



ÜZLETI MAGATARTÁSI KÓDEX

Honeywell

LEVÉL A VEZÉRIGAZGATÓNKTÓL



Kedves Futureshaper!

A Honeywellnél az Alapelveink jelentik a hajtóerőt minden tevékenységünk mögött. Ezek a tisztesség és etikusság, a munkahelyi tisztelet, a befogadás és sokszínűség, valamint a globális szemlélet és a biztonság mindenekelőtt. Üzleti magatartási kódexünk megfogalmazza azon, az egész vállalatra kiterjedő elkötelezettségünket, hogy betartsuk a Honeywell alapelveit és magatartásformáit, és a legtisztességesebb módon érzünk el sikereket. Vállalatunknál folytatott munkája során az Üzleti magatartási kódex nyújt útmutatást a tisztesség és az etikusság megőrzéséhez.

Dinamikus portfóliónk és Accelerator működési rendszerünk megkülönbözteti a Honeywellt, de a csapatunk elkötelezettsége a vállalat iránt, valamint a vállalat elkötelezettsége a növekedésük és fejlődésük iránt az, ami igazán hozzásegít minket a sikerhez. Ahhoz, hogy erre a sikerre építhessünk, továbbra is a legmagasabb szintű tisztességgel kell eljárunk minden szinten, hogy a vállalatunk és egymás érdekében cselekedjünk. A tisztesség megőrizni márkánk hitelességét, fenntartani a jó hírnevünket, és lehetővé tenni a Honeywell számára a további növekedést és innovációt. Mint Honeywell Futureshaper, ez az Ön legfőbb prioritása.

Tekintse át a Honeywell Üzleti magatartási kódexét, hogy alaposabban megismerje az irányelveinket, és azt, hogy azok hogyan befolyásolják az Ön szerepét. Ha bármilyen kérdése van a Kódexszel kapcsolatban, a feltüntetett csatornákon bármikor kérhet tanácsot.

Aggályaival bármikor forduljon hozzánk bizalommal. A Honeywell nem tűri a kérdéseiket vagy aggályaikat jóhiszeműen megfogalmazó dolgozók elleni hozott megtorló intézkedéseket. Mi több, elvárjuk, hogy amennyiben valamelyik kollégájával kapcsolatban azt tapasztalja, hogy az illető nem tartja be a Kódex előírásait, ezt az észrevételét azonnal jelentse a felsorolt csatornák valamelyikén.

Köszönjük, hogy elkötelezte magát a Honeywellnél a tisztesség és az etikusság fenntartása mellett.

Vimal Kapur

TARTALOMJEGYZÉK

A HONEYWELL ALAPELVEI 5

CSELEKEDJEN a Honeywell hat viselkedési formája szerint....6

BEVEZETÉS A KÓDEXBE..... 8

Amit a Honeywell mindannyiunktól elvár8

Kire vonatkozik a Kódex?..... 10

Közös kötelezettségeink..... 10

A vezetők és a felügyelők további kötelezettségei..... 10

A törvények betartása 11

Tanácskérés 12

Bejelentési csatornák 12

A bejelentések kezelése 13

A Honeywell nem tűri a megtorlást..... 14

EGYSÉGES HONEYWELL: HOGY BÁNUNK EGYMÁSSAL?.....15

Egymás tisztelete és a pozitív munkahely előmozdítása 16

A befogadás és a globális gondolkodásmód felkarolása
a munkahelyen..... 16

Személyes adatok védelme..... 17

Kábítószerrel való visszaélés..... 18

Erőszakmentes munkahely 18

Egészséges és biztonságos munkahely biztosítása..... 19

EGYSÉGES HONEYWELL: HOGYAN KÉPVISELJÜK A LEGJOBBAN VÁLLALATUNK ÉRDEKEIT?20

Az összeférhetetlenség elkerülése 21

Ajándékok és üzleti szórakoztatás..... 21

Pénzügyi érdekek 23

Másodlagos foglalkoztatás 23

Üzleti kapcsolat barátokkal és családtagokkal..... 24

Helytelen alá- és fölérendeltségi viszonyok..... 24

Nem megfelelő személyes előnyök 24

Vállalati lehetőségek 25

A Vállalat tulajdonának és adatainak védelme..... 25

A Honeywell fizikai tulajdona.....	25
A Honeywell bizalmas információi.....	26
A Honeywell szellemi tulajdona.....	27
Mások szellemi tulajdonjogainak tiszteletben tartása.....	27
IT-erőforrások használata.....	28
Az AI felelősségteljes használata	29
Közösségi média és hálózati oldalak.....	30
Bennfentes kereskedelem.....	31
Példák a bennfentes információkra.....	31

EGYSÉGES HONEYWELL: HOGYAN BÁNJUNK ÜGYFELEINKKEL?32

Jó minőségű termékek és szolgáltatások.....	33
Nyílt és őszinte üzletvitel.....	33
Tilos a kereskedelmi megvesztegetés és a kormánytisztviselőknek történő szabálytalan kifizetés.....	33
A nemzetközi versenytörvényeknek való megfelelés.....	35
Pontos számlázási eljárások követése	36
Az ügyfél bizalmas információinak tiszteletben tartása.....	36
Kormányzati ügyfelekkel történő interakció	36

EGYSÉGES HONEYWELL: HOGYAN BÁNUNK BESZÁLLÍTÓINKKAL?38

Célunk a hosszú távú kapcsolat beszállítóinkkal	39
--	-----------

Az ellátó eszközeinek védelme	39
--	-----------

EGYSÉGES HONEYWELL: HOGYAN BÁNJUNK RÉSZVÉNYESEINKKEL? 40

Őszinte és pontos könyvelés és adatok.....	41
Pénzügyi adatközlés és csalás.....	42
Pénzmosás elleni küzdelem	42
Auditok és vizsgálatok.....	42
Iratkezelés	43

A média és az elemzők megkeresései, valamint felszólalás külső előadásokon	43
---	-----------

EGYSÉGES HONEYWELL: HOGYAN BÁNUNK KÖZÖSSÉGEINKKEL ÉS A VILÁGGAL? 44

Környezetvédelem.....	45
Az emberi jogok tiszteletben tartása.....	46
Politikai támogatás és adományok	47
Nemzetközi kereskedelmi szabályok	48
Exportellenőrzési törvények.....	48
Importszabályozási törvények.....	49
Szankciós törvények	49
Bojkottellenes szabályozás	49
Felmentés a Kódex hatálya alól.....	50

A HONEYWELL ALAPELVEI

A Honeywell minden alkalmazottjától elvárja, hogy teljes mértékben betartsa az Üzleti Magatartási Kódexet, és tartsa be négy alapelvünket: Tisztesség és etikusság, munkahelyi tisztelet, befogadás és globális szemlélet, valamint biztonság mindenekelőtt. Ezen alapelvek iránti elkötelezettségünk alapvető elvárás a Honeywellnél végzett munkával szemben.



TISZTESSÉG ÉS ETIKUSSÁG

Vagy tisztességesen
üzletelünk, vagy sehogy.



MUNKAHELYI TISZTELET

Tiszteletteljesen bánunk
egymással.



BEFOGADÁS ÉS GLOBÁLIS SZEMLÉLET

Értékeljük a gondolatok és
tapasztalatok sokszínűségét.



BIZTONSÁG MINDENKELŐTT

Minden tevékenységünk
során kiemelten figyelünk
a biztonságra.

Nem várjuk el az alkalmazottaktól, hogy minden pillanatban és mind a hat viselkedési formában tökéletesen teljesítsenek, ugyanakkor sosem szabad megfeledkezniük a munkahelyi tisztelet megadásáról, a sokszínűség és a befogadás támogatásáról, a globális szemléletről és arról, hogy a biztonság mindennél fontosabb. Az Alapelveink iránti rendíthetetlen elkötelezettségünk versenyelőnyt jelent a vállalat számára, és mindannyian büszkék lehetünk arra, hogy szilárdan elkötelezettek vagyunk amellett, hogy az üzleti eredményeket tisztességesen érjük el.

CSELEKEDJEN A HONEYWELL HAT VISELKEDÉSI FORMÁJA SZERINT

Az eredmények elérésével kombinálva a Honeywell új viselkedési irányelvei tovább fogják tisztázni, hogy mi szükséges a mai piaci sikerhez, és mi a fontos kultúránkban.



SEGÍTSE ELŐ A SZÁMONKÉRHETŐSÉG KULTÚRÁJÁT

Legyen kíméletlenül **számon kérhető** az **eredmények tekintetében**. Vállalja a felelősséget és proaktívan oldja meg a problémákat. Az egyén és a csapat szintjén is **törődjön** kiemelten a Honeywell és az ügyfelek eredményeivel. Tartsa be az ígéreteit. **Határozzon meg fontossági sorrendet** és fegyelmezetten hajtsa végre a teljesítménykultúra előmozdítása érdekében. **Mutasson hajlamot a cselekvésre és az éberségre.**



LEGYEN BÁTOR!

Bátran **lépjön fel** azért, amit helyesnek gondol. Vállalja be a látszólag megvalósíthatatlan célokat is, és **tevékenykedjen a komfortzónáján kívül is**. Iteráljon, teszteljen, próbálkozzon, **vállaljon átgondoltan kockázatokat**. Mutasson fel saját eredményeket még akkor is, ha az eredmény nem a tervezettnek megfelelően alakul. Ossza meg a problémákat, valamint **nyíltan** szálljon szembe velük. Szükség esetén vállalja fel a népszerűtlenséget is, és **törekedjen az átláthatóságra**.



FEJLESSZE A KIVÉTELES TEHETSÉGET!

Toborozzon kiváló tehetségeket, tartsa meg és fejlessze őket. Teremtsen pozitív, **befogadó** környezetet, amelyben az emberek **képesek** a legjobban végezni a munkájukat. **Kérjen, adjon és fogadjon visszajelzést** azzal a szándékkal, hogy mindenkit jobba tegyen. Építsen meg robusztus **utódlási terveket**. Állítson fel magas követelményeket magával és másokkal szemben. Példamutatással járjon elől.

CSELEKEDJEN A HONEYWELL HAT VISELKEDÉSI FORMÁJA SZERINT



KÖZÖS GYŐZELEM

Gondolkodjon az **EGYSÉGES Honeywellben**, és működjön együtt a többi üzletággal, földrajzi területtel és funkcióval, mert együtt erősebbek vagyunk. **Legyen embereink, termékeink, szolgáltatásaink és megoldásaink bajnoka**, és győzze le a versenytársakat. Legyen hiteles, magabiztos és szerény. **Hallgasson meg** másokat, és legyen **öntudatos**. Hiszünk abban, hogy **együtt** megváltoztathatjuk a világot, és jobb jövőt teremthetünk közösségeink számára. **#Futureshaper**



INNOVÁCIÓ ÉS ÉRTÉKTEREMTÉS AZ ÜGYFELEK SZÁMÁRA

Nézzze a világot az **ügyfél** szemével, kívülről és belülről egyaránt. Ismerje meg, hogy mire van **szüksége az ügyfeleknek**, és mi nyújt nekik **értéket**. Alakítson ki **fejlődésorientált** szemléletet, és legyen hajthatatlan, ha **problémamegoldásról** van szó. Biztosítson **nyereséges növekedést** és **kivételes ügyfélményt** innovatív megoldások révén. **Agilisan és céltudatosan** álljon hozzá az innovációhoz.



FOGADJA EL AZ ÁTALAKULÁST!

Tanuljon és járuljon hozzá **kollektív tudásunkhoz**. **Fogadja el a munkavégzésünket átalakító digitalizációt**. Jelentősen egyszerűsítse le az összetett dolgokat. Használja a **szabványos folyamatokat és rendszereket a működési kiválóság elérése érdekében**. Hozzon **tényleg** és **adatokon** alapuló döntéseket. Legyen **kíváncsi**, és **fedezzen fel** új módszereket, hogy segítsen megosztani a legjobb ötleteket.

