



LIKETOIMINNAN MENETTELYOHJEET

Honeywell

VIESTI TOIMITUSJOHTAJALTAMME



Hyvä tulevaisuuden tekijä

Honeywellin perusperiaatteet – rehellisyys ja etiikka, työtovereiden kunnioittava kohtelu, osallisuus ja globaali ajattelutapa ja turvallisuus kaikessa – ovat liikkeelle-paneva voima kaikessa toiminnassamme. Liiketoiminnan menettelyohjeisiin on koottu Honeywellin periaatteet ja toimintamallit, joihin sitoudumme menestyäksemme ehdottoman rehellisin keinoin. Liiketoiminnan menettelyohjeet ovat ohjenuorana kaikissa työtilanteissa, jotta osaamme toimia rehdisti ja eettisesti.

Honeywell erottuu muista dynaamisella portfolioilla ja Accelerator-käyttöjärjestelmällä, mutta menestyksemme perustuu ennen kaikkea siihen, että tiimit sitoutuvat yhtiöön ja yhtiö sitoutuu osaamisen kasvattamiseen ja kehittämiseen. Tähänastiselle menestykselle rakentaaksemme meidän on jatkettava rehtiä ja rehellistä käytöstä jokaisella tasolla, jotta toimintamme koituu yrityksemme ja toistemme parhaaksi. Näin ylläpidämme brändin uskottavuutta ja vahvaa mainettamme ja saamme Honeywellin jatkamaan kasvua ja innovoimista. Tämä on tärkein prioriteettisi Honeywellin tulevaisuuden tekijänä.

Käy läpi Honeywellin liiketoiminnan menettelyohjeet, jotta olet hyvin perillä niistä ja niiden vaikutuksesta rooliisi. Jos sinulla on kysyttävää menettelyohjeista, käänny tässä julkaisussa listattujen tahojen puoleen.

Voit rauhallisin mielin tuoda esiin mahdolliset huolenaiheesi. Honeywell ei hyväksy kostotoimenpiteitä siitä, että työntekijä hyvässä uskossa esittää kysymyksiä tai ilmoittaa epäkohdasta. Odotamme, että jos havaitset jonkun kollegasi toimivan ohjeiden vastaisesti, ilmoitat havaintosi välittömästi asianmukaisen raportointikanavan kautta.

Kiitos sitoumuksestasi vaalia rehellisyyttä ja eettisyyttä Honeywellillä.

Vimal Kapur

SISÄLLYS LUETTELO

HONEYWELLIN PERUSPERIAATTEET 5

Noudata Honeywellin kuutta toimintatapaa6

JOHDANTO MENETTELYOHJEISIIN8

Honeywellin odotukset työntekijöiltä8

Keitä menettelyohjeet velvoittavat..... 10

Yhteiset velvollisuudet..... 10

Johtajien ja esimiesten lisävelvoitteet..... 10

Lakien noudattaminen..... 11

Pyydä neuvoa..... 12

Raportointikanavat 12

Miten ilmoitukset käsitellään 13

Honeywell ei hyväksy kostotoimenpiteitä 14

YHTENÄINEN HONEYWELL MITEN KOHTELEMME TOISIAMME..... 15

Toinen toisemme kunnioittaminen ja positiivisen
työilmapiirin edistäminen 16

Osallisuuden ja globaalien ajattelutavan omaksuminen
työpaikalla..... 16

Henkilötietojen suojaaminen..... 17

Päihteiden väärinkäyttö 18

Väkivallaton työpaikka..... 18

Terveellisen ja turvallisen työpaikan tarjoaminen 19

YHTENÄINEN HONEYWELL TOIMINTA YRITYKSEN PARHAAKSI 20

Eturistiriitojen välttäminen 21

Lahjat ja kestitys..... 21

Taloudellinen intressi 23

Sivutyöt..... 23

Liikesuhteet ystävien ja perheenjäsenten kanssa 24

Sopimattomat esimiessuhteet..... 24

Asiaton henkilökohtainen etu..... 24

Työn kautta havaitut liiketilaisuuDET 25

Yrityksen omaisuuden sekä tietojen suojaaminen..... 25

Honeywellin fyysinen omaisuus 25

Honeywellin luottamukselliset tiedot.....	26
Honeywellin immateriaaliomaisuus.....	27
Muiden immateriaalioikeuksien kunnioittaminen.....	27
Tietoteknisten resurssien käyttö	28
Tekoälyn vastuullinen käyttö.....	29
Sosiaalinen media ja verkostoitumisalustat.....	30
Sisäpiirikauppa	31
Esimerkkejä olennaisesta sisäpiiritiedosta.....	31

YHTENÄINEN HONEYWELL MITEN KOHTELEMME ASIAKKAITAMME 32

Laadukkaiden tuotteiden ja palveluiden tarjoaminen.....	33
Avoin ja rehellinen yritystoiminta.....	33
Ei yrityslahjontaa eikä sopimattomia maksuja viranhaltijoille	33
Kansainvälisten kilpailulakien noudattaminen	35
Laskutuksen oikeellisuus	36
Asiakkaan luottamuksellisten tietojen varjelu	36
Yhteistyö julkisen sektorin asiakkaiden kanssa.....	36

YHTENÄINEN HONEYWELL MITEN KOHTELEMME TOIMITTAJIAMME..... 38

Pyrimme pitkäaikaisiin toimittajasuhteisiin	39
Toimittajien omaisuuden ja resurssien suojele	39

YHTENÄINEN HONEYWELL MITEN KOHTELEMME OSAKKEENOMISTAJIAMME 40

Rehelliset ja paikkansapitävät tiedot ja yritysasiakirjat.....	41
Taloustietojen julkistaminen ja petokset	42
Rahanpesun torjunta	42
Tilintarkastukset ja tutkinnat	42
Arkistohallinta.....	43
Median ja analyytikoiden tiedustelut ja yleisötilaisuudet.....	43

YHTENÄINEN HONEYWELL MITEN KOHTELEMME YHTEISÖJÄ JA MAAPALLOA..... 44

Ympäristönsuojelu.....	45
Ihmisoikeuksien kunnioittaminen.....	46
Poliittisten ja hyväntekeväisyyslahjoitusten tekeminen	47
Kansainvälisen kaupan valvonta	48
Vientivalvontalait	48
Tuontivalvontalait	49
Pakotteita koskevat lait	49
Boikottikielto	49
Menettelyohjeisiin liittyvät poikkeusluvut.....	50

HONEYWELLIN PERUSPERIAATTEET

Honeywell odottaa, että kaikki työntekijämme noudattavat täysimääräisesti liiketoiminnan menettelyohjeita ja neljää perusperiaatettamme: rehellisyys ja eettisyys, työtovereiden kunnioittava kohtelu, osallisuus ja globaali ajattelutapa sekä turvallisuus kaikessa. Honeywellin palveluksessa toimivan on sitouduttava näihin perusperiaatteisiin.



REHELLISYYS JA EETTISYYS

Hoidamme liiketoimia rehdisti; jos se ei käy, emme lähde hankkeeseen.



TYÖTOVEREIDEN KUNNIOITTAVA KOHTELU

Kohtelemme toisiamme rehdisti ja kunnioittavasti.



OSALLISUUS JA GLOBAALI AJATTELUTAPA

Arvostamme ajatusten ja kokemusten monimuotoisuutta.



TURVALLISUUS KAIKESSA

Sitoudumme turvallisuuteen kaikessa toiminnassamme.

Vaikka työntekijä ei joka hetki edustaisi mallikelpoisesti jokaista kuutta toimintatapaamme, emme tingi työtovereiden kunnioittavasta kohtelusta, rehellisyydestä ja eettisyydestä, osallisuudesta, globaalista ajattelutavasta tai turvallisuudesta kaikessa. Pettämätön sitoutumisemme perusperiaatteisiimme on kilpailuetu yhtiölle, ja meidän kaikkien tulee olla ylpeitä vahvasta sitoutumisestamme liiketoiminnan tulosten saavuttamiseen oikealla tavalla.

NOUDATA HONEYWELLIN KUUTTA TOIMINTATAPAA

Yhdessä tulosten saavuttamisen kanssa Honeywellin uudet toimintatavat selventävät entisestään, mitä tarvitaan menestymiseen markkinoilla tänään ja mikä on tärkeää kulttuurissamme.



VAALI VASTUUN KANTAMISEN KULTTUURIA

Tiedosta **oma vastuusi** yhteisestä **tuloksesta**. Kanna vastuuta ja ratko pulmia ennakoivasti. Tee Honeywellistä ja asiakasratkaisusta sydämen asia niin yksilö- kuin tiimitasolla. Pidä lupauksesi. **Priorisoi** ja toteuta kurinalaisesti, anna valmiiksi tekemisen mallia. **Näe toiminta ja nopeus valtteina**.



OLE ROHKEA

Toimi **rohkeasti** oikeaksi katsomiesi asioiden eteen. Ota vastuullesi mahdottomiltakin näyttäviä tavoitteita ja **uskalla työskennellä mukavuusalueesi ulkopuolella**. Toista, testaa, kokeile, **ota tarkoin harkittuja riskejä**. Kanna vastuu tuloksista, vaikka ne eivät vastaisi odotuksia. Jaa ja kohtaa ongelmia **avoimesti ja suoraan**. Älä pelkää puhua asioista niiden oikeilla nimillä ja olla epäsuosittu tilanteen niin vaatiessa.



KEHITÄ POIKKEUKSELLISIA TAITOJA

Rekrytoi lahjakkaita ihmisiä, pidä heistä kiinni ja kehitä heidän taitojaan. Luo positiivinen, **osallistava** ympäristö, jossa ihmiset **saavat eväitä** yltää parhaimpaansa. **Pyydä, anna ja ota vastaan palautetta** parannuksiin pyrkien. Luo vankat **seuraajasuunnitelmat**. Aseta rima korkealle itsellesi ja muille. Näytä esimerkkiä.

NOUDATA HONEYWELLIN KUUTTA TOIMINTATAPAA



YHDESSÄ OLEMME VAHVOJA

Yhdessä Honeywell on vahvempi: tee yhteistyötä liiketoiminta-alueiden ja osastojen välillä ja yli maantieteellisten rajojen. **Rummuta osaajiamme, tuotteitamme, palveluitamme ja ratkaisujamme**, ja päihitä kilpailijat. Ole aito ja luota itseesi, mutta pysy nöyränä. **Kuuntele** muita ja **tiedosta**, miten toimit. Usko, että **yhdessä** voimme muuttaa maailmaa ja rakentaa parempaa tulevaisuutta. **#Futureshaper**



INNOVOI JA LUO LISÄARVOA ASIAKKAILLE

Katso maailmaa **asiakkaan** silmin, sisäisesti ja ulkoisesti. Tiedosta **asiakkaiden tarpeet** ja **arvoa** lisäävät asiat. Vaali **kasvuasennetta** ja sinnikkyyttä **selittää vaikeatkin pulmat**. Tarjoa **kannattavaa kasvua** ja **ainutlaatuinen asiakaskokemus** innovatiivisia ratkaisuja hyödyntäen. **Innovoi** ketterästi ja määrätietoisesti.



TUE YKSILÖN KASVUA

Opi kollegoilta ja edistä **kollektiivista osaamista**. Suhtaudu myönteisesti **digitalisaation** mahdollisuuksiin. Karsi tarpeettomat kiemurat. Noudata **vakioprosesseja ja -järjestelmiä toiminnan laadun varmistajina**. Tee päätöksiä **faktojen ja tietojen** perusteella. Ole **utelias** ja **etsi** uusia tapoja tehdä asioita, jotta **parhaat ideat** pääsevät esiin.

JOHDANTO MENETTELY- OHJEISIIN

HONEYWELLIN ODOTUKSET TYÖNTEKIJÖILTÄ

Yrityksemme kasvu lähtee meistä jokaisesta – me olemme avainasemassa yrityksen maineen luomisessa sekä sen johtajuuden ja menestyksen takaamisessa.



Honeywellin liiketoiminnan menettelyohjeiden (jäljempänä: menettelyohjeet) tarkoitus on tarjota ohjeita ja neuvoja kaikille Honeywellin työntekijöille liittyen yrityksemme rehellisyysperiaatteisiin ja niiden noudattamiseen liiketoiminnassa. Menettelyohjeet ovat kiinteä osa Honeywellin perusperiaatteita ja toimintatapoja. Niissä määritetään perussäännöt, joita meidän kaikkien Honeywellin edustajina odotetaan noudattavan. Lisäksi ne tarjoavat hyödyllisiä vastauksia sallittuun toimintaan liittyviin kysymyksiin ja huolenaiheisiin.

Menettelyohjeissa määritetään se, mitä Honeywell odottaa kultakin meistä ja miten kohtelemme:



KEITÄ MENETTELYOHJEET VELVOITTAVAT

Menettelyohjeet koskevat kaikkia Honeywellin työntekijöitä, toimihenkilöitä ja johtajia. Mikäli siihen on tarvetta, myös yrityksemme puolesta työskentelevien liikeyhteistyöparien on tutustuttava menettelyohjeisiimme ja noudatettava niitä. Jos työtehtäväsi edellyttävät sinun olevan yhteydessä edustajiin, jotka toimivat Honeywellin puolesta, muista kertoa heille, että he ovat velvollisia noudattamaan näitä ohjeita. Jos tarve niin vaatii, muista myös toimittaa nämä ohjeet tällaisille henkilöille. Kaikkien Honeywellin työntekijöiden ja edustajien on toimittava näiden menettelyohjeiden, muiden Honeywellin käytäntöjen sekä soveltuvien lakien ja säädösten mukaisesti.

YHTEISET VELVOLLISUUDET

Olemme kaikki henkilökohtaisesti velvollisia tuntemaan menettelyohjeet ja muut työhömmme soveltuvat yrityksen käytännöt, menettelyt ja ohjeistukset sekä noudattamaan niitä. Monet näistä on mainittu menettelyohjeiden asianmukaisessa osiossa. Loput löytyvät [Honeywellin käytäntöportaalista](#). Emme saa ohittaa menettelyohjeita tai yrittää kiertää niitä millään perusteella. Jos tarvitset apua ymmärtääksesi menettelyohjeita tai yksittäistä käytäntöä, menettelyä tai ohjeistusta tai niiden vaikutusta omaan työhösi ja vastuisiisi, pyydä apua joltakin [Raportointikanavasta](#)-kohdassa mainitulta taholta.

JOHTAJIEN JA ESIMIESTEN LISÄVELVOITTEET

Honeywellillä päälliköillä ja esimiehillä on erityinen velvollisuus vaalia perusperiaatteiden noudattamisen kulttuuria. Tämä tarkoittaa, että heidän on toiminnallaan näytettävä mallia rehellisyydessä ja vaatimustenmukaisuudessa, työtovereiden kunnioittavassa kohtelussa, osallisuudessa, globaalissa ajattelutavassa ja turvallisuudessa kaikessa. Lisäksi se tarkoittaa, että päälliköiden ja esimiesten on varmistettava, että alaisten on turvallista kysyä ja ilmaista huolensa ilman pelkoa seuraamuksista, että kysymyksiin vastataan ja huoliin reagoidaan ammattimaisesti ja ripeästi ja että emme tingi rehellisyydestä ja vaatimustenmukaisuudesta päästäksemme liiketavoitteisiin.

Esimiesten on myös arvioitava ylennettäväksi ehdolla olevien työtovereiden luonnetta ja käytöstä. Ylennys on etuoikeus, joka suodaan vain sellaisille henkilöille, jotka ilmaisevat esimerkillisesti Honeywellin arvoja ja sääntöjä sekä menettelyohjeiden vaatimuksia kaikessa toiminnassaan.



LAKIEN NOUDATTAMINEN

Vaikka menettelyohjeissamme käsitellään joitakin Honeywellin kaltaisten monikansallisten yritysten kohtaamia haasteita, niissä ei voida käsitellä kaikkia työpaikalla vastaan tulevia tilanteita. Jos olet epävarma, onko oikein toimia tietyllä tavalla, tutustu resursseihin, joihin viitataan kohdassa [Pyydä neuvoa](#).

Lait ja määräykset ovat monimutkaisia ja voivat muuttua, ja ne vaihtelevat usein maittain. Yrityksen käytännöt voivat myös muuttua, ja ne voivat vaihdella suuresti riippuen maasta, jossa toimimme. Näistä syistä kunkin työntekijän on tutustuttava omaan työnkuvaansa liittyviin

käytäntöihin, menettelyihin ja lakeihin. Jos paikallinen lainsäädäntö on ristiriidassa menettelyohjeiden kanssa, noudata paikallista lakia. Jos paikallinen tapa tai käytäntö on ristiriidassa menettelyohjeiden kanssa, noudata menettelyohjeita.

Yrityksellä tai alueella voi olla käytäntöjä, joiden vaatimukset ovat tiukemmat kuin näiden ohjeiden vaatimukset. Tämä saattaa koskea myös paikallista lakia. Kaikissa tällaisissa tilanteissa on aina noudatettava tiukempaa käytäntöä tai lakia. Jos sinulla on epäilyksiä jonkin toiminnan laillisuudesta tai hyväksyttävyydestä, noudata kohdassa [Pyydä neuvoa](#) annettuja ohjeita.

Nämä menettelyohjeet on laadittu yhteneviksi konsernikäytäntöjen kanssa. Käytännöt löydät [Honeywellin käytäntöportaalista](#). [Honeywellin käytäntöportaali](#) voi antaa joihinkin kohtiin tarkempia tietoja kuin nämä menettelyohjeet. Joissakin tapauksissa käytäntöopas saattaa sisältää lisäkäytäntöjä, joita ei käsitellä näissä menettelyohjeissa. [Honeywellin käytäntöportaali](#) löytyy Honeywell Digital Workplacesta.

On tärkeää muistaa, että oikeuksiamme säätelevät kaikkien toimintamaiden lait ja säädökset. Menettelyohjeidemme tarkoitus on selventää Honeywellin oikeuksia ja odotuksia työnantajana, mutta niillä ei luoda sopimuksellisia oikeuksia työntekijöille.

Yhdysvalloissa ja muissa maissa Honeywellin työsuhde on niin sanotusti vapaaehtoinen, mikä tarkoittaa sitä, että joko sinä voit tai Honeywell voi lopettaa työsuhteen milloin tahansa ja mistä tahansa syystä soveltuvien lakien puitteissa. Jos paikalliset lait poikkeavat tämän säännösten määräyksistä, noudata sen maan lakeja, jossa työskentelet.

PYYDÄ NEUVOA

Kun työskentelet Honeywellin puolesta, saatat kohdata vaikeita tilanteita. Usein ohjenuoraksi riittävät maalaisjärki, oma harkinta, menettelyohjeemme ja yrityksen käytännöt sekä menettelytavat. Joskus saatat kuitenkin tarvita lisäapua tehdäksesi oikean ratkaisun. Kysy itseltäsi näissä tapauksissa:

- *Onko se laillista?*
- *Noudattaako tämä päätös tai toiminta Honeywellin peruseriaatteita, käytäntöjä ja menettelyohjeita?*
- *Olisinko valmis kantamaan vastuun tästä päätöksestä tai toimesta?*
- *Olisiko tämä päätös tai toiminta positiivinen, jos siitä kerrotaisiin muille Honeywellissä tai tiedotusvälineissä?*

Jos vastaat johonkin näistä kysymyksistä **ei**, jätä asia tekemättä ja tee ilmoitus, jos joku toinen toimii siten.

Jos et ole varma, pysähdy ja mieti päätösesi ja toimiesi vaikutusta ja pyydä neuvoa.

Vaikka Honeywell tekee kovasti töitä kannustaakseen ja palkitakseen oikeasta toiminnasta, se myös toimii ripeästi ja päättäväisesti – ja tekee tarvittaessa ilmoituksen viranomaisille ja määrää seuraamuksia aina irtisanomiseen asti – työntekijän rikkoessa peruseriaatteita tai menettelyohjeita tai toimiessa muuten tavalla, jota ei voida hyväksyä.

Voit pyytää ohjeita ottamalla yhteyttä mihin tahansa kohdassa **Raportointikanavat** luetelluista resursseista.

RAPORTOINTIKANAVAT

Jos saat tietoosi näiden menettelyohjeiden, yrityksen käytännön tai minkä tahansa sovellettavan lain tai säädöksen rikkomuksen, olet velvoitettu ilmoittamaan siitä.

Sinulla on käytettävissäsi useita resursseja näiden huolenaiheiden ilmoittamiseen.

Voit tehdä seuraavia asioita:



KESKUSTELE

- oman esimiehen kanssa
- henkilöstöosaston edustajan kanssa
- eettisten toimintatapojen lähettilään kanssa
- lakiasiainosaston tai tietoturvaosaston edustajan kanssa
- vaatimustenmukaisuusosaston edustajan kanssa



SOITA NUMEROON

800-237-5982 Yhdysvalloissa;
Yhdysvaltojen ulkopuolella löydät
maakohtaiset palvelunumerot [Access Integrity Helpline -portaalista](#).



VERKOSSA:

Tee verkkoilmoitus [Access Integrity Helpline -portaalista](#).

Lähetä sähköpostia osoitteeseen:

AccessIntegrityHelpline@Honeywell.com



KIRJOITA OSOITTEeseen

Honeywell International Inc.

Attention: ACCESS Helpline

855 S. Mint Street, Charlotte, North Carolina 28202.

[ACCESS Integrity Helpline](#) vastaa 24 tuntia vuorokaudessa. Sitä ylläpitää riippumaton ulkopuolinen tahok, joka tarjoaa palvelua kaikilla kielillä, joita Honeywellin työntekijät puhuvat.

Kun ilmoitat epäillyistä rikkomuksista, voit tehdä sen nimettömästi tai voit ilmoittaa oman nimesi. Euroopassa on otettu käyttöön erityisiä prosesseja nimetöntä ilmoittamista rajoittavien sääntöjen noudattamiseksi.

MITEN ILMOITUKSET KÄSITELLÄÄN

Honeywell käsittelee kaikkia ilmoituksia luottamuksellisesti siinä määrin kuin se on mahdollista lain, yhtiön politiikan ja yhtiön perusteellisen tutkinnan tarpeen mukaisesti.



Kaikki ilmoitukset tutkitaan ripeästi ja perinpohjaisesti sovellettavien lakien mukaisesti. Yhtiö voi ilmoittaa ne – saatuaan ohjeita ja hyväksynnän lakiasianosastolta – asianmukaisille viranomaistahoille. Työntekijöillä on velvollisuus tehdä yhteistyötä yrityksen kanssa tämän tutkiessa mahdollisia menettelyohjeiden tai yrityksen sovellettavien käytäntöjen rikkomuksia. Mikäli työntekijä kieltäytyy yhteistyöstä tutkinnan aikana tai ei ole täysin rehellinen antaessaan todistajanlausuntoa tutkinnan yhteydessä, tämä saattaa olla peruste kurinpitotoimille, jopa irtisanomiselle (maakohtainen lainsäädäntö huomioiden). Haluamme korostaa, että menettelyohjeiden rikkomuksiin reagoidaan tarvittaessa asianmukaisilla korjaavilla toimilla tai kurinpitotoimilla.

HONEYWELL EI HYVÄKSY KOSTOTOIMENPITEITÄ

On erittäin tärkeää, että työntekijät uskaltavat kysyä kysymyksiä ja tuoda esiin huolenaiheita. Honeywell ei hyväksy minkäänlaisia kostotoimenpiteitä siitä, että joku sen edustaja tai työntekijä on hyvässä uskossa ilmoittanut todellisista tai epäillyistä väärinkäytöksistä tai rikkomuksista. Hyvässä uskossa ilmoittaminen tarkoittaa sitä, että ilmoitus on tehty vilpittömästi, rehellisesti ja parhaan tiedon mukaan.

Jos uskot jonkun toimineen kostotarkoituksessa, kerro huolestasi käyttäen kohdan [Raportointikanavat](#) mukaisia keinoja.



YHTENÄINEN HONEYWELL MITEN KOHTELEMME TOISIAMME

Positiivisen työympäristön edistäminen, joka perustuu keskinäiseen kunnioitukseen ja sitoutumiseen osallisuuteen ja turvallisuuteen, on avain parhaiden mahdollisten kykyjen säilyttämiseen ja kasvumahdollisuuksien tarjoamiseen sidosryhmillemme.





Honeywell on sitoutunut vaalimaan syrjimätöntä, turvallista ja kunnioittavaa työympäristöä kaikille työntekijöilleen. Honeywellillä on nollatoleranssi häirintään ja laittomaan syrjintään työpaikalla. Ne on ehdottomasti kielletty. Tämä lupaus koskee kaikkia työsuhteen vaiheita, mukaan lukien palkkaaminen, ylennys, alentaminen, siirto, kurinpito, lomauttaminen tai irtisanominen, korvaus, tilojen käyttö ja valinta koulutukseen tai niihin liittyviin ohjelmiin.

TOINEN TOISEMME KUNNIOITTAMINEN JA POSITIIVISEN TYÖILMAPIIRIN EDISTÄMINEN

Me Honeywellillä olemme sitoutuneet arvostavaan kohteluun. Työntekijöiden tulee saada työskennellä ja oppia turvallisessa, innostavassa ilmapiirissä, jossa heitä arvostetaan ja heidät hyväksytään. Haluamme yhdessä tarjota syrjimättömän työympäristön, jossa vaalitaan arvostusta kaikkia työtovereita, asiakkaita ja liikekumppaneita kohtaan ja jossa ei esiinny häirintää eikä hyvälle työilmapiirille haitallista käytöstä.

Honeywell ei hyväksy uhkaavaa, vihamielistä, häiritsevää tai loukkaavaa käytöstä työpaikalla. Jos tiedät tai epäilet, että työpaikalla on ilmennyt laitonta tai sopimatonta häirintää, ilmoita siitä välittömästi käyttäen jotakin kohdassa [Raportointikanavat](#) kuvattua kanavaa.

Lisätietoja antaa

[Työpaikkahäirintää koskeva käytäntö.](#)

OSALLISUUDEN JA GLOBAALIN AJATTELUTAVAN OMAKSUMINEN TYÖPAIKALLA

Tulevaisuudenmuotoilijamme ympäri maailmaa tuovat mukanaan monenlaisia kokemuksia, taustoja, kykyjä ja näkökulmia, mikä on perustavanlaatuinen tekijä liiketoiminnallemme. Pyrimme inklusiiviseen työyhteisöön, jossa kaikki työntekijät tuntevat saavansa arvostusta ja kunnioitusta ja voivat innovoida maailman haastavimpien ongelmien ratkomiseksi.

Olemme sitoutuneet ylläpitämään osallistavaa, turvallista ja kunnioittavaa työympäristöä kaikille työntekijöillemme sukupuolesta, rodusta, ihonväristä, etnisestä taustasta, iästä, uskonnollisesta vakaumuksesta, kansallisesta alkuperästä, seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuoli-identiteetistä, vammaisuudesta, siviilisäädystä, veteraaniasemasta, kansalaisuudesta tai lähestyvistä kansalaisuudesta tai mistä tahansa muusta lailla suojatusta ominaisuudesta. Honeywellillä on nollatoleranssi laittomaan syrjintään tai toimintaan, joka muutoin erottaa työntekijän tai työntekijäryhmän yllä lueteltujen suojattujen luokkien perusteella.

Lisätietoja antaa

[Yhdenvertaisuutta työhönotossa koskeva käytäntö](#)

[Vammaisia työntekijöitä tai työnhakijoita koskeva käytäntö.](#)

HENKILÖTIETOJEN SUOJAAMINEN

Honeywell edistää työilmapiiriä ja liiketapoja, jotka rakentavat luottamusta. Tämä edellyttää myös työtovereiden, asiakkaiden, toimittajien ja muiden meille tahojen antamien henkilötietojen asianmukaista käsittelyä. Henkilötiedoilla tarkoitetaan tietoja, jotka liittyvät suoraan tai epäsuorasti tunnistettuun tai tunnistettavissa olevaan luonnolliseen henkilöön. Henkilötietoja ovat esimerkiksi nimi, kotiosoite, henkilökohtainen sähköpostiosoite ja henkilökohtainen puhelinnumero, työpaikan yhteystiedot, henkilöstöhallinnon kirjaamat tiedot, työntekijän tunnistenumero, paikannustiedot, kirjautumistiedot ja verkkotunnisteet, kuten IP-osoite.

Meidän tulee kerätä, käyttää ja paljastaa henkilötietoja vain asianmukaisissa liiketoimintatarkoituksissa. Lisäksi meidän tulee käyttää vain pienin tehtävän suorittamiseen tarvittava määrä henkilötietoja ja välttää henkilötietojen käsittelyä, jos käsittelyn tavoite voidaan saavuttaa käsittelemättä henkilötietoja. Henkilötietoja ei saa jakaa kenenkään sellaisen yrityksen ulkopuolisen henkilön tai yrityksen oman edustajan kanssa, jonka ei tarvitse tietää tietoja. Lisäksi meidän on poistettava henkilötiedot, kun niitä ei enää tarvita [arkistohallintakäytännön](#) mukaisesti, ja meidän on pyrittävä aina suojaamaan henkilötietoja asianmukaisesti.

Yrityksen käytäntöjen ja koulutusohjelmien on tarkoitus varmistaa, että henkilötietoihin pääsevät

käsiksi vain siihen valtuutetut henkilöt. Jos uskot, että henkilötietoja on joutunut väärin käsiin tai että niihin on kajottu tai niitä on käytetty, hävitetty tai hankittu luvatta, sinun on otettava välittömästi yhteys lakiasiainosaston [tietosuojayksikköön](#). Jos et tee näin, yrityksemme saattaa saada sakkoja tai muita rangaistuksia.

Henkilötietojen käsittelyssä Honeywell noudattaa sovellettavaa lakia sekä yhtiön käytäntöjä.

Lisätietoja antaa

[Tietosuojakäytäntö](#)

[Arkistohallintakäytäntö](#)

[Tietojen sallittua käyttöä koskeva käytäntö](#)

[Tietojen luokittelu- ja käsittelykäytäntö](#)



MITÄ JOS?

Minun on työssäni käsiteltävä laskentataulukkoa, jossa on Honeywellin työntekijöiden henkilötunnuksia. Voinko lähettää sen henkilökohtaiseen sähköpostiini?

Et. Henkilötunnukset ja vastaavat ovat sensitiivisiä tunnistetietoja, jotka ovat erittäin luottamuksellisia. Ne on aina salattava ja niitä saa käyttää vain, kun se on ehdottoman välttämätöntä, kuten verotustarkoituksiin. Arkaluonteisia tietoja ei saa poistaa Honeywellin järjestelmistä ilman lakiosaston kirjallista lupaa.

Sain pyynnön luovuttaa henkilötietoja vakuutusta varten. Pitäkö minun suostua pyyntöön?

Sinun tulee varmistaa, että pyytäjällä on asianmukainen tietojenkäsittelysopimus Honeywellin kanssa. Tee lisäksi tukipyyntö [Redissä](#), jotta työntekijöiden henkilötietojen käsittely talon ulkopuolella hoidetaan asianmukaisesti.

PÄIHTEIDEN VÄÄRINKÄYTTÖ

Päihteiden väärinkäyttö estää henkilöä tekemästä töitä turvallisesti, mikä asettaa muutkin vaaraan. Tästä syystä Honeywellin töitä ei saa koskaan tehdä alkoholin, huumeiden tai väärinkäytettyjen resepti- tai käsikauppalääkkeiden vaikutuksen alaisena. Tämä koskee kaikkia tilanteita, joissa työskentelet Honeywellille tai Honeywellin edustajana, mukaan lukien tilanteet työajan ulkopuolella tai yrityksen toimitilojen ulkopuolella. Lisäksi emme saa koskaan käyttää, pitää hallussa, siirtää tai myydä laittomia huumeita tai alkoholia tai väärinkäyttää reseptilääkkeitä tai käsikauppalääkkeitä työaikana tai yrityksen tiloissa. Ainoat poikkeukset tähän ovat seuraavat: suljetun alkoholipakkauksen voi tuoda työpaikalle, jos se annetaan luvallisesti lahjaksi. Lisäksi alkoholin kohtuukäyttö sallitaan yrityksen järjestämissä tapahtumissa.

Lisätietoja antaa

[Päihteitä työpaikalla koskeva käytäntö](#)

VÄKIVALLATON TYÖPAIKKA

Pyrimme estämään kaikenlaisen väkivallan ja sillä uhkaamisen työpaikoillamme. Tämä on olennainen osa työhyvinvointisitoumustamme. Henkilöt, jotka toimivat väkivaltaisesti tai uhkaavat väkivallalla, voivat joutua kurinpitotoimenpiteiden kohteeksi, mukaan lukien irtisanominen ja mahdolliset rikosoikeudelliset syytteet. Ilmoita kaikista väkivaltaisista teoista ja väkivallalla uhkailuista esimiehellesi, paikalliselle henkilöstöhallinnon edustajalle tai [Honeywell Global Security](#) -yksikölle välittömästi. Jos joku on mielestäsi välittömässä vaarassa, sinun tulee ottaa yhteys myös viranomaisiin.

Lisätietoja antaa

[Väkivallan ehkäisyä koskeva käytäntö](#)



TERVEELLISEN JA TURVALLISEN TYÖPAIKAN TARJOAMINEN

Kun huomioimme kaikessa liiketoiminnassa myös terveyteen, turvallisuuteen ja ympäristöön liittyvät seikat, voimme suojella työntekijöitämme ja ympäristöä, kasvaa kestävällä tavalla ja tuottavasti, varmistaa kaikkien säädösten ja vaatimusten noudattamisen sekä kehittää teknologioita, jotka mahdollistavat kestävä kehityksen entistä paremmin. Terveysten, turvallisuuteen ja ympäristöön, tuotevastuuseen ja kestäväan kehitykseen (HSEPS) liittyvä hallintajärjestelmämme heijastaa arvojamme ja auttaa meitä saavuttamaan liiketavoitteemme. HSEPS-hallintajärjestelmän käyttäminen auttaa varmistamaan sen, että työntekijämme, yhteisömme ja ympäristömme ovat turvassa. HSEPS-vaatimusten tahallinen laiminlyönti, mukaan lukien tietojen antamisen laiminlyönti HSEPS-tapahtumista, rikkoo menettelyohjeitamme. Jos uskomme työolojen olevan vaaraksi, työt on keskeytettävä välittömästi. Saat lisätietoja ympäristönsuojelua käsittelevästä osiosta.

Meidän on huolehdittava toimipisteidemme turvallisuudesta kaikkina aikoina. Tämä tarkoittaa sitä, että toimipisteisiin sallitaan kulku vain sellaisille henkilöille, joilla on siihen lupa. Jos uskot jonkun yrittävän päästä Honeywellin toimipisteeseen luvatta, ota yhteys toimipisteen vartijoihin ja [Honeywell Global Securityyn](#).

MITÄ JOS?

Huoltokäynnillä asiakas pyysi minua kiirehtimään ja ohittamaan pakollisen riskinarvioinnin ennen työn suorittamista. Voiko sen ohittaa, jotta asiakas olisi tyytyväinen?

Ei, pakollista vaihetta ei saa ohittaa. Työterveys-, työturvallisuus- ja ympäristöjärjestelmään on kirjattu ohjelmat, kuten työn riskinarviointi, jotta tunnistaisimme riskit ja voisimme hallita niitä. Jos asiakas vaatii, keskeytä työ ja ota yhteys esimieheen, jotta asia saadaan ratkaistua.

Olen uuden tuotteen tuotannon käynnistykseen projektipäällikkö. Projektikokouksessa toimittajakumppani mainitsi, että projektia voitaisiin nopeuttaa, koska laitteet ovat lakien mukaisia eikä turvallisuuskatselmuksia tarvita. Pitäisikö minun ajan säästämiseksi antaa lupa uusien laitteiden hankintaan ilman pakollista työsuojeluarviointia?

Ei, tarkistuksen ohittaminen voi johtaa turvallisuusmääräysten rikkomiseen ja mahdolliseen turvallisuusriskiin muille. Ota työsuojeluvastaava aina mukaan tarkistamaan harkinnassa oleva laite varmistaaksesi, että se on sovellettavien yhtiön ja lain määräysten mukainen.



YHTENÄINEN HONEYWELL TOIMINTA YRITYKSEN PARHAAKSI

Meidän tulee harjoittaa Honeywellin liiketoimintaa ilman ulkopuolisia vaikutteita tai henkilökohtaisia ennakkoluuloja ja tehdä liiketoimintapäätökset Honeywellin etujen perusteella.



ETURISTIRIITOJEN VÄLTÄMINEN

Osana velvollisuuttamme ylläpitää yhtiömme mainetta meidän on vältettävä sopimattomia eturistiriitoja. Eturistiriita voi olla mikä tahansa tilanne, jossa henkilökohtainen näkemyksemme, etumme tai mielipiteemme on (tai tuntuu olevan) ristiriidassa työmme kunnollisen tekemisen kanssa. Emme saa ryhtyä osakkuuteen, investointiin tai kumppanuuteen, jossa eturistiriitoja voi muodostua. Jos itselläsi on asiassa mahdollinen tai todellinen eturistiriita, sinun on ilmoitettava siitä välittömästi [Eturistiriitojen käsittelyportaaliin](#). Eturistiriidat ovat usein helposti vältettävissä, jos niistä ilmoitetaan etukäteen.

Seuraavissa osioissa on kuvattu joitain tilanteita, joissa saattaa esiintyä eturistiriitoja. On tärkeää muistaa, että ristiriitoja saattaa aiheuttaa myös tilanne, johon liittyy oman lähiperheesi jäsen tai samassa taloudessa kanssasi asuva henkilö.

LAHJAT JA KESTITYS

Vahvojen suhteiden vaaliminen asiakkaisiin, toimittajiin ja muihin liikekumppaneihin on kasvumme kannalta tärkeää. Usein tällaisten suhteiden luomisessa ja vahvistamisessa käytetään erilaisia liikelahjoja sekä kestitystä. Tällaisten lahjojen ja kestituksen tarjoamisessa sekä vastaanottamisessa on kuitenkin toimittava erityisen varovaisesti. Lahjat ja erilainen kestitys saattavat nimittäin aiheuttaa eturistiriitoja. Jos

niitä ei hoideta asianmukaisesti, ne saattavat lisäksi vaikuttaa vilpillisiltä maksuilta, lahjuksilta tai korruptiolta. Et saa hyväksyä tai antaa mitään lahjaa, palvelusta tai kestitystä, jos se on tehty sopimattomassa tarkoituksessa tai jos tiedät sen rikkovan käytäntöjämme, lakeja tai lahjan tai edun vastaanottavan yrityksen käytäntöjä.

Yleisesti ottaen voit tarjota tai hyväksyä lahjan, palveluksen tai kestituksen, kun se täyttää seuraavat ehdot:

- Se ei saa vastaanottajaa tuntemaan itseään velvoitetuksi tai näytä siltä, että se velvoittaisi vastaanottajaa.
- Se ei ylitä paikallisia yleisesti hyväksyttyjä käytäntöjä.
- Se on arvoltaan nimellinen.
- Sitä ei voida pitää lahjuksena tai vastaavana.
- Se ei riko sovellettavia lakeja, yrityksen käytäntöjä tai vastaanottavan tahon yrityskäytäntöjä.
- Saat sen pyytämättä.

Nämä säännöt eivät koske pyytämättä lähetettyjä tai saatuja markkinointi- tai mainosmateriaaleja sekä vastaavia, esimerkiksi kirjailtuja kyniä, muistioita tai kalentereita, kunhan ne eivät luo veloitetta tai anna kuvaa veloitteen luomisesta. Lisäksi paikallisten tapojen tai vastaavien mukaiset lahjat sekä vastaavat voivat olla sallittuja, kunhan niiden vastaanottaminen ei riko mitään lakeja, niiden vastaanottamista ei voida pitää lahjuksena

ja niiden vastaanottamisen julkinen käsittely ei aiheuta harmia tai häpeää Honeywellille.

Lahjoja ei tule vastaanottaa toimittajilta tai mahdollisilta toimittajilta (tai muilta liikekumppaneilta tai mahdollisilta liikekumppaneilta) sopimusneuvotteluiden aikana tai yhteydessä. Lisäksi meidän tulisi välttää pyytämästä lahjoja toimittajilta ja muilta liikekumppaneilta Honeywellin tapahtumia tai työntekijäpalkintoja varten.

Jos olet epävarma siitä, voitko tarjota tai hyväksyä liikelahjan tai kestituksen, pyydä neuvoja. Asiakaskestityksistä ja lahjoista on keskusteltava etukäteen esimiehen kanssa.

Viranhaltijoille tarjottavia lahjoja koskevat tiukemmat lait. Nämä lait eivät koske pelkästään viranhaltijoita, vaan myös valtion omistamien tai hallitsemien yritysten työntekijöitä. Sinun on noudatettava kaikkia tällaisia lakeja sekä säädöksiä. Älä koskaan tarjoa tai hyväksy liikelahjaa, jos se rikkoo lakia tai säädöstä, aiheuttaa harmia Honeywellille tai vahingoittaa yrityksen mainetta. Lue lisää menettelyohjeiden luvusta Ei lahjuksia tai sopimattomia maksuja viranhaltijoille ja [Yhdysvaltain valtion virkamiesten liikelahjoja](#) sekä [suhteita valtionhallintoon](#) käsittelevistä käytännöistä sekä [korruptionvastaisesta käytännöstä](#). Jos sinulla on kysyttävää tai huolenaiheita, ota yhteyttä lakiosastoon.

MITÄ JOS?

Palveluntarjoaja kutsui minut lounaalle, ja minä suostuin. Saako näin toimia?

Satunnaiset ateriat ja nimelliset lahjat ovat yleensä hyväksyttäviä, jos ne eivät herätä kysymystä objektiivisuudestasi. Sinun on pyydettävä vaatimustenmukaisuushyväksyntä työntekijöiden matkakulusovelluksen kautta ennen liikelahjan vastaanottoa tai antamista.

Suunnittelen asiakkaille, niin yksityisille kuin viranomaisille, VIP-tapahtumaa, jossa osallistujille tarjotaan ateriat ja lahjat. Paikalliset lait rajoittavat lahjojen ja vieraanvaraisuuden arvoa tietyille viranhaltijoille. Mielestäni olisi epäkunnioittavaa sulkea pois tietyt asiakkaat, joten haluan jatkaa ja antaa kaikille osallistujille samat lahjat. Mitä minun pitäisi tehdä?

Ota yhteys vaatimustenmukaisuusosastoon saadaksesi ohjeet ja hyväksynnän ennen tilaisuutta. Tilaisuuden on noudatettava Honeywellin käytäntöjä ja paikalliseen lakiin kirjattuja rajoituksia.



TALOUELLINEN INTRESSI

Kaikkien Honeywellin työntekijöiden tulisi yleensä välttää liiketoimia sellaisten yritysten kanssa, joihin heillä on henkilökohtainen taloudellinen intressi. On ehkä tilanteita, joissa henkilökohtainen taloudellinen intressi Honeywellin kanssa liikesuhteessa olevaan yritykseen voidaan sallia. Lakiasiainosaston tai [vaatimustenmukaisuusosaston](#) on kuitenkin arvioitava tilanne ja päätettävä parhaasta toimintatavasta.

Et myöskään saa hankkia tai pitää itselläsi merkittävää taloudellista intressiä (esimerkiksi osakkeita) asiakas-, kilpailija- tai kumppaniyrityksessä, joka käy tai saattaa käydä kauppaa Honeywellin kanssa, ellet hanki tähän lupaa lakiasiainosastolta. Muista myös aina se, että sinun on tehtävä kaikki liiketoimintaan liittyvät päätökset Honeywellin parhaat edut huomioiden.

SIVUTYÖT

Ajoittain saatat haluta tehdä työtä yrityksemme ulkopuolella. Jos teet niin, sinun on varmistettava, ettei siitä aiheudu eturistiriitaa. Työntekijöiden on suhtauduttava Honeywelliin ensisijaisena työnantajanaan. Et saa koskaan käyttää Honeywellin aineellista tai aineetonta omaisuutta, asiakirjoja, IT-resursseja, toimitiloja tai immateriaaliomaisuutta Honeywellin ulkopuolisiin työtehtäviin. Kaikista sivutöistä on ilmoitettava esimiehelle tai [eturistiriitojen käsittelyportaal](#)in kautta.

Lisätietoja antaa

[Sivutöitä ja toisen palveluksessa toimimista koskeva käytäntö.](#)

MITÄ JOS?

Minut on kutsuttu paikallisen voittoa tavoittelemattoman järjestön hallitukseen. Järjestö kierrättää ja kunnostaa käytettyä elektroniikkaa heikommassa asemassa oleville nuorille. Tehtävällä ei ole liittymäkohtia Honeywellin liiketoimiin, ja hoidan hallitustyöni Honeywellin työaikojen ulkopuolella. Voinko mennä mukaan?

Kyllä. Vaikka välitöntä ristiriitaa ei olekaan, sinun on kerrottava tehtävästä esimiehellesi tai HR:lle tai eturistiriitojen lähetysportaal

MITÄ JOS?

Toimin jalkapallovalmentajana kansanopistossa. Haluan joukkueeni etenevän finaaliin, mutta minulla on töissäkin tiukka deadline. Voinko pyytää suoria alaisiani avustamaan tulevan ottelun logistiikassa?

Et. Honeywellin resurssien käyttäminen ulkopuoliseen valmennustyöhön on sopimatonta ja aiheuttaa eturistiriitoja. Sinun tulee ilmoittaa esimiehellesi valmennustoiminnastasi ja varmistaa, ettei se häiritse työtäsi Honeywellillä.

LIIKESUHTEET YSTÄVIEN JA PERHEENJÄSENTEN KANSSA

Liikesuhteet perheenjäsenten, sukulaisten ja ystävien kanssa voivat muodostaa eturistiriidan tai antaa vaikutelman sellaisesta. Tästä syystä et saa osallistua tai yrittää osallistua tarjouskilpailuun, neuvotteluun tai sopimuksen tekoon itsesi, perheenjäsenesi tai läheisen ystäväsi ja Honeywellin välillä. Tämä sääntö koskee myös epäsuoria tilanteita, joissa sinä itse tai perheenjäsenesi tai ystäväsi omistaa toisen yrityksen tai työskentelee toisessa yrityksessä, jonka kanssa Honeywell tekee tai harkitsee tekevänsä yhteistyötä.

SOPIMATTOMAT ESIMIESSUHTEET

Sopimattomia esimiessuhteita tulee välttää. Ne voivat altistaa yrityksen oikeustoimille ja synnyttää käsityksen suosimisesta ja etusijan antamisesta kollegoiden kesken ja sitä kautta väistämättä huonontaa työskentelyilmapiiriä työpaikalla. Emme saa olla suorassa tai epäsuorassa esimiesasemassa lähisukulaiseen tai sellaiseen henkilöön, jonka kanssa meillä on parisuhde tai vastaava läheinen suhde, tai vaikuttaa tällaisen henkilön palkkaan tai uralla etenemiseen tai työskennellä tällaisen henkilön alaisuudessa.

ASIATON HENKILÖKOHTAINEN ETU

Eturistiriita saattaa aiheutua myös siitä, että hallituksen jäsen, toimihenkilö tai työntekijä tai tällaisen henkilön perheenjäsen saa asiatonta etua johtuen asemastaan Honeywellillä. Tällaisia etuja voivat olla esimerkiksi lahjat tai lainat henkilöltä tai taholta, jonka kanssa yritys toimii yhteistyössä. Kaikkien tällaisten sopimattomien etujen vastaanottamista on vältettävä.

Eturistiriita aiheutuu myös tilanteesta, jossa Honeywellin työntekijä avustaa kilpailijaa siten, että siitä aiheutuu haittaa Honeywellille. Tällainen tilanne voi muodostua esimerkiksi silloin, jos työntekijä paljastaa luottamuksellisia tietoja kumppanille tai puolisolalle, joka työskentelee kilpailevassa yrityksessä. Tällainen tilanne muodostaa eturistiriidan ja rikkoo menettelyohjeitamme.

MITÄ JOS?

Haluan tilata osia serkkuni yritykseltä Honeywellin tuotteessa käytettäväksi. Voinko tehdä sen?

Sinun on ilmoitettava suhteesta esimiehellesi ja jäävättävä itsesi päätöksenteosta. Jos serkkusi yritys täyttää Honeywellin standardit, se voi kilpailla reilusti tilauksesta.

MITÄ JOS?

Minun on palkattava joku nopeasti, ja olen ehdottanut töitä hakevalle serkulleni paikan hakemista. Voiko näin tehdä?

Tämä voi näyttää eturistiriidalta. Sinun tulee ilmoittaa sukulaissuhteesta ja jäävätä itsesi työhönotosta. Normaaleja työhönoton ja ohjauksen prosesseja on noudatettava.

MITÄ JOS?

Perustin oman yrityksen ja tarvitsen tietoa yrityksen potentiaalisten toimittajien hinnoittelusta. Olisiko väärin noutaa muutaman mahdollisen toimittajan hinnoittelutiedot Honeywellin järjestelmästä?

Kyllä. Se muodostaa eturistiriidan. Et voi käyttää Honeywellin tietoja tai tehdä töitä oman yrityksen lukuun Honeywellin tiloissa tai työajalla. Et myöskään saa käyttää Honeywellin toimittajien luottamuksellisia tietoja luvattomiin tarkoituksiin.

TYÖN KAUTTA HAVAITUT LIIKETILAISUUDET

Tehdäksemme objektiivisia liiketoimintapäätöksiä Honeywellin puolesta emme saa koskaan kilpailla yhtiömme kanssa. Tämä tarkoittaa sitä, että emme saa hyödyntää itse liiketoiminta- tai sijoitusmahdollisuuksia, jotka tulevat tietoomme työssämme Honeywellillä tai yrityksen tietojen tai omaisuuden kautta. Emme myöskään saa auttaa ketään muuta hyödyntämään tällaisia liiketoiminta- tai sijoitusmahdollisuuksia omaksi hyödykseen. Tämä koskee myös perheenjäseniämme ja ystäviämme.



YRITYKSEN OMAISUUDEN SEKÄ TIETOJEN SUOJAAMINEN

HONEYWELLIN FYYSINEN OMAISUUS

Varkauksilla, vahingoilla, huolimattomuudella ja hukkakäytöllä on suora vaikutus yrityksemme menestykseen. Siksi meidän onkin pyrittävä suojaamaan yrityksen fyysistä omaisuutta varkauksilta, vahingoilta, katoamisilta ja väärinkäytöksiltä. Tämä koskee kaikkia toimitiloja, ajoneuvoja, liiketoiminnassa käytettäviä laitteita, kauppatavaroita ja tarvikkeita. Jos epäilet minkäänlaista petosta tai varkautta, ilmoita siitä välittömästi esimiehellesi.

Yrityksen laitteiden, kuten puhelimien tai tietokoneiden, satunnainen henkilökohtainen käyttö on joskus sallittua. Tällaisen käytön on kuitenkin oltava rajoitettua, se ei saa haitata työntekoa eikä se saa rikkoa yrityksen käytäntöjä tai lakeja. Älä koskaan käytä Honeywellin omaisuutta hankkiaksesi henkilökohtaista hyötyä tai hyötyä jollekin muulle Honeywellin työntekijälle. Sinun on myös palautettava kaikki yhtiön omaisuus, joka sinulla on työsuhteesi päättyessä.



HONEYWELLIN LUOTTAMUKSELLISET TIEDOT

Meistä jokainen saa tietoonsa yrityksen luottamuksellisia tietoja. Näitä arkaluonteisia tietoja on suojattava kaikkina aikoina. Yleensä tämä koskee tietoja, jotka eivät ole julkisia ja joista saattaa olla hyötyä kilpailijoille tai muille tai joista saattaa olla haittaa yritykselle, jos ne paljastuvat. Tällaisia tietoja ovat esimerkiksi liiketoiminta- ja markkinointisuunnitelmat, toimittajien tiedot, tuotesuunnittelutiedot, valmistusprosessien tiedot, nykyisten ja tulevien myytävien materiaalien tiedot sekä työntekijätiedot.

Kenenkään työntekijän ei tule päästä käsiksi Honeywellin luottamuksellisiin tietoihin ilman valtuutusta. Luottamuksellisia tietoja ei saa kadottaa, hukata tai jättää vartioimatta (tämä koskee myös välineitä, kuten tietokoneita, kannettavia, matkapuhelimia, mobiililaitteita ja ohjelmistoja, jotka sisältävät näitä tietoja). Lisäksi jos kadotat yrityksen laitteen tai muun vastaavan, joka sisältää Honeywellin luottamuksellisia tietoja (esimerkiksi Honeywellin kannettava, puhelin tai vastaava), sinun tulee ilmoittaa tästä välittömästi [Honeywell Global Securityyn](#).

Honeywellin luottamuksellisista tiedoista ei saa keskustella paikoissa, joissa keskustelu saattaa kantautua ulkopuolisten korviin. Tämä koskee julkisia paikkoja, kuten lentokenttiä, junia sekä ravintoloita. Tämä tarkoittaa myös Honeywellin tilojen avoimia alueita, kuten wc-tiloja ja taukhuoneita. Luottamuksellisia tietoja saa paljastaa vain niille työtovereille, jotka tarvitsevat tietoja työssään. Yrityksen luottamuksellisia tietoja ei saa koskaan käyttää omaksi hyödyksi. Niitä ei saa myöskään paljastaa muille, jotta he voisivat hyötyä niistä. Honeywellin luottamuksellisia tietoja ei saa koskaan lähettää sähköpostitse henkilökohtaiselle sähköpostilille, ja työntekijöiden hallussa olevat Honeywellin luottamukselliset tiedot tulee palauttaa ennen viimeistä työpäivää.

Lisätietoja antaa

[Tietosuojakäytäntö](#)

[Tietojen luokittelu- ja käsittelykäytäntö](#)

MITÄ JOS?

Kannettavani varastettiin, kun joku murtautui autooni. Mitä minun pitäisi tehdä?

Sinun tulee tehdä rikosilmoitus poliisille, ilmoittaa asiasta esimiehelle ja täyttää lomake [tietokoneen katoamisesta/varkaudesta](#) tai pyytää [IT-tuen](#) apua lomakkeen täyttöön. Työntekijöiden ei tule jättää laitteita valvomatta lukittuihinkin autoihin.

Epäilen, että järjestelmäni on vaarantunut, kun klikkasin sähköpostissa olevaa linkkiä, joka vaikutti aidolta. Mitä minun pitäisi tehdä?

Sinun on ilmoitettava viestistä Outlook-työkalupalkin Ilmoita viestistä -toiminnolla, tai jos se ei ole käytettävissä, lähetettävä viesti liitteenä [CIRT](#)-tiimille (Cyber Incident Response Team). Asia on eskaloitava vastaamalla [CIRT](#)-postilaatikosta saamaasi automaattiseen sähköpostivastaukseen ja kopioimalla vastausosoitteeksi Security@Honeywell.com.



HONEYWELLIN IMMATERIAALIOMAISUUS

Toimimme tunnollisesti suojataksemme yrityksen aineetonta omaisuutta. Immateriaaliomaisuus kattaa kaikki yrityksen patentit, tavaramerkit, tekijänoikeudet ja muun aineettoman omaisuuden, kuten ideat, keksinnöt, prosessit ja suunnitelmat, jotka on luotu yrityksen työaikana, yrityksen kustannuksella ja yrityksen resursseilla tai työtehtävien puitteissa. Huomioimme kaikki yrityksessä tehdyt uudet keksinnöt ja ohjaamme ne lakiasiainosastolle, jotta se voi hankkia niille tarvittavat patentit, tekijänoikeudet tai liikesalaisuusmerkinnät. Jos epäilet yrityksen immateriaaliomaisuuden väärinkäyttöä, ilmoita siitä välittömästi lakiasiainosastolle.

MUIDEN IMMATERIAALIOIKEUKSIEN KUNNIOITTAMINEN

Kunnioitamme toisten immateriaali oikeuksia. Tämä tarkoittaa, ettemme tietoisesti riko muiden tekijänoikeuksia, tavaramerkkejä tai patenteja. Emme saa ladata yrityksen tietokoneisiin ohjelmistoja ilman lisenssiä tai kopioida, julkaista tai levittää tekijänoikeuksien alaista materiaalia. Emme lataa kappaleita, kuvia tai videoita ilman niiden oikeuksien omistajan lupaa. Emme myöskään paljasta aiempien työnantajien luottamuksellisia tietoja.

Lisätietoja antaa [Honeywellin immateriaaliomaisuuden lisensointikäytäntö](#).

MITÄ JOS?

Teen usein töitä ja vastaan työpuheluihin julkisilla paikoilla. Voinko keskustella Honeywellin liiketoiminnasta tällä tavalla?

Voit vastata puheluihin julkisilla paikoilla, mutta et saa keskustella konsernin luottamuksellisista tiedoista.

Haluan käyttää laitettani yritykseen liittyvien asiakirjojen tarkastelemiseen ja käsittelyyn käyttäessäni julkista liikennettä. Onko tämä ongelma?

Saattaa olla. Kun käytät yrityksen laitteita julkisilla paikoilla työtehtäviin, näyttö on aina suojattava muiden katseilta. Sinun on myös lukittava ja suojattava työasemasi, kun se ei ole käytössä. Varmista, että kaikki yhteydet julkiseen Wi-Fi-verkkoon on suojattu muodostamalla yhteys virtuaaliseen yksityisverkkoon (VPN).

TIETOTEKNISTEN RESURSSIEN KÄYTTÖ

Honeywell tarjoaa monille meistä pääsyn erilaisiin sähköisiin viestintäjärjestelmiin päivittäiseen työhön. Tällaisia ovat esimerkiksi tietokoneet, puhelimet, kannettavat, matkapuhelimet, mobiililaitteet ja ohjelmistot. Meillä jokaisella on velvollisuus suojella käyttööme annettuja laitteita ja tekniikoita kaikissa tilanteissa. Tämä tarkoittaa sitä, että meidän on pyrittävä estämään näiden resurssien vahingot, vauriot, katoamiset ja luvaton käyttö. Muista noudattaa kaikkia tietoturvakäytäntöjä sekä sisäisiä suojausmääräyksiä näiden resurssien käytön yhteydessä. Lukitse ja varmista työasemasi, kannettava tietokoneesi tai mobiililaitteesi aina jättäessäsi sen valvomatta yleiselle paikalle tai Honeywellin toimipisteeseen, vaikka kyseessä olisi vain lyhyt aika. Suojaa kirjautumistietosi kaikkiin Honeywell-laitteisiin ja -tileihin. Älä koskaan kerro kirjautumistietojasi valtuuttamattomille henkilöille. Jos sinun on jaettava salasanasasi valtuutetulle edustajalle teknistä tukea varten, vaihda salasana välittömästi sen jälkeen, kun tekninen ongelma on ratkaistu.

Muista, että sähköinen viesti (kuten sähköpostit, pikaviestit ja tekstiviestit) ei katoa. Näitä viestejä voidaan muokata sekä lähettää edelleen ilman lupaasi. Muista siis olla erityisen varovainen, kun kirjoitat sähköisiä viestejä tai kirjeitä, jotka sisältävät yrityksen tunnistetiedot tai jotka lähtevät Honeywellin laitteilta.

Muista käyttää maalaisjärkeä näiden resurssien käytössä. Käytä vain hyväksyttyjä järjestelmiä, laitteita, tallennusvälineitä ja palveluja Honeywellin tietojen käsittelyyn, tallentamiseen tai välittämiseen. Älä asenna muuta kuin hyväksyttyä ohjelmistoa Honeywellin tietokoneisiin, verkkopalvelimiin tai muihin Honeywellin tietoresursseihin ilman Honeywellin IT-osaston etukäteishyväksyntää. Älä tee minkäänlaisia sopimuksia kolmannen osapuolen kanssa, kuten pilvipalvelusopimuksia tai napsautettavia mainoksia koskevia sopimuksia, Honeywellin puolesta. Älä lataa tai lähetä sopimattomia, seksuaalisävytteisiä, laittomia tai loukkaavia materiaaleja näiden resurssien avulla. Et myöskään saa käyttää näitä resursseja ulkopuoliseen työhön. Kun käytät yrityksen resursseja, et voi odottaa – paikallisen lain sallimissa puitteissa – toimiesi pysyvän yksityisinä, sillä Honeywell voi valvoa yrityksen resurssien henkilökohtaista käyttöä. Yritys ei kuitenkaan puutu työntekijöiden henkilökohtaisiin asioihin, ellei työntekijän käytös ole lainvastaista tai vaikuta negatiivisesti työympäristöön tai Honeywellin maineeseen.

Lisätietoja antaa

[Tietojen sallittua käyttöä koskeva käytäntö.](#)

MITÄ JOS?

Työskentelen kahvilassa Honeywellin laitteella. Työn päätyttyä yhdistän henkilökohtaiseen Wi-Fi-verkkoon ja lataan suosikki-TV-ohjelmani. Onko tämä sopivaa?

Työntekijöille voidaan sallia laitteiden rajoitettu yksityinen käyttö, joka ei hukkaa työaika tai yhtiön resursseja ja joka noudattaa kaikkia Honeywellin käytäntöjä. Työntekijöiden tulee aina toimia eettisesti ja lakeja noudattaen ja pyytää aina esimieheltä lupa käyttää Honeywellin omaisuutta omaan käyttöön. Kyberturvallisuushkien välttämiseksi et saa käyttää avoimia julkisia Wi-Fi-verkkoja, koska niitä ei ole suojattu. Jos ne ovat ainoa vaihtoehto, tulee käyttää VPN-yhteyttä.

Minun on lähetettävä sensitiivistä tietoa toimittajalle projektin loppuun saattamiseksi, ja toimittaja ehdotti, että lataan tiedostot kolmannen osapuolen pilvijärjestelmään. Mitä minun pitäisi tehdä?

Käytä ensin Honeywell IT:n hyväksymiä siirtomenetelmiä. Jos muu menetelmä on tarpeen, pyydä sille hyväksyntää Honeywell IT:ltä. Huomaa, ettei vientirajoitusten alaisia tai salaisia tietoja saa koskaan siirtää pilvipalveluihin. Kysy neuvoa [export compliance -vastaavaltasi](#).

TEKOÄLYN VASTUULLINEN KÄYTTÖ

Honeywell on sitoutunut tekoälyn ja generatiivisen tekoälyn vastuulliseen käyttöön, ja noudatamme vastuullisuuden, turvallisuuden, luotettavuuden, oikeudenmukaisuuden, yksityisyyden, immateriaalioikeuksien suojan, avoimuuden ja kestävyysperiaatteita päätöksenteossa kaikessa tekoälyn käytössä Honeywellillä. Vaikka yhtiö kannustaa innovointiin tekoälyä hyödyntäen, sinun on hankittava asianmukaiset hyväksynnit uusille tekoälyn tai generatiivisen tekoälyn käyttötapauksille, kun niitä halutaan käyttää, ja käytettävä vain niitä tekoälytyökaluja, jotka Honeywell tarjoaa työtarkoituksiin.

Lisätietoja antaa

[Honeywellin tekoälyn vastuullisen käytön kehys](#)

[Honeywellin tekoälykäytäntö.](#)



MITÄ JOS?

Haluan käyttää tekoälyä työn apuna esimerkiksi työsähköpostien yhteenvedoon ja luonnosteluun. Voinko tehdä sen? Ja voinko käyttää omaa sähköpostiosoitettani tai tiliäni käyttääkseni julkisia tekoälytyökaluja töissä?

Kannustamme tekoälyn käyttöön innovointiin ja työn tehostamiseen, kunhan käytät Honeywellin hyväksymiä tekoälytyökaluja, kuten Microsoft 365 Copilot. Se auttaa työsähköpostien yhteenvedossa ja luonnostelussa. Muutkin hyväksytyt työkalut, kuten HON GPT:n, löydät **Generatiivisen tekoälyn standardista**. ET saa käyttää julkisia tekoälytyökaluja työtehtäviin etkä kiertää Honeywellin tietoja suojaavia turvakontroleja tai -käytäntöjä esimerkiksi käyttämällä henkilökohtaista sähköpostiosoitetta tai tiliä työtarkoituksiin.

SOSIAALINEN MEDIA JA VERKOSTOITUMISALUSTAT

Sosiaalinen media on muuttanut tapaa, jolla monet meistä jakavat tietoa päivittäin. Sosiaalinen media tarjoaa uusia mahdollisuuksia viestintään ja yhteistyöhön, mutta se tuo mukanaan myös uudenlaisia velvollisuuksia, joita meidän on noudatettava. Sosiaaliseen mediaan luetaan monenlaisia erilaisia verkkosivustoja ja verkkoresursseja. Siihen kuuluvat esimerkiksi yhteisöpalvelut (kuten Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat, YouTube ja LinkedIn), blogit, kuvien ja videoiden jakopalvelut, keskustelupalvelut ja chattihuoneet sekä monet muut. Jos asemasi Honeywellillä edellyttää sinulta julkaisemista Honeywellin edustajana näissä palveluissa, julkaise vain Honeywellin hyväksyttyihin liiketoimintatarkoituksiin liittyviä tietoja sekä tietoja, jotka noudattavat näitä menettelyohjeita ja Honeywellin käytäntöjä. Toimi vastuullisesti omissa sosiaalisen median kanavissasi. Julkaisusi voivat vahingoittaa Honeywellin mainetta. Muista aina suojella hyvää mainettamme. Älä koskaan julkaise luottamuksellisia tietoja Honeywellistä tai kollegoistamme, asiakkaistamme, toimittajistamme tai liikekumppaneistamme tällaisilla sivustoilla.

Lisätietoja antaa

[Sosiaalisen median käytäntö](#)



MITÄ JOS?

Olen innoissani mahdollisesta uudesta hankkeesta Honeywellillä. Haluan jakaa uutisen Facebook-tililläni. Onko tässä ongelmaa?

Kyllä. Honeywellin työntekijät eivät saa jakaa sosiaalisessa mediassa tai muuten luottamuksellista tietoa yhtiön mahdollisista tulevista hankkeista.

Olen innoissani Honeywellin verkkosivustolla esitellystä liikesopimuksesta. Haluan jakaa sen LinkedIn- ja Twitter-tililläni. Mikä on oikea tapa jakaa tämä uutinen sosiaalisessa mediassa?

Jos olet merkinnyt Honeywellin työnantajaksesi ja mainitset julkaisussa suhteesi Honeywelliin, voit jakaa linkin Honeywell.com-sivuston artikkeliin. Voit myös jakaa Honeywellin virallisissa ulkoisissa kanavissa näkyviä julkaisuja.

Luin netistä artikkelin, joka sisälsi virheellistä tietoa Honeywellin tuotteista. Haluaisin kirjoittaa nopeasti kommenttiosioon vastineen, jossa korjaan väitteen. Onko se tarkoituksenmukaista?

Sinulla ei ole valtuuksia puhua Honeywellin puolesta. Sen sijaan sinun tulee ilmoittaa asiasta esimiehellesi ja viestintätiimille, jotka päättävät, reagoidaanko artikkeliin ja miten se tehdään.



SISÄPIIRIKAUPPA

Honeywellin käytäntö säätelee työntekijöiden ja muiden sisäpiiritiedon haltijoiden toimintaa ja kieltää sisäpiirikaupan. Saatat Honeywellillä työskennellessäsi saada tietoosi Honeywelliä tai muuta yritystä koskevaa olennaista sisäpiiritietoja, joka ei ole vielä julkista. Tällaisten tietojen käyttäminen tai välittäminen muille taloudellisen tai muun henkilökohtaisen hyödyn saavuttamiseksi rikkoo sisäpiirikauppaa koskevaa käytäntöämme. Lisäksi se saattaa rikkoa arvopaperilainsäädäntöä. Lainsäädännössä kielletään olennaista sisäpiiritietoa omaavilta tahoilta kaupankäynti yrityksen osakkeilla tai muilla arvopapereilla sekä tällaisen tiedon luovuttaminen toisille, jotka saattaisivat käydä arvopaperikauppaa. Tällaisten lakien rikkominen voi johtaa siviili- ja rikosoikeudellisiin seuraamuksiin.

ESIMERKKEJÄ OLENNAISESTA SISÄPIIRITIEDOSTA

”Olennainen sisäpiiritieto” on tietoa, joka ei ole yleisesti sijoittavan yleisön saatavilla ja jonka paljastamisen voi kohtuudella odottaa vaikuttavan arvopaperin hintaan tai päätökseen ostaa, myydä tai pitää arvopaperi. Olennaista sisäpiiritietoa saattavat olla julkistamattomat tulostiedot, fuusiot, yrityskaupat ja yritysjärjestelyt, tärkeän oikeudenkäynnin ratkaisu, muutokset yrityksen hallinnassa ja ylimmässä johdossa sekä merkittävä kyberturvallisuustapahtuma. Tämä esimerkkiluettelo ei ole kaikenkattava, ja olennaista sisäpiiritietoa saattaa esiintyä muiden, tässä luettelemattomien tapahtumien yhteydessä. Katso [sisäpiirikauppoja koskevasta käytännöstämme](#) tarkempaa tietoa olennaisesta sisäpiiritiedosta.

Vältät rikkomasta sisäpiirikauppoja koskevaa käytäntöämme sekä arvopaperilainsäädäntöä seuraavasti:

- ÄLÄ osta tai myy minkään yrityksen osakkeita tai suosittele minkään yrityksen, mukaan lukien Honeywellin, osakkeiden ostamista tai myyntiä suoraan tai perheenjäsenten tai muiden henkilöiden tai yhteisöjen kautta, jos sinulla on olennaista sisäpiiritietoa kyseisestä yrityksestä.
- ÄLÄ välitä olennaista sisäpiiritietoa muille yhtiön ulkopuolisille, ellei se ole yhtiön liiketoiminnan kannalta välttämätöntä ja tieto välitetään luottamuksellisenä.

Tietyillä henkilöillä on roolinsa vuoksi olennaista sisäpiiritietoa. Näitä henkilöitä (hallituksen jäsenet, johtoasemassa työskentelevät sekä muut rahoitukseen ja muuhun näkymien ennakkointiin osallistuvat avainhenkilöt) kutsutaan sisäpiiriläisiksi. Heitä koskevat muita tiukemmat säädökset (kuten ennakkoselvitykset ja hyväksyntä), jotka on kuvattu tarkemmin [sisäpiirikauppoja koskevassa käytännössä](#).

Jos sinulla on olennaista sisäpiiritietoa yrityksestä (mukaan lukien Honeywell), saat käydä kauppaa kyseisen yrityksen arvopapereilla vasta sitten, kun hallussasi olevat tiedot on julkaistu kaikille sijoittajille asianmukaisia tiedotuskanavia pitkin.

Jos sinulla on kysyttävää tai tarvitset opastusta tällä alalla, ota yhteyttä lakiosastoon.

YHTENÄINEN HONEYWELL MITEN KOHTELEMME ASIAKKAITAMME

Molempia osapuolia hyödyttävien suhteiden rakentaminen asiakkaidemme kanssa on tärkeää menestyksellemme yrityksenä. Tällaisten suhteiden ylläpitäminen edellyttää sitä, että tarjoamme laadukkaita ja turvallisia tuotteita sekä noudatamme lakia kaikessa toiminnassa sekä yksityisen että julkisen sektorin asiakkaiden kanssa.





LAADUKKAIDEN TUOTTEIDEN JA PALVELUIDEN TARJOAMINEN

Pyrimme tarjoamaan tuotteita ja palveluita, jotka täyttävät tai ylittävät asiakkaidemme vaatimukset koskien laatua, luotettavuutta ja vastinetta rahalle.

Meidän odotetaan noudattavan kaikkia työhömmme soveltuvia laadunvalvontastandardeja. Tämä koskee kaikkia soveltuvia lakeja sekä säädöksiä ja sisäisiä valvontamenetelmiä, jotka takaavat tuotteiden turvallisen ja laadukkaan valmistamisen. Lisäksi meidän odotetaan noudattavan kaikkia sopimusvelvoitteita sekä kunnioittavan aina asiakkaiden toiveita ja vaatimuksia.

Sen lisäksi, että pidämme itseämme vastuullisina laadukkaista tuotteista ja palveluista, meidän on myös pidettävä toimittajamme ja muut liikekumppanimme vastuussa meille tarjoamiensa tuotteiden ja palveluiden laadun varmistamisesta.

MITÄ JOS?

Löysin mahdollisen tuoteturvallisuusongelman rutiinituotantolinjan testauksen aikana. Pitäisikö minun puhua tästä, vaikka en tiedä kaikkia yksityiskohtia?

Kyllä. Mahdollisesti vaarallisten tuotteiden valmistus ja myynti voi johtaa loukkaantumiseen. Sinun tulee ilmoittaa ongelmasta välittömästi, vaikka et olisi varma, onko se ongelma. Sinun tulee ilmoittaa asiasta esimiehellesi, laadunvalvontavastaavalle tai työsuojeluedustajalle mahdollisimman pian. Jos uskot, että huolenaiheitasi ei oteta riittävästi huomioon, sinun tulee ilmoittaa huolenaiheesta lakiosastolle tai Access Integrity Helpline -palvelun kautta, kuten kohdassa "[Ilmoituskanavat](#)" on käsitelty.

AVOIN JA REHELLINEN YRITYSTOIMINTA

Toimintamme markkinoilla ratkaisee, millainen maine meillä on. Kun kilpailemme tuotteidemme ja palveluidemme laadulla, pidämme yllä Honeywellin mainetta. Emme koskaan pyri rajoittamaan kilpailijoidemme kilpailumahdollisuuksia vilpillisillä tai petollisilla tavoilla.

Emme koskaan kilpaile epäreilusti. Tämä tarkoittaa sitä, että emme anna vääriä tietoja tuotteidemme ja palveluidemme laadusta, ominaisuuksista tai saatavuudesta. Emme myöskään väheksy kilpailijoidemme tuotteita ja palveluita tai esitä niistä valheellisia väittämiä. Pyrimme voittamaan liiketoimintaa tuotteidemme ja henkilöstömme laadun perusteella, emme sopimattomilla keinoilla.

EI YRITYSLAHJONTAA EIKÄ SOPIMATTOMIA MAKSUJA VIRANHALTIOILLE

Emme saa pyytää, antaa tai vastaanottaa lahjuksia tai muita laittomia maksuja. Meidän täytyy tehdä kaikkemme, ettei synny vaikutelmaa sopimattomasta toiminnasta. Yrityslahjonta tarkoittaa yleisesti ottaen mitä tahansa tilannetta, jossa Honeywellin työntekijä tai joku Honeywellin puolesta toimiva tarjoaa tai antaa jotakin arvokasta tarkoituksenaan vaikuttaa sopimattomasti liiketoimiin tai päätöksiin. Lahjonnaksi voidaan katsoa mikä tahansa tilanne, jossa työntekijä saa sopimatonta henkilökohtaista etua vastineeksi siitä, että hän Honeywellin eduksi ryhtyy tai jättää ryhtymättä joihinkin toimiin. Honeywell ei hyväksy minkäänlaista yrityslahjontaa – riippumatta siitä, onko se suoraa vai välikäden kautta tapahtuvaa.

Yrityslahjontakiellon lisäksi noudatamme kaikkia korruption vastaisia lakeja, jotka kieltävät sopimattomat maksut viranomaisille. Sopimattomia maksuja ovat suorat ja epäsuorat maksut ja voitelurahat sekä maksun tai muun arvokkaan tarjoaminen, lupaaminen tai

valtuuttaminen viranhaltijalle siinä tarkoituksessa, että tämä vaikuttaisi viranomaispäätöksiin tai toimiin, joiden avulla liikesuhde käynnistyisi tai jatkuisi tai muuten saataisiin etua liiketoimissa. Sopimaton maksu voi olla käteistä, lahjoja tai ylenpalttista kestitystä.

Viranhaltijoiksi katsotaan valtion virastojen, kansainvälisten organisaatioiden ja poliittisten puolueiden edustajat, valtion omistamien yritysten työntekijät ja jopa valtion hallitsemien tai osittain hallitsemien yritysten työntekijät.

Honeywell kieltää kaikki sopimattomat maksut viranhaltijoille. On tärkeää muistaa, että lahjonta tai edes vaikutelma siitä saattaa asettaa sinut ja yrityksemme rikosoikeudelliseen vastuuseen.

Älä koskaan palkkaa ketään ulkopuolista tahoa suorittamaan sopimatonta maksua viranhaltijalle tai osallistu rahansiirtoon, jossa epäilet ulkopuolisen tahon suorittavan tällaisia maksuja. Tällainen toiminta rikkoo menettelyohjeitamme ja korruption vastaisia lakeja. Kaikki ulkopuoliset tahot on tarkistettava asianmukaisesti ennen toimeksiannon antamista.

Aiheeseen liittyvistä huolista on kerrottava asianmukaisia kanavia käyttäen, esimerkiksi suoraan oman alueen vaatimustenmukaisuusosastolle.

Lisätietoja antaa

[Korruption vastainen käytäntö](#)

ja menettelyohjeen kohta [Lahjat ja kestitys](#).

MITÄ JOS?

Haluaisin nimittää Sales Rep Co:n myyntiedustajaksi auttamaan Honeywelliä saamaan projekteja öljy- ja kaasuteollisuuden parissa. Saan selville, että Sales Rep Co:n omistaja on myös hallituksen jäsen valtion öljy- ja kaasuyhtiössä, joka on potentiaalinen avainasiakas. Mielestäni tämä on hieno tilaisuus Honeywellille, koska omistajalla olisi pääsy kaikille asiakkaan tasoille. Pitäisikö minun olla varuillani asiassa?

Kyllä, tilanteessa saattaa muodostua eturistiriita, kun Sales Rep Co:n omistajan viralliset tehtävät ja velvoitteet Honeywellillä limittyvät. Sinun on välittömästi otettava yhteyttä vaatimustenmukaisuusosastoon. Lisäksi Honeywell kieltää myyntiedustajien provisiopalkkauksen, paitsi jos (i) paikallinen lainsäädäntö vaatii sitä ja (ii) vaatimustenmukaisuusosasto hyväksyy sen.

Odotan pääsyä maahan, kun maahanmuuttoviranomainen pyytää minulta ”lahjoitusta” viisumini käsittelyä varten. Olen kuullut, että tämä on normi, ja matkailijat maksavat pienen summan nopeuttaakseen prosessia. Maksan virkamiehelle voitelurahan, ja hän leimaa passini. Voinko hakea Honeywelliltä tämän kulun korvaamista?

Ei, tässä tapauksessa henkesi ei ollut vaarassa, joten sinun ei olisi pitänyt maksaa etkä voi vaatia rahoja takaisin Honeywelliltä. Honeywell on kieltänyt voitelumaksut ja maksut virkailijoille rutiinihakemusten jouduttamiseksi, ellei työntekijän henki ole vaarassa. Tällaiset maksut rikkovat useimpien maiden korruptiontorjuntalakeja. Tällaisissa tilanteissa Honeywellin työntekijöiden tulee ottaa yhteyttä Global Security- tai vaatimustenmukaisuusosastoon.

KANSAINVÄLISTEN KILPAILULAKIEN NOUDATTAMINEN

Reilu kilpailu takaa terveet markkinat. Lisäksi se takaa asiakkaillemme parhaat ja innovatiivisimmat tuotteet sekä palvelut edullisimpiin hintoihin. Jotta Honeywell voi kilpailla rehellisesti ja laillisesti, meidän kaikkien on noudatettava kaikkien niiden maiden kilpailulakeja, joissa toimimme. Jos kilpailulait liittyvät toimenkuvaasi, sinun on tunnettava soveltuvat kilpailulait ja noudatettava niitä kaikissa tilanteissa.

Kilpailulait ovat usein monimutkaisia. Usein ne kieltävät keskustelun kilpailijoiden kanssa mistä tahansa aiheesta, joka liittyy kaupankäynnin rajoittamiseen. Tällaisia aiheita ovat esimerkiksi (tämä ei ole kattava luettelo) hintasopimukset, tarjouskilpailun sopiminen sekä markkinoiden ja asiakkaiden jakaminen. Et saa keskustella mistään tällaisesta aiheesta kilpailijoiden kanssa. Jos jokin kilpailija yrittää keskustella tällaisesta aiheesta kanssasi, sinun on lopetettava keskustelu välittömästi. Lisäksi sinun tulee ilmoittaa kaikki tällaiset tapaukset omalle esimiehellesi, joka auttaa sinua lakiasiainosaston konsultoinnissa. Jos osallistut alan tapahtumaan tai tilaisuuteen, jossa on paljon saman alan edustajia, muista olla varovainen keskustellessasi kilpailijoiden kanssa.

Kilpailulait kieltävät viralliset tai epäviralliset kilpailua rajoittavat sopimukset toimittajien, jakelijoiden ja asiakkaiden kanssa. Tällaisia sopimuksia voivat olla esimerkiksi oheistuotesopimukset,

jälleenmyyntihintasopimukset sekä sopimukset, jotka kieltävät tietyille asiakkaille myymisen tai tietyiltä toimittajilta ostamisen.

Kilpailulainsäädäntö kieltää suorat ja epäsuorat, viralliset ja epäviralliset työntekijöiden palkkoja tai etuisuuksia rajoittavat sopimukset yhtiöiden välillä. Näin ollen meidän on vältettävä palkkatietojen luovuttamista muille yrityksille, joiden kanssa kilpailemme työntekijöistä. Emme myöskään voi sopia muiden yritysten kanssa, että olemme houkuttelematta tai palkkaamatta toistemme työntekijöitä. Jos olet epävarma, rikkooko tällainen tiedonvaihto tai rekrytointikielto lakia, ota yhteyttä lakiasiainosastoon.

Saatomme työme oheessa saada tietoomme tietoja kilpailijoista asiakkailtamme tai muista julkisista lähteistä. Näiden tietojen käsittelyssä tulee olla erityisen varovainen, sillä niitä on aina käsiteltävä yrityksen käytännön mukaisesti.

Ota huomioon, että kilpailulakien rikkomuksilla saattaa olla ankaria seuraamuksia sekä rikkomuksiin syyllistyville että yritykselle.

Lisätietoja antaa

Kartellilakeja koskeva käytäntö. Jos sinulla on kysyttävää, kysy neuvoa lakiosastoltamme, ennen kuin toimit.

MITÄ JOS?

Ystäväni työskentelee Honeywellin kilpailijalla. Hän paljastaa minulle yrityksensä aikomuksen nostaa sellaisten tuotteiden hintoja, jotka kilpailevat suoraan Honeywellin kanssa. Arvelen tämän tiedon tärkeäksi Honeywellin tuleville liiketoimintapäätöksille. Mitä minun pitäisi tehdä?

Sinun tulee lopettaa keskustelu välittömästi ja toimittaa kirjallinen yhteenveto lakiosastolle. Keskustelu kilpailijoiden kanssa julkistamattomista, kilpailun kannalta sensitiivisistä tiedoista voi luoda vaikutelman laittomasta kilpailun rajoittamisesta yritysten välillä, millä voi olla vakavia seurauksia kaikille osapuolille. Se voidaan tulkita salaliitoksi.

LASKUTUKSEN OIKEELLISUUS

Maineemme markkinoilla on yhtiön kriittinen voimavara. Siksi meidän onkin eroteltava kaikissa asiakkaille lähetettävissä laskuissa tarkasti heille myytyjen tuotteiden tai palveluiden myyntihinnat ja muut myyntiehdot. Meidän kaikkien vastuulla on pitää tarkat ja kattavat tiedot toiminnastamme, jotta Honeywell voi toimia tällä tavalla. Älä koskaan väärennä mitään tietoja – työaikalomaketta, kuluraporttia, myyntilukuja tai testaus- ja laadunvalvontatuloksia tai mitään muitakaan työhön liittyviä tietoja tai asiakirjoja – tai tee virheellisiä tai keksittyjä merkintöjä Honeywellin asiakirjoihin ja tietoihin.

ASIAKKAAN LUOTTAMUKSELLISTEN TIETOJEN VARJELU

Asiakkaamme saattavat ajoittain luovuttaa meille luottamuksellista tietoa, jotta voimme tarjota heille tuotteita ja palveluita. Meillä on vastuu käyttää, säilyttää ja suojata näitä tietoja kaikkien soveltuvien lakien edellyttämällä tavalla. Meidän on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin näiden tietojen suojaamiseksi. Lisäksi meidän on varmistettava, että niitä käytetään vain hyväksyttyihin liiketoimintatarkoituksiin.

YHTEISTYÖ JULKISEN SEKTORIN ASIAKKAIDEN KANSSA

Joidenkin meistä on työssämme solmittava sopimuksia julkisen sektorin ja valtio-omisteisten yhtiöiden kanssa. Näissä tapauksissa meidän on tunnettava kaikki sovellettavat yrityskäytännöt sekä lait, säädökset ja määräykset, jotka koskevat yhteistyötä julkisen sektorin asiakkaiden kanssa, sekä noudatettava niitä kaikkia. On tärkeää muistaa, että nämä säännöt ja vaatimukset voivat olla tiukempia ja monimutkaisempia kuin yksityisen sektorin vastaavat.

Siksi meidän on aina toimittava rehellisesti ja vilpittömästi, kun yritämme saada sopimuksia julkisen sektorin tahoilta. Tämä tarkoittaa osaltaan seuraavia seikkoja:

- Emme saa ryhtyä toimiin, jotka antaisivat Honeywellille epäreilua kilpailuetua (esimerkiksi arkaluonteisten hankintatietojen hankkiminen tai käyttäminen).
- Kaikkien ilmoittamiemme tietojen – mukaan lukien hinnat ja tarjoukset – on oltava tarkkoja ja kattavia.
- Emme saa koskaan tarjota, pyytää, luvata, antaa tai hyväksyä minkäänlaista lahjusta toimiessamme yhteistyössä julkisen sektorin asiakkaan tai mahdollisen asiakkaan kanssa.
- Emme saa koskaan pyytää tai hyväksyä minkäänlaista lahjusta toimittajalta vastineeksi siitä, että meitä suositeltaisiin julkisen sektorin kilpailutuksessa.

- Meidän on käytettävä vain hyvämaineisia konsultteja, myyntiedustajia tai muita riippumattomia alihankkijoita laillisiin liiketoimintatarkoituksiin.

Lisätietoja antaa

menettelyohjeiden luku Ei lahjuksia tai sopimattomia maksuja viranhaltijoille, [Yhdysvaltain valtion virkamiesten liikelahjoja](#) ja [suhteita valtionhallintoon](#) käsittelevät käytännöt sekä [korruption vastainen käytäntö](#).



Kaikkien julkishallinnon asiakkaille toimittamiemme lausuntojen ja tietojen (mukaan lukien toimitila- ja laaturaportit sekä kustannus- ja hintatiedot) on oltava tarkkoja. Ajankäyttö on kirjattava ylös tarkasti ja aikaa on käytettävä vain sellaisiin projekteihin, jotka on meille työksi määritetty. Emme saa veloittaa mistään kustannuksista virheellisesti. Meidän on noudatettava kaikkia sopimuksen ehtoja. Emme saa käyttää mitään julkisen sektorin tahon omaisuutta, laitteita tai tarvikkeita tavoilla, jotka eivät ole soveltuvien lakien tai sopimusten mukaisia.

Meidän on noudatettava kaikkia soveltuvia lakeja ja säädöksiä koskien yhteydenpitoa nykyisiin tai entisiin julkisen sektorin työntekijöihin liittyen mahdollisiin Honeywellin avoimiin työpaikkoihin. Meillä kaikilla on vastuu välttää tällaisia eturistiriitoja. Työtilaisuuksiin liittyviä keskusteluita julkisen sektorin nykyisten tai entisten työntekijöiden kanssa koskevat omat määräyksensä. Nämä säädökset saattavat lisäksi rajoittaa töitä, joita entiset julkisen sektorin työntekijät voivat yrityksemme puolesta tehdä.

Saat lisätietoja [entisten julkisen sektorin työntekijöiden rekrytointia](#) koskevasta käytännöstämme.

Meidän oletetaan suojaavan salaisia ja muita arkaluonteisia tietoja, jotka saamme tietoomme, kun työskentelemme julkisen sektorin asiakkaille. Kuten sopimuksemme julkisen sektorin asiakkaiden kanssa sekä muut soveltuvat määräykset edellyttävät, annamme tällaiset tiedot käytettäväksi vain sellaisille henkilöille, jotka

tarvitsevat niitä työssään ja joilla on tarvittava lupa tähän julkisen sektorin asiakkaalta tai muulta vastaavalta taholta. Emme saa jakaa, levittää tai paljastaa turvallisuusluokiteltuja tai muuten arkaluonteisia viranomaistietoja tavalla, joka rikkoisi viranomaissopimustemme ehtoja.



YHTENÄINEN HONEYWELL MITEN KOHTELEMME TOIMITTAJIAMME

Honeywellin toimittajat ovat kumppaneitamme jatkuvassa pyrkimyksessämme saavuttaa asiakastyytyväisyys. Niiden tarjoamien materiaalien, tavaroiden ja palvelujen korkea laatu on suoraan yhteydessä Honeywellin tuotteiden laatuun, luotettavuuteen, arvoon ja nopeaan toimitukseen asiakkaillemme.



PYRIMME PITKÄAIKAIISIIN TOIMITTAJASUHTEISIIN

Pyrimme solmimaan toimittajiemme kanssa pitkäaikaisia yhteistyösuhteita. Käytämme toimittajien valinnassa vain laillisia liiketoimintaan liittyviä ehtoja ja perusteita. Yrityksemme solmii edustus- tai toimittajasopimuksia vain sellaisten yritysten kanssa, joiden uskomme toimineen aina lainmukaisesti ja jotka ovat sitoutuneet toimimaan rehellisesti. Emme myöskään koskaan pyri hyötymään toimittajista käyttämällä luottamuksellisia tietoja väärin, esittämällä olennaisia faktoja virheellisesti tai muin epäreiluin keinoin.

Honeywell sallii toimittajien kilpailla reilusti tuotteidensa sekä palveluidensa laadulla. Toimittajat ja potentiaaliset toimittajat eivät voi vaikuttaa meihin lahjoilla tai muilla palveluksilla. Satunnainen ateria tai kestitys kuitenkin kuuluu normaaliin liikesuhteeseen. Tällaiset tapahtumat sallitaan, kunhan seuraavat ehdot täyttyvät:

- Toimittajan edustaja osallistuu itsekin tilaisuuteen.
- Kestitys ei ole liiallista.
- Kestitys on paikallisten lakien mukaista ja näiden menettelyohjeiden sallimaa.

Kun siihen on käytännössä tilaisuus, kestityksen tulisi olla vastavuoroista.

Lisätietoja antaa

menettelyohjeen kohdat [Lahjat ja kestitys](#) ja [Yhteistyö julkisen sektorin asiakkaiden kanssa](#).

TOIMITTAJIEN OMAISUUDEN JA RESURSSIEN SUOJELU

Käsitlemme toimittajien luottamuksellisia tietoja yhtä huolellisesti kuin Honeywellin omia luottamuksellisia tietoja. Emme toisinnalla tai kopioi toimittajien meille tarjoamia ohjelmistoja emmekä sisällytä niitä itse kehittämiimme ohjelmistoihin, ellei meillä ole käyttöoikeuden tähän nimenomaisesti antamaa lupaa.



YHTENÄINEN HONEYWELL MITEN KOHTELEMME OSAKKEENOMIS- TAJIAMME

Me Honeywellillä pyrimme joka päivä rakentamaan arvoa osakkeenomistajille, jotka ovat luottaneet yhtiöömme ja meihin jokaiseen. Tähän tavoitteeseen päästäksemme ja tuottaaksemme osakkeenomistajille lisäarvoa meidän on toimittava liiketoiminnassa läpinäkyvästi sekä rehellisesti.



REHELLISET JA PAIKKANSAPITÄVÄT TIEDOT JA YRITYSASIAKIRJAT

Osakkeenomistajat luottavat siihen, että pidämme tiedot ja yritysasiakirjat ajan tasalla ja paikkansapitävinä. Nämä tiedot ja asiakirjat ovat perusta kaikille julkisille tiedonannoille ja vastaaville, joiden tarkoitus on antaa osakkeenomistajille ja muille kiinnostuneille tahoille tarkka kuva yrityksen toiminnasta ja taloudellisesta tilanteesta. Lisäksi Honeywell käyttää näitä tietoja sekä asiakirjoja yrityksen toiminnan analysointiin sekä tärkeiden liiketoimintapäätösten tekemiseen.

Meillä jokaisella on moraalinen ja laillinen velvollisuus varmistaa, että yrityksen asiakirjoihin ja tietoihin kirjaamamme tiedot ovat kattavia, ymmärrettäviä sekä paikkansapitäviä. Tämä koskee esimerkiksi (mutta ei pelkästään) kaikkia tietoja, jotka annamme seuraaviin asiakirjoihin ja tietolähteisiin:

- kirjanpito ja taloudenpitoon liittyvät asiakirjat
- palkanmaksuasiakirjat
- työajan seuranta-asiakirjat
- matkakorvaus- ja kuluraportit
- mittaus-, tuotetestaus- ja suorituskykykirjaukset
- asiakas- ja toimittaja-asiakirjat
- suunnittelu- ja tuotekehitysasiakirjat
- vientiin ja tuontiin liittyvät asiakirjat
- projektien kirjanpito.

Rehellisillä ja tarkkoilla asiakirjoilla sekä tiedoilla on merkittävä vaikutus yrityksen maineeseen. Emme koskaan tee vääriä tai harhaanjohtavia kirjauksia yrityksen asiakirjoihin.

Yritys suorittaa toimintoja vain johdon yleisten ohjeiden tai muiden tilannekohtaisten ohjeiden mukaisesti. Saat lisätietoja [toimivallan delegointia](#) ja [ostolaskujen hyväksymistä](#) koskevista käytännöistä.

MITÄ JOS?

Teen töitä viranomaishankkeessa. Tarvitsen esimiehen hyväksynnän viikoittaiseen työaikalomakkeeseen, mutta esimieheni on lomalla. Voinko hyväksyä työaikalomakkeeni esimieheni puolesta?

Et. Omien työaikalomakkeiden hyväksyminen sekoittaa työroolit ja rapauttaa työnjohtoa. Esimiehesi on annettava hyväksyminen sijaisen tehtäväksi poissaolonsa ajaksi.

Minun on käsiteltävä ostotilaus, joka hintansa vuoksi vaatii ylimmän johdon hyväksyntää. Voinko jakaa laskun, jotta pääsen järjestelmän läpi nopeasti?

Et. Kaikki tapahtumat on suoritettava ostolaskujen hyväksymisohjeen mukaisesti ja niiden on oltava hankinnan luonteen mukaisia. Et saa jakaa ostotilausta osiin.

Autan kehittämään uutta teknologiaa sotilaslentokoneisiin. Honeywellin asiakas tarvitsee sertifikaatin siitä, että uusi teknologia täyttää vaaditut tekniset standardit. Voinko antaa asiakkaalle ennen työn valmiiksi saamista sertifikaatin siitä, että teknologia täyttää vaaditut standardit?

Et. Jokaisen Honeywellin lausunnon on oltava paikkansapitävä antohetkellä. Tämä koskee myös teknisiä standardinmukaisuusvakuutuksia.

Asiakasvastaavilla on vaikeuksia päästä myynnin kvartaalitavoitteisiin. Heille on tulossa tilauksia, mutta asiakas ei ole vielä valmis toimituksiin. Voivatko he laskuttaa asiakasta saadakseen myynnin tälle neljännekselle ja viivästyttää lähetystä, kunnes asiakas on valmis vastaanottamaan sen?

Eivät. Myynnin kirjaaminen, vaikka toimitusta viivästetään, voi joissakin tilanteissa olla aiheellista. Mutta tässä tapauksessa asiakasvastaavat haluisivat laskuttaa asiakasta ilman toimitusta saadakseen myynnin näyttämään suuremmalta, mikä ei sovi.

TALOUSTIETOJEN JULKISTAMINEN JA PETOKSET

Kirjanpitoon ja taloushallintoon liittyvissä tehtävissä toimivilla on erityinen vastuu varmistaa, että yrityksen tilinpäätöslaskelmat pitävät paikkansa. Koska Honeywell on julkinen Yhdysvalloissa toimiva yritys, sen on julkaistava tietyt taloudelliset raportit ja muut tiedot Yhdysvaltain valvontaviranomaisille. On erittäin tärkeää, että kaikki tällaiset tiedot toimitetaan ajoissa ja paikkansapitävinä. Siksi sinun on – jos sinulla on näihin tietoihin sekä asiakirjoihin liittyviä vastuuta – noudatettava kaikkia tällaisiin raportteihin ja tietoihin liittyviä lakeja sekä määräyksiä. Lisäksi sinun on noudatettava kaikkia tähän liittyviä Honeywellin omia sisäisiä määräyksiä ja säädöksiä. Yhtiö ja osalliset voivat joutua lain edessä vastuuseen virheellisistä, puutteellisista ja myöhästyneistä tiedoista ja kirjauksista.

Kaikki henkilöt, joiden todetaan osallistuneen taloudelliseen petokseen, joutuvat kurinpitotoimenpiteiden kohteeksi sekä saattavat joutua vastaamaan siviili- ja rikosoikeudellisiin syytteisiin. Jos epäilet kirjanpitoon tai tilintarkastuksiin liittyviä väärinkäytöksiä tai ongelmia, ilmoita niistä välittömästi. Honeywell ei hyväksy kostotoimenpiteitä siitä, että joku sen edustaja tai työntekijä on hyvässä uskossa ilmoittanut todellisista tai epäilyistä kirjanpitoon tai rahoitukseen liittyvistä väärinkäytöksistä tai rikkomuksista.

RAHANPESUN TORJUNTA

Rahanpesu on prosessi, jossa rikollisesta toiminnasta saatu omaisuus (varat, voitto tai muu) muunnetaan varoiksi, jotka näyttävät rehellisesti ansaituilta ja joita voidaan siirrellä rahoitusjärjestelmässä herättämättä epäilyksiä. On tärkeää huomata, että toiminta ei rajoitu käteismaksuihin. Monimutkaisilla rahansiirroilla voidaan piilottaa rikollisen toiminnan, kuten terrorismin, huumekaupan, lahjonnan ja petosten rahoitusta. Tällaisiin toimiin osallistuminen rapauttaa integriteettiämme, vahingoittaa mainettamme ja voi altistaa Honeywellin ja yksittäiset henkilöt ankarille seuraamuksille.

Yhtiömme kieltää tietoisien osallistumisen rahanpesua edistäviin liiketoimiin. Ryhdymme toimiin havaitaksemme ja estääksemme liiketoimien tekemisen huonomaineisten vastapuolten kanssa ja osallistumisen epäilyttäviin tai laittomiin rahansiirtoihin ja maksuihin. Honeywell on sitoutunut noudattamaan rahanpesun vastaisia lakeja kaikkialla maailmassa. Se ryhtyy liiketoimiin vain hyvämaineisten osapuolten kanssa, joiden liiketoiminta ja rahansiirrot ovat lainmukaisia.

Lisätietoja antaa

[Rahanpesun vastainen käytäntö.](#)

TILINTARKASTUKSET JA TUTKINNAT

Meillä kaikilla on vastuu tehdä yhteistyötä sisäisiä ja ulkoisia tilintarkastuksia tai muita tutkintoja suorittavien henkilöiden kanssa. Tämä tarkoittaa, että meidän on annettava tilintarkastajille ja tutkijoille tiedot, joihin heillä on oikeus, sekä vaalittava tutkinnan luottamuksellisuutta. Lisäksi emme saa yrittää häiritä tutkimuksia tai vaikuttaa niihin sopimattomasti. Kieltäytyminen yhteistyöstä tai puutteellinen yhteistyöhalukkuus Honeywellin sisäisen tai julkisen sektorin tutkinnan yhteydessä tai totuudesta lipsuminen annettaessa todistajanlausuntoa tällaisessa tutkinnassa voi johtaa kurinpidollisiin toimenpiteisiin tai jopa työsuhteen irtisanomiseen. Jos sinulla on kysyttävää siitä, mitä tietoja tutkijat pyytävät ja mihin heillä on oikeus, ota yhteys lakiasiainosastoon tai sisäiseen tarkastusosastoon. Jos viranomainen ottaa sinuun yhteyttä tutkintaan liittyen, sinun on otettava yhteys lakiasiainosastoon mahdollisimman pian ennen toimia. Lakiasiainosasto on sisäisen tutkinnan tai tilintarkastuksen ensisijainen valvoja, kun siihen liittyy viranomaistutkinta tai oikeudenkäynti.

ARKISTONHALLINTA

On yhteinen vastuumme säilyttää Honeywellin liiketoimintatietoja niin kauan kuin se on tarpeen liiketoimintatarkoituksiin tai pidempään, jos laki, verotus, sääntely tai muut standardit sitä edellyttävät. Lisäksi meidän kaikkien on tiedettävä, milloin ja miten tällaiset kirjaukset voidaan hävittää asianmukaisesti. Työntekijöiden on noudatettava kaikkia [arkistointikäytäntöön](#) kirjattuja sääntöjä. [Arkistointikäytäntöön](#) sisältyy säilytyskäytäntö, joka antaa ohjeet siihen, miten kauan mitkin tietueita on säilytettävä. Honeywell kannustaa työntekijöitä tarkistamaan omat arkistonsa aika ajoin ja hävittämään vanhentuneet asiakirjat [arkistointikäytäntöä](#) noudattaen. Vanhentuneiden asiakirjojen hävittäminen käytännön mukaisesti säästää arkistointikuluja, mutta siinä on ehdottomasti noudatettava asiakirjojen tuhoamista koskevia sääntöjä.

Jos tiedät, että hallussasi on asiakirjoja, jotka voivat olla olennaisia oikeusjutussa tai viranomaistutkinnassa, älä muokkaa, salaa tai tuhoa niitä. Joissain tapauksissa lakiasiainosasto saattaa pyytää sinua säilyttämään asiakirjoja, jotka muutoin tuhottaisiin Honeywellin [arkistointikäytännön](#) nojalla. Noudata näissä tapauksissa lakiasiainosaston ohjeita.

Mikä tahansa Honeywellin toimipiste voi vastaanottaa kiireellisiä ja tärkeitä juridisia viestejä, liikeviestejä ja muuta kirjeenvaihtoa. Kaikkien Honeywellin työntekijöiden on

huolehdittava siitä, että viestit avataan, luetaan ja käsitellään ajallaan toimitustavasta riippumatta. Jos saat tietää Honeywelliin liittyvästä todellisesta tai mahdollisesta oikeuskäsittelystä tai tutkimuksesta, sinun on ilmoitettava siitä välittömästi lakiosaston jäsenelle, ja sinun on tehtävä se ennen kuin otat yhteyttä kolmanteen osapuoleen.

VINKKI

Jos saat minkä tahansa luonteeltaan juridisen ilmoituksen työpostiin, työ sähköpostiin tai muulla tavoin, sinun on ilmoitettava siitä välittömästi lakiasiainosastolle ja/tai esimiehellesi toimenpiteitä varten.

MEDIAN JA ANALYYTIKOIDEN TIEDUSTELUT JA YLEISÖTILAISUUDET

Pyrimme antamaan medialle, rahoitusanalyytikoille sekä muulle yleisölle selkeitä ja tarkkoja tietoja. Tämä auttaa meitä säilyttämään rehelliset suhteet ulkoihin sidosryhmiimme, mikä puolestaan vahvistaa yrityksemme mainetta. Koska tietojen tarkkuus on ensiarvoisen tärkeää, vain tietyillä henkilöillä on lupa välittää tietoa medialle, rahoitusanalyytikoille ja sijoittajayhteisölle Honeywellin edustajina. Jos saat mediaalta tietopyynnön, lähetä se edelleen yrityksen viestintäosastolle. Jos saat pyynnön rahoitusanalyytikolta tai sijoittajayhteisön

edustajalta, älä vastaa pyyntöön itse vaan välitä se sijoittajasuhteista vastaavalle osastolle käsiteltäväksi.

Jos Honeywellin työntekijä on halukas esittelemään Honeywellin tuotetta, järjestelmää, toimintatapaa, tutkimusta tai omaa työtään alan konferenssissa tai muussa tilaisuudessa, hänen on hankittava siihen ennalta lupa suoralta esimieheltään ja lakiasiainosastolta. Esitelmien on (i) noudatettava yhtiön brändistandardeja, (ii) noudatettava yhtiön sijoittajasuhdeviestinnän linjaa, (iii) noudatettava yhtiön strategiaa ja (iv) ne eivät saa ilmaista salassa pidettävää tai patentilla suojattua tietoa. Erikseen on saatava hyväksyntä esitykselle, joka sivuaa kyberturvallisuutta tai ympäristö-, yhteiskunta- ja hallintoasioita (ESG).

Lisätietoja antaa

[Ulkoisen viestinnän käytäntö](#)

YHTENÄINEN HONEYWELL MITEN KOHTELEMME YHTEISÖJÄ JA MAAPALLOA

Kasvaaksemme yrityksenä meidän on työskenneltävä sen eteen, että meillä on positiivinen vaikutus meitä ylläpitäviin yhteisöihin. Meidän on tehtävä työtä kunnioittaaksemme ja suojellaksemme paitsi yhteisöjä, joissa asumme ja työskentelemme, myös planeettamme ja sen asukkaita.



YMPÄRISTÖNSUOJELU

Olemme sitoutuneet terveyteen, turvallisuuteen ja ympäristöön sekä sosiaaliin näkökohtiin yhteisöissä, joissa toimimme. Osana tätä sitoumusta toimimme seuraavasti:

- Minimoimme toimintamme ympäristövaikutukset pyrkimällä estämään sairauksia, loukkaantumisia sekä saastumista.
- Tuemme ja kehitämme mahdollisuuksia kestävä kehityksen profiilimme laajentamiseen parantamalla energiaan, polttoaineeseen ja veteen liittyvää tehokkuutta, parantamalla turvallisuutta sekä pienentämällä saastepäästöjä.
- Olemme sitoutuneet noudattamaan kaikkia terveyteen, turvallisuuteen ja ympäristönsuojeluun liittyviä laillisia vaatimuksia ja muita vaatimuksia kaikissa toimipisteissämme.
- Sitouksemme terveyden, turvallisuuden ja ympäristönsuojelun edistämiseen on olennainen osa tuotteiden, prosessien sekä palveluiden suunnittelua ja kehitystä sekä tuotteidemme elinkaarihallintaa.
- Johtamis- ja hallintajärjestelmiimme sisältyy maailmanlaajuinen standardi, joka suojaa sekä ihmisiä että ympäristöä niin tavallisissa tilanteissa kuin hätätilanteissakin.

- Pyrimme tunnistamaan, hallitsemaan ja vähentämään vaaroja ja niihin liittyviä riskejä (työntekijöille ja urakoitsijoille), saasteita ja jätettä aiheuttavia toimenpiteitä sekä resurssien, kuten energian ja veden, tehotonta käyttöä.
- Toimimme avoimesti sidosryhmiämme sekä niitä yhteisöjä kohtaan, joissa toimimme. Pyrimme edistämään lakeja, säädöksiä sekä käytäntöjä, jotka suojaavat ihmisiä.
- Noudatamme yrityksemme omia tiukkoja standardeja niissä maissa, joissa paikalliset lait ovat sallivampia.
- Johtohenkilöstömme sekä yksittäiset työntekijämme ovat sitoutuneet terveyteen, turvallisuuteen ja ympäristöön liittyviin asioihin ja ovat vastuussa omasta panoksestaan tavoitteidemme sekä sitoumustemme saavuttamiseksi.
- Arvioimme edistymistä säännöllisesti ja pyrimme jatkuvasti parempaan.

Jos olet huolissasi työpaikan turvallisuuteen, terveyteen tai ympäristöön liittyvistä seikoista, ota yhteys paikalliseen esimieheesi tai työsuojelu- ja ympäristöasioista, tuotevastuusta ja kestävästä kehityksestä vastaavan osaston edustajaan. Voit myös käydä [HSE-verkkosivustossa](#).



IHMISOIKEUKSIEN KUNNIOITTAMINEN

Honeywell on sitoutunut tukemaan ihmisoikeuksia ja työntekijän oikeuksia globaalissa toiminnassamme ja toimitusketjussamme. Uskomme työntekijöiden oikeudenmukaiseen, arvokkaaseen ja kunnioittavaan kohteluun ja pyrimme varmistamaan, että jokaisen työntekijän ääni tulee kuulluksi. Tämän sitoumuksen pohjana ovat kansainväliset ihmisoikeusperiaatteet, YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat periaatteet, YK:n Global Compact -aloitteen kymmenen periaatetta, Kansainvälisen työjärjestön julistus työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista sekä kaikki sovellettava lainsäädäntö toimintamaissamme.

Menettelyohjeisiin, Honeywellin [ihmisoikeuskäytäntöön](#) ja muihin Honeywellin käytäntöihin on kirjattu ihmisoikeuksia työpaikalla määrittävät standardit liittyen osallisuuteen ja globaaliin ajattelutapaan, työtovereiden kunnioittavaan kohteluun, yhdistymisvapauteen, työsuojeluun, työturvallisuuteen, työaikaan ja palkkaukseen, pakkotyöhön, ihmiskauppaan ja lapsityövoiman käyttöön. Honeywell kunnioittaa ja arvostaa työntekijöidensä erilaisia taustoja, kokemuksia ja ajatuksia. Yhdessä tarjoamme toisillemme osallistavan työympäristön, joka edistää kaikkien työtovereidemme ja liikeympäristömme kunnioittamista. Saat lisätietoja "Toisten kunnioittaminen ja positiivisen työpaikan edistäminen" -osiosta.

Yrityksemme ei hyväksy tai palkkaa lapsityövoimaa. Honeywell ei palkkaa ketään alle 16-vuotiaasta, vaikka paikallinen lainsäädäntö sen sallisikin. Jos paikallinen laki on yrityksen käytäntöjä tiukempi, noudatamme kyseistä lakia. Emme milloinkaan käytä tuotannossamme millään tavalla pakotettua työvoimaa emmekä hyväksy lasten riistoa emmekä ruumiillisia rangaistuksia tai pahoinpitelyä. Honeywell ei hyväksy ihmiskauppaa tai muuta orjatyötä missään muodossa. Emme myöskään koskaan ole missään tekemisissä minkään tahon (esimerkiksi edustajien tai toimittajien) kanssa, joka osallistuu ihmiskauppaan ja orjatyöhön. Honeywell on ottanut käyttöön toimittajien menettelyohjeet, joissa kerrotaan selvästi toimittajiin kohdistuvat odotukset sen varmistamiseksi, että he kohtelevat työntekijöitään arvokkaasti ja kunnioittavasti.

Lisätietoja antaa

[Ihmisoikeuspolitiikka](#)



POLIITTISTEN JA HYVÄNTEKEVÄISYYS-SLAHJOITUSTEN TEKEMINEN

Yrityksemme ymmärtää, että poliittinen prosessi voi rikastuttaa yhteisöjamme monin tavoin. Uskonnonvapaus ja mielipiteenvapaus ovat perusoikeuksia. Meillä on oikeus ilmaista mielipiteitämme suullisesti, kirjallisesti ja piirroksin ilman sensuurin pelkoa. Kun osallistumme tällaiseen toimintaan, meidän tulisi kuitenkin tehdä se omalla ajallamme sekä kustannuksellamme ja varmistua siitä, että toimintamme ei riko näitä menettelyohjeita.

Emme saa käyttää Honeywellin omaisuutta henkilökohtaiseen poliittiseen toimintaan. Emme lisäksi koskaan saa ryhtyä mihinkään poliittiseen toimintaan, ellei tähän ole hankittu lupaa viranomaissuhdeosastolta. Älä koskaan pakota työtovereitasi – etenkin niitä joihin olet esimies- tai alaissuhteessa – tukemaan jotain itse ajamaasi aatetta.

Honeywellin työntekijöillä on oikeus tehdä henkilökohtaisia lahjoituksia kenelle tahansa ehdokkaalle. Työntekijät, jotka ovat Yhdysvaltain kansalaisia tai jotka asuvat pysyvästi Yhdysvalloissa ja jotka täyttävät tietyt lainmukaiset ehdot, ovat kelpuutettuja osallistumaan poliittiseen päätöksentekoon Honeywell International Political Action Committee (HIPAC) -toimikunnassa. Jos haluat selvittää, oletko kelpuutettu

osallistumaan HIPAC-toimikuntaan, ota yhteyttä viranomaissuhdeosastoon tai oman yksikkösi lakiasiainosastoon.

Lobbaustoiminnot ovat erittäin tarkasti säädeltyjä. Siksi emme saa olla missään yhteydessä viranhaltijoihin, jos tarkoituksena on yrittää vaikuttaa lainsäädäntöön, politiikkaan tai muuhun vastaavaan Honeywellin puolesta, ilman viranomaissuhdeosaston lupaa. Lisätietoja antaa [Viranomaissuhteita koskeva käytäntö](#).

Honeywell pyrkii toimimaan kaikessa toiminnassa yhteiskuntavastuullisesti. Yrityksemme tukee usein paikallisissa yhteisöissämme tehtävää hyväntekeväisyystyötä. Honeywell voi osallistua tällaiseen hyväntekeväisyyteen, kunhan johtoporras, lakiasiainosasto sekä paikallisasioista vastaava osasto ovat hyväksyneet hyväntekeväisyyskohteen ja tapahtuman.

Et saa lähettää Honeywellin verkossa sähköposteja kerätäksesi rahaa millekään hyväntekeväisyyskohteelle, jota ei ole hyväksytty, tai liittyen mihinkään varainkeräystilaisuuteen. Lisäksi et saa käyttää Honeywellin varoja, mukaan lukien yrityksen aikaa, henkilökohtaisiin hyväntekeväisyystarkoituksiin.



KANSAINVÄLISEN KAUPAN VALVONTA

Honeywell on sitoutunut noudattamaan kaikkia sovellettavia kauppalakeja. Tämä koskee tuonti- ja vientivalvonta-, kauppa-, pakote- ja boikottikieltolakeja sekä säädöksiä niissä maissa, joissa yritys toimii.

Niillä meistä, jotka käsittelemme tavaroiden ja vientivalvottujen tuotteiden, teknologian ja palveluiden maahantuontia, on velvollisuus ymmärtää ja noudattaa soveltuvia säännöksiä. Tämä koskee tuonti- ja vientilakeja, kauppapakotteita, teknologian valvontasuunnitelmia, vientilisenssien ehtoja ja määräyksiä, jotka voivat koskea tiettyjä yrityksiä tai laitoksia.

VIENTIVALVONTALAIT

Vientirajoituslait koskevat hyödykkeiden, palveluiden ja tekniikan viemistä maasta toiseen. Vientirajoituslaeilla säädellään myös monenlaisten teknologisten tai teknisten tietojen viemistä kansallisten rajojen yli; muun muassa vientirajoitusten alaisia teknisiä tietoja sisältävien tietojen ja teknisten keskustelujen siirtämistä maasta toiseen sähköisesti tietokonejärjestelmissä. Yhdysvaltain vientilait ja -määräykset säätelevät myös vientivalvottujen teknisten tietojen lähettämistä ja/tai jakamista (sähköisesti, suullisesti tai visuaalisesti) ei-yhdysvaltalaisille henkilöille Yhdysvalloissa.



TUONTIVALVONTALAIT

Tavaroiden tuontia säätelevät tuontilait ja -määräykset. Nämä lait takaavat sen, että maahan pääsee vain sallittua tavaraa ja että tuodusta tavarasta maksetaan asianmukaiset verot ja tullimaksut. Honeywellin on pidettävä kirjaa kaikkien tuotujen hyödykkeiden ja nimikkeiden kaupallisesta arvosta sekä alkuperämaasta.

PAKOTTEITA KOSKEVAT LAIT

Kauppapakotelakien ja -säännösten piirissä on erilaisia poliittisia ja taloudellisia toimia. Niillä rajoitetaan kauppaa tai estetään se tiettyihin maihin tai lainkäyttöalueille sekä tiettyjen toimijoiden, alojen ja henkilöiden kanssa tai ilma-alusten tai laivojen kanssa. Yksittäiseen kauppaan voi kohdistua monenlaisia pakotteita: kokonaisvaltaisia pakotteita tiettyä maata/ lainkäyttöaluetta kohtaan, valikoivia pakotteita entiteettejä, henkilöitä ja ilma-aluksia/laivoja kohtaan ja valikoivia rajoitteita rahansiirron rahoitukselle tai toiminnalle. Honeywellin on otettava huomioon kauppapakotteiden vaikutukset, kun se ryhtyy suhteisiinsa kolmansien osapuolten kanssa.

BOIKOTTIKIELTO

Yhdysvaltain boikottikieltolait kieltävät yksityishenkilöitä ja yhteisöjä osallistumasta boikottiin, jota Yhdysvallat ei tue. Boikottikieltolaeilla estetään yhdysvaltalaisyriyten käyttö välineenä muiden maiden ulkopoliitikassa, joka eroaa Yhdysvaltain politiikasta. Honeywell ei osallistu muiden maiden kauppasaartoihin, joita Yhdysvaltain hallinto ei ole hyväksynyt. Jos saamme kauppasaartoon liittyvän pyynnön, emme vastaa pyyntöön vaan ilmoitamme siitä välittömästi osoitteeseen [Antiboycott@ Honeywell.com](mailto:Antiboycott@Honeywell.com) ja liitämme tarvittaessa mukaan oman raporttimme.

Lisätietoja kansainvälisen kaupan valvonnasta antavat

[Vientimääräys-](#), [Tuontimääräys-](#), [Pakote-](#) ja [Boikottikielto](#)-käytäntömme.



MENETTELYOHJEISIIN LIITTYVÄT POIKKEUSLUVAT

Joissakin erittäin rajatuissa tilanteissa Honeywell saattaa katsoa parhaaksi joustaa jostakin näiden menettelyohjeiden kohdasta. Kaikille menettelyohjeiden vastaisille toimille on hankittava lupa etukäteen. Luvan voi myöntää vain Honeywellin toimitusjohtaja tai Senior Vice President and General Counsel. Jos joku Honeywellin hallituksen tai ylimmän johdon jäsen haluaa tällaisen luvan, sille on hankittava etukäteen hallituksen hyväksyntä. Asia on julkistettava heti, kun lait tai säädökset sitä vaativat. Kun erikoislupa myönnetään, hallitus varmistaa, että yritys ja sen osakkeenomistajat on suojattu asianmukaisin toimin.



Honeywell International Inc.

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

Päivitetty elokuussa 2025
© 2025 Honeywell International Inc.

Honeywell