları yönetmeyi gerçekleştirin
- Bir rol model olarak görev alın ve söylediklerimiz ve yaptıklarımızda etik ve uyumluluk konusunda kişisel bir taahhüt sergileyin
- Ekiplerimizin, endişeleri rapor edebilmenin farklı yollarını ve misillemenin tolere edilmeyeceğini bildiklerinden emin olun
- Tarafsız, profesyonel soruşturmadan emin olmak adına [Dürüstlük Yardım Hattı](#)'nda ilgilimizi çeken tüm endişeleri kaydedin
- Bordrosuz personelin (danışmanlar, geçici ve bağlı çalışanlar gibi) Kurallar ve değerlerimiz ile tutarlı şekilde hareket etmeleri konusunda ısrar edin



ÖNCE DEĞERLER

AÇIK KONUŞMA VE YARDIM ALMA

AÇIK KONUŞUN - HERKESİN GÖRÜŞÜ GEÇERLİDİR

Sıklıkla yapılması gereken doğru şey belirgindir. Diğer zamanlarda bir durum, karmaşık ya da alışılmadık görünebilir ve nasıl devam edileceği konusunda emin olmayabiliriz. Bir endişeniz varsa lütfen hemen konuşun. Yalnızca bunu yapma görevimiz yoktur, aynı zamanda da hızlı bir şekilde netlik kazanmamız ve olası sorunlardan kaçınmamızı da mümkün kılar. Bir şeyin yanlış gitmesi durumunda bunu soruşturma ve düzeltme fırsatı verir.

KAYNAKLAR

Etik veya uyumluluk endişelerini bildirmenin çeşitli yolları vardır. Şunları yapabilirsiniz:

- Sorunu amirinizle görüşün
- Sorunu başka bir amir veya yöneticiyle görüşün
- Uyumluluk ekibi, İnsan Kaynakları veya Hukuk Departmanı ile iletişime geçin
- Johnson Controls 24 saat Dürüstlük Yardım Hattı ile iletişime geçin:
 - İnternet aracılığıyla: JohnsonControlsIntegrityHelpline.com
 - Telefon aracılığıyla: (JohnsonControlsIntegrityHelpline.com adresine veya ücretsiz numaralar için çalışan portalına gidin)

MİSİLLEME İÇİN SIFIR TOLERANS

Johnson Controls, misillemeyi yasaklar. İyi niyetle bir endişe bildiren hiç kimse tehditler, taciz, saatlerin azaltılması, işten çıkarılma ya da herhangi bir başka olumsuz sonuç dahil hiçbir türde misilleme ile karşılaşmaz. Misilleme, değerlerimize karşıdır ve başarımız için temel olan güveni zedeler. Bir misilleme eylemi, işe son verilmesi dahil disiplin cezası ile sonuçlanacak ciddi bir suistimaldir.



ÖNCE DEĞERLER

AKILLI SEÇİMLER YAPMA

Değerlerimiz, hedeflerimize nasıl ulaştığımızın, hedeflere ulaşmak kadar önemli olduğunu gösterir. Yol boyunca yaptığımız seçimler, bireyler ve bir kuruluş olarak bizim hakkımızda çok şey söylüyor. Doğru seçimler (gurur duyabileceğimiz bir kültürü ve şirketi destekleyen seçimler) yapan ve etik, yasal olarak sorumlu bir şekilde iş yapan bir şirket olarak tanınmak isteriz.

Zor bir kararla karşılaşırsanız aşağıdaki adımları izlemeyi düşünün. Çıkmaza girmeniz durumunda [sayfa 10'daki kaynaklardan](#) herhangi biri yardımcı olabilir.

Bir karar ya da eylem planı düşünüldüğünde Kendinize Sorun:





ÖNCE DEĞERLER VE
BİRLİKTE KAZANMA

Sağlık ve güvenlik



Herkesi güvende tutma

NASIL KAZANIRIZ

Kendimizi ve diğerlerini güvende ve sağlıklı tutun, bu sayede tam potansiyelimize ulaşabiliyoruz.

DEĞERLERİMİZİ NEDEN ÖNCELİKLİ TUTUYORUZ

Çalışanlarımızın ve ziyaretçilerimizin iyi durumlarını öncelikli tuttuğumuzda ekip olarak kazanırız. İş yerinde sağlık ve güvenlik daha önemli bir şey yoktur; Sıfır Zarar Vizyonu ve ilişkili hedeflerimiz bizi odaklanmış tutar. Herkesi güvende tutmak, paylaşılan bir sorumluluktur. Yaralanma ve kazaları önlemek için günlük faaliyetlerimizde birbirimize sahip çıkarız ve zarar verebilecek herhangi bir şey görürsek uygun eylemleri gerçekleştiririz. Güvenlik alışkanlıklarını yerine getirmek bizi korur, çalışma ortamımızı daha rahat hale getirir ve sıra dışı müşteri deneyimleri ve çözümlerini sunmaya odaklanmamızı mümkün kılar.

KAZANMAK NEYE BENZER

Şunlar ile Sıfır Hasar kültürünü teşvik ederiz:

- Tüm güvenlik yönergelerini ve prosedürlerini bilmek ve uygulamak
- Hiçbir zaman iş yerinde gereksiz riskler almama ya da başkalarından bunu istememe
- Üretimi ya da işi geciktirmek anlamına gelse bile güvensiz hale gelmesi durumunda yaptığımız şeyi hemen sonlandırmak
- İş yeri tehlikeleri, bozulmuş ya da eksik ekipman, Şirket mülkiyetinde şiddet ya da silah tehditleri gibi güvensiz veya sağlıksız koşullar ya da davranışları her zaman rapor etme
- Yaralanma durumunda ya da diğer acil durumlarda ne yapılacağını bilme
- Muhakemeyi olumsuz etkileyebilecek veya güvenliğini tehdit edebilecek herhangi bir maddeden arınmış bir çalışma sağlama

ÖNCE DÜŞÜNÜN

S: Bir üretim hattı çalışanı bu hafta benden hızlı, planlanmamış molalar alırken iki kez kendisinin yerine bakmamı istedi. Yeni ilaçları kendisini zaman zaman sersem hissettiriyor. Kendisine, yan etkiler kendisini ve diğerlerini riske sokabileceği konusunda endişelendiğimi söyledim. Endişelenecek bir şey olmadığını; yakında ilaçlara alışacağını söyledi. Herhangi bir eylem gerçekleştirmem gerekiyor mu?

Y: Olası bir sağlık ve güvenlik riskinin bilincine varmamız durumunda hepimizin harekete geçme yükümlülüğü vardır. Bunu yerine getirmemek, bu Kuralların ihlali olabilir. Meslektaşınıza görevlerini ya da diğer sorumluluklarının geçici olarak yeniden atanmasını düşünebilecek amiri ile konuşmasını önermeniz gerekir. Sorunu bildirme konusunda isteksiz olması durumunda sizin ve diğerlerinin bunu yapma yükümlülüğü olduğu konusunda kendisini bilgilendirmeniz gerekir. Herkesin gizlilik hakkına saygı duyarız, ancak güvenlik öncelikli öneme sahiptir.

Saygılı muamele, tacizi ve iş yerinde zorbalığı önleme



Saygılı bir iş yerini teşvik etme ve sürdürme

NASIL KAZANIRIZ

Tek Ekip olarak çaba gösterdiğimiz pozitif bir çalışma ortamını teşvik ederek diğerlerine saygıyla davranırız.

DEĞERLERİMİZİ NEDEN ÖNCELİKLİ TUTUYORUZ

Karşılıklı güveni ve saygıyı teşvik eden yollarla etkileşimde bulunarak iş birliği içinde Tek Ekip olarak çalışırız. Bu; profesyonel hareket etmek, diğerleri ile açık ve saygılı şekilde konuşmak ve yapabildiğimizde birbirimizi desteklemek anlamına gelir. Bu yolla her birimiz, mükemmellik ve dürüstlük kültürümüzü şekillendirmeye ve güçlendirmeye yardımcı oluruz. Herkesin en iyi çabalarını güçlendiren ve destekleyen bir iş yeri, kazanan bir iş yeridir.

KAZANMAK NEYE BENZER

Şunları yaparak saygılı bir iş yerini sürdürebiliriz:

- Meslektaşlar ve iş ortakları ile güven inşa etmek
- Anlamak için dinlemek
- İş birliği fırsatlarını aramak ve ekibin iyiliği için paylaşımda bulunmak
- Sözlerimizin ve eylemlerimizin diğerleri tarafından nasıl algılanabileceği hakkında düşünmek
- Her türden zorbalığa ya da tacize karşı durmak ve gerektiğinde yardım aramak
- Uygunsuz şakaları; ırk, cinsiyet, renk, din, yaş, ulusal köken, engellilik, cinsel yönelim ya da yasalarca korunan diğer karakteristikler hakkında hakaretler veya diğer saldırgan yorumları rapor etmek
- Asla cinsel açıklamalar veya yaklaşımlar yapmamak ya da bunlara tolere etmemek, hoş karşılamamak veya diğerlerinin saldırgan bulabileceği materyal göstermemek
- Sizi ya da bir başkasını hedeflemesinden bağımsız olarak tüm uygunsuz davranışları rapor etmek

ÖNCE DÜŞÜNÜN

S: Yeni amirim, çok meraklı ve dışa dönük. Beni rahatsız eden kişisel yaşamım hakkında bana detaylı sorular soruyor. Dost canlısı olduğu düşünülebilir, ancak sohbet konu başlıkları benim tuhaf hissetmeme neden oluyor. Kendisinden durmasını istedim, ancak benim çok gergin olduğumu ve ekip için uygun olup olmadığını merak ettiğini yüksek sesle dile getirdi. Amirim ile kötü bir başlangıç yapmak istemezdim, ancak kendisi beni gergin hissettiriyor. Ne yapabilirim?

Y: Bu amirin muamelesi hoş değil ve kabul edilemez. Buna Johnson Controls'te yer yoktur. Bunu yapma konusunda rahat hissediyorsanız amirinizin, size nasıl hissettirdiğini bilmesini sağlayın ve kendisinden buna tamamen son vermesini isteyin. Amirinizle tekrar yüzleşmemeyi tercih ediyorsanız daha kıdemli bir yönetici ya da İK temsilciniz ile konuşabilir ya da [Dürüstlük Yardım Hattı](#) ile iletişime geçebilirsiniz. Bu seçeneklerden herhangi biri, sorunu çözmede yardımcı olmamızı sağlayacak. Her türlü misillemeden korunacaksınız.

Katılım ve Aidiyet



Çeşitli yeteneklerimize, özgeçmişlerimize ve bakış açılarımıza değer verme

NASIL KAZANIRIZ

Sıra dışı öngörüler ve inovasyon için çeşitli yeteneklerimiz, özgeçmişlerimiz ve bakış açılarımızdan en yüksek avantajı elde ediyoruz.

DEĞERLERİMİZİ NEDEN ÖNCELİKLİ TUTUYORUZ

Johnson Controls, çok çeşitli deneyimlere, yeteneklere ve bakış açlarına sahip bireyleri cezbeder, geliştirir ve güçlendirir. Her birimizi benzersiz kılan şeylere değer vermek, bakış açımızı genişletir ve yeni fikirleri teşvik eder. Kapsayıcı kültürümüz, sorunları daha yaratıcı bir şekilde çözmemize, daha düşünceli kararlar almamıza ve fırsatları daha proaktif bir şekilde belirlememize olanak tanır. Herkes başarımıza katkıda bulunabileceğini ve katılabileceğini hissettiğinde, çalışanlarımız, müşterilerimiz ve yatırımcılarımız bundan faydalanır.

KAZANMAK NEYE BENZER

Kapsayıcı bir kültürden şu şekilde yararlanıyoruz:

- Aktif olarak alternatif görüşler ve yaklaşımlar aramak
- Bizimkilerden farklı düşünceleri ve görüşleri göz önünde bulundurabilmemiz ve bunlardan yararlanabilmemiz için diğerlerini saygılı şekilde dinlemek
- İnsanlara adil davranmak ve çalışanlara niteliklerine ve becerilerine göre liyakate dayalı fırsatlar sunmak
- Diğerlerinden geri bildirim istemek ve bunlara açık olmak

ÖNCE DÜŞÜNÜN

S: Ekimdeki sadece üç kadından biriyim. Haftalık ekip toplantılarında erkek olan amirimin erkek meslektaşlarımızın fikir ve görüşlerinin lehinde tutum aldığı, zaman zaman beni ve diğer kadınları açıktan küçümsediği oldukça barizdir. Aşağılanmış ve neler yapabileceğimizi kanıtlama şansının elimizden alındığını hissediyoruz. Sorunu amirime bildirmek basit şekilde kadınlara ilişkin önyargılarını onaylayacaktı. Ekipteki herkesin katkı sunmasına izin verecek bir değişikliği nasıl oluşturabilirim?

Y: Johnson Controls'te herkesin başarımıza katkı sunabileceği çeşitli ve kapsayıcı bir ortamı teşvik ederiz. Hiçbir türdeki cinsiyetçi önyargı, ne değerlerimizi ne de oluşturmak istediğimiz kültürü yansıtmaz. Görüşlerinizin neden göz önünde bulundurulmadığına ilişkin belirgin nedenlerin olup olmadığını amirinize sormayı göz önünde bulundurmanız gerekir. Bunun, sorunu çözmemesi durumunda daha kıdemli bir yönetici ile konuşun ya da endişeleri bildirmek için İK ile konuşmak veya Dürüstlük Yardım Hattı ile iletişime geçmek için kullanılabilir diğer kaynaklardan herhangi birini kullanın.

Fırsat eşitliği ve ayrımcılığı önleme



Çalışanlarımızı destekleme ve geliştirme

NASIL KAZANIRIZ

Yetenekli çalışanları şirkete çekeriz, potansiyelini geliştiririz ve başarmak için bunları ayarlarız.

DEĞERLERİMİZİ NEDEN ÖNCELİKLİ TUTUYORUZ

En iyi olanı ve en parlak olanı işe alır ve teşvik ederiz. İstihdam kararlarını asla önyargı ya da kesin hükme değil; niteliklere, arzulara ve performansa dayandırırız. Herkese adil bir şans vermek, yapılacak doğru şeydir. Irk, renk, din, ulusal köken, cinsiyet, gebelik, yaş, engellilik durumu, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, medeni durum, askerlik hizmeti ya da yasalarla korunan diğer tüm durumlar temelinde ayrımcılığı tolere etmeyiz.

KAZANMAK NEYE BENZER

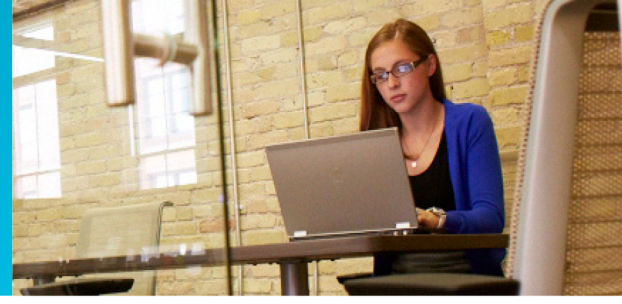
Şunları yaparak seçkin çalışanları şirkete çeker, geliştirir ve şirkette tutarız:

- İnsanlara adil davranmak ve Johnson Controls'e değer vermeye odaklanmak
- İşe alım, eğitim, promosyonlar ve disiplin hakkında ustalık temelinde kararlar vermek
- Engellilik durumu için makul olanaklar sağlamak
- Ayrımcılık konusunda tüm mazeretleri kabul etmeyi reddetmek; hiçbirisi yoktur

ÖS: Amirimin, ekibindeki eski çalışanları istemediğini söylediğini duydum. Ayrımcılık yapmadığını söylüyor; sadece üretim hızı gerekliliklerine ayak uyduramıyorlar. Haklı mı?

Y: Hayır, değil. Yaş veya diğer kişisel özelliklere dayalı bir çalışan ya da çalışan grubu hakkındaki genel yaygın sigorta inançları ya da beyanları uygunsuzdur ve teşvik ettiğimiz değerler ve kültür ile uyumsuzdur. Ayrıca ayrımcı eylemlere de yönlendirebilir. Herkesin, yetileri ve performansına dayalı yargılanmaları gerekir. Herkesin adil şekilde muamele gördüğü bir çalışma ortamı; güven veren, motive edilmiş ve yüksek performanslı kültür sağlamaya yardımcı olur.

Çalışan verileri gizliliği



Kişisel bilgileri koruma

NASIL KAZANIRIZ

Çalışanlarımız, adaylarımız, tedarikçilerimiz ve müşterilerimize ait kişisel bilgileri koruruz.

DEĞERLERİMİZİ NEDEN ÖNCELİKLİ TUTUYORUZ

Johnson Controls'ün, işletmemizi yönetmemize yardımcı olması için kişisel bilgileri toplaması, depolaması, kullanması ve paylaşması gerekir. Müşteriler ve tedarikçiler ile iş ilişkilerimiz, çalışan haklarını yönetmek ve yasal gerekliliklerle uyumluluk dahil birçok farklı amaç için bu kişisel bilgilere ihtiyacımız vardır. Johnson Controls, kişinin gizlilik hakkına saygı duyar. Yanlış ellerde kişisel bilgiler, bireyleri tanımlamak, kimlikleri çalmak ya da dolandırıcılık yapmak için kullanılabilir. Tek Ekip olarak iş yerinde ve çevrimiçi olarak birbirimizi kollarız.

KAZANMAK NEYE BENZER

Şunları yaparak kişisel bilgileri koruruz:

- Kişisel bilgileri yalnızca meşru iş amaçları ve yalnızca söz konusu amaç için gereken miktarı toplamak için toplamak, işlemek ve kullanmak
- Kişisel bilgilerin neden ve nasıl toplandığı, işlendiği ve kullanıldığı konusunda açık ve net olmak
- Asla gerekenden daha fazla kişisel bilgiyi paylaşmamak ya da iş için bilinmesi gerekliliği olmayan hiç kimse ile paylaşmamak
- Kontrol ettiğimiz kişisel bilgileri korumak ve asıl amaç için artık gerekmediğinde bunları güvenli şekilde imha etmek
- Yürürlükteki tüm gizlilik yasalarını ve [Gizlilik Politikamızı uygulamak](#)

Amerika Birleşik Devletleri ve bölgelerindeki çalışanlarımız ücretleri, çalışma saatlerini, diğer istihdam şart ve koşullarını, kişisel bilgileri ve/veya istihdam bilgilerini iş arkadaşlarıyla ve resmi kurumlar, sendikalar ve medya dahil olmak üzere üçüncü taraflarla konuşma hakkına sahiptir.

Amerika Birleşik Devletleri ve bölgeleri dışındaki çalışanlarımız, istihdam şart ve koşullarının, kişisel bilgilerinin ve/veya istihdam bilgilerinin paylaşılmasına ilişkin olarak çalıştıkları yerlerdeki yasa ve yönetmeliklere uymak zorundadır. Yerel yasaların çalışanlara bu bilgileri paylaşma yetkisi verdiği durumlarda, çalışanlar bunu yapmakta serbesttir; yerel yasaların bu bilgilerin gizli tutulmasını gerektirdiği durumlarda, çalışanlar bu bilgileri paylaşmamalıdır.

ÖS: Ekibimdeki bir arkadaşın yakın zaman önce bebeği oldu. Ekip liderimiz, Şirketin adına kendisine çiçek göndermek istiyor, bunun güzel bir düşünce olduğunu düşünüyorum. İkimizin arkadaş olduğumuzu ve birbirimize yakın yaşadığımızı bildiği için arkadaşımın ev adresini benden istedi. İlk olarak arkadaşımın iznini almadan kendisine adresi verme konusunda rahatsız hissediyorum. Ancak sürprizi bozmak istemiyorum, bu yüzden ne yapmam gerekir?

Y: Çalışanlara, müşterilere ya da diğer iş ortaklarına ait olmasından bağımsız olarak kişisel bilgilerin korunmasını oldukça ciddiye alırız. Hepimizin bunları koruma ve yalnızca bunların gereken amaçlarla ve bunu kullanmaya yetkisi olan kişiler tarafından kullanılmasına izin verme sorumluluğumuz var. Kişisel verilerin yanlış ellere geçmesine izin vermenin kimlik hırsızlığını ve diğer suçları kolaylaştırma potansiyeli ile yıkıcı sonuçlara sahip olabilir. Ekip liderinize, ekibinizin İK iş ortağı ile danışmanlıkla düzenlemeler yapmasını tercih ettiğinizi söyleyin.



ÖNCE DEĞERLER VE
MÜŞTERİLER İÇİN KAZANMAK

Ürün kalitesi ve güvenlik



Mükemmel ürünler ve çözümler sunmak

NASIL KAZANIRIZ

Güvenli, inovatif ürünler ve çözümler aracılığıyla müşterilerimize en yüksek değeri sunmaya odaklanıyoruz.

DEĞERLERİMİZİ NEDEN ÖNCELİKLİ TUTUYORUZ

Müşterilerin bizimle uzun süreli çalışmasını, Anlamamız konusunda bize güvenen, ihtiyaçları rakiplerimizden daha iyi öngören ve karşılayan uzun süreli bizimle çalışan müşteriler isteriz. Her zaman müşteri odaklı olmak üzere yeni ve daha iyi yollar aradığımızdan asla kanaatkar değiliz. Yenilik yapmaya devam ettikçe asla ürünlerin ve hizmetlerin kalitesinden ya da güvenliğinden ödün vermeyiz.

KAZANMAK NEYE BENZER

Şunları yaparak müşterilerimize mükemmellik sunarız:

- Ürünlerimiz ve çözümlerimiz için kalite ve inovasyonu teşvik eden bir ortam oluşturmak
- Ürünlerimizden ve çözümlerimizden herhangi birinin kalitesinden ya da güvenliğinden ödün verme potansiyeli olabilecek kısayolları asla denememek
- Müşteri geri bildirimi istemek ve bunları dinlemek
- Ürün güvenliği veya kalitesine ilişkin tüm endişeleri anında rapor etmek

Ö

S: Ürünün yakın zamanlı yeniden tasarımı sürecine dahil oldum. Süreci tamamlamak bir yıldan uzun sürdü ve kategorisinde teknolojik olarak en gelişmiş ürün olduğuna inandığım şey ile sonuçlandı. Ancak belirli koşullarda ürünün kısa devre yapmasına ve bir yangına neden olabilecek bir tasarım kusurunu tanımlamış olabileceğim konusunda endişeliyim. Bunu, yöneticime anlattım. Yok sayılabilecek risk olduğu ve çok yorucu bir test sürecinden ikinci kez geçmemiz gerekmediği konusunda bana teminat verdi. Birileri zarar görebileceği için bu canımı sıkıyor. Yöneticim, sorunu daha fazla konuşmayı reddediyor. Kiminle konuşabilirim?

Y:

Ürünlerimizi tasarlarken, üretirken ve ürünler fabrikadan ayrıldıktan sonra güvenlik bizim için kritik bir endişedir. Mühendislik ekibinden kıdemli bir yönetici ile konuşmanız ya da Uyumluluk ekibi, yerel ÇSG temsilciniz ya da kurumsal ÇSG ekibinin bir üyesi ile iletişime geçmeniz veya [Dürüstlük Yardım Hattı](#)'na bir rapor göndermeniz gerekir. Bu yolla endişeniz, gerekli şekilde değerlendirilir ve gerekirse bildirilir.

Doğru pazarlama, satış ve hizmet uygulamaları



Doğru şekilde pazarlama ve satış

NASIL KAZANIRIZ

Markamıza güven inşa ettiği için müşterilerimize kattığımız değere ilişkin güvenli ve doğru şekilde konuşuruz.

DEĞERLERİMİZİ NEDEN ÖNCELİKLİ TUTUYORUZ

Johnson Controls, dürüstlüğü öncelikli tutar. İş yaptığımız herkese dürüstlük ve şeffaflık vaat ediyoruz. İş kazanmak ve müşterilerin güvenini kazanmak, piyasada çözümlerimizi nasıl sunduğumuzla başlar. Açık ve doğru bir yolla nasıl değer kattığımızı gösteririz ve vaatlerimizi yerine getiririz.

KAZANMAK NEYE BENZER

Şunları yaparak markamızı güvenilir ve doğru şekilde temsil ederiz:

- Ürünlerimizin ve hizmetlerimizin yetkinliklerini eksiksiz şekilde sunmak
- Pazarlama materyallerinin ve sözleşmelerin yasal ve yönetmelikle ilişkili gereklilikleri karşıladığından emin olmak
- Çözümlerimizin avantajları ve rakipleri adil olmayan şekilde eleştirmemeye odaklanmak
- Yüksek baskılı satış taktikleri ve “aşırı satıştan” kaçınmak
- Anlaşmaları sonlandırmak veya sözleşmeleri imzalamak için gereken yetkiyi edinmek
- Müşteri sorguları ve endişelerine zamanında bir tutumla yanıt vermek

ÖS: Yakın zaman önceki bir satış toplantısında meslektaşım, potansiyel bir müşterinin teknik bir sorusuna doğru, ancak benim görüşümle eksik bir şekilde yanıt verdi. Meslektaşımı, müşterinin önünde yalanlamak istemediğimden kendisine sonrasında takside sordum. Şunu ifade etti; “Müşteriye sunduklarım doğruydu ve bahsetmeyi unuttuğum kısım, kararı için önemli değildi. Bize son listede olduğumuzu söylediği için bunu her zaman için sonraki toplantıda açıklayabiliriz.” Beklemememiz ve müşterinin tam olarak bilgilendirildiğinden emin olmamız gerektiğini düşünüyorum.

Y: Hissiniz, doğru. Piyasada ürünlerimizi ve çözümlerimizi sunduğumuzda, müşterilerin ve potansiyel müşterilerin tamamen bilgilendirilmiş karar verebilmeleri adına tüm resmi sağlamamız gerekir. Bu noktada ayrıntıları açıklamak için geri gitmek, müşterinin saygısını ve güvenini kazanmak için iyi bir yoldur. Kendisi için neyin önemli olduğunun kararını müşterinin vermesi gerekir. Bir yanlış anlamaya dayalı bir satış yaparsak yalnızca iş ilişkisine değil, aynı zamanda da itibarımıza zarar verme riskine de gireriz.

Müşteri verileri gizliliği



Müşteri güvenliğini koruma

NASIL KAZANIRIZ

Müşterilerimizin bize güvendiklerine ilişkin gizli bilgileri koruruz.

DEĞERLERİMİZİ NEDEN ÖNCELİKLİ TUTUYORUZ

Müşteri odaklı olmak, vaatleri yerine getirmekten ve beklentileri karşılamaktan çok daha fazlası ile ilgilidir. Özünde kendi çıkarlarımızın yanı sıra onların çıkarlarını gözettiğimizi göstererek müşterilerimizin güvenliğini kazanmaya devam etmek ile ilgilidir. Gizli bilgiler, bizim için olduğu kadar müşterilerimiz için de değerlidir; yetkisiz kullanımları ya da ifşaları, ciddi finansal ve itibari hasara neden olabilir. Bize teslim edilen gizli bilgileri korumak üzere önlemler alırız.

KAZANMAK NEYE BENZER

Şunları yaparak müşterinin güvenliğini koruruz:

- Müşterilerin gizli bilgileri konusunda kendi bilgilerimiz gibi dikkatli olmak
- Müşterilerin bilgilerini korumak adına uygun güvenlik önlemlerini almak
- Müşterilerin gizli bilgilerini yalnızca yetkisi olan ve iş için bilmesi gereken kişilere açıklamak
- Gizli müşteri bilgilerini, müşteri izin vermediği ürece Şirket dışından hiç kimse ile paylaşmamak
- Aksini onaylamadığımız sürece ve onaylayana kadar bilgilerin gizli olduklarını varsaymak
- Yürürlükteki gizlilik yasaları ve [Gizlilik Politikamızı uygulamak](#)
- Müşterinin herhangi bir şekilde bilinçsizce kötü idare ettiğini bilmemiz ya da bundan şüphelenmemiz durumunda Uyumluluk ekibi veya Hukuk Departmanı ile hemen iletişime geçmek

Ö

S:

Johnson Controls'te geçirdiğim 10 yıl boyunca birçok grup ile çalıştım ve Şirket genelinde güçlü ilişkiler kurdum. Son grubumdan bir arkadaş, yeni bir hizmetin pazarlamasını daha iyi yapabilmesi için müşteri e-posta adreslerinin bir listesini kendisine gönderip gönderemeyeceğimi sordu. Bir Ekip olduğumuzu biliyorum ve arkadaşıma yardımcı olmak isterim; sadece şirket içinde olsa bile bu bilgileri paylaşmam gerekip gerekmediğinden emin değilim. Bu talebi nasıl değerlendirmeliyim?

Y:

Tek Ekip olarak iş yapmak, kuruluşumuz genelinde iş birliği yapmanın yollarını bulmayı içerir ve ayrıca yasal ve etik yükümlülüklerimizi yerine getirmek adına sorumluluklarımızı paylaşmak anlamına gelir. Bu, çoğu gizli olan müşteri bilgilerini koruma yükümlülüğümüzü içerir. Bu tür bilgilerin izinsiz ifşa edilmesi durumunda müşteriye ve itibarımızı riske sokacak şekilde yanlış ellere geçme olasılığı olabilir. Talep edilen bilgileri paylaşmayın ve arkadaşınıza müşterilerin bilgilerini yalnızca sağladıkları amaçlar için kullanacağımıza güvendiklerini hatırlatın; diğer kullanımlar için paylaşmadan önce izinlerini almamız gerekir.

Hükümet sözleşmeleriyle uyumluluk



Hükümet müşterilerimizin özel yükümlülüklerini onurlandırmak

NASIL KAZANIRIZ

Hükümet müşterilerine hizmet vermeyi bir ayrıcalık olarak kabul eder ve kendilerine karşı özel yükümlülüklerimizi yerine getirmek için özen gösteririz.

DEĞERLERİMİZİ NEDEN ÖNCELİKLİ TUTUYORUZ

Müşteri odaklıyız. Hükümet müşterilerinin sıklıkla özel sektördeki müşterilerden farklı gereklilikleri olduğunu kabul ederiz. Bu gerekliliklere yakın dikkat göstermemiz ve bunları harfiyen uygulamamız gerekir. Bu, müşterilerimiz için önemli olana odaklanmamızı ve işimize ya da itibarımıza zarar verebilecek cezalardan kaçınmamızı sağlar.

KAZANMAK NEYE BENZER

Şunları yaparak hükümet müşterilerine hizmet etme taahhüdümüzü gösteririz:

- Hükümet sözleşmelerimizin kritik gerekliliklerinin bilincinde olmak
- Hükümetlerle yapılan sözleşmeler ve ürünlerin ya da verilerin ithalatları ile ilişkili yürürlükteki tüm yasalar ve aynı zamanda da [Federal Hükümet Sözleşmesi Politikası ile uyumlu olmak](#)
- Geçerli ya da eski hükümet çalışanlarını işe alma veya bu kişiler ile çalışma ile ilişkili kuralları uygulamak
- Onay için hükümet istemlerine nasıl ve ne zaman yanıt verileceğini kesin olarak bilmek
- Sınıflandırılmış ya da diğer özel kısıtlamaları olan bilgiler konusunda dikkatli olmak
- Her bir belgenin veya iletişimin eksiksiz ve doğru olduğundan emin olmak
- Gerektiğinde teklifleri gönderirken geçerli, doğru ve onaylı maliyet ya da fiyatlandırma verilerini kullanmak
- Rakipler hakkında yetkisiz bilgilerin alınmasından kaçınmak

ÖS: Federal Hükümet sözleşmeleri için tedariki yönetiyorum. Birkaç ay önce hükümet müşterilerine satılan ürünlerde kullanılan bir bileşenin teknik özelliğinde bir tedarikçinin çok küçük bir değişiklik yaptığını yeni keşfettim. Tedarikçi bana değişikliğin çok küçük olduğu ve tartışmaya açık şekilde bileşeni iyileştirdiği için değişiklik konusunda bilgilendirilmediğimizi belirtti. Ancak yakın zaman önce müşterilerimize yapılan nakliyelerin, bu değişiklikten dolayı ilgili hükümet sözleşmeleri ile uyumlu olmayabileceği konusunda endişeliyim.

Y: Endişelenmekte haklısınız. Hükümet müşterileri ile iş yaparken sözleşme gerekliliklerini harfiyen uygulamamız gerekir. Basit ve önemsiz bir şekilde olsa bile ya da ürünü iyileştirdiğini düşündüğümüz bir değişiklik olsa bile bunları uygulamamız durumunda sözleşmenin ihlali sonucu yalnızca finansal cezaları değil, aynı zamanda da hükümet ile çalışmaların askıya alınması ve hatta men edilmemiz riski olasılığını da tetikleyebilir. Hükümete ifşayı gerektirebileceğinden nasıl devam edileceği konusunda tavsiye için sorunun hemen Hukuk Departmanı'na rapor edilmesi gerekir.

Hükümet sözleşmeleriyle uyumluluk



HÜKÜMET SÖZLEŞMELERİNİN NEDEN ÖZEL GEREKLİLİKLERİ OLDUĞU

Hükümetlerine hizmet verdiğimiz ülkelerin, şunları sağlamaya yardımcı olmak üzere yasaları vardır: kamu fonlarının uygun şekilde harcadığı; hükümet tedariki ve sözleşme süreçlerinin şeffaf, doğru, sorumlu ve tutarlı şekilde yönetildiği ve ulusal güvenlik ve kamu çıkarının korunduğu.

Hükümet sözleşmelerimizin birçoğu, Birleşik Devletler Federal Hükümeti ile uyumludur. Bu sözleşmelere karmaşık ve sıkı gereklilikler yükleyen yasaların ve yönetmeliklerin örnekleri şunları içerir:

- **Federal Tedarik Yönetmeliği (FAR)**, hükümet araçlarının malları ve hizmetleri satın alma ya da kiralama yöntemlerini belirler
- **Savunma Federal Tedarik Yönetmeliği Eki (DFARS)**, savunma endüstrisi tedarik gerekliliklerini kapsar
- **Uluslararası Silah Kaçakçılığı Yönetmelikleri (ITAR)**, savunma ile ilgili maddelerin ve hizmetlerin ihracat ve ithalatını belirler



ÖNCE DEĞERLER VE
PİYASADA KAZANMAK

Uluslararası ticaret uyumluluğu



Küresel olarak iş yapmak

NASIL KAZANIRIZ

Küresel olarak iş yapan bir Şirket olarak bizim için geçerli olan tüm ticaret yönetmeliklere ve kısıtlamalarına uyarız.

DEĞERLERİMİZİ NEDEN ÖNCELİKLİ TUTUYORUZ

Dünya genelinde birçok ülkede müşterilerimiz ve işlemlerimiz olduğu için gurur duyuyoruz. Bu belirleyici uluslararası ticaretin yanı sıra iş yaptığımız her yerde geçerli olan yasaları da uyguluyoruz. Ulusal güvenlik için, siyasi ya da ekonomik nedenlerle hükümetler, hassas ekipman ve verilerin ithalatı ve ihracatını kontrol edebilir; ayrıca belirli gruplar, bireyler ya da ülkeler ile işi de kısıtlayabilir. Ticaret yönetmelikleri ile uyumluluk yalnızca ağır cezaları, izin kayıplarını ve hapis cezasını önlemez, aynı zamanda da dünyayı daha güvenli bir yer haline de getirir.

KAZANMAK NEYE BENZER

Şunları yaparak dünya genelinde işimizi sorumlu şekilde yaparız:

- Ticaret yönetmeliklerini, [Ticari Uyumluluk Politikamız](#) dahil olmak üzere, ele almak adına tasarlanmış Şirket politikalarını ve prosedürlerini uygulamak
- ABD, AB veya yürürlükteki diğer ambargo ya da yaptırım listelerindeki herhangi bir kişiye bilmeden pazarlama, satış yapmak ya da hizmetler sağlamak
- Müşteri bilgilerine erişimde tüm sözleşmeyle ilişkili ya da yasal kısıtlamalarla uyumluluk
- İş yapmaya niyetlendiğimiz üçüncü taraf kuruluşlara ilişkin risk değerlendirmeleri ve durum tespiti kontrolleri yürütmek
- Herhangi bir müşterinin, tedarikçinin ya da diğerlerinin bir boykota katılmamızı istemeleri durumunda Hukuk Departmanı'nı uyarmak

ÖS: Johnson Controls'ün ürünlerimiz ve çözümlerimiz için her zaman potansiyel yeni pazarlar keşfettiğini kabul ediyorum. Deniz aşırı bir distribütör, dünyanın bu kısmında önceden satmadığımız bir ürün hattı hakkında sorgular aldığımızı söylemek üzere yakın zaman önce benimle iletişime geçti. Ürünleri sattığımız yerler ve kullanım alanlarına ilişkin zaman zaman kısıtlamalar olduğunun farkındayım. Distribütörden amaçlanan son kullanıcı ve son kullanımı anlamamda bana yardımcı olması için birkaç soru yanıtlamasını istedim. Yanıtları belirsizdi ve endişelerimi en aza indirir gibi görünüyordu. Olası riskleri anladığını düşünmüyorum. Ne yapmalıyım?

Y: Uluslararası ticari uyumluluktan bahsedecek kadar akıllıydınız. Bu tür riskler için yurt dışındaki tüm Pazar fırsatlarını incelemek önemlidir. Ürünleri, amaçlanan son kullanıcı ve son kullanımı tam olarak anlamadan ürünleri tedarik edemeyeceğimiz için sorgularınızı distribütör ile takip etmeniz gerekir. Ayrıca olası uluslararası ticari sorunları yardım için yönetime, Ticari Uyumluluk Ekibine ya da Hukuk Departmanı'na da bildirin.

Adil rekabet/anti-tröst



Adil şekilde iş yapma

NASIL KAZANIRIZ

Üstün kalite ve değer aracılığıyla rakiplerimizden yüksek performans göstererek güçlü ve adil şekilde rekabet ederiz.

DEĞERLERİMİZİ NEDEN ÖNCELİKLİ TUTUYORUZ

Özgür ve rekabetçi bir piyasaya inanıyoruz. Bu, Johnson Controls markasını farklı kılmada en iyi fırsatı bize sunar. Müşteri odaklı olarak ve sınıfının en iyisi hizmet sunarak rekabette üstün gelir ve markamıza uzun süreli güven inşa ederiz. Birleşik Devletler'deki anti-tröst yasaları olarak bilinen ve çoğu ülkede adil rekabet yasaları olarak bilinen ücretsiz pazarları teşvik etmek adına tasarlanan yasalar karmaşıktır; ihlaller ciddi cezalar ile sonuçlanabilir. Rekabetçi uygulamalarımızda adaletsizlik veya aldatma izleniminin bile itibarımıza zarar verebileceğini ve bizi yasal yükümlülüğe maruz bırakabileceğini kabul ederiz.

KAZANMAK NEYE BENZER

Şunları yaparak işi doğru yolla kazanırız:

- Şunları yapmak için rakiplerle resmi ya da gayri resmi sözleşmelerden ya da davranış modellerinden kaçınmak:
 - Bir hizmet için belirli bir ücret belirlemek (ücret sabitleme)
 - Bir ihale sürecini manipüle etmek (ihaleye fesat karıştırma)
 - Pazarları coğrafya ya da müşteriye göre bölmek (Pazar tahsisi)
- Değer teklifimizi dürüst, eksiksiz ve abartı olmadan sunmak
- Müşterilerin iş sözleşmelerine uygunsuz şekilde asla müdahale etmemek
- [Küresel Anti-tröst ve Adil Rekabet Politikası'nı](#) okumak ve anlamak
- Asla Pazar payı pozisyonumuzu kötüye kullanmamak

ÖS: Bu yılın MetroExpo'sunda panel görüşmesinin başlangıcı için beklenirken bir rakibin satış direktörü ile görüşme yaptım. Her ikimizin de desteklediği büyük bir şehirdeki Tesislerin Tedarik görevlisinin özellikle anlaşmanın zor olduğunu fark edip etmediğimi sordu; bizimki gibi söz konusu şehir ile iş yapmayı reddetmesi durumunda neler olacağı konusunda yorumda bulundu. Ortak bir müşteri hakkında konuşmak beni rahatsız etti, bu nedenle bir telefon araması almış gibi davrandım ve ardından oditoryumun diğer tarafındaki bir koltuğa taşındı. Nasıl yanıt vermem gerekir?

Y: Görüşmeye son verme konusunda haklıydınız. Mümkün olduğunca kısa sürede endişenizi Hukuk Departmanı'na rapor etmek akıllıca olacaktır. Ticaret gösterileri ve kurum toplantıları, endüstrimize ilişkin öğrenme ve güncel bilgilere sahip olma konusunda önemli yerlerdir. Ancak söz konusu etkinliklerde rakiplerle etkileşimler, rekabet yasası ihlalleri riski ile endişe verici olabilir. Ortak bir müşteriyi boykot etmeye ilişkin bir rakip ile görüşme, şirketleri belirli bir pazarın dışında tutmak ya da belirli bir müşterinin şartlarına uymak için baskı yapmak üzere yasa dışı bir sözleşme oluşturmak adına bir girişim olarak kabul edilebilir.

Araştırma dürüstlüğü ve etik kaynak oluşturma rekabetçi istihbaratı



Akıllıca iş yapmak

NASIL KAZANIRIZ

Kendimize etik araştırma aracılığıyla Pazar trendleri ve fırsatları konusunda bilgili tutarız.

DEĞERLERİMİZİ NEDEN ÖNCELİKLİ TUTUYORUZ

Rekabetçi ortamı anlamak üzere pazarlarımızda gelişimleri izlemek, kesintisiz iyileştirmeye ve müşterilerimizin ihtiyaçlarını öngörmeye yardımcı olur. Dürüstlüğü öncelikli tutarız ve her zaman rakiplerle etik olarak bilgi toplarız.

KAZANMAK NEYE BENZER

Şunları yaparak rekabetçi istihbarat toplarız:

- Sorgular yaparken kimliğimiz ve motiflerimiz konusunda doğrucu olmak
- Kendimizi sürece katmayacağımız eylemlerde bulunmak adına üçüncü tarafları kullanmamak
- Eski çalışanları hakkındaki gizli bilgileri açığa çıkarmaları için meslektaşlara (veya olası çalışanlar) sormamak

S: İş geliştirmede çalışıyorum ve müzakere ve büyük bir proje için ihale teklifini sonlandırma sürecindeyim. Bugün potansiyel bir müşterinin tedarik yöneticisinden bir e-posta aldım ve yanılışla eski teklifimin yerine rakibimizin tekliflerinden birini ekledi. Rakibimizin fiyatı, ihalemizden yüzde 25 daha düşük olduğunu fark ettim. Rekabette galip gelmek üzere ihalemizde fiyatı düşürmek istiyorum. Bunu yapabilir miyim?

Y: Hayır. Önce Dürüstlük değerimiz, rekabetçi istihbaratı yasal ve etik olarak toplamamızı ve kullanmamızı gerektirir. Burada müşterinin hatasından avantaj sağlamak, güvenlerini ihlal edecektir. Bir müşteriden avantaj sağladığımız bu yolla kamunun bilgisine sunulursa doğruluk ve adil iş yapma itibarımızı tehlikeye atabilir ve nihayetinde sözleşmeyi kaybetmemiz ile sonuçlanabilir. Bu bilgileri kullanmak yerine müşterinin hatayı öğrenmesini sağlamamız ve kendisine e-posta ile eki sileceğinizi söylemeniz gerekir. Ayrıca uygun belgelendirme sağlamak adına hatadan Hukuk Departmanı'nı da bilgilendirmeniz ve orijinal teklifinizin güçlü yanlarına odaklanmaya devam etmeniz gerekir. Unutmayın, rekabetçi istihbarat konusunda nasıl davranılacağı konusunda karar vermede iyi olan temel kural, bir rakibin de bize aynısını yapması durumunda nasıl hissedeceğimizi düşünmektir.

Rüşvet ve diğer yolsuzluk formları



Doğru şekilde iş yapma

NASIL KAZANIRIZ

Değer önerimizin güçlü yanı temelinde ve şeffaflık ile güven tabanlı ilişkiler inşa ederek iş kazanırız ve elimizde tutarız.

DEĞERLERİMİZİ NEDEN ÖNCELİKLİ TUTUYORUZ

Dürüstlüğü öncelikli tutmak, güvenilir ve güven veren bir iş ortağı olarak itibarımızı güçlendirir. “Zorbalık” işi ile, yolsuzluk uygulamalarını teşvik eden ya da tolere eden kişilerle iş yapmayla ilgimiz yoktur. Yolsuzluk, topluluklara zarar verir, piyasayı olumsuz etkiler ve herkes için iş yapmayı zorlaştırır. Yerel gümrük ya da diğer şirketlerin uygulamalarından bağımsız olarak tüm formlarında yolsuzluğa direniriz. Kamu görevlileri ya da özel şirketler ile anlaşma yapmaktan bağımsız olarak uygunsuz eylemde bulunma izleniminden kaçınırız.

KAZANMAK NEYE BENZER

Şunları yaparak rüşvet ve diğer yolsuzluk formlarına güçlü şekilde karşı çıkarız:

- Bir kamu çalışanına ya da başka birine iş avantajı elde etmek adına değerli herhangi bir şeyi asla teklif etmemek, vaat etmemek ya da vermemek
- Rüşvet ya da bahşişleri kabul etmeyi reddetmek ve teklif edilmeleri durumunda Uyumluluk Departmanı’nı bilgilendirmek
- Tüm ödemelerin doğru şekilde ayrıntılandırılabilmesi ve Şirket fonlarının yasa dışı amaçlarla kullanılamayacağı şekilde doğru ve eksiksiz kayıtlar tutmak
- Tüm üçüncü taraf sağlayıcılara ilişkin uygun durum tespiti yürütmek
- Kendi başımıza yapmayacağımız uygunsuz ödemeler yapmaları için bir aracı ya da diğer üçüncü tarafları kullanmamak
- [Üçüncü Taraf Seyahat, Hediye ve Ağırlama Politikamızı](#) ve [Yolsuzlukla Mücadele Politikamızı](#) özenle uygulamak
- Olası uygunsuz bir ödemeye ilişkin tüm endişeleri rapor etmek

Rüşvet ve diğer yolsuzluk formları



S: Ekibim, gelişen bir pazarda büyük bir kentsel dönüşüm projesinde ihaleye katılıyor. Projede bir iş ortağının başarılı olmasına ihtiyacımız olmasa da şehrin hükümet tedarik görevlisi güçlü şekilde kendilerini alt yüklenici olarak kullanmayı konuşmak adına yerel bir şirket ile görüşmemizi öneriyor. Şirketin CEO'su ve kamu çalışanı tanıdık gibi görünüyor. Toplantı ile ilerlememiz gerekiyor mu?

Y: Burada yolsuzluğa ilişkin uyarı işaretleri vardır. Biri, kamu çalışanına yakın bağlantılara sahip bir alt yüklenici kullanma karşılığında iş kazanacağımızın önerisidir ve bir başkası, bu müşteriye ürünler ve hizmetler sağlamak adına bir alt yükleniciye ihtiyacımız olmadığı gerçeğidir. Yolsuzluk birçok form alabilir ve her zaman bir kamu çalışanına doğrudan rüşvet vermeyi içermez. Bu durumda önerilen alt yüklenici ihtiyacı olmadığı konusunda tedarik görevlisini bilgilendirmeniz ve kibar şekilde toplantıyı reddetmeniz gerekir. Yine de endişeleriniz olması durumunda Uyumluluk ya da Hukuk Departmanı ile konuşun.

BU YOLSUZLUK MUDUR?

Yolsuzluk, her türlü formu alabilir, bu nedenle tehlike işaretlerine dikkat etmemiz gerekir. Bunlar, diğer üçüncü tarafları içerir:

- Küresel Tedarikçi Standartlarımızı onaylamayı reddetmek
- Yolsuzlukla mücadele sözleşme gerekliliklerine itiraz etmek
- Kamu çalışanları ile yakın bağlar sürdürmek
- Bir başkası adına olağan dışı yüksek komisyonlar, nakit ödemeler ya da hesaplara yapılan ödemeler talep etmemek
- Gerekli hizmetleri gerçekleştirmek adına sorgulanabilir nitelikler sunmak
- Sorgulanabilir iş uygulamalarına ilişkin bir itibar sahibi olmak

Üçüncü taraf fikri mülkiyet hakları ve ticari haklar



Saygılı şekilde iş yapmak

NASIL KAZANIRIZ

Bize saygı duymalarını istediğimiz için diğerlerinin fikri mülkiyet haklarına ve ticari haklarına saygı duyarız.

DEĞERLERİMİZİ NEDEN ÖNCELİKLİ TUTUYORUZ

Diğerlerinin fikri mülkiyet haklarına ve ticari haklarına saygı duyarız. Kendimizin oluşturmadığımız fikirler için övgü toplamaz ya da bu fikirleri çalmayız. Diğerlerinin korunan haklarını izinsiz kullanımının yasalara karşı olduğunu ve yasal yükümlülüğe maruz bırakabileceğini biliriz.

KAZANMAK NEYE BENZER

Şunları yaparak saygılı bir şekilde iş yaparız:

- Diğerlerinin oluşturduğu fikirlere, süreçlere ve çalışmalara saygı duymak ve korunan haklarını ihlal etmemek
- Yazılım, müzik, videolar ve metin tabanlı içerik gibi üçüncü taraf varlıklar yalnızca izinle ve ilgili lisanslara uygun olarak kullanmak
- Yalnızca Şirketimiz tarafından onaylanmış yazılım ve süreçleri kullanmak
- Yürürlükteki fikri mülkiyet yasalarını uygulamak



ÖNCE DEĞERLER VE
YATIRIMCILAR İÇİN KAZANMAK

Çıkar çatışmaları



Şirketin en iyi çıkarları doğrultusunda hareket etmek

NASIL KAZANIRIZ

Şirketi ve müşterilerimizi kişisel çıkarımızın ötesinde tutan akıllı, tarafsız seçimler yaparız.

DEĞERLERİMİZİ NEDEN ÖNCELİKLİ TUTUYORUZ

Müşterilerimiz için kazanmak adına birlikte çalışırız. Kişisel çıkarlar ya da ilişkilerin Tek Ekip olarak kazanmanın yoluna geçmesine izin vermeyiz. Açık, düşünerek ve dürüstlikle kararlar veririz; bu işletmemize yararlıdır ve herkese doğru olanı yapmak konusunda güvенеbileceğimizi gösterir.

KAZANMAK NEYE BENZER

Şunları yaparak Şirketin en iyi çıkarları doğrultusunda hareket ederiz:

- İlgili gerçekler ve sağlam hükme dayalı olarak önyargısız iş kararlarını vermek
- Bir kararın çıkar çatışmalarından etkilenebileceği ya da etkilenebileceği görünümünün olabileceği durumlardan kaçınmak (olası bir kişisel avantaj gibi)
- Uygun şekilde yönetilebilmesi adına bir çıkar çatışmasının ifşasından kaçınılamaz
- Bir sorun olup olmadığından emin olmadığımız zamanlarda tavsiye almak

ÇIKAR ÇATIŞMASI NEDİR?

Sosyal ya da ailesel ilişkiler, iş dışındaki faaliyetler, finansal yatırımlar ya da diğer kişisel çıkarların Şirket adına önyargısız kararlar verme yetimize müdahale etme riskine soktuğu zamanlarda bir çıkar çatışması ortaya çıkar. Diğerlerinin, uygunsuz hareket ettiğimizi düşünmesine neden olabileceği için çıkar çatışması izleniminden bile kaçınmak üzere dikkatli olmamız gerekir.

KENDİNİZE SORUN:

Önerdiğim karar ya da eylem:

1. Bir başkasına mecbur hissetmemi sağlayabilir mi?
2. Johnson Controls değerleri ile tutarlı mı?
3. Kişisel veya ailesel meselelerden etkilenebilir mi (az da olsa)?
4. Şirketin en iyi çıkarlarını öncelikli tutmadığım izlenimi verebilir mi?

Bu sorulardan herhangi birine yanıtınız “evet” ya da “olabilir” ise [sayfa 10'daki kaynakları kullanarak tavsiye almak](#) önemlidir. Bir çıkar çatışmanız olabileceğini düşünürseniz bunu [JCIComplianceForms.com](https://www.jci.com/compliance/forms) adresine açıklamanız gerekir.

Çıkar çatışmaları birçok form alabilir. Aşağıdaki kılavuz, daha yaygın durumlardan bazılarını kapsar. Ayrıca bkz.

[Çıkar Çatışması Politikası](#).

Çıkar çatışmaları



Akrabalar ve arkadaşlar

Arkadaşlarımıza ve ailemize yardımcı olma isteğimizin iş yerindeki kararlarımızı etkilemesine izin vermeyiz.

Şunları yaparak tarafsızlığımızı etkileyen kişisel ilişkilerimizin riskinden kaçınınız:

- Çalışanlar, stajyerler ya da alt yüklenicilerden bağımsız olarak yakın arkadaşları ve akrabaları raporlama hatlarının ve aynı departmanın dışında tutmak
- Yakın arkadaşlar ve akrabaların yer aldıkları istihdam ile ilgili kararları (işe alım, terfi ve disiplin) başkalarının ilgilenmelerine izin vermek
- Yakın arkadaşların ya da akrabaların potansiyel Johnson Controls hizmet sağlayıcıları olarak düşünüldüğü zaman şeffaflık ve bağımsızlık sağlamak adına adımlar atmak
- Eski Johnson Controls çalışanlarını danışmanlar, yükleniciler ya da tedarikçiler olarak kullanma kararlarını dikkatle değerlendirmek

Kişisel yatırımlar ve aile yatırımları

Kararlarımız, kendimiz ya da aile üyelerimiz için finansal kazanç olasılığından etkilenmez.

Şunları yaparak kişisel finansal meseleleri iş kararlarının dışında tutarız:

- Johnson Controls ile iş bağlantısı olan ya da rekabet eden büyük* bir finans firmasına sahip olmamak
- Yakın bir aile üyesi Johnson Controls ile iş bağlantısı olan ya da rekabet eden büyük* bir finans firması tarafından istihdam edildiğinde ya da sahip olduğunda Uyumluluk Departmanı'na açıklamak

*Bir finansal hissenin büyük olup olmadığına ilişkin rehberlik için lütfen Uyumluluk Departmanı'na danışın.

Hediyeler ve ağırlama

Asla uygunsuz hediyeler veya ağırlama aracılığıyla değil güven ve karşılıklı değere dayalı olarak iş kazanır ve ilişkiler inşa ederiz.

Şunları yaparak hediyeler ve ağırlama sunmanın dahil olduğu olası çatışmalardan kaçınınız:

- Yalnızca iş görüşmelerinin parçası olarak ve alıcı kuruluşun politikalarını ihlal etmemeleri durumunda makul yemekler ve ağırlama sağlamak
- Alıcının davranışını etkileme niyeti ile hediyeler ya da ağırlama sunmamak ya da kabul etmemek
- İş yaptığımız ya da iş yapma arayışında olduğumuz kişilere yalnızca nominal değerde hediyeler vermek
- Asla nakit veya nakit eşdeğeri hediyeler vermemek

Çıkar çatışmaları



- Yalnızca Uyumluluk Konseyi tarafından izin verilmesi ve önceden onaylanması durumunda müşterilere hediyeler veya ağırlama sunmak
- Politikalarımız doğrultusunda ve yalnızca öncesinde onaylanması durumunda üçüncü tarafın makul seyahat ve konaklama giderlerini ödemek
- Sağlanan tüm hediyelerin, ağırlamanın ve seyahatin yasal, etik ve değerlerimize uygun olduğundan emin olmak

Şunları yaparak hediyeler ve ağırlama sunmanın dahil olduğu olası çatışmalardan kaçınınız:

- Yalnızca nominal değerdeki hediyeleri kabul etmek
- Nakit hediyeleri veya nakit eşdeğerleri kabul etmeme
- Üçüncü taraflardan seyahat kabul etmemek
- Atletizm, tiyatro etkinlikleri veya kültürel etkinlikler ya da yemekler için ağırlama kabulünü sınırlamak (örn. Spor etkinlikleri, golf turnuvaları ya da konserler)
- [Hediyeler ve Ağırlama Politikamızı](#) ihlal eden her türlü seyahat, hediye ya da ağırlamayı kibarca reddetmek

Ö
S:

Ekibimiz büyük bir sözleşmede ihaleye giriyor ve sonucu çok yakında öğrenmeyi bekliyoruz. Bir konferansa katılıyorum ve potansiyel bir müşteriden önemli bir karar verici de orada olacak. Kendisini Johnson Controls için nihai bir hamle yapmak adına yemeğe davet edebilir miyim?

Y:

Bu, müşteriyi uygunsuz şekilde ekleme girişimi olarak adlandırılabilmesi için önerilmez. Dürüstlüğü Öncelikli tutmak, müşterilere değerli bir hediye verdiğimiz ya da cömert ağırlama sağladığımız için değil ürünlerimizin ve müşteri hizmetlerimizin kalitesinden dolayı bizi seçmeleri için nedenler vermek anlamına gelir. Müşterinin tedarik kararına çok az zaman kaldığı için bu, kolaylıkla iş kararını uygunsuz şekilde etkileme girişimi olarak yorumlanabilir ve bu kesinlikle yasaktır. Özellikle ihale sürecinde dikkatli olmak önemlidir. İletişime geçtiğiniz kişi bir kamu çalışanı olmadığı sürece ilişki kurmak ve potansiyel müşterinin Johnson Controls hakkında aklında olabilecek sorulara yanıt vermek üzere bir yöntem olarak kendisini kahve ya da çay içmeye davet etmek uygun olacaktır.

Çıkar çatışmaları



Kurumsal fırsatlar

Çalışmamız süresince edindiğimiz bilgiyi, Şirketin kaynaklarını ve varlıklarını kullanırız, bu sayede müşterilerimizin kazanmalarına daha iyi yardımcı olabiliriz.

Şunları *yapmayarak* çıkar çatışmalarından ya da işletmemizin zarar görmesinden kaçınırız:

- Çalışmamız süresince keşfedilen iş veya yatırım fırsatlarından kendimiz için yararlanmak
- Uygunsuz kişisel kazanç için Şirket mülkiyetini, bilgilerini veya Johnson Controls'teki pozisyonumuzu kullanmak
- Doğrudan veya dolaylı olarak Johnson Controls ile rekabet etmek

Şirket dışı faaliyetler

Şirket dışındaki işlerin veya diğer faaliyetlerin Şirketin işine sunduğumuz katkıları engellemesine izin vermeyerek Johnson Controls'te her gün en iyi çabamızı sarf ederiz.

Şunları *yapmayarak* iş dışında dolu ve üretken yaşamlar sürmek için çabalarız:

- Johnson Controls'teki sorumluluklarımıza veya performansımıza müdahale etmek
- Bir rakip ya da tedarikçi için çalışmak
- Şirketin işi ya da itibarının hasar görmesi riskini almak
- Şirket dışı çıkarlar için diğer çalışanlar veya satıcılar dahil Şirket kaynaklarını kullanmak
- Başka türlü herhangi bir çıkar çatışması oluşturmak

Ö

S:

Yakın zaman önceki ev yenileme deneyimim, "onarım gerektiren" bir mülkiyet alıp bunu karla satmayı denemeyi istediğimi ve bir emlakçı lisansı bile alma olasılığımı düşünmemi sağladı. Johnson Controls'e bağlıyım ve ev yenilemelere olan ilgimin işime müdahalede bulunmayacağını düşünüyorum. Bu, bir sorun olabilir mi?

Y:

Çalışanlarımızın, iş dışında dolu ve tatminkar yaşamlar sürmelerini isteriz. Aynı zamanda hepimizin Johnson Controls'te her gün tüm dikkatimizi ve en iyi çabalarımızı sunmamız beklenir. Evleri yenileyip satma işinde büyük ölçüde ekstra zaman harcamanın, kişisel ve iş ile ilişkili sorumluluklar arasında uygun dengeyi sürdürmenize izin verip vermeyeceğini belirlemeniz gerekecektir. Bunun bir çıkar çatışması oluşturabileceğini düşünüyorsanız bunu, [JCIComplianceForms.com](https://www.jci.complianceforms.com) adresine açıklamanız gerekir.

Kayıt tutma ve ifşa



Doğru kayıtlar ve hesaplar oluşturmak ve sürdürmek

NASIL KAZANIRIZ

Etkili şekilde iş yapmamıza yardımcı olmak ve buna güvenen kişilere zamanında ve doğru bilgiler sağlamak için doğru kayıtlar ve hesaplar tutarız.

DEĞERLERİMİZİ NEDEN ÖNCELİKLİ TUTUYORUZ

Kamuya açık ticaret yapan bir şirkette Johnson Controls'ün doğru finansal kayıtlar sürdürmesi ve bunları ifşa etmesi gerekir. Ancak etkili ve karlı iş faaliyetleri için yasal yükümlülük, uygun kayıt tutma da gereklidir. Kayıtları doğru ve güncel şekilde tutmada hepimizin bir payı vardır; müşteriler, yatırımcılar ve diğer hissedarlar ile inşa ettiğimiz güveni ve güvenilirliği sürdürmemize yardımcı olur.

KAZANMAK NEYE BENZER

Şunları yaparak doğru kayıtları ve hesapları sürdürürüz:

- Tüm varlıkları, yükümlülükleri, gelirleri, giderleri ve işletme işlemlerini eksiksiz, doğru, gereken süre içinde ve zamanında bir tutumla kaydetmek
- Kayıtların ve hesapların genel olarak kabul edilen muhasebe ilkeleri ve şirket içi denetim sistemlerimize uygun olduklarından emin olmak
- Asla gizli ya da kayıtsız nakit fonları veya diğer varlıklar ya da yükümlülükler oluşturmamak
- Kayıtları oluştururken uygun ve doğru üslup kullanmak
- Soruşturmaya tabi olan veya yasal işlemlerde gerekli olabilecek belgeleri ya da kayıtları asla gizlememek veya imha etmemek
- Hukuki zapt bildirimlerine uymak
- Şirket kayıtlarını, kayıtları saklama ve bilgi yönetim prosedürlerimize uygun olarak sürdürmek ve ortadan kaldırmak

Kayıt tutma ve ifşa



S: Kayıt yönetimi politikamızın bir süre sonra belirli kayıtların silinmesi gerektirdiğini biliyorum. Geçmişteki belgelerin yerini belirlemede sorunların olduğunu bildiğim için belirli bir konuya ilişkin tüm kayıtlarımı saklıyorum. Bu iyi bir fikir mi?

Y: Hayır, kayıtları saklama politikalarımız ve programlarımızı bilinçli bir şekilde uygulamanız gerekir. Bu politikalar, Şirketin kullanılmayan kayıtlarının meşru imhasını destekler ve bunları uygulamamak, Şirketi seçili yıkım taleplerine maruz bırakabilir. Çok uzun süredir kayıtların tutulması ayrıca depolama sistemlerimize yüksek vergi uygulayabilir ve hassas ya da gizli bilgileri erişim ve kötüye kullanım riskine sokabilir. Ayrıca kişisel veriler ya da bir iş ortağının gizli bilgileri gibi artık ihtiyaç duyulmayan bilgileri silme noktasında yasal bir yükümlülüğümüz olabilir. Tanımlanan programlarımıza göre kayıtların saklanması ile kayıt yönetim programımızı güçlendirir ve şirketimizi korursunuz.

Fiziksel mülkiyet ve varlıklar, itibarımız ve gizli bilgiler ve mülkiyet bilgileri

Şirket varlıklarını korumak

NASIL KAZANIRIZ

Johnson Controls'ün itibarını ve diğer varlıklarını, geleceğimizi oluşturduklarından dolayı koruruz.

DEĞERLERİMİZİ NEDEN ÖNCELİKLİ TUTUYORUZ

Geleceğe odaklanırsınız. Bugün sahip olduklarımızı en iyi şekilde kullanmak, yarın kazanmamızı sağlar. Mülkiyet, para, bilgi, fikirler ve itibar gibi varlıklarımız, işlemlerimizi sürdürür ve inovasyon ile kesintisiz iyileşmeye yatırım yapmamızı sağlar. Bu görevlerin iyi sorumluları olarak bunları sıra dışı müşteri deneyimleri ve sürdürülebilir yatırımcı değeri oluşturmak üzere kullanırsınız.

KAZANMAK NEYE BENZER

Şunları yaparak Johnson Controls'ün varlıklarını koruruz:

- Kayıplarını, hasarını, yıkımı, hırsızlığı ya da yetkisiz kullanımı önleme denetimimizde varlıkları makul değerlendirmek
- Şirket varlıkları ile ilgili dolandırıcılık, atık ya da kötüye kullanımı önlemek üzere tetikte olmak
- [Kayıtları Saklama Politikası](#) ve diğer Şirket politikalarına uygun olarak kayıtlarımızı ve bilgilerimizi yönetmek
- Şirket sistemlerini ve verileri, kazara veya kasıtlı olmasından bağımsız olarak yetkisiz erişim, değişiklik, kopyalama, yıkım ya da ifşadan korumak üzere bilgi güvenlik ve kullanıcı erişim protokollerini uygulamak
- Makul ve kasıtlı kişisel kullanım istisnası geçerli olmadığı sürece Şirket varlıklarını yalnızca iş amaçlarıyla kullanmak
- Şirket varlıklarımızın kullanımı, kötüye kullanımı ya da tehlikeye atılması hakkında [tüm endişeleri rapor etmek](#)

FARKLI VARLIKLAR, AYNI İLKE

Şirket varlıklar çeşitli formlar alır. Bunları nasıl koruduğumuz, varlıklara ve belirli role bağlı olacaktır. Tüm vakalarda aynı ilke geçerlidir: **Dikkatli ve sağduyulu olun.**

Bilgi varlıkları: Nasıl oluşturulduğu, dağıtıldığı, kullanıldığı ya da depolandığından bağımsız olarak ürünlerimiz, işimiz ya da faaliyetlerimizi nasıl yürüttüğümüz ile ilgili tüm veriler.

Finansal varlıklar: Para ve hisse senetleri, bonolar ve banka depozitoları gibi paraya dönüştürülebilecek her şey.

Fiziksel varlıklar: İşimizi yapmak adına kullanılabilen, Şirketin sahip olduğu somut her şey (örn. Tesisler, makineler, araçlar, bilgisayarlar, mobil telefonlar, ham maddeler, araçlar, ofis ekipmanı ve tedarikçiler).

Somut varlıklar: İtibarımız, fikirler, icatlar, fikri mülkiyet, tasarımlar, telif hakları, patentler ve ticari sırlar. Bu varlıklar, inovasyonu ve iyileştirmeyi yönlendirmemizde yardımcı olur.

Fiziksel mülkiyet ve varlıklar, itibarımız ve gizli bilgiler ve mülkiyet bilgileri

Aşağıdaki kılavuz, dikkat etmemiz ve sağduyu kullanmamız gereken özellikle bazı önemli alanları ele alır.

Mülkiyet bilgileri ve gizli iş bilgilerini korumak

Piyasadaki köşemizi bize kazandırdığı için gizli iş bilgilerini ve fikri mülkiyeti koruruz.

Fikirler geliştirerek ve diğerlerinin sahip olmadıkları teknik kullanım talimatlarını kullanarak geleceği ileriye taşırız ve müşteriler için kazanırız. Gizli iş bilgilerimiz ve fikri mülkiyet, bizi rakiplerimizden ayıran hayati iş varlıklarıdır. Kendilerini, yetkisiz ifşadan ya da kötü kullanımdan koruruz.

Şunları yaparak mülkiyet bilgilerini ve gizli bilgileri koruruz:

- Bu bilgileri yalnızca yetkisi olan ve iş için bilmesi gereken kişiler ile paylaşmak
- İletilebileceğimiz riski olduğunda gizli meseleleri konuşmamak
- Belgelerin ve elektronik cihazların diğerleri tarafından görünür olmadığından emin olmak adına iş yeri dışında dikkatli olmak
- Gizli bilgileri asla kendi kişisel kazancımız için ya da Johnson Controls dışındaki herhangi bir kişiye yarar sağlamak için kullanmamak
- Şirketten ayrıldıktan sonra Şirketin gizli bilgilerini koruma yükümlülüğünü hatırlamak

Amerika Birleşik Devletleri ve bölgelerindeki çalışanlarımız ücretleri, çalışma saatlerini, diğer istihdam şart ve koşullarını, kişisel bilgileri ve/veya istihdam bilgilerini iş arkadaşlarıyla ve resmi kurumlar, sendikalar ve medya dahil olmak üzere üçüncü taraflarla konuşma hakkına sahiptir.

Amerika Birleşik Devletleri ve bölgeleri dışındaki çalışanlarımız, istihdam şart ve koşullarının, kişisel bilgilerinin ve/veya istihdam bilgilerinin paylaşılmasına ilişkin olarak çalıştıkları yerlerdeki yasa ve yönetmeliklere uymak zorundadır. Yerel yasaların çalışanlara bu bilgileri paylaşma yetkisi verdiği durumlarda, çalışanlar bunu yapmakta serbesttir; yerel yasaların bu bilgilerin gizli tutulmasını gerektirdiği durumlarda, çalışanlar bu bilgileri paylaşmamalıdır.

S: Geçen gece yerel bir mühendislik firması için çalışan eski bir lise arkadaşı ile akşam yemeği yedim. Şirketlerimizin gerçek dünya sorunlarını çözmek adına yenilik yapmaya odaklandıkları için ikimizin de nasıl gururlu hissettiğimiz hakkında konuşuyorduk. Yüksek bir seviyede kendisine ürünün nasıl müşteri sorunlarını çözeceğine odaklanarak gelişim altındaki en yeni ürünlerimizden bazılarında bahsettim. Akşam yemeğinden ayrıldıktan sonra çok fazla paylaşıp paylaşmadığımı ve Şirketin fikirlerini ve mülkiyetini risk altına sokmuş olabileceğimi merak ettim.

Y: Endişelenmekte haklısınız. Arkadaşınız doğrudan bir rakip olmasa bile kamunun etki alanında olmayan herhangi bir Şirket bilgisinin paylaşılmasından kaçınmak üzere çok dikkatli olmak yine de önemlidir. Fikri mülkiyet, ticari sırlar ve diğer gizli fikirler ve bilgilerimiz, rekabet avantajımızın bağlı olduğu hayati varlıklardır. Şirketin ürünleri hakkında kamuya açık olmayan bilgileri yanlışlıkla paylaşmış olabileceğinizi düşünüyorsanız rehberlik için Uyumluluk Ekibi ya da Hukuk Departmanı ile iletişime geçmeniz gerekir.

Fiziksel mülkiyet ve varlıklar, itibarımız ve gizli bilgiler ve mülkiyet bilgileri

GİZLİ BİLGİLER NASIL GÖRÜNÜR

Johnson Controls dışındaki üçüncü taraflarla paylaşılması gereken gizli iş bilgilerine örnek olarak şunlar verilebilir:

- Ticari markalar, patentler, ticari sırlar ve diğer fikri mülkiyet
- Kamuya açık olmayan finansal bilgiler ya da projeksiyonlar
- Yeni ürün ya da pazarlama planları
- Araştırma ve geliştirme fikirleri ya da bilgileri
- Üretim süreçleri
- Ayrıntılı tedarik bilgileri
- Olası satın almalar, elden çıkarmalar ve yatırımlar ile ilişkili bilgiler
- Yasal görüşler ve iş ürünü
- Rakipler için yararlı olabilecek diğer tüm bilgiler

Şirket teknolojisi ve bilgi sistemlerini sorumlu kullanmak

Etkili bir şekilde çalışmak ve iş hedeflerimize ulaşmak için Johnson Controls'ün teknoloji ve bilgi sistemlerini sorumlu kullanırız.

Müşterilerimiz için Tek Ekip olarak çalışmak, her gün güvendiğimiz sistemler ve teknoloji olmadan mümkün olmayacaktır. Bunları destekleyen dizüstü bilgisayarlar, mobil cihazlar, e-posta ve altyapı daha üretken çalışmamızı, daha etkili iletişim kurmamızı ve müşterilerimize daha iyi hizmet vermemizi sağlar. Yenilik yapmak ve kesintisiz gelişmek için ihtiyacımız olan bilgilere erişmemize ve bunları paylaşmamıza yardımcı olur. Ancak uygunsuz kullanım, kaynaklarımızı tüketebilir, güvenliğimizi tehlikeye atabilir ve markamız ile itibarımıza zarar verebilir.

Şunları yaparak teknoloji ve sistemlerimizi güvenli ve uygun şekilde kullanırız:

- Sistem erişimini yalnızca yetkili kişilere ve yalnızca ihtiyaç duyulduğu sürece vermek
- Yetkili kullanıcılara yalnızca işlerini yapmaları için gerekli sistemlere ve verilere erişim vermek
- Parolaları korumak, bunları düzenli olarak değiştirmek ve bunları asla başkaları ile paylaşmamak
- Gizli bilgileri İnternetten uzak tutmak
- Onaylı olmayan yazılımı indirmemek ya da şüpheli ekleri açmamak
- Yalnızca yetkili kişisel cihazları Johnson Controls ağlarına bağlamak
- Donanımı kayıp, hasar veya hırsızlıktan korumak için adımlar atmak
- Taciz içerikli ya da saldırgan içeriği olan mesajları asla göndermemek
- Uygunsuz web sitelerini ziyaret etmekten kaçınmak
- Şirket ekipmanı ve sistemlerinin yalnızca makul, kazara kişisel olarak kullanmak

Fiziksel mülkiyet ve varlıklar, itibarımız ve gizli bilgiler ve mülkiyet bilgileri

Şirketin itibarını korumak

Yaptığımız her şeyde dürüstlük ve müşteri odaklı inovasyon ile ilişkili itibarımızı sürdürmek adına çabalarız.

İtibarımız, en değerli varlıklarımızdan biridir. Bunu 130 yıldan daha uzun süredir inşa ediyoruz, ancak her zaman geleceğe bakıyoruz. Günlük eylemlerimiz ve kararlarımızda her birimizin, Johnson Controls'ün itibarını koruma sorumluluğunun ağırlığını hissetmemiz gerekir. Dürüstlük ile hareket ettiğimizde ve değerlerimizi eyleme geçirdiğimizde çalışanlarımızın, müşterilerimizin ve iş ortaklarımızın güvenini ve itimadını kazanmaya devam edeceğiz.

Şunları yaparak itibarımızı koruruz:

- Temel değerlerimizi örneklemek
- Her zaman sağlam iş hükümleri kullanmak
- Johnson Controls için büyük elçiler olmak
- Kararlarımız ve iş yapma şeklimizin sürekli olarak Şirketin iyi adını sürdürdüğünden emin olmak

İTİBARIMIZ

130 yıllık geçmiş gurur duyulacak bir şeydir. Ancak itibarın diğerlerinin bizimle olan son deneyimleri ve sonraki deneyimlerine ilişkin öngörülerini ile ilgili olduğunu asla unutmayın.

Dolandırıcılığı önlemek

Dürüstlük taahhüdümüz; dolandırıcılığı, israfı ve kötüye kullanımı önlemek adına tetikte olduğumuz anlamına gelir.

Johnson Controls'te dolandırıcılığa, israfa ve kötüye kullanıma yer yoktur. Dürüstlük ve güven kültürüne ilişkin taahhüdümüz, bu kötü kullanımları önlemenin ve meydana gelmeleri durumunda bunları düzeltmenin en sağlam yoludur.

Şunları yaparak dolandırıcılığı, israfı ve kötüye kullanmayı önleriz:

- Seyahat, ağırlama ve kitaplarımız ile kayıtlarımızdaki diğer giderleri tam ve doğru şekilde açıklamak.
Bkz. [Küresel İş Seyahati, Ağırlama ve Çalışan Raporu Politikası](#).
- Finansal işlemleri gerekli şekilde sınıflandırmak ve hesaplamak
- Yalnızca gereken zaman çerçeveleri dahilinde sağladığımız hizmetler için faturalandırma yapmak
- Vaat ettiğimiz indirimleri sunmak

Fiziksel mülkiyet ve varlıklar, itibarımız ve gizli bilgiler ve mülkiyet bilgileri

- Tüm tedarik politikalarını uygulamak ve yalnızca ihtiyacımız olan malları ve hizmetleri sipariş etmek
- Şirketin nakit veya kredi kartlarını iş ile ilgili olmayan amaçlarla asla kullanmamak
- Muhasebe prosedürleri veya yasal yükümlülükler hakkında emin değilsek sınıflandırma istemek
- Uygunsuz veya şüpheli faaliyete ilişkin endişeleri hemen rapor etmek

Tesislerimizi korumak

Tesislerimizi ve ekipmanımızı güvenli ve hasardan uzak tutarız, böylelikle her zaman için müşterilerimizin kazanmasına yardımcı olmak adına hazır oluruz.

Güvenli tesisler, ekipmanımızı ve materyallerimizi hasardan, hırsızlıktan ya da endüstriyel casusluktan korurken çalışanlarımız için güvenli, rahat bir çevre sağlar.

Şunları yaparak tesislerimizi koruruz:

- Şirket kimlik kartımızı her zaman takmak ve diğerlerinin de taktığından emin olmak
- Açık kapılara dayanmamak veya diğerlerinin güvenli girişler boyunca bizi takip etmelerini sağlamak
- Hiç kimseye anahtarlarımızı, kartlarımızı ya da alarm kodlarımızı asla vermemek
- Ofislerin ve araçların kapılarını kilitlemek
- Sızıntıları, bozuk ekipmanı veya diğer bakım sorunlarını yönetime hemen rapor etmek
- Tüm yaygın korumasını ve güvenlik ekipmanını düzenli bir programda incelemek ve test etmek
- Tüm alarmlara hemen yanıt vermek (normal iş saatlerinden sonra bile)
- Yetkisiz bireylerin tesislerimize girişini önlemek ve izin giren biri olması durumunda Güvenlik ile iletişime geçmek
- Herhangi bir çalışana, tesise veya işlemlere fiili ya da potansiyel risk oluşturan herhangi bir güvenlik endişesi ya da krizi durumunda Johnson Controls Küresel Güvenlik İşlemleri Merkezi (GSOC) ile +1 414 524 6700 numarasından veya gsoc@jci.com adresinden iletişime geçmek.
- Olması muhtemel bir tehlike durumunda yerel hukuk uygulaması ya da acil durumda müdahale ekiplerini aramak

İçerden öğrenilen ticari bilgi ve menkul değerlerin kötüye kullanımı



İçerden öğrenilen ticari bilginin ticaretini önlemek

NASIL KAZANIRIZ

Johnson Controls ya da diğer herhangi bir şirket hakkındaki şirket içi bilgilerini borsada ticaret amacıyla asla kullanmayız ya da paylaşmayız.

DEĞERLERİMİZİ NEDEN ÖNCELİKLİ TUTUYORUZ

Çalışmamız süresince Johnson Controls ya da diğer şirketler hakkında yatırımcılar için yararlı olma potansiyeli olabilecek bilgilere erişimimiz olabilir. Dürüstlüğü öncelikli tutmak, bize emanet edilmiş bilgileri korumak adına her zaman güvenilebileceğini göstermek anlamına gelir. “Şirket içi” bilgiler, bir yatırım kararı verirken bir yatırımcının önemli olduğuna ilişkin ayrıntılardan oluşur; ayrıca bu önemli, kamuya açık olmayan bilgiler olarak da bilinir. Kendi yararımıza bu bilgileri kullanmak ya da bunları diğerlerinin yararına bu paylaşmak, içerden öğrenenlerin ticareti olarak adlandırılır. Bu, adil olmayan avantaj sağladığı ve finansal pazarları olumsuz etkilediği için yasa dışıdır. İçerden öğrenilen bilgi ticaret yasaları, sıklıkla hüküm giyenler için ağır para cezaları ve hapis ile sonuçlanarak ısrarcı şekilde uygulanır.

KAZANMAK NEYE BENZER

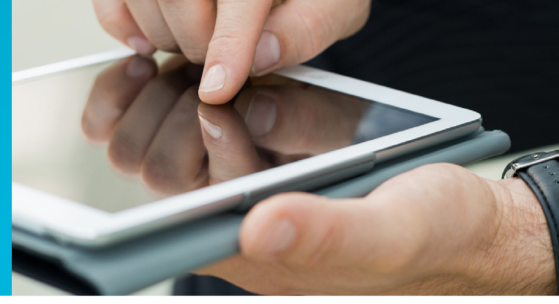
Şunları yaparak içerden öğrenilen bilgi ticaretini önleriz:

- Söz konusu bilgiler kamuya açılmadığı/açılana ve pazarın bunu kabullenme şansı olmadığı/olana sürece ve kadar Johnson Controls ya da diğer herhangi bir kamuya açık ticaret yapan bir şirkette hisselerin ticaretini yapmak üzere asla şirket içi bilgileri kullanmamak
- Aile üyeleri, akrabalar veya arkadaşlar dahil olmak üzere Şirket dışında hiç kimseyle şirket içi bilgilerini paylaşmamak
- Yalnızca bilinmesi gereken temelinde meslektaşlar ile şirket içi bilgileri paylaşmak
- Şirket belgeleri konusunda dikkatli olarak ve açık alanlarda ihtiyatlı şekilde konuşarak kazara ifşadan şirket içi bilgilerini korumak adına dikkatli olmak
- Bu tür bilgilerin bilincinde olarak ticaret yapan herhangi bir kişiye şirket hakkındaki önemli, kamuya açık olmayan bilgileri aktarmak olan “boşaltmadan” kaçınmak

S: Amcamın yatırımları, küresel finansal krizden kurtulamadı ve çocuklarını üniversiteye göndermeyi çabaladığını biliyorum. Johnson Controls hisselerini satın alması gerekip gerekmediğini sordu. Bunu yapmak, özellikle gelecek ürün lansmanlarının hisse fiyatlarını yükseltmesini beklediğimiz için kendisine gerçekten yardımcı olacağını hissediyorum. Yeni ürün lansmanları hakkında kendisine bilgilendirebilir miyim ya da kendisine hisse senedi önerisinde bulunabilir miyim?

Y: Kesinlikle hayır. Gelecek ürün lansmanlarının ayrıntıları önemlidir, amcana adil olmayan ticaret avantajı sağlayabilecek kamuya açık olmayan bilgilerdir. Söz konusu bilgileri paylaşmak yasa dışı olacaktır. Bir Johnson Controls çalışanı olduğunuz için hisse senetleri ile ticaret yapmak konusunda kişileri cesaretlendirecek ya da cesaretlerini kırarak bilgiler sağlayamayacağınızı kendisine söyleyin. Kendisini web sitemizin Yatırımcı İlişkileri bölümüne yönlendirin ya da özel soruları olması durumunda Yatırımcı İlişkileri ile iletişime geçmesini önerin.

Sorumlu İletişimler



Sorumlu İletişimler aracılığıyla güven ve itibar inşa etmek

NASIL KAZANIRIZ

Düşünceli, doğru ve tutarlı iletişimler ve sosyal medya ile sorumlu katılım aracılığıyla markamızı ve hissedar ilişkilerimizi güçlendiririz.

DEĞERLERİMİZİ NEDEN ÖNCELİKLİ TUTUYORUZ

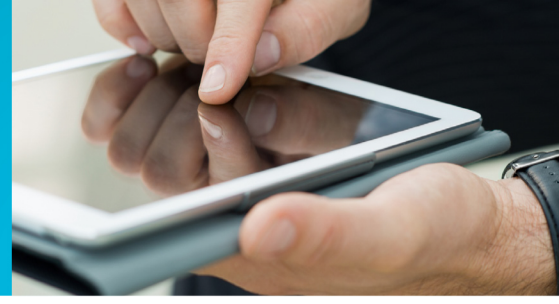
Müşteriler, yatırımcılar ve diğer hissedarlar ile doğru, eksiksiz ve tutarlı şekilde iletişim kurarız. Bu, salt işlemlerden ziyade güvene, uzun süreli ilişkilere ve karşılıklı değere dayalı bir iş inşa etmede gereklidir. Johnson Controls markası için hepimizin elçiler olduğumuzu hatırlıyoruz. Sosyal medyayı sorumlu kullanarak piyasadaki değerimizi ifade ediyor ve itibarımızı koruyoruz ve meslektaşlarımıza gerekli yetki ve deneyimi sağlayarak harici sorguları ele alıyoruz.

KAZANMAK NEYE BENZER

Şunları yaparak markamızı ve ilişkilerimizi güçlendiririz:

- Harici sorguları ele alırken veya sosyal medyayı kullanırken [İletişimler Politikamızı](#) uygulamak
- Yalnızca bunu yapmaya yetkili olmak durumunda Johnson Controls adına bilgileri iletme
- Çevrimiçi değişimlerimizde kibar ve profesyonel olmak
- İş dışında bile çevrimiçi faaliyetimizin Johnson Controls'e yardımcı olabileceğini veya zarar verebileceğini unutmamak
- Johnson Controls adına konuşma yetkimiz olmadıkça görüşleri kendimizin gibi tanımlamak
- Gizli bilgileri ya da mülkiyet bilgilerini asla ifşa etmemek (Şirketimiz, müşterilerimiz veya diğer iş ortaklarımız hakkında)
- Genel e-postalar veya portal hikayeleri gibi şirket içi çalışan iletişimlerini paylaşmamak
- Diğerlerini makul şekilde zorbalığa uğramış ya da tehdit edilmiş hissettirebilecek yasa dışı içeriği ya da herhangi bir şeyi asla yayınlamamak
- Sosyal medya etkinliklerinin, Johnson Controls'teki İş sorumluluklarımıza müdahale etmesine izin vermemek

Sorumlu İletişimler



Ö: Sosyal medyada iş arkadaşlarımdan birini takip ediyorum. Zaman zaman Şirketin liderliğine olumsuz bir yolla atıfta bulunan içerikler yayınlıyor. Profili açık şekilde kendisini bir Johnson Controls çalışanı olarak tanımlıyor. Kişisel görüşlerini açık bir şekilde ifade etme hakkı olduğunu biliyorum, ancak bu doğruymuş gibi gelmiyor. Politikalarımızın ya da yönergelerimizin herhangi birini ihlal ediyor mu?

Y: Hayır, meslektaşınız politikalarımızın ya da yönergelerimizin hiçbirini ihlal etmemiştir. Kişisel görüşünü ifade etme hakkı vardır, ancak Şirket ile ilişkili görüşlerini kamuya daha az açık bir yolla ifade etmeyi düşünmeyi isteyebilir. Sosyal medya bize yeni ve ulaşılması güç iletişim yolları sağlasa da sağduyunun aynı ilkeleri, daha geleneksel iletişimlerdeki gibi geçerlidir: bunu yapma yetkileri olmadığı sürece çalışanların görüşlerini şirketin görüşleri gibi sunmamaları gerekir; gizli ve kamuya açık olmayan bilgileri paylaşmamaları gerekir ve kötüleyici ya da yasalara aykırı şeyleri söylememeleri gerekir.

SOSYAL MEDYA ARACILIĞIYLA BAĞLANIR, İLETİŞİM KURAR VE ÖĞRENİRİZ

Sosyal medya; Johnson Controls'ü tüm dünya genelindeki müşterilerimiz, topluluklarımız ve hissedarlarımız ile bağlayan güçlü bir araçtır. İlişkilerimizi güçlendirmemizi ve markamızı inşa etmemizi sağlar. Birçoğumuz, bilgileri almaya devam etmek ve arkadaşlar, aile ile iletişimde kalmak için kişisel yaşamlarımızda sosyal medyayı kullanırız. Çevrimiçi mevcudiyetimiz konusunda düşünceli ve yayınladıklarımıza ilişkin dikkatli olmak, bir şeylerin yanlış yorumlanması ya da içerikten çıkarım yapılması riskini en aza indirir.



ÖNCE DEĞERLER VE
TEDARİKÇİLERİMİZ İLE KAZANMAK

Tedarik



Tedarikçilerimizi sorumlu şekilde seçmek

NASIL KAZANIRIZ

Müşterilerimizle kazanmada bize en iyi şansı vermesi için tedarikçilerimizi adil ve tarafsız şekilde seçeriz.

DEĞERLERİMİZİ NEDEN ÖNCELİKLİ TUTUYORUZ

Karşılıklı yarar ve güven temelinde anlamlı, uzun süreli tedarikçi ilişkileri inşa etme arayışında oluru. Bu ilişkiler, pazarda kazanmamıza ve sıra dışı müşteri deneyimleri ve çözümleri sağlamamıza yardımcı olur. Dürüstlük ve iş birliği içinde çalışma taahhüdümüzü paylaşan tedarikçiler isteriz. Tedarikçiler, bizim gibi müşterilerimizin başarısına yatırım yapmış hissettiklerinde müşterilerimizin kazanırsa onlar da kazanırlar.

KAZANMAK NEYE BENZER

Şunları yaparak tedariki sorumlu şekilde yönetiriz:

- İşlem değeri ya da ilişki uzunluğundan bağımsız olarak tüm geçerli ve potansiyel tedarikçilere adil ve dürüst şekilde muamele göstermek
- İhtiyaçlarımızı en iyi karşılayan ve değerlerimizi paylaşan tedarikçiler ile iş yapma arayışında olmak
- Yasal gerekliliklere uymak (örn. ABD Tedarikte Dürüstlük Yasası ve Foreign Corrupt Practices Act)
- Nitelikli ve itibar sahibi olduklarından emin olmak için potansiyel tedarikçilere ilişkin uygun durum tespiti yürütmek
- Kalite, fiyat, hizmet, güvenilirlik, kullanılabilirlik, teknik mükemmellik, teslimat hızı ve etik iş uygulamaları gibi açık performans ölçümlerine dayalı seçimler yapmak
- Çeşitli ve kapsayıcı bir tedarikçi tabanını teşvik etmek
- Arkadaşlık veya aile ilişkilerine dayalı bir tedarikçi seçiminden kaçınarak her türlü çıkar çatışmasından ya da çıkar çatışması izleniminden kaçınmak
- Johnson Controls için en iyi iş ortaklarının seçimini olumsuz etkileyebilecek uygunsuz hediyeleri, ağırlamayı ya da herhangi bir tür kayırmayı kabul etmemek

Tedarik zincirinde kötüye kullanımı önlemek



İnsan haklarına saygı göstermek ve bunları korumak

NASIL KAZANIRIZ

Yalnızca her yerde insan haklarına değer veren ve bunları onurlandıran iş ortakları ile çalışarak etik bir tedarik zincirini sürdürmek üzere çalışırız.

DEĞERLERİMİZİ NEDEN ÖNCELİKLİ TUTUYORUZ

Dünya genelinde insanların haklarına saygı gösterme ve bunları koruma taahhüdünü içeren amacımız tarafından yönlendiriliriz. İnsanları gereken şekilde desteklemenin, varlıklı bir geleceğin anahtarı olduğuna inanırız. Bu nedenle, çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, kölelik ve insan kaçakçılığından uzak etik ve şeffaf bir tedarik zincirini sürdürme taahhüdünde bulunuruz.

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin ilk imzacılarından biri olarak insan hakları ve topluma yarar sağlayabilecek sürdürülebilir değer oluşturma arasında bağlantılar kurarız.

KAZANMAK NEYE BENZER

Şunları yaparak işlemlerimiz ve tedarik zinciri genelinde insan haklarına saygı göstermek ve bunları korumak için çabalarız:

- Tüm Johnson Controls tesislerinde güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlamak
- Çalışanların örgütlenme ve toplu pazarlık haklarına saygı göstermek ve asla temsilcilerine karşı ayrımcılık yapmamak
- Pazarda adil ödeme yapmak ve toplanmak ya da tazminat ile ilgili tüm yasal gerekliliklerinin ötesine geçmek
- Çalışanların, yerel yasaların izin verdiği genel ve fazla mesai saatlerinden fazla çalışmalarına izin vermemek
- Yeni satıcıları seçerken, insan haklarını ihlal etmeyen kişileri ararken potansiyel iş ortakları ve aşağıdaki tedarik politikaları ile ilişkili uygun durum tespitini gerçekleştirmek
- [Küresel Tedarikçi Standartlarımız](#) ile uyumlu olacak tedarikçileri ve satıcıları gerektirmek
- İş ortaklarına çatışmalı ürünleri satın almamaları ya da kullanmamaları konusunda talimat vermek
- Her türlü insan hakları endişelerini Hukuk Departmanı ya da [Dürüstlük Yardım Hattı'na rapor etmek](#)

İnsan haklarına saygı gösterme veya bunları korumaya ilişkin daha fazla rehberlik için lütfen [İnsan Hakları ve Sürdürülebilirlik](#), [Kölelik ve İnsan Kaçakçılığı](#), [Tedarikçi Çeşitliliği](#) ve [Çatışmalı Ürünler](#) ile ilişkili politikalarımıza bakın.

İNSANLARI ÖNCELİKLİ TUTMAK: TÜMÜ BAĞLANTILIDIR

İnsan hakları, tedarik zincirimizi kontrol etmeden çok daha fazlası ile ilişkilidir. İnsanların iş yerinde, piyasada ve taahhütlerimizde nasıl muamele görmeyi hak ettikleri ile ilgilidir.

Küresel bir şirket olarak sahip olabileceğimiz olumlu bir etkiyi takdir ederiz. Bu alandaki taahhüdümüz, [İnsan Hakları ve Sürdürülebilirlik Politikamızda](#) yansıtılır. Bu, şunlar dahil olmak üzere insan haklarını etkileyebilecek birçok sorunu algılar:

- Sağlık ve Güvenlik
- Çalışma koşulları
- Rüşvet ve yolsuzluk
- Çevreye saygı
- İdare
- Şeffaf raporlama ve güvenilirlik

Tedarik zincirinde kötüye kullanımı önlemek



S: Gelişmekte olan bir ülkedeki büyük bir tedarikçinin tesislerinde yakın zaman önce tura çıktım. Çalışanlardan bazıları bana oldukça genç göründü. Oldukça uzun iki günün ardından aynı yüzleri sabah erken saatlerde ve akşam geç saatlerde gördüğümü hatırladım. Dünyanın bu bölümünde çocuk işçiliği ve çalışma saatleri ihlallerinin sorun olduğunu biliyorum. Bu tedarikçinin iyi bir itibarı var ve bize yürürlükteki tüm iş yasalarına uydukları konusunda teminat verdi. Endişelerimi paylaşma ve sorunu ileriye taşıma sorumluluğum var mı?

Y: Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin ilk imzacılarından biri ve genel anlamda insan haklarının bir savunucusu olarak Johnson Controls, çocukların istihdamını ve iş ile ilişkili diğer kötü uygulamalarını tolere etmez. Tedarikçilerimizden birinde iş ya da insan haklarına ilişkin ihlaller olabileceğine ilişkin herhangi bir endişeniz olması durumunda endişenizi, soruşturulabilmesi için yönetim, Uyumluluk Departmanı ya da [Dürüstlük Yardım Hattı](#) ile paylaşmanız gerekir.

Tedarikçi beklentileri



Küresel tedarikçi standartlarımızı teşvik etmek

NASIL KAZANIRIZ

Tedarikçilerimizin her zaman dürüstlük ile kendimiz için geçerli olanlarla aynı yüksek standartlar doğrultusunda iş yapmalarını bekleriz.

DEĞERLERİMİZİ NEDEN ÖNCELİKLİ TUTUYORUZ

Dürüstlük ile hareket etmeye, saygı göstermeye ve taahhütlerimizi karşılamaya inanırız. Bizimle iş yapmak isteyenlerden daha azını beklemeyiz. [Küresel Tedarik Standartlarımız](#), bu beklentileri belirler. Bizimle etik ve sorumlu şekilde çalıştıklarından ve Johnson Controls'un itibarını korumaya yardımcı olduklarından emin olmak adına bu standartları bilmeleri ve uygulamaları gerekir.

KAZANMAK NEYE BENZER

Şunları yaparak tedarik zincirimizde yüksek standartları ve etik iş yapmayı sürdürürüz:

- Hem ihtiyaç duyduğlarımız ve nasıl yapılması gerektiği açısından gerekliliklerimiz konusunda tedarikçilerimize açık ve direkt olmak
- Şeffaf ve adil şekilde müzakere etmek
- Kabul edilen hükümlerin yazılı olarak tam ve doğru şekilde algılandığından emin olmak: sözleşmeler, satış siparişleri ve diğer belgelerde
- İş yapmaya ilişkin değerlerimizi ve felsefemizi açıkça anlatmak ve bunları sözleşmelerimizde yansıtmak
- Tüm tedarikçi ilişkilerimizde [Küresel Tedarikçi Standartlarımızı](#) tutarlı bir şekilde uygulamak
- Tedarikçilere gerekli tüm beklenti açıklamaları konusunda kaynak ve ek rehberlik sağlamak



ÖNCE DEĞERLER VE
TOPLULUKLARIMIZ İLE KAZANMAK

Sürdürülebilirlik ve çevreye karşı sorumluluklar



Sürdürülebilir ve çevre açısından sağlam bir tutumla iş yapmak

NASIL KAZANIRIZ

Ürünlerimiz, hizmetlerimiz ve günlük faaliyetlerimize ilişkin sürdürülebilir bir dünyaya yönelik taahhüt oluştururuz.

DEĞERLERİMİZİ NEDEN ÖNCELİKLİ TUTUYORUZ

Johnson Controls'un dünyayı daha güvenli, rahat ve sürdürülebilir hale getirmede yardımcı olma amacına inanıyoruz. Bugün sahip olduğumuz olumlu etkinin yanı sıra geleceğe de odaklanıyoruz. Birbirine bağlı, bağımsız bir dünyada faaliyetlerimizin çevreye olan etkisini en aza indirmek, dünyada akıllı ortamları ve enerji çözümlerini oluşturmak kadar önemlidir. Bu bizi taahhütlerimiz ve müşterilerimiz için daha iyi bir iş ortağı haline getirir.

KAZANMAK NEYE BENZER

Şunları yaparak sürdürülebilir çözümler ve faaliyetlere ilişkin taahhüdümüzü sergileriz:

- Sürdürülebilirliği, ürün tasarımında temel bir mesele haline getirmek
- İşlemsel etkinliklere de ulaşırken çevredeki ayak izimizi düşürmek adına fırsatları tanımlamak
- Çevre ile ilişkili sorunlarda hissedarlar ile aktif şekilde katılım aramak
- Tüm yasal, yönetmelikle ilişkili gereklilikleri ya da izin gereklilikleri yerine getirmek ya da bunların ötesine geçmek
- Johnson Controls Üretim Sistemi (JCMS) küresel standartlarımızı ve en iyi uygulamalarımızı dünya genelindeki faaliyetlerimize uygulamak
- Enerji, su ve diğer doğal kaynakları koruma fırsatlarını bulmak
- Katı atık ve atık suyu güvenli ve uyumlu şekilde yönetmek
- Dökümleri sızıntılar veya yetkisiz boşaltımlar dahil olmak üzere tüm kazaları yönetime rapor etmek ve uygun şekilde ele almak
- Kaynakları azaltmak, yeniden kullanmak ve geri dönüştürmek adına günlük kişisel önlemler almak

Topluluk katılımı ve yatırım



Taahhütlerimize katkı sunmak

NASIL KAZANIRIZ

Yaşadığımız ve çalıştığımız topluluklarda olumlu bir etki yaratmaktan gurur duyuyoruz.

DEĞERLERİMİZİ NEDEN ÖNCELİKLİ TUTUYORUZ

Johnson Controls'te iş yaptığımız toplulukları desteklemek adına hem sorumluluk üstlenir hem de fırsatlar ararız. Sorumlu ve aktif bir vatandaş olarak topluluklarımızın varlığımızdan ve desteğimizden yararlanmalarını isteriz. Tüm çalışanların gönüllülük ve yardım faaliyetleri aracılığıyla bir fark yaratmalarını bekleriz. Hedefimiz, yalnızca destek sunmak değil, aynı zamanda da topluluklarımıza da katılmaktır.

KAZANMAK NEYE BENZER

Şunları yaparak topluluklarımıza olumlu bir katkı sunmak için çabalarız:

- Seçilen sorumlu bir çalışan ve yerel hizmetler tüketicisi olarak rolümüzü benimsemek
- Çalışanlarımızın gönüllülük, danışmanlık ve yardım çalışmasındaki çabalarını teşvik ve takdir etmek
- Kamu tarafından bilinirlik ya da karşılığında kayırma beklediğimiz için değil yapılması gereken doğru şey olduğu için karşılık vermek
- Diğerlerini, baskı yapmadan yardım kuruluşlarına veya diğer topluluk çalışmalarına katkı sunmaya davet etmek
- Yardım Kuruluşu Katkısı ve [Yardım Kuruluşu Etkinliği Sponsorluğu Politikamıza](#) uymak da dahil Şirket adına para ve zaman bağışları yapmadan önce gereken onayı almak
- Katıldığımız tüm yardımların meşru olduğunu ve yürürlükteki yasalarla uyumlu olduğunu doğrulamak

Ö

S:

Yerel Erkekler ve Kızlar Kulübümde daimi bir gönüllüyüm. Johnson Controls topluluğa katılımı ve gönüllülüğü desteklediği için hizmetimi, Şirketin adına olacak şekilde sunup sunamayacağımı merak ediyorum.

Y:

Johnson Controls, yerel topluluklarımıza katılımı güçlü şekilde teşvik eder. Çalışanlarımızın belirli topluluk tabanlı etkinliklerde Şirketi temsil etmesi nadir bir durum değildir. Ancak kendinizi toplulukta bir Johnson Controls temsilcisi olarak sunmadan önce her zaman Halkla İlişkiler Departmanı'ndan izin istemeniz ve almanız gerekir.

Siyasi faaliyet ve lobi çalışması



Siyasi sürece katılmak

NASIL KAZANIRIZ

Adil bir siyasi süreci destekler, işletmemizin politikalarını destekler ve çalışanlarımızın aktif bir şekilde katılmalarını teşvik ederiz.

DEĞERLERİMİZİ NEDEN ÖNCELİKLİ TUTUYORUZ

Adil bir siyasi sürece aktif katılımın, sağlıklı bir toplumu teşvik ettiğine inanırız. Bir Şirket olarak işletmemiz ve müşterilerimiz için önemli olan sorunlar ve endişeler konularına politik karar vericileri dahil ederiz. Çalışanların yerel olarak siyasi katılımında bulunmalarını teşvik ederiz. Johnson Controls genel olarak siyasi adayları desteklemek adına Şirket kaynaklarının kullanımını sınırlar. Bunun yerine Şirketin, Şirketin politika pozisyonları ile uyumlu olan ABD adaylarını desteklemek adına kullanılan gönüllü çalışan katkıları ile fon sağlanan Siyasi Eylem Komitesi'ne (PAC) sahiptir.

KAZANMAK NEYE BENZER

Şunları yaparak siyasi sürece sorumlu şekilde katılırız:

- Çalışanların siyasi katılımını, oy kullanmak için kendilerine ait zamlarını ve paralarını kullanarak oy kullanmaları dahil olmak üzere teşvik etmek
- Uygun çalışanların Johnson Controls PAC'sine gönüllü olarak katkı sunmalarını teşvik etmek
- Belirli bir siyasi partiyi desteklemek adına Johnson Controls'ün adını kullanmamak
- Herhangi bir hükümet aracısını, temsilcisini ya da meclis üyesini uygunsuz şekilde etkilemeyi asla denememek
- Siyasi adayları ve seçilen görevlileri desteklemek adına Şirket kaynaklarının kullanımından kaçınmak
- Tüm ilgili yasalar, lobi çalışmaları ve ifşa gereklilikleri ve şu politikamıza uymak: [Siyasi Katkılar Politikası](#)

ÖS: Adaylığını koymuş yerel bir siyasetçi için şu anda gönüllü çalışıyorum. Gelecek bir kampanya etkinliği için bir pankart oluşturmam istendi ve bunu tamamlamak adına büyük bir çalışma alanı bulmam gerekiyor. Bunun için ofisteki konferans odasını kullanmak istiyorum. Yalnızca kendi sahip olduğum materyallerimi kullanacağım ve yalnızca Johnson Controls'teki günlük çalışmamı tamamladıktan sonra pankart üzerinde çalışacağım. Ayrıca Şirket işi için odaya bir başkasının ihtiyacı olmadığından da emin olacağım. Buna izin verilir mi?

Y: Johnson Controls, herkesin siyasi sürece dahil olma hakkına saygı gösterir. Siyasi görüşlerini ve tercih ettikleri adayları desteklemek üzere zamanlarını ve paralarını gönüllü olarak kullanan çalışanlarımızla gurur duyuyoruz. Ancak Johnson Controls; bilinen bir adayı desteklemek adına ofis alanı dahil olmak üzere Şirket kaynaklarının kullanımına izin vermez. Belirli siyasetçileri ya da siyasi partileri desteklediğimiz algısından kaçınmamız gerekir. Bu nedenle konferans odasının kullanımına izin verilmeyecektir.



ÖNCE DEĞERLER KAPANIŞTA...

Etik Kuralları, daha rahat, güvenli ve sürdürülebilir bir dünya inşa etmek üzere birlikte çalışırken bize ilham ve rehberlik kaynağı olarak tasarlanmıştır. Bu, fırsatları kovalarken ve aynı zamanda risk alanlarını ararken, değerlerimizi nasıl aksiyona geçirdiğimizi gösterir. Karşılaşılabileceğimiz her bir durumu kapsamı mümkün olmayabilir. Doğru eylem şekli hakkında emin olmadığımızda sorular sormak önemlidir ve aklımıza gelebilecek tüm endişeleri bildirmemiz hayati öneme sahiptir. Kurallar, bunu yapmamızda bize yardımcı olacak çeşitli kaynakları ve kanalları içerir.



@johnsoncontrols
www.johnsoncontrols.com