BEVEZETÉS A KÓDEXBE

AMIT A HONEYWELL MINDANNYIUNKTÓL ELVÁR

A vállalat növekedése velünk kezdődik – mi határozzuk meg a cég karakterét, és központi szerepet játszunk a szervezet vezetésében és sikerében.



A Honeywell Üzleti magatartási kódex (a „Kódexünk”) célja, hogy útmutatást adjon mindannyiunk számára a Honeywell integritására és megfelelőségére vonatkozó szabványaival kapcsolatban minden üzleti tevékenységünk során. Kódexünk az Alapelveink és a Honeywell Magatartási formák szerves részét képezi. Azokat a viselkedési alapszabályokat fogalmazza meg, amelyeket a Honeywellnél egységesen be kell tartanunk. Ezenfelül segítséget nyújt azokban az esetekben is, amikor kérdés vagy probléma merül fel a követendő magatartást illetően.

Kódexünk meghatározza, hogy a Honeywell mit vár el mindegyiküinktől, és hogyan kezeljük:



KIRE VONATKOZIK A KÓDEX?

A Kódex a Honeywell valamennyi alkalmazottjára, tisztviselőjére és igazgatójára vonatkozik. Bizonyos helyzetekben a vállalat megbízásából eljáró üzleti partnereknek is meg kell ismerniük a Kódexünket, és be kell tartaniuk annak előírásait. Ha az Ön munkaköri felelősségébe beletartozik a Honeywell nevében eljáró képviselővel való kommunikáció, akkor feltétlenül tájékoztassa őket arról, hogy nekik is be kell tartaniuk a Kódexet – és adja át nekik a dokumentum egy példányát. Az ő viselkedésüknek is eleget kell tennie a Kódexben leírtaknak, a Honeywell egyéb előírásainak, illetve a vonatkozó törvényeknek és rendelkezéseknek.

KÖZÖS KÖTELEZETTSÉGEINK

Mindannyiunk személyes kötelessége, hogy ismerjük és betartsuk a Kódex előírásait és a Vállalat egyéb olyan szabályzatait, eljárásait és irányelveit, amelyek érintik a Honeywellnél betöltött munkakörünket. Ezek többsége a Kódex megfelelő szakaszában említésre kerül. Mások megtalálhatók a [Honeywell irányelvi portálján](#). Soha, semmilyen okból nem szabad figyelmen kívül hagyni vagy kijátszani a Kódexet. Ha segítségre van szüksége a Kódexünk vagy egy adott szabályzat, eljárás vagy irányelv, illetve az Ön felelősségi körére való alkalmazásának megértéséhez, kérjen útmutatást a [„Jelentési csatornák”](#) részben felsorolt források bármelyikétől.

A VEZETŐK ÉS A FELÜGYELŐK TOVÁBBI KÖTELEZETTSÉGEI

A Honeywell vezetőinek és felügyelőinek kiemelt kötelessége, hogy előmozdítsák Alapelveink betartásának kultúráját. Ez azt jelenti, hogy a vezetőknek és a feletteseknek minden interakciójuk során példaképként kell szolgálniuk az integritás és a megfelelőség, a munkahelyi tisztelet, a befogadás, a globális gondolkodásmód és a biztonság terén. Ez azt is jelenti, hogy a vezetőknek és a feletteseknek biztosítaniuk kell, hogy a nekik jelentő kollégák nyugodtan feltehessék kérdéseiket és aggályait a megtorlástól való félelem nélkül, hogy minden aggályt vagy kérdést szakszerűen és időben kezeljenek, és hogy ne engedjünk az integritás és a megfelelőség normáiból az üzleti eredmények elérése érdekében.

Amennyiben a vezető valakit előléptetni szándékozik, tekintetbe kell vennie az illető jellemét és viselkedését is. Az előléptetés azok privilégiuma, akik a jelen kódexnek megfelelően, példamutatóan képviselik a Honeywell viselkedési formáit és értékeit.



A TÖRVÉNYEK BETARTÁSA

A Kódex ugyan bemutat néhány olyan problémát, amivel az olyan multinacionális cégek szembenéznek, mint a Honeywell, ugyanakkor nem lehet minden elképzelhető esetre kitérni, amely a munkahelyen előfordulhat. Ha kétségei vannak egy tevékenység megfelelőségével kapcsolatban, tekintse át a „[Tanácskérés](#)” című részben említett forrásokat.

A törvények és szabályozások összetettek és változhatnak, és gyakran országonként változnak. A Vállalati szabályok szintén változhatnak, illetve ezek is függenek attól, hogy melyik országban működő egységünkről van szó. Ezen okokból kifolyólag erőfeszítéseket kell tennünk azért, hogy

megismerjük a saját munkakörünkre és a működési területünkre vonatkozó szabályokat, eljárásokat és törvényeket. Ha egy helyi törvény ütközik a Kódexünkkel, tartsa be a helyi törvényeket. Ha valamely helyi szokás vagy gyakorlat ellentmond a Kódexnek, akkor a Kódexet kell betartani.

Előfordulhat, hogy Ön olyan üzletágban vagy olyan régióban dolgozik, amelynek szabályai és gyakorlata szigorúbbak, mint a Kódex előírásai. Ugyanez előfordulhat a helyi törvényekkel. Minden ilyen esetben a szigorúbb szabály, gyakorlat vagy törvény a követendő. Ha kétségei vannak egy javasolt intézkedés jogszerűségével vagy helyénvalóságával kapcsolatban, kérjen tanácsot a „[Tanácskérés](#)” részben leírtak szerint.

Jelen Kódex célja, hogy összhangban legyen bizonyos kulcsfontosságú vállalati irányelvekkel, és hivatkozzon azokra, amelyek a [Honeywell irányelvi portálján](#) találhatóak. A [Honeywell irányelvi portálja](#) részletesebb információval szolgálhat, mint a Kódex. Egyes esetekben az Irányelvek kézikönyve olyan irányelveket is tárgyal, amelyeket a Kódex nem tartalmaz. [A Honeywell irányelvi portálja](#) a Honeywell belső hálózataán érhető el.

Fontos megjegyezni, hogy munkavállalói jogainkra azon országok törvényei vonatkoznak, amelyekben üzleti tevékenységet folytatunk, valamint a munkavégzés helyén érvényes szabályok. Kódexünk megkísérli tisztázni a Honeywell mint munkáltató jogait és elvárásait, de nem teremt semmilyen szerződéses munkajogot a munkavállalók számára.

Az Egyesült Államokban és bizonyos más országokban a Honeywell által történő foglalkoztatás a felek „szabad megállapodása” alapján jön létre, így a Honeywell és az alkalmazott egyaránt bármikor és bármilyen okból, előzetes értesítés nélkül felmondhatja a munkaviszonyt, feltéve, hogy ez összhangban van a vonatkozó törvényekkel. Ha a helyi törvények eltérnek a jelen Kódex rendelkezéseitől, kövesse annak az országnak a törvényeit, ahol dolgozik.

TANÁCSKÉRÉS

A Honeywell nevében végzett munka során nehéz helyzetekkel szembesülhet. Sok esetben a józan ész, az ítélőképesség, a Kódex, valamint a Vállalat szabályai és eljárásai elegendő alapot adnak a helyes döntések meghozatalához. Előfordulhat azonban, hogy a helyes választáshoz további segítségre van szüksége. Ilyen esetekben tegye fel magának a kérdést:

- Ez legális?
- Ez a döntés vagy intézkedés összhangban van a Honeywell alapelveivel, irányelveivel és a Kódexszel?
- Hajlandó lennék-e felelősséget vállalni ezért a döntésért vagy cselekedetért?
- Pozitív visszhangot keltene ez a döntés vagy cselekedet, ha másoknak is beszámolnának róla a Honeywellnél vagy a médiában?

Ha a válasz „nem” bármelyik kérdésre, akkor ne tegye, és jelentse aggályát, ha azt látja, hogy valaki más ezt csinálja.

Ha nem biztos benne, fontolja meg a döntései és cselekedetei hatását, és kérjen útmutatást.

Miközben a Honeywell keményen dolgozik azon, hogy azonosítsa, ösztönözze és jutalmazza azokat, akik helyesen cselekszenek, gyors és határozott lépéseket is tesz – beleértve a kormányzati hatóságok értesítését és a súlyos munkaügyi következményeket, egészen a felmondásig – azokkal szemben, akik elutasítják alapelveinket, megsértik a Kódexet vagy magatartásuk más módon elfogadhatatlan.

Útmutatást kérhet a „Bejelentési csatornák” részben felsorolt csatornák bármelyikén.

BEJELENTÉSI CSATORNÁK

Ha olyan helyzetről szerez tudomást, amely a jelen Kódex, a Vállalati szabályzat vagy bármely vonatkozó törvény vagy szabályozás megsértésével járhat, köteles ezt jelenteni.

Számos forrás áll az Ön rendelkezésére, hogy jelentse ezeket az aggályokat.

Az alábbiakat teheti:



BESZÉLJEN A KÖVETKEZŐVEL:

- Felettese vagy vezetője
- A HR-osztály bármely képviselője
- Bármely etikai nagykövet
- A jogi osztály vagy a globális biztonsági osztály munkatársa
- Az integritási és megfelelőségi osztály munkatársa



TÁRCSÁZZA A KÖVETKEZŐ SZÁMOT:

800-237-5982 az Egyesült Államokból, az Egyesült Államokon kívül pedig az Access Integritási segélyvonal-portálon található további országspecifikus segélyvonalak listáján szereplő megfelelő szám.



ONLINE:

Küldjön bejelentést az Access integritási segélyvonal portálján.

Írjon e-mailt a következő címre:

AccessIntegrityHelpline@Honeywell.com



ÍRJON A KÖVETKEZŐ CÍMRE:

Honeywell International Inc.

Attention: ACCESS Helpline

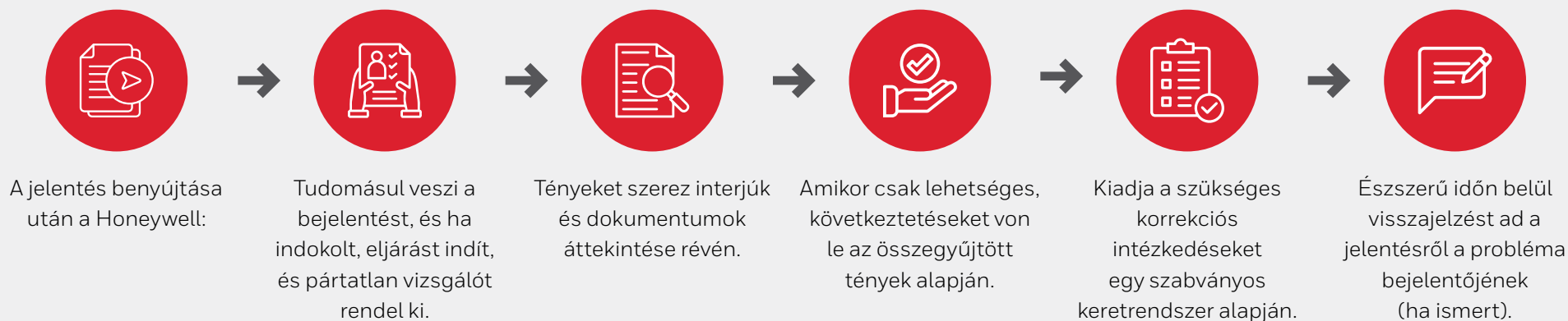
855 S. Mint Street, Charlotte, North Carolina 28202.

[Az ACCESS integritási segélyvonal](#) a nap 24 órájában elérhető. A telefont egy független, külső szolgáltató veszi föl, amely a Honeywell alkalmazottjai által beszélt összes nyelven kommunikációképes.

A feltételezett szabálysértéseket névvel vagy névtelenül egyaránt jelentheti. Európában speciális folyamatokat vezettek be az anonim bejelentést korlátozó szabályok betartása érdekében.

A BEJELENTÉSEK KEZELÉSE

A Honeywell minden bejelentést a lehető legnagyobb mértékben bizalmasan kezel, összhangban a törvényekkel, a vállalati irányelvekkel és a vállalat alapos vizsgálatának szükségességével.



Valamennyi jelentést azonnal és alaposan, a vonatkozó törvényekkel összhangban kivizsgál, és a jogi osztály tanácsát és jóváhagyását követve, esetleg jelenti az illetékes hatóságoknak. Az alkalmazottak kötelesek együttműködni a vállalat által a Kódex vagy a hatályos vállalati szabályzatok esetleges megsértésével kapcsolatos vizsgálatokban. Ha nem hajlandó teljes körűen együttműködni egy vállalati vizsgálatban, vagy nem teljes őszinteséggel jár el a bizonyíték átadása vagy a tanúvallomás megfogalmazása során, fegyelmi eljárást indíthatunk Ön ellen, amely akár a munkaviszony megszüntetéséhez is vezethet (a vonatkozó helyi törvények szerint). Hangsúlyozni kell, hogy a Kódex megsértése esetén megfelelő korrekciós vagy fegyelmi intézkedéseket kell hozni, amikor csak szükséges.

A HONEYWELL NEM TŰRI A MEGTORLÁST

Fontos, hogy Ön nyugodtan feltehesse kérdéseit és panaszt tehesen. A Honeywell nem tűri el, hogy a valós vagy esetleges szabályszegés jóhiszemű jelentéséért Önt bármilyen megtorlás érje. A bejelentés „jóhiszeműsége” azt jelenti, hogy Ön egyenesen, őszintén és a legjobb tudása szerint tesz jelentést.

Ha úgy érzi, hogy Önt megtorlás érte, jelentse azt a [„Bejelentési csatornák”](#) szakaszban leírt módon.



EGYSÉGES HONEYWELL: HOGY BÁNUNK EGYMÁSSAL?

A kölcsönös tiszteleten, valamint a befogadás és a biztonság iránti elkötelezettségen alapuló pozitív munkakörnyezet előmozdítása a kulcsa annak, hogy a lehető legjobb tehetségeket tartsuk meg, és növekedési lehetőségeket biztosítsunk érdekelt feleink számára.





A Honeywell elkötelezett amellett, hogy minden alkalmazott számára befogadó, biztonságos és tiszteletteljes munkakörnyezetet biztosítson. A Honeywell zéró toleranciát tanúsít a munkahelyi zaklatással és a jogellenes megkülönböztetéssel szemben. Az ilyen magatartás szigorúan tilos. Ez a vállalat a munkaviszony minden szakaszára vonatkozik, beleértve a felvételt, előléptetést, lefokozást, áthelyezést, fegyelmet, elbocsátást vagy felmondást, kompenzációt, a létesítmények használatát, valamint a képzésre vagy kapcsolódó programokra való kiválasztást.

EGYMÁS TISZTELETE ÉS A POZITÍV MUNKAHELY ELŐMOZDÍTÁSA

A Honeywellnél elkötelezettek vagyunk amellett, hogy tisztelettel bánjunk az emberekkel. A munkavállalóknak biztonságos és ösztönző légkörben kell tudniuk dolgozni és tanulni, ahol úgy érzik, hogy értékelik és elfogadják őket. Célunk, hogy együtt olyan befogadó munkakörnyezetet biztosítsunk, amely elősegíti a munkatársak, ügyfelek és üzleti partnerek tiszteletét, és mentes a zaklatástól vagy a produktív munkakörnyezetet nem elősegítő személyes viselkedéstől.

A Honeywell nem tűr semmiféle megfélemlítő, ellenséges vagy támadó magatartást a munkahelyünkön. Ha tudja vagy gyanítja, hogy jogellenes vagy nem helyénvaló zaklatás történt, azonnal jelentse a helyzetet a „[Bejelentési csatornák](#)” részben leírt bejelentési csatornák valamelyikén.

További információ:

[Munkahelyi zaklatásra vonatkozó szabályzat.](#)

A BEFOGADÁS ÉS A GLOBÁLIS GONDOLKODÁSMÓD FELKAROLÁSA A MUNKAHELYEN

Futureshapereink világszerte különböző tapasztalatokkal, háttérrel, tehetséggel és látásmóddal járulnak hozzá vállalatunk sikeréhez – ez nagy érték. Olyan befogadó környezetre törekszünk, ahol minden alkalmazott úgy érzi, hogy megbecsülik és tisztelik, és újítani tud a világ legnagyobb kihívást jelentő problémáinak megoldása érdekében.

Elkötelezettek vagyunk amellett, hogy minden munkavállalónk számára befogadó, biztonságos és tiszteletteljes munkakörnyezetet biztosítsunk, a nemre, fajra, bőrszínre, etnikai háttérre, életkorra, vallási meggyőződésre, nemzetiségre, szexuális irányultságra, nemi identitásra, fogyatékosra, családi állapotra, veterán státuszra, állampolgárságra vagy függőben lévő állampolgárságra, valamint minden más, jogszabályok által védett tulajdonságra való tekintet nélkül. A Honeywell zéró toleranciát alkalmaz a jogellenes diszkriminációval vagy magatartással szemben, amely egyébként a fent felsorolt védett kategóriák alapján kiemelt egy alkalmazottat vagy alkalmazottak csoportját.

További információ:

[Egyenlő foglalkoztatási lehetőség](#)

[Fogyatékossgal élő munkavállalókra és pályázókra](#) vonatkozó irányelvek.

SZEMÉLYES ADATOK VÉDELME

A Honeywell olyan munkakörnyezetet támogat, és olyan módon működteti vállalkozásainkat, amely elősegíti a bizalmat. E cél elérése érdekében megfelelően kell kezelnünk a személyes adatokat, amelyeket munkatársaink, ügyfeleink, beszállítóink és mások ránk bízhatnak. A „személyes adatok” olyan információk, amelyek közvetlenül vagy közvetve egy azonosított vagy azonosítható természetes személyhez köthetők. Személyes adatok például az következők lehetnek: név, lakcím, személyes e-mail-cím vagy magántelefonszám, üzleti kapcsolati adatok, személyzeti nyilvántartások, alkalmazotti azonosítószám, földrajzi adatok, bejelentkezési vagy online azonosítók, mint például az IP-cím.

Csak megfelelő üzleti célokból gyűjtünk, kezelünk, használunk vagy adunk ki személyes adatokat. Ezenfelül mindig csak az adott feladat elvégzéséhez szükséges mennyiségű személyes adatot szabad felhasználnunk, illetve kerülnünk kell a személyes adatok feldolgozását, amennyiben a feldolgozás célja a személyes adatok feldolgozása nélkül is elérhető. A személyes adatokat senki előtt nem szabad felfedni, vállalatunkon belül és kívül egyaránt, akinek nincs valós üzleti indoka azok megismerésére. Ezenfelül törölnünk kell a személyes adatokat, ha azokra már nincs szükség, illetve be kell tartanunk az [Adatkezelési szabályzatban](#) meghatározott, a törlésre vonatkozó előírásokat, ezenfelül pedig minden szükséges intézkedést meg kell tennünk a személyes adatok biztonságának a folyamatos biztosítása érdekében.

A vállalat szabályzatai, gyakorlata és képzési programjai úgy vannak kialakítva, hogy csak a meghatalmazott munkatársak férjenek hozzá a személyes adatokhoz. Ha úgy gondolja, hogy személyes adatait jogtalanul adták ki, használták, kezelték, semmisítették meg vagy szerezték meg, akkor azonnal fel kell keresnie a Jogi osztály [adatvédelmi részlegét](#). Ha ezt elmulasztja, akkor bírságolás vagy jogi eljárás veszélyének teheti ki Vállalatunkat.

A személyes adatok feldolgozása során a Honeywell betartja a vonatkozó jogszabályokat, valamint a Társaság irányelveit.

További információ:

[Adatvédelmi szabályzat](#)

[Iratkezelési szabályzat](#)

[Elfogadható információhasználati szabályzat](#)

[Adatosztályozási és -kezelési irányelv](#)



MI A TEENDŐ, HA...?

Olyan táblázattal kell dolgoznom, amely a Honeywell alkalmazottainak állami azonosítószámait tartalmazza. Elküldhetem a személyes e-mailemre?

Nem. A kormányzati azonosító számok és más nemzeti azonosítók „érzékeny azonosító adatoknak” minősülnek, amelyek rendkívül bizalmasak, mindig titkosítani kell őket, és csak akkor használhatók fel, ha feltétlenül szükséges, például adózási célokra. Az érzékeny adatok nem távolíthatók el a Honeywell rendszerekből a jogi osztály előzetes írásbeli jóváhagyása nélkül.

Megkértek személyes adatok biztosítási célú megosztására. Eleget tegyek a kérésnek?

Győződjön meg arról, hogy a kérelmező megfelelő adatkezelési megállapodást kötött a Honeywell-lel. Ezenkívül nyitnia kell egy jegyet a [Red](#) rendszerben a munkavállalók személyes adatainak megfelelő külső kezeléséhez.

KÁBÍTÓSZERREL VALÓ VISSZAÉLÉS

A kábítószerrel való visszaélés korlátozza a munkánk biztonságos elvégzésének képességét, ami mindannyiunkat veszélybe sodor. Ezért alkohol, illegális drog, illetve nem megfelelően használt gyógyszer vagy gyógyhatású szer hatása alatt tilos munkát végezni a Honeywellnél és annak képviseletében. Ez a szabály minden, a Honeywell számára vagy nevében végzett munkára vonatkozik, akkor is, ha a használat munkaidőn kívül, a vállalat telephelyétől távol történik. Ezenkívül soha nem használhatunk, birtokolhatunk, nem adhatunk át vagy árulhatunk illegális kábítószer vagy alkoholt, illetve nem használhatunk visszaélésszerűen vényköteles vagy vény nélkül kapható gyógyszereket munkaidőben vagy a Vállalat területén tartózkodva. Vállalatunk kivételt tesz e szabály alól, ha az alkoholt zárt edényben, engedélyezett ajándékozás céljából szállítják át, vagy mértékkel használják fel egy felhatalmazott vállalati rendezvényen.

További információ:

[Munkahelyi alkohol- és kábítószer-fogyasztásra vonatkozó szabályzat](#)

ERŐSZAKMENTES MUNKAHELY

Azon dolgozunk, hogy megelőzzük a munkahelyi erőszak előfordulását és elköteleztük magunkat az iránt, hogy munkahelyünk egészséges és biztonságos legyen. Az erőszakot vagy fenyegetést alkalmazó személyekkel szemben fegyelmi eljárást indíthatunk, amely akár elbocsátást, illetve büntetőjogi felelősségre vonást is eredményezhet. Mindennemű fenyegetést és erőszakot azonnal jelentsen felettesének, a helyi HR-képviselőnek vagy a [Honeywell globális biztonsági részlegének](#). Ha úgy érzi, hogy valaki közvetlen veszélyben van, a helyi hatóságokhoz is fordulhat.

További információ:

[Erőszak-megelőzési irányelvek](#)



EGÉSZSÉGES ÉS BIZTONSÁGOS MUNKAHELY BIZTOSÍTÁSA

Egészségvédelmi, biztonsági és környezetvédelmi szempontokat építünk be cégünk működésének minden területére, így védjük dolgozóinkat és a környezetet, továbbá fenntartható növekedést és javuló termelékenységet érünk el, miközben megfelelünk az összes hatályos előírásnak; és olyan technológiákat fejlesztünk ki, amelyek hozzájárulnak ahhoz, hogy Földünk erőforrásait ne éljük föl, hanem fenntartható módon éljünk azokkal. Egészségvédelmi, biztonsági, környezetvédelmi, termékgondozási és fenntarthatósági (HSEPS) ellenőrzési rendszereink híven tükrözik cégünk értékeit, és segítenek üzleti céljaink megvalósításában is. HSEPS gazdálkodási rendszerünk segít munkatársaink, közösségeink és környezetünk biztonságának biztosításában. A HSEPS-követelmények tudatos elmulasztása, beleértve a HSEPS-eseményekre vonatkozó információk jelentésére vonatkozó követelményt is, a Kódexünk megsértésének minősül. Ha úgy véli, hogy a feltételek bármilyen tekintetben nem biztonságosak, azonnal abba kell hagyni a munkát. További információért olvassa el „A környezet védelme” című szakaszt.

Biztosnak kell lennünk benne, hogy telephelyeink állandóan biztonságosak. Ezért csak arra feljogosított személyek léphetnek be munkahelyünkre. Ha úgy gondolja, hogy valaki jogosulatlanul próbál belépni egy Honeywell-létesítménybe, lépjen kapcsolatba a helyszíni biztonsági személyzettel és a [Honeywell globális biztonsági osztályával](#).

MI A TEENDŐ, HA...?

Egy szervizlátogatás során az ügyfél megkér, hogy siessek, és hagyjam ki a munka elvégzése előtti veszélyfelmérés szükséges lépését. Helyénvaló kihagyni egy lépést, hogy az ügyfél kedvében járjak?

Nem, egy kötelező lépés kihagyása nem elfogadható. HSEPS irányítási rendszerünk olyan programokat határoz meg, mint például a munkahelyi veszélyfelmérések elvégzése a potenciális kockázatok azonosítása és kezelése érdekében. Ha az ügyfél ragaszkodik a lépés kihagyásához, hagyja abba a munkát, és forduljon a feletteséhez, és kérje meg, hogy találjon megfelelő megoldást az ügyféllel.

Egy új termék gyártásának projektmenedzsere vagyok. A projektmegbeszélésen egy szállító partner megemlítette, hogy a projekt felgyorsítható, mert a berendezés megfelel a törvényeknek, és nincs szükség biztonsági felülvizsgálatra. Engedélyezzem egy új berendezés megvásárlását a szükséges munkavédelmi ellenőrzések és felülvizsgálat nélkül azért, hogy idő nyerjek?

Nem, a felülvizsgálat megkerülése a biztonsági előírások megsértését és potenciális biztonsági kockázatot jelenthet mások számára. Mindig vonjon be egy munkavédelmi szakembert, hogy felülvizsgálja a javasolt berendezést, és megbizonyosodjon arról, hogy az megfelel az összes vonatkozó vállalati és jogi követelménynek.



EGYSÉGES HONEYWELL: HOGYAN KÉPVISELJÜK A LEGJOBBAN VÁLLALATUNK ÉRDEKEIT?

A Honeywell üzleti tevékenységét külső befolyásoktól és személyes előítéletektől mentesen kell folytatnunk, és üzleti döntéseket a Honeywell legjobb érdekei alapján kell meghoznunk.



AZ ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG ELKERÜLÉSE

A Vállalat jó hírnevének megőrzése kötelességünk, és ennek részeként el kell kerülnünk az érdekellentéteket. Érdekellentétről akkor beszélünk, ha a személyes érdekeink látszólag vagy valójában befolyásolják azt a képességünket, hogy munkánkat részrehajlás nélkül végezzük. Nem lehet olyan érdekeltségünk, befektetésünk vagy tagsági viszonyunk, amellyel kapcsolatban felmerülhet az érdekellentét lehetősége. Ha potenciális vagy tényleges összeférhetetlensége van, azt azonnal közölnie kell az [Összeférhetetlenség-bejelentési portálon](#) keresztül vagy írásban a felettesének.

Az érdekellentétek előzetesen bejelentés esetén sok esetben könnyen elkerülhetők.

A következőkben olyan példahelyzeteket mutatunk be, amelyek érdekellentéthez vezethetnek. Ne feledje, hogy érdekellentét akkor is kialakulhat, ha az érintett személy nem Ön, hanem a háztartásában élő másik személy vagy a közvetlen hozzátartozója.

AJÁNDÉKOK ÉS ÜZLETI SZÓRAKOZTATÁS

Növekedésünk szempontjából fontos az erős munkakapcsolatok kialakítása ügyfeleinkkel, beszállítóinkkal és más üzleti partnereinkkel. Az üzleti ajándékok és szórakoztatás megerősítheti ezeket a kapcsolatokat. Az efféle üzleti szívésségek felajánlásakor vagy elfogadásakor azonban különösen óvatosságnak kell lennünk. Az ajándékok és a szórakoztatás érdekellentéthez vezethet. Ha nem kezeljük őket megfelelően,

akkor tisztességtelen kifizetésnek, jutaléknak vagy korrupciónak is tűnhetnek. Tilos elfogadnia vagy felajánlania bármilyen ajándékot, szívésséget vagy szórakoztatást, ha annak célja nem tisztességes, vagy ha tudomása van arról, hogy azzal megsérti szabályainkat vagy a másik fél vállalatának szabályait.

Általában véve felajánlhatunk és elfogadhatunk ajándékot, szívésséget és szórakoztatást, feltéve, hogy az:

- Nem hozza olyan helyzetbe az elfogadót, hogy lekötözöttségnek érezze magát
- Nem lépi át az általánosan elfogadott helyi üzleti gyakorlat korlátait
- Csak névleges értéket képvisel
- Nem tekinthető megvesztegetésnek vagy juttatásnak
- Nem sérti a vonatkozó törvényeket, illetve a Vállalatunk vagy a másik fél vállalatának szabályait
- Önkéntes

Ezek a szabályok nem vonatkoznak az önként felajánlott, általános, reklámjellegű promóciós anyagokra, például vállalati logóval ellátott ceruzákra, jegyzettömbökre és naptárakra, amíg ezek nem keltik a lekötözöttség érzését. Ezenfelül, a nemzeti szokásokkal összhangban, ünnepélyes átadás is elfogadható, ha az ajándék nem sért törvényt, nem tekinthető megvesztegetésnek, és nyilvánosságra kerülése esetén nem vet rossz fényt Önre vagy a Honeywellre.

Nem fogadhatunk el ajándékot beszállítónktól vagy potenciális beszállítótól (illetve egyéb meglévő és potenciális üzleti partnertől) a velük folytatott szerződéses tárgyalások alatt vagy azzal kapcsolatban. Ezenfelül nem szabad ajándékot kérnünk beszállítóktól vagy más üzleti partnerektől Honeywell rendezvényekhez vagy alkalmazotti jutalmazás céljára.

Ha nem biztos abban, hogy egy adott üzleti ajándékot vagy szórakoztatást felajánlhat vagy elfogadhat-e, akkor kérjen tanácsot. Az ügyfelek szórakoztatását és a nekik juttatott ajándékokat előzetesen egyeztesse felettesével.

A kormányzati tisztviselők részére felajánlott vagy átadott ajándékokra szigorúbb törvények vonatkoznak. Ezek az előírások nemcsak a kormányzati tisztviselők, hanem az állami tulajdonú és állami ellenőrzés alatt álló vállalatok alkalmazottjaira is érvényesek. Ezeket a törvényeket és szabályozásokat szigorúan tartsa be. Soha ne ajánljon fel vagy fogadjon el üzleti szívésséget, ha ezzel törvényt vagy szabályozást sért, kínos helyzetbe hozza a Honeywellt, vagy negatívan befolyásolja a Vállalat hírnevét. További információért olvassa el a Kódex „A megvesztegetés és tisztességtelen kifizetések tilalma kormányzati tisztviselők esetében” című szakaszát, illetve következő szabályzatainkat: [Üzleti szívésségek amerikai kormányzati tisztviselők számára](#), [Kormányzati kapcsolatok és Korruptióellenesség](#). Ha bármilyen kérdése vagy aggálya van, kérjük, forduljon a Jogi Osztályhoz.

MI A TEENDŐ, HA...?

Egy beszállító meghívott ebédelni, és elfogadtam. Elfogadható?

Az alkalmoszerű étkezések és apró ajándékok rendszerint elfogadhatóak, ha nem befolyásolják az Ön objektivitását. Az alkalmazottak utazási és költségtérítési alkalmazásával kell kérnie a megfelelőségi osztály jóváhagyását, mielőtt üzleti udvariassági gesztusokat fogad el vagy nyújt.

VIP-rendezvényt tervezek magán- és állami ügyfelek számára, ahol étkezést és ajándékot biztosítanak a résztvevőknek. A helyi törvények korlátozzák az ajándékok és a vendéglátás értékét bizonyos kormányzati tisztviselők számára. Úgy gondolom, hogy tiszteletlenség lenne bizonyos ügyfeleket kizárni, ezért minden résztvevőnek azonos ajándékokat szeretnék adni. Mit tegyek?

A Honeywell irányelveit és a helyi törvényi korlátozásokat követő esemény lebonyolítása előtt vegye fel a kapcsolatot az Integritási és megfelelőségi osztállyal útmutatásért és jóváhagyásért.



PÉNZÜGYI ÉRDEKEK

A Honeywell alkalmazottjaként el kerülnünk, hogy üzleti tevékenységet folytassunk olyan vállalattal, amelyben személyes pénzügyi érdekeltiségünk van. Ugyanakkor létezhetnek olyan esetek, amikor megengedhető, hogy a Honeywell üzleti partnereként fellépő vállalatban személyes pénzügyi érdekeltiségünk legyen. Az ilyen eseteket azonban meg kell vizsgáltatni a jogi osztállyal vagy az [Integritási és megfelelőségi osztállyal](#), és az ő visszajelzésük fényében kell meghozni a vonatkozó döntéseket.

Hasonlóképpen, tilos jelentős pénzügyi részesedést vásárolni vagy fenntartani a Honeywell meglévő vagy potenciális ügyfelében, versenytársában vagy üzleti partnerében, kivéve, ha erre a jogi osztály engedélyt ad. Mindig olyan helyzetben kell maradnia, hogy a Honeywell érdekeinek figyelembevételével hozhasson üzleti döntéseket.

MÁSODLAGOS FOGLALKOZTATÁS

Időről időre előfordulhat, hogy a Társaságunkon kívül szeretne munkát végezni. Ilyen esetben ügyelnie kell arra, hogy az efféle munkavállalás ne okozzon érdekellentétet. Mindazonáltal a munkavállalóknak a Honeywellnél végzett munkájukra elsődleges munkaviszonyként kell tekinteniük. A Honeywellen kívüli üzleti tevékenység céljából soha nem szabad igénybe venni a Honeywell kézzelfogható vagy nem kézzelfogható tulajdonát, ideértve különféle dokumentumokat, informatikai eszközöket, létesítményeket és szellemi tulajdont. Minden melléktevékenységet jelentenie kell a felettesének vagy az [Összeférhetlenség-bejelentési portálon](#).

További információ:

[Melléktevékenységekre és más szervezeteknél végzett tevékenységekre vonatkozó szabályzat.](#)

MI A TEENDŐ, HA...?

Felkérést kaptam egy helyi nonprofit szervezet vezetőségébe, amely hátrányos helyzetű fiatalokat segít használt elektronikai cikkek újrahasznosításával és felújításával. Nincs átfedés a Honeywell üzleti tevékenységével, és az igazgatótanácsi feladataim a Honeywell munkaidején kívül esnek. Csatlakozhatok?

Igen. Noha nincs közvetlen konfliktus, ezt közölnie kell vezetőjével vagy HR-esével, vagy az összeférhetlenség benyújtására szolgáló portálon keresztül, és a csatlakozás előtt engedélyt kell kérnie. Gondoskodnia kell arról, hogy az igazgatótanácsi tevékenységek ne zavarják a Honeywell feladatait. Lásd a [Melléktevékenységekre és más szervezeteknél végzett tevékenységekre vonatkozó szabályzatot](#).

MI A TEENDŐ, HA...?

Egy közösségi főiskolán futballedző vagyok. Szeretném, ha a csapatom bejutna a döntőbe, de szorít a munkám határideje. Megkérhetem a közvetlen munkatársaimat, hogy segítsen nekem a közelgő játék logisztikájában?

Nem. A Honeywell erőforrásainak külső edzői munkára történő felhasználása nem megfelelő, és összeférhetlenséget okoz. Tájékoztassa felettesét coaching tevékenységeiről, és gondoskodjon arról, hogy azok ne zavarják Honeywell feladatait.

ÜZLETI KAPCSOLAT BARÁTOKKAL ÉS CSALÁDTAGOKKAL

A családtagokkal és barátokkal fennálló üzleti kapcsolatok összeférhetetlenséget vagy konfliktus látszatát eredményezhetik. Ezért soha nem szabad részt vennie a családtagja vagy közeli barátja és a Honeywell között zajló ajánlatkérésben, tárgyalásokban vagy szerződéseken, és nem is szabad kísérletet tennie azok befolyásolására. Ez a szabály még a közvetett helyzetekre is vonatkozik, tehát amikor az Ön, az Ön családtagja vagy az Ön közeli barátja által tulajdonolt vagy képviselt vállalat és a Honeywell közötti aktuális vagy potenciális üzleti kapcsolatról van szó.

HELYTELEN ALÁ- ÉS FÖLÉRENDELTSÉGI VISZONYOK

Kerülnünk kell a helytelen alá- és fölérendeltségi viszonyok kialakulását. Ezek potenciális jogi következményekkel járhatnak a Vállalat számára és a favoritizmus valamint a kivételezés látszatát kelthetik az érintett munkatársak között, ami mindig egészségtelen munkahelyi környezetet teremt. Ennek megfelelően sem közvetlenül, sem közvetve nem felügyelhetünk, nem befolyásolhatjuk a javadalmazást vagy a karrier előrehaladását, illetve nem dolgozhatunk olyan családtag vagy olyan személy felügyelete alatt, akivel szoros személyes kapcsolatban állunk, függetlenül attól, hogy ez a kapcsolat szexuális vagy más jellegű.

NEM MEGFELELŐ SZEMÉLYES ELŐNYÖK

Érdekellentét jelentkezik akkor is, ha egy igazgató, tisztviselő, alkalmazott vagy valamely családtagja tisztességtelen személyes előnyhöz jut a Honeywellnél betöltött pozíciójából fakadóan. Ide tartoznak a különféle ajándékok és kölcsönök, amelyeket a Honeywellel üzleti kapcsolatban álló vállalat vagy személy kínál fel. Bármilyen tisztességtelen előny elfogadását el kell utasítanunk.

Érdekellentét az is, ha egy Honeywell-alkalmazott a Vállalat hátrányára segíti valamely versenytársát. Például egy versenytársnak dolgozó házastársnak vagy élettársnak bizalmas információk megadása összeférhetetlenséget jelent, és sérti a Kódexünket.

MI A TEENDŐ, HA...?

Alkatrészeket szeretnék rendelni az unokatestvérem cégétől egy Honeywell termékhez való használatra. Megtehetem ezt?

Tájékoztassa a felettesét a kapcsolatról, és vonja ki magát minden döntésből. Ha az unokatestvére cége megfelel a Honeywell előírásainak, akkor tisztességesen versenyezhet a megrendelésért.

MI A TEENDŐ, HA...?

Gyorsan fel kellennem valakit, és megkértem az álláskereső unokatestvéremet, hogy jelentkezzen. Rendben van?

Ez összeférhetetlenségnek tűnhet. Nyilvánosságra kell hoznia a kapcsolatát, és tilos részt vennie a munkaerő-felvételben. Szabványos személyzeti és irányítási folyamatokat kell követni.

MI A TEENDŐ, HA...?

Elindítottam saját vállalkozásomat, és meg kell értenem a vállalkozásom lehetséges beszállítóinak árazási részleteit. Helytelen lenne néhány lehetséges beszállító adatait letölteni a Honeywell rendszerből?

Igen. Összeférhetetlenséget teremt. Nem használhatja fel a Honeywell adatait, és nem végezhet a magánvállalkozásához kapcsolódó munkát a Honeywell telephelyén vagy munkaidejében. Ezenkívül nem használhatja fel a Honeywell beszállítóinak bizalmas információit nem engedélyezett célra.

VÁLLALATI LEHETŐSÉGEK

Azért, hogy a Honeywell nevében objektív üzleti döntéseket hozhassunk, soha nem szabad versenyeznünk saját Vállalatunkkal. Ez azt jelenti, hogy nem használhatunk ki a magunk számára olyan üzleti vagy befektetési lehetőségeket, amelyeket a Honeywellnél betöltött pozíciónk révén vagy a Vállalat tulajdonán és adatain keresztül fedezünk fel. Ezenfelül mást sem segíthetünk hozzá, hogy ugyanezen lehetőségekből személyes előnyöket szerezzen. Ez családtagjaink és barátaink esetében is tilos.



A VÁLLALAT TULAJDONÁNAK ÉS ADATAINAK VÉDELME

A HONEYWELL FIZIKAI TULAJDONA

A lopás, a károkozás, a gondatlanság és a pazarlás közvetlen hatással van Társaságunk sikerére. Ezért elkötelezetten védenünk kell a Vállalat fizikai eszközeit lopás, károkozás, elvesztés és visszaélések ellen. Ezen eszközök közé tartoznak a létesítményeink, járműveink, üzleti berendezéseink, áruink és készleteink. Ha csalásra vagy lopásra gyanakszik, azonnal jelentse az esetet felettesének vagy vezetőjének.

Bizonyos már előre jóváhagyott vállalati eszközök alkalmoszerű használata magáncélra megengedett lehet, pl.: internet vagy telefon. Arra azonban ügyelnünk kell, hogy a személyes használat korlátozott legyen, ne akadályozza a Honeywellnél betöltött munkakörünk ellátását, illetve ne sértse a Vállalat szabályzatait vagy a törvényeket. Soha ne használja a Honeywell tulajdonát személyes haszonszerzésre, illetve arra, hogy egy másik személynek vagy szervezetnek biztosítson előnyöket. Munkaviszonya végén minden, az Ön birtokában levő vállalati tulajdont vissza kell szolgáltatnia.



A HONEYWELL BIZALMAS INFORMÁCIÓI

Mindannyian dolgozunk a Vállalat bizalmas adataival. Ezeket a bizalmas adatokat folyamatosan védenünk kell. Bizalmasnak tekintünk minden olyan adatot, amely nem publikus, a versenytársaink vagy mások által felhasználható vagy amelynek napvilágra kerülése hátrányos lehet a Vállalat számára. Ide tartoznak a marketingtervek, a beszállítók adatai, a terméktervek, a gyártási folyamatok, a meglévő és tervezett áruk adatai, illetve az alkalmazottakkal kapcsolatos információk.

Soha nem szabad hagynunk, hogy jogosulatlan személyek hozzáférjenek a Honeywell bizalmas adataihoz. Ügyelnünk kell arra, hogy ne veszítsük el, ne felejtjük ott valahol, illetve ne hagyjuk felügyelet nélkül a bizalmas adatokat (vagy az ilyen adatokat tartalmazó eszközöket, például számítógépeket, laptopot, mobiltelefont, okostelefont vagy szoftvert). Továbbá ha elveszítünk egy, a Vállalat tulajdonában álló készüléket vagy más, bizalmas Honeywell-adatot tartalmazó eszközt (például Honeywell-laptopot, -telefont vagy ehhez hasonlót), akkor az esetet azonnal jelentenünk kell a [Honeywell globális biztonsági részlegének](#).

A Honeywell bizalmas adatairól nem beszélhetünk ott, ahol olyasvalaki is meghallhat bennünket vagy megláthatja azokat, aki nem jogosult az adatok ismeretére. Ide tartoznak a közterületek, például a reptéri várók, vonatok vagy éttermek. Ezenkívül még a Honeywell nyitott terei is ide tartoznak, például a mellékhelyiség vagy a társalgó. Csak olyan munkatársaknak adhatunk hozzáférést a bizalmas adatokhoz, akiknek szabályszerű üzleti célból ismerniük kell azokat. A Vállalat bizalmas adatait soha nem használhatjuk személyes haszonszerzésre, és nem oszthatjuk meg másokkal az ő haszonszerzésüket segítve. Soha nem szabad a Honeywell bizalmas adatait egy másik személy számára e-mailben továbbítani, illetve az utolsó munkanapon kötelesek vagyunk a birtokunkban lévő minden bizalmas Honeywell-adatot visszaszolgáltatni a vállalat számára.

További információ:

[Adatvédelmi szabályzat](#)

[Információosztályozási és -kezelési szabályzat](#)

MI A TEENDŐ, HA...?

A laptopomat ellopták, amikor valaki feltörte az autót. Mit tegyek?

Rendőrségi bejelentést kell tennie, értesítenie kell a felettesét, és be kell küldeni az [Elveszett/ellopott laptop](#) űrlapot, vagy fel kell vennie a kapcsolatot az [IT-ügyfélszolgálat](#)tal, ha segítséget szeretne kapni az űrlap beküldéséhez. Az alkalmazottnak nem szabad eszközöket felügyelet nélkül hagyniuk járművekben, akkor sem, ha az be van zárva.

Azt gyanítom, hogy a rendszeremet feltörték, miután egy e-mailben rákattintottam egy valódinak tűnő linkre. Mit tegyek?

Önnek az Outlook „Üzenet jelentése” gombját használva jelentenie kell az e-mailt. Ha ez nem elérhető, a kérdéses e-mailt mellékletként kell elküldenie a [CIRT](#) (Cyber Incident Response Team) számára. Az incidenst a CIRT postafiókja által küldött automatikus válaszra válaszolva fel kell terjeszteni, és másolatot kell küldeni a Security@Honeywell.com címre is.



A HONEYWELL SZELLEMI TULAJDONA

Szorgalmasan dolgozunk a Vállalat szellemi tulajdonainak védelme érdekében. „Szellemi tulajdonnak” tekintjük Vállalatunk szabadalmait, védjegyeit, szerzői jogait és más nem kézzelfogható eszközöket, például ötleteket, találmányokat, folyamatokat, formaterveket, amelyeket munkaidőben, a Vállalat költségén, a Vállalat erőforrásaival és munkakörünkhöz kapcsolódva hoztunk létre. Azonosítjuk az általunk létrehozott újításokat, és továbbítjuk a jogi osztályra, ahol megszervezik a szabadalmi, a szerzői jogi és az üzleti titokként járó védelmet. Ha a Vállalat szellemi tulajdonával való bármilyen visszaélésre gyanakszik, ezt azonnal jelentenie kell a jogi osztálynak.

MÁSOK SZELLEMI TULAJDONJOGAINAK TISZTELETBEN TARTÁSA

Tiszteletben tartjuk mások szellemi tulajdonjogait. Ennek megfelelően soha nem sértjük meg szándékosan mások szerzői jogát, védjegyeit vagy szabadalmait. Nem töltünk le licenc nélküli szoftvert a Vállalat számítógépeire, nem sokszorosítunk, nem publikálunk és nem terjesztünk jogvédett tartalmakat. Nem töltünk le zeneszámokat, fényképeket és videókat a tulajdonosuk engedélye nélkül. Ezenfelül nem hozzuk nyilvánosságra és nem használjuk fel volt alkalmazottjaink bizalmas adatait.

További információkért tanulmányozza át [A Honeywell szellemi tulajdonra vonatkozó szabályzatát](#).

MI A TEENDŐ, HA...?

Gyakran dolgozom és fogadok üzleti hívásokat nyilvános helyiségekben. Megbeszélhetem így a Honeywell üzletét?

Nyilvános helyeken fogadhat hívásokat, de ne beszéljen meg semmilyen védett vagy bizalmas információt.

A készülékemet szeretném használni az üzleti vonatkozású dokumentumok áttekintésére és munkára, miközben tömegközlekedést használok. Ez probléma?

Elképzeltető. Ha vállalati eszközöket nyilvános helyeken használ vállalati tevékenységre, mindig védenie kell képernyőjét a béméskodóktól. Zárolnia és biztosítania kell továbbá a munkaállomását, ha nem használja. Ügyeljen arra, hogy minden nyilvános Wi-Fi-kapcsolatot biztosítson úgy, hogy eszközét a virtuális magánhálózathoz (VPN) csatlakoztatja.

IT-ERŐFORRÁSOK HASZNÁLATA

A Honeywell sokunk számára hozzáférést biztosít különféle elektronikus kommunikációs rendszerekhez, amelyeket mindennapi munkánk során használhatunk. Ide tartoznak a számítógépek, telefonok, laptopok, mobiltelefonok, okostelefonok és szoftverek. Kötelességünk folyamatosan óvni a rendelkezésünkre bocsátott rendszereket és technológiákat. Mindannyiunk felelőssége, hogy elkerüljük ezek károsodását, elvesztését és az erőforrásokhoz való illetéktelen hozzáférést. Tartson be minden, az Ön által használt erőforrásokra vonatkozó biztonsági előírást és belső ellenőrzést. Mindig zárja le és biztosítsa munkaállomását, laptopját vagy mobil eszközét, ha nyilvános helyen vagy a Honeywellnél akár csak rövid időre is felügyelet nélkül hagyja. Tartsa biztonságban belépési adatait az összes Honeywell-eszközhöz és -fiókhoz. Soha ne adja meg belépési adatait jogosulatlan személynek. Ha műszaki okokból meg kell osztania a jelszavát egy hivatalos szakemberrel, a probléma megoldását követően azonnal módosítsa.

Ne feledje, hogy az elektronikus üzenetek (pl. e-mailek, azonnali üzenetek és szöveges üzenetek) maradandóan rögzítik az Ön által leírtakat. Ezeket az üzeneteket az Ön engedélye nélkül módosíthatják és továbbíthatják. Ezért legyen rendkívül óvatos, amikor céges fejléccel vagy a Honeywell erőforrásainak használatával szerkeszt elektronikus üzeneteket vagy ír hagyományos leveleket.

Támaszkodjon józan ítélőképességére és tisztességére, amikor ezeket a rendszereket és technológiákat használja. Csak jóváhagyott rendszereket, eszközöket, tárolóeszközöket és/vagy szolgáltatásokat használjon a Honeywell-adatok feldolgozásához, tárolásához vagy továbbításához. Ne telepítsen nem jóváhagyott szoftvert Honeywell-számítógépekre, hálózati kiszolgálókra vagy egyéb Honeywell-adattárolókra a Honeywell informatikai részlegének előzetes jóváhagyása nélkül. Ne fogadjon el semmilyen felhőalapú szolgáltatásra vonatkozó megállapodást a Honeywell nevében. Ne töltsön le és ne küldjön tovább helytelen, szexuális jellegű, illegális vagy sértő tartalmat ezen erőforrások használatával. Ezen erőforrásokat külső munkához sem használhatja. A helyi törvények által megengedett mértékben le kell mondania adatvédelmi elvárásairól, amikor a Vállalat erőforrásait használja, mivel a Honeywell megfigyelheti a vállalati erőforrások személyes használatát. Ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy a Vállalat nem avatkozik bele a személyes életünkbe, kivéve, ha a viselkedésünk törvényt sértő, akadályozza a munkavégzésünket, vagy negatívan befolyásolja a munkakörnyezetet és a Honeywell jó hírnevét.

További információ:

[Az információk elfogadható felhasználására vonatkozó irányelvek.](#)

MI A TEENDŐ, HA...?

Egy kávézóban dolgozom egy Honeywell-készüléken. A munka végeztével csatlakozom egy személyes Wi-Fi-hez, hogy letöltssem kedvenc tévéműsoromat. Ez megfelelő?

A korlátozott, nem üzleti célú használat, amely nem jelent visszaélést a vállalat idejével és/vagy erőforrásaival, továbbá megfelel a Honeywell valamennyi irányelvének, a felettes belátása szerint engedélyezhető. Az alkalmazottaknak mindig etikus és törvényes módon kell eljárniuk, és mindig meg kell szerezniük a vezetői engedélyt a Honeywell eszközeinek nem üzleti célú felhasználására. A kiberbiztonsági fenyegetések elkerülése érdekében soha ne használjon nyílt nyilvános Wi-Fi-hálózatokat, mert ezek nincsenek védve. Ahol csak ilyen kapcsolat áll rendelkezésre, VPN-t kell használni.

A projekt befejezéséhez bizalmas információkat kell megosztanom egy szállítóval, és a szállító azt javasolta, hogy töltssem fel a fájlokat egy harmadik fél felhőrendszerébe. Mit tegyek?

Először a Honeywell IT-osztálya által jóváhagyott átviteli módszereket kell használnia. Ha más módszerre van szükség, kérjen jóváhagyást a Honeywell IT-osztályától. Ne feledje, hogy az exportmegfelelőség által előírt, illetve a korlátozott adatok soha nem vihetők át semmilyen felhőalapú szolgáltatásba. Útmutatásért forduljon az [Exportmegfelelőségi tisztviselőhöz](#).

AZ AI FELELŐSSÉGTELJES HASZNÁLATA

A Honeywell elkötelezett a mesterséges intelligencia és a generatív mesterséges intelligencia felelősségteljes alkalmazása mellett, és a Honeywellnél a mesterséges intelligencia valamennyi felhasználási módjára vonatkozó döntéshozatalt az elszámoltathatóság, a biztonság, a megbízhatóság, a méltányosság, a magánélet védelme, a szellemi tulajdon védelme, az átláthatóság és a fenntarthatóság elvei alapján alakítjuk ki. Míg a Vállalat az AI-eszközök használatával ösztönzi az innovációt, Önnek megfelelő jóváhagyást kell szereznie az új mesterségesintelligencia-használati esetekre vagy a Gen AI-használati esetekre, ha szükséges, és csak olyan engedélyezett AI-eszközöket kell használnia, amelyeket a Honeywell biztosít az Ön számára munkavégzés céljából.

További információkért kérjük, olvassa el a

[A Honeywell mesterséges intelligencia felelős használatára vonatkozó irányítási keretrendszere](#)

[A Honeywell mesterséges intelligencia felelős használatára vonatkozó szabályzata.](#)



MI A TEENDŐ, HA...?

Szeretnék egy mesterséges intelligencián alapuló eszközt használni a munkámhoz, többek között a munkahelyi e-mailek összefoglalásához és megfogalmazásához.

Megtehetem? És használhatom személyes e-mail címemet vagy fiókomat a nyilvános GenAI-eszközökhöz való hozzáféréshez munkavégzés céljából?

Javasoljuk, hogy használja a mesterséges intelligenciát az innováció maximalizálása és a hatékonyság növelése érdekében, amennyiben ezt a Honeywell által jóváhagyott mesterséges intelligencia-eszközök, például a Microsoft 365 Copilot segítségével teszi, amely segíthet az e-mailek összefoglalásában és vázlatának elkészítésében. Az egyéb jóváhagyott eszközök (ilyen például a HON GPT) listáját a Generatív AI szabványban találja. **NEM** használhat nyilvánosan elérhető generatív AI-eszközöket a munkájához, és nem kerülheti meg a Honeywell adatainak védelme érdekében bevezetett biztonsági ellenőrzéseket és irányelveket, például a személyes e-mail-címének vagy fiókjának munkahelyi célra történő használatával.

KÖZÖSSÉGI MÉDIA ÉS HÁLÓZATI OLDALAK

A közösségi média megváltoztatta sokunk napi információmegosztásának módját. Egyfelől új kommunikációs és együttműködési módokat kínál, másfelől viszont olyan új felelősséget is jelent, amellyel tisztában kell lennünk. A „közösségi média” körébe sorolható számos weboldal és online erőforrás. Ide tartoznak a közösségi oldalak (mint például a Facebook, a Twitter, az Instagram, a Snapchat, a YouTube és a LinkedIn), a blogok, a fénykép- és videomegosztó oldalak, a fórumok és a csevegőszobák stb. Ha a Honeywellnél betöltött pozíciója megköveteli, hogy a Honeywell képviselőjeként ilyen oldalakon tegyen közzé bejegyzéseket, akkor ezt csak a Honeywell engedélyezett üzleti céljaira teheti, és csak olyan információkat tehet közzé, amelyek megfelelnek a jelen Kódexnek és a vállalat irányelveinek. A közösségi média személyes használata során is felelősen kell eljárnia. Az Ön által megosztott dolgok káros hatással lehetnek a Honeywell jó hírnevére. Mindig körültekintően védje jó hírnevünket. Soha ne tegyen közzé bizalmas információkat a Honeywellről vagy kollégáinkról, ügyfeleinkről, beszállítóinkról vagy üzleti partnereinkről az ilyen webhelyeken.

További információ:

Közösségimédia-szabályzat



MI A TEENDŐ, HA...?

Izgatott vagyok a Honeywell egy lehetséges új üzleti projektje miatt. Szeretném megosztani a hírt a Facebook-fiókomban. Gondot jelent-e ez?

Igen. A Honeywell alkalmazottai nem oszthatnak meg bizalmas vagy védett információkat a Vállalat lehetséges üzleti tevékenységeivel a kapcsolatban a közösségi médiában vagy más módon.

**Nagyon örülök egy üzleti ügyletnek,
amelyet a Honeywell weboldalán
mutatnak be. Szeretném megosztani
a LinkedIn- és a Twitter-fiókomban.
Mi a helyes módja annak, hogy megosszam
ezt a hírt a közösségi médiában?**

Ha a Honeywellt nevezte meg munkáltatójaként, és a bejegyzésében közzétette a Honeywell-lel való kapcsolatát, akkor megoszthat a Honeywell.com webhelyen szereplő cikkekre mutató linket. A hivatalos külső Honeywell-csatornákon megjelenő bejegyzéseket is megoszthatja.

Olvastam egy cikket az interneten, amely pontatlan információkat tartalmazott a Honeywell termékekről. Gyorsan reagálok a megjegyzés rovatban, hogy kijavítsam ezt az állítást. Helyénvaló?

Ön nem jogosult a Honeywell nevében beszélni. Ehelyett értesítse felettesét és a kommunikációs csapatot, akik eldöntik, hogy válaszoljanak-e, és ha igen, hogyan.



BENNFENTES KERESKEDELEM

A Honeywell szabályzata szabványokat állapít meg az alkalmazottakra és másokra, akik lényeges bennfentes információval rendelkeznek, és tiltja a bennfentes kereskedelmet. A Honeywell-lel végzett munka során olyan bennfentes információkat szerezhet meg a Honeywell-lel vagy egy másik céggel kapcsolatban, amelyek még nem nyilvánosak. Ezen információk pénzügyi vagy egyéb személyes haszonszerzés céljából történő felhasználása vagy mások számára történő továbbítása sérti a bennfentes kereskedelemre vonatkozó szabályzatunkat, és sértetheti az értékpapír-törvényeket is. Az ilyen törvények tiltják, hogy bármely olyan személy, aki "lényeges bennfentes információval" rendelkezik egy társaságról, kereskedjen az adott társaság részvényeivel vagy egyéb értékpapíjaival, vagy felfedje ezeket az információkat másokkal, akik kereskedhetnek. Az ilyen törvények megsértése polgári és büntetőjogi szankciókat vonhat maga után.

PÉLDÁK A BENNFENTES INFORMÁCIÓKRA

A „lényeges bennfentes információ” olyan információ, amely általában nem hozzáférhető a befektető nyilvánosság számára, és ha nyilvánosságra kerül, ésszerűen várható, hogy befolyásolja az értékpapír árát, vagy befolyásolja az értékpapír vételére, eladására vagy birtoklására vonatkozó döntését. A bennfentes információk közé tartoznak például az alábbiak: be nem jelentett nyereség; fúziók, felvásárlások és elidegenítések; jelentős peres ügyek kimenetele; irányításváltás; változás a felső vezetésben; vagy jelentős kiberbiztonsági esemény. Ez a lista nem teljes, és a bennfentes információk körébe egyéb, a felsoroltaktól eltérő események is tartozhatnak. A bennfentes információkkal kapcsolatos részletesebb tudnivalók a [Bennfentes kereskedelmi szabályzatban](#) találhatók.

A bennfentes kereskedelemre vonatkozó szabályzatunk és az értékpapír-törvények megsértésének elkerülése érdekében TILOS:

- A Honeywell vagy más vállalat részvényeinek vásárlása vagy eladása, vagy részvények vásárlásának vagy eladásának ajánlása, közvetlenül vagy családtagon és más személyeken vagy vállalatokon keresztül, ha az adott vállalatról lényeges belső információkkal rendelkezik.
- Lényeges belső információkat átadni a Társaságon kívüli személyeknek, kivéve, ha ez a Társaság üzleti tevékenységeihez szükséges, és az információ átadása titoktartási védelem alatt áll.

Egyes személyeket (ideértve a Vállalat igazgatóit, tisztviselőit és a különféle pénzügyi és más előrejelzések elkészítésében részt vevő egyéb kulcsfontosságú alkalmazottakat) a Vállalatnál betöltött pozíciójuknál fogva eleve úgy tekintenek, mint lényeges belső információkkal rendelkező „belső” személyeket. Ezekre a személyekre további korlátozások vonatkoznak (például a tranzakciókat megelőző jóváhagyási kötelezettség), amelyekről bővebben a [Bennfentes kereskedelmi szabályzatban](#).

Ha lényeges bennfentes információi vannak egy vállalatról (beleértve a Honeywellt is), csak akkor kereskedhet az adott társaság értékpapíjaival, ha az információt a megfelelő médiaforrásokon keresztül nyilvánosan hozzáférhetővé tették a hétköznapi befektetők számára.

Ha kérdése van, vagy útmutatásra van szüksége ezen a területen, kérjük, forduljon a Jogi Osztályhoz.

EGYSÉGES HONEYWELL HOGYAN BÁNJUNK ÜGYFELEINKKEL?

Az ügyfeleinkkel kölcsönösen előnyös kapcsolatok kiépítése fontos a vállalat sikeréhez. Az ilyen kapcsolatok fenntartásához az szükséges, hogy biztonságos, jó minőségű termékeket gyártsunk, és hogy törvényesen járjunk el mind a kereskedelmi, mind a kormányzati ügyfelekkel folytatott interakcióink során.





JÓ MINŐSÉGŰ TERMÉKEK ÉS SZOLGÁLTATÁSOK

Arra törekszünk, hogy olyan termékeket és szolgáltatásokat nyújtsunk, amelyek megfelelnek vagy meghaladják ügyfeink minőségi, megbízhatósági és értékbeli követelményeit.

Kötelességünk megfelelni a munkakörünket érintő valamennyi minőségellenőrzési szabványnak. Ide tartoznak a következők: a vonatkozó törvények és rendelkezések, illetve a termékek biztonságos, jó minőségű gyártását szolgáló nemzetközi ellenőrző eljárások. Ugyancsak kötelességünk megfelelni a szerződésekben meghatározott műszaki adatoknak, és minden alkalommal tiszteletben tartani a beépített ügyféligényeket.

A minőségi árukkal és szolgáltatásokkal kapcsolatos elszámoltathatóságon túl beszállítóinktól és más üzleti partnereinktől is meg kell követelnünk, hogy biztosítsák a számunkra nyújtott termékek és szolgáltatások megfelelő minőségét.

MI A TEENDŐ, HA...?

Egy lehetséges termékbiztonsági problémát fedeztem fel a gyártósor rutin tesztelése során. Szóljak erről, még ha nem is ismerek minden részletet?

Igen. A potenciálisan nem biztonságos termékek előállítása és értékesítése sérülést okozhat. Azonnal jelentse a problémát, még akkor is, ha nem biztos benne, hogy probléma-e. A lehető leghamarabb értesítse felettesét, minőségbiztosítási kapcsolattartóját vagy egészségügyi és biztonsági képviselőjét a problémáról. Ha úgy gondolja, hogy aggályait nem veszik megfelelően figyelembe, jelentse az aggodalmat a Jogi Osztályon vagy az Access Integrity Helpline-on keresztül, a „Jelentési csatornák” című részben leírtak szerint.

NYÍLT ÉS ŐSZINTE ÜZLETVITEL

A piaci magatartásunk határozza meg, hogy milyen Vállalat vagyunk. Termékeink és szolgáltatásaink versenyképességével tartható fenn a Honeywell jó hírneve. Soha nem próbáljuk megtévesztő vagy csaló módon korlátozni versenytársaink üzleti lehetőségeit.

Soha nem használunk ki másokat tisztességtelen megállapodásokon keresztül. Ez azt jelenti, hogy ügyelünk arra, hogy ne adjunk téves tájékoztatást termékeink és szolgáltatásaink minőségéről, jellemzőiről és elérhetőségéről. Hasonlóképpen, nem teszünk lekicsinylő vagy igaztalan állításokat versenytársaink termékeiről és szolgáltatásairól. Termékeink minőségére és munkatársaink tudására alapozva igyekszünk üzletet nyerni, nem pedig helytelen eszközökkel.

TILOS A KERESKEDELMI MEGVESZTEGETÉS ÉS A KORMÁNYTISZTVISELŐKNEK TÖRTÉNŐ SZABÁLYTALAN KIFIZETÉS

Nem kérhetünk, nem adhatunk és nem fogadhatunk el megvesztegetést vagy jogellenes visszafizetést. Az efféle tisztességtelen viselkedésnek még a látszatát is óvatosan el kell kerülnünk. „Megvesztegetés” minden olyan eset, amikor a Honeywell alkalmazottja vagy a nevében eljáró képviselő valamilyen értéket ajánl vagy ad át annak érdekében, hogy tisztességtelen módon befolyásoljon egy üzleti intézkedést vagy döntést. Törvénytelen „juttatásnak” nevezzük azt, amikor egy alkalmazott törvénytelen személyes haszonra tesz szert cserébe azért, hogy a Honeywell nevében cselekszik vagy nem cselekszik egy adott ügyben. A Honeywell nem tűri a megvesztegetést és a törvénytelen juttatásokat, tekintet nélkül arra, hogy azokat közvetlenül vagy harmadik fél bevonásával hajtják végre.

A megvesztegetés és a törvénytelen juttatások elkerülésén felül azokat a korrupcióellenes törvényeket is betartjuk, amelyek a kormányzati tisztviselők számára felajánlott tisztességtelen

kifizetéseket tiltják. „Tisztességtelen kifizetés” lehet közvetlen és közvetett fizetés, ügymenetkönnyítő fizetség, illetve arra vagy bármilyen más értékre vonatkozó ajánlat, ígéret vagy felhatalmazás egy kormányzati tisztviselő részére olyan céllal, hogy tisztességtelenül befolyásoljanak egy kormányzati intézkedést vagy döntést, ezáltal megszerezzenek vagy megtartsanak egy megrendelést, illetve más üzleti előnyhöz jussanak. A tisztességtelen kifizetés történhet pénzben, de ajándékok vagy bőkezű szórakoztatás formájában is.

„Kormányzati tisztviselőnek” számítanak a kormányhivatalok, nemzetközi szervezetek és politikai pártok tisztviselői, az állami tulajdonú vállalatok alkalmazottjai, sőt még a kormányzati ellenőrzés alatt álló vállalatok és vegyesvállalati partnerek alkalmazottjai is.

A Honeywell tiltja a tisztességtelen kifizetéseket kormányzati tisztviselők részére. Fontos szem előtt tartani, hogy a megvesztegetésben való részvétel, vagy akár annak a látszata az Ön és a Vállalatunk büntetőjogi felelősségre vonását vonhatja maga után.

Soha ne alkalmazzon külső felet azzal a céllal, hogy törvénytelen kifizetést folyósítson egy kormányzati tisztviselő részére, és soha ne vegyen részt olyan tranzakcióban, amelyben egy másik résztvevő fél gyaníthatóan ilyen kifizetéseket hajt végre. Ha mégis így cselekszik, azzal megsérti a Kódexet és a korrupcióellenes törvényeket. Külső felek alkalmazása előtt gondosan át kell vizsgálnunk őket.

A témával kapcsolatos aggályokat a megfelelő csatornákon keresztül kell felvetni, beleértve közvetlenül a regionális integritási és megfelelőségi erőforrásokat is az Ön régiójában.

További információ:

[Korrupcióellenes szabályzat](#)

és a Kódex „[Ajándékok és üzleti szórakoztatás](#)” szakasza.

MI A TEENDŐ, HA...?

Szeretném kinevezni a Sales Rep Co vállalatot értékesítési képviselőnek, hogy segítsen a Honeywellnek új projekteket nyerni az olaj- és gáziparban. Megtudom, hogy a Sales Rep Co tulajdonosa egyben az állami olaj- és gázipari vállalat igazgatótanácsának tagja, mely az egyik legfontosabb potenciális ügyfelem. Szerintem ez nagyszerű a Honeywell számára, mert a tulajdonos hozzáférhet az ügyfél minden szintjéhez. Van bármi, ami miatt aggódnom kell?

Igen, lehetséges összeférhetetlenség áll fenn, mivel a Sales Rep Co vállalat tulajdonosának hivatalos kötelességei és az Értékesítési képviseleti vállalat Honeywell felé fennálló kötelességei átfedésben vannak. Azonnal kapcsolatba kell lépnie az Integritási és megfelelőségi irodával. Ezenkívül a Honeywell tiltja a jutalékalapú kompenzációs struktúrát a Sales Rep Co számára, kivéve, ha (i) a helyi törvények előírják, és (ii) az integritási és megfelelőségi osztály jóváhagyta.

Arra várok, hogy belépjek egy országba, amikor a bevándorlási tisztviselő „adományt” kér a vízumom feldolgozásához. Azt hallottam, hogy ez a norma, és a látogatók adnak egy kis összeget, hogy felgyorsítsák a folyamatot. Kifizetem az „adományt” a tisztviselőnek, ő pedig lebélyegzi az útlevelemet. Kaphatok-e visszatérítést a Honeywelltől?

Nem, ebben az esetben az élete nem forgott veszélyben, ezért nem kellett volna fizetnie, és nem kérhet vissza pénzt a Honeywelltől. A Honeywell tiltja a könnyítő kifizetéseket vagy a tisztviselőknek a szokásos kormányzati jóváhagyások meggyorsítását célzó kifizetéseket, kivéve, ha az alkalmazott élete veszélyben forog. Az ilyen összegek kifizetése a legtöbb országban sérti a korrupcióellenes törvényeket. Ilyen helyzetekben a Honeywell alkalmazottainak fel kell venniük a kapcsolatot a globális biztonsági vagy integritási és megfelelőségi osztállyal.

A NEMZETKÖZI VERSENYTÖRVÉNYEKNEK VALÓ MEGFELELÉS

A sportszerű verseny egészséges piaci helyzetet teremt. Biztosítja ügyfeink számára, hogy a leginnovatívabb termékekhez és szolgáltatásokhoz jussanak hozzá a legkedvezőbb áron. A Honeywell csak úgy tud törvényesen és tisztességesen részt venni a versenyben, ha betartja az adott ország versenytörvényeit. Amennyiben ezen versenyszabályok az Ön munkakörére is kiterjednek, mindig, minden körülmények között be kell tartania azokat.

A versenytörvények általában összetettek, és minden olyan témájú egyeztetést tiltanak a versenytársakkal, mely korlátozza a kereskedelmet. Ilyen területek például (de nem kizárólagosan) az ár rögzítés, a pályázatadás kijátszása, illetve a piacok, területek és a vevőkör felosztása. Ezen témákban mindennemű megbeszélést kerülnie kell a versenytárs képviselőivel, amennyiben pedig ők kezdeményeznének ilyen tartalmú megbeszélést, abban nem szabad részt vennie. A kíséreltet azonnal jelentenie kell felettesének, aki a Jogi osztályunkkal együtt segít Önnek. Ha kereskedelmi szervezet találkozáján, vagy valamilyen társasági eseményen vesz részt, fordítson különös figyelmet a versenytársak képviselőivel folytatott beszélgetései tartalmára.

De nem csak velük kell figyelmesnek lennie: a versenytörvények a beszállítókkal, viszonteladókkal és ügyfelekkel történő formális és informális megállapodásokat is tiltják, amennyiben

azok korlátozzák a versenyt. Ilyenek lehetnek például az árukapcsolásra, a viszonteladói árak rögzítésére, illetve az egyes ügyfelek felé történő értékesítés vagy egyes beszállítóktól való beszerzés megtagadására irányuló megállapodások.

Végül, a versenytörvények tiltják az alkalmazottak béreinek vagy juttatásainak korlátozására vonatkozó közvetlen vagy közvetett, formális vagy informális megállapodásokat a vállalatok között. Ennek megfelelően ügyelnünk kell arra, hogy ne osszunk meg kompenzációra vonatkozó adatokat azokkal a vállalatokkal, amelyekkel tehetséges emberekért versengünk. Ehhez hasonlóan általánosságban nem egyezhetünk meg más vállalatokkal abban, hogy nem csábítjuk el vagy nem alkalmazzuk egymás alkalmazottait. Ha nem biztos abban, hogy az ilyen jellegű információk megosztása vagy a „elhalászást korlátozó” egyezségek illegálisak-e, kérje ki a Jogi részleg véleményét.

Munkánk során előfordulhat, hogy ügyfeinktől vagy más, nyilvános forrásból versenytársainkról szóló információhoz jutunk. Különös figyelmet kell fordítanunk arra, hogy az ilyen információt mindig a Vállalat irányelveinek megfelelően kezeljük.

A vonatkozó törvények megsértése mind az érintett személyekre, mind a Vállalatra nézve súlyos következményekkel járhat.

További információ:

[Trösztellenes megfeleléségi szabályzat.](#)

Ha további kérdése van, kérjen útmutatást jogi osztályunktól, mielőtt cselekedne.

MI A TEENDŐ, HA...?

A barátom a Honeywell egyik versenytársánál dolgozik. Elárulja nekem, hogy cége olyan termékek árát kívánja emelni, amelyek közvetlen versenytársai a Honeywell termékeinek. Úgy gondolom, hogy ezek az információk fontosak lehetnek a Honeywell számára a jövőbeni üzleti döntések meghozatalához. Mit tegyek?

Azonnal fejezze be a beszélgetést, és nyújtson be egy írásos összefoglalót a jogi osztálynak. A versenytársakkal a nem nyilvános, versenyjogilag érzékeny információkról folytatott megbeszélések a vállalatok közötti jogellenes, versenyellenes megállapodás benyomását kelthetik, aminek súlyos következményei lehetnek minden érintett számára, beleértve az összeesküvés közvetett bizonyítékát is.

PONTOS SZÁMLÁZÁSI ELJÁRÁSOK KÖVETÉSE

Hírnevünk a piacon kritikus fontosságú a vállalat számára. Ezért minden kibocsájtott számlánkon pontosan fel kell tüntetni az eladási árat, az eladott termékek és nyújtott szolgáltatások árait és költségeit, valamint az adott értékesítés egyéb tételeit. Mindannyiunk felelőssége hogy az általunk kiállított iratok pontosak és teljesek legyenek, valamint, hogy ez iránti elkötelezettségünket fenn is tartsuk. Soha ne hamisítson meg semmilyen nyilvántartást – munkaidő-igazolványt, költségjelentést, értékesítési számokat, teszt- vagy minőségi feljegyzéseket, vagy bármilyen más nyilvántartást, amelyet a Társaságunknak végzett munkája során készített –, és ne tegyen félrevezető vagy mesterséges bejegyzéseket a Honeywell könyveibe vagy nyilvántartásaiba.

AZ ÜGYFÉL BIZALMAS INFORMÁCIÓINAK TISZTELETBEN TARTÁSA

Előfordulhat, hogy egy ügyfélnek bizalmas információt kell megosztania velünk annak érdekében, hogy megfelelő terméket vagy szolgáltatást kínálhassunk neki. A mi felelősségünk, hogy az ilyen bizalmas információt a vonatkozó törvényeknek megfelelően használjuk, tároljuk és védjük. Gondoskodnunk kell róla, hogy az információ biztonságban legyen, illetve hogy kizárólag arra az üzleti célra használjuk, amire az ügyfél azokat szolgáltatta.

KORMÁNYZATI ÜGYFELEKKEL TÖRTÉNŐ INTERAKCIÓ

Egyes alkalmazottjaink munkájuk során különféle kormányzati egységekkel, például állami tulajdonú vagy irányítású vállalatokkal kötnek szerződéseket. Ilyen esetekben alkalmazottjainknak ragaszkodniuk kell a kormányzati ügyfelekkel történő interakcióról szóló Vállalati szabályzatok, illetve törvények és előírások betartásához. Nem szabad elfelejteni, hogy az ilyen esetekre vonatkozó szabályok szigorúbbak és bonyolultabbak lehetnek, mint az egyéb ügyfelekkel történő üzletkötésekre vonatkozó előírások.

A kormányzatokkal történő munkatárgyalásokon mindig őszinte, tisztességes fellépést kell tanúsítani. Ez többek között az alábbiakat jelenti:

- Tevékenységünk nem irányulhat a Honeywell tisztességtelen versenyelőnyének megteremtésére – például nem szerezhethetünk be, illetve használhatunk érzékeny beszerzési információkat.
- Adatszolgáltatásunknak pontosnak és teljes körűnek kell lennie, ideértve az árképzést és az ajánlatokat is.
- Tilos hivatalban lévő vagy leendő kormányzati alkalmazottnak bármiféle megvesztegetést vagy juttatást felajánlani, ígérni, adni, vagy tőle ilyesmit kérni, illetve elfogadni.
- Tilos továbbá bármiféle megvesztegetést vagy ajándékot kérni a beszállítóktól, illetve elfogadni tőlük a kedvezőbb elbírálás fejében egy kormányzati megbízás odaítélésekor vagy teljesítésekor.

- Biztosítanunk kell, hogy jogi ügyekben csak jó hírű tanácsadók, értékesítési ügynökök vagy más, szolgáltatásoktól független szakemberek szolgáltatásait vegyük igénybe.

További információ:

Kódexünk „A megvesztegetés és tisztességtelen kifizetések tilalma kormányzati tisztviselők esetében” című szakasza, illetve következő szabályzataink: [Üzleti szívésségek amerikai kormányzati tisztviselők számára](#), [Kormányzati kapcsolatok](#) és [Korrupcióellenesség](#).



A kormányzati ügyfeleknek átadott összes kimutatásnak és nyilvántartásnak pontosnak kell lennie (beleértve a létesítmény- és minőségi jelentéseket, valamint a költség- és áradatokat). A munkára fordított időt pontosan számon kell tartanunk, és ezt az időt kizárólag az adott munkának szentelhetjük. Emellett óvakodnunk kell a helytelen költségelszámolásoktól is. A vonatkozó szerződés minden pontját be kell tartanunk. Állami tulajdont, eszközöket és kellékeket kizárólag a vonatkozó szerződéseknek, illetve törvényeknek megfelelő módon használhatunk.

Csak a vonatkozó törvényi előírásoknak megfelelően tárgyalhatunk jelenlegi, illetve volt kormányzati alkalmazottakkal a Honeywellnél történő esetleges munkavállalásukról. Az érdekellentétek elkerülése mindannyiunk közös felelőssége. A jelenlegi és korábbi kormányzati alkalmazottakkal folytatandó foglalkoztatási/ szerződtetési tárgyalásokat egyedi törvények és előírások szabályozzák. Ezen előírások azt is korlátozhatják, hogy milyen munkát végezhetnek a Vállalatnál volt kormányzati alkalmazottak.

Erről [Kormányzati alkalmazottak alkalmazása vagy foglalkoztatása c. szabályzatunkban olvashat.](#)

Kormányzati ügyfeleink elvárása velünk szemben az is, hogy a munkánk során tőlük kapott érzékeny és titkos információt biztonságosan kezeljük. Kormányzati szerződéseink és az egyéb vonatkozó előírások értelmében az ilyen jellegű információt kizárólag csak azok kaphatják meg, akiknek a munkájukhoz szükség van rá, ezenkívül csak

a kormányzat által ellenőrzött és jóváhagyott felek férhetnek hozzá. Nem oszthatjuk meg, nem terjeszthetjük vagy hozhatunk nyilvánosságra a minősített vagy más módon érzékeny kormányzati információkat olyan módon, amely sértené kormányzati szerződéseink feltételeit.



EGYSÉGES HONEYWELL: HOGYAN BÁNUNK BESZÁLLÍTÓIN- KKAL?

A Honeywell beszállítói partnereink az ügyfelek elégedettségére irányuló folyamatos törekvésünkben. Az általuk kínált anyagok, áruk és szolgáltatások magas színvonala közvetlenül kapcsolódik a Honeywell termékek minőségéhez, megbízhatóságához, értékéhez és ügyfeleinkhez való gyors szállításához.



CÉLUNK A HOSSZÚ TÁVÚ KAPCSOLAT BESZÁLLÍTÓINKKAL

Feltett szándékunk, hogy beszállítóinkkal hosszú távú együttműködést alakítsunk ki. Beszállítóinkat kizárólag indokolt, üzletileg releváns feltételek alapján választjuk ki. A Vállalat csak olyan cégekkel írhat alá képviselői vagy szállítói szerződést, amelyek megítélése szerint tisztességes üzleti magatartást tanúsítanak. Sohasem használjuk ki beszállítóinkat: nem élünk vissza a tőlük kapott bizalmas információval, nem használjuk fel hamis módon a tényadatokat, és nem élük semmilyen más tisztességtelen eszközzel.

A Honeywell engedi, hogy beszállítói tisztességes versenyt folytassanak termékeik és szolgáltatásaik minőségét illetően. Döntéseinket nem befolyásolják a már meglévő, illetve reménybeli beszállítóinktól kapott ajándékok és szívességek. Az üzleti kapcsolatok ápolásaként megejtett, alkalmoszerű ebéd, illetve szórakoztató eseményre való meghívás elfogadható, amennyiben:

- Azon a beszállító képviselteti magát.
- Az esemény nem túlzó vagy szokatlan természetű.
- Az esemény nem ütközik sem a vonatkozó törvényekbe, sem ezen Kódex pontjaiba.

Amennyiben lehetséges, az ilyen jellegű meghívások viszonzandók.

További információkért lásd a

Kódexünk „[Ajándékok és üzleti szórakoztatás](#)” és „[Kapcsolattartás kormányzati ügyfelekkel](#)” szakaszát.

A BESZÁLLÍTÓ ESZKÖZEINEK VÉDELME

A Honeywell a beszállítói bizalmas információit ugyanolyan körültekintéssel kezeli, mint a sajátjait. Nem reprodukálunk egy beszállító által rendelkezésünkre bocsátott szoftvert, és nem építjük be saját, belső fejlesztésű szoftverünkbe, kivéve, ha erre a licenc kifejezetten feljogosít bennünket.



EGYSÉGES HONEYWELL: HOGYAN BÁNJUNK RÉSZVÉNYESE- INKKEL?

A Honeywellnél minden nap arra törekszünk, hogy értéket teremtsünk azoknak a részvényeseknek, akik megbíztak Társaságunkban és mindannyiunkban. Ezért, és hogy részvényeseinknek értéket teremtsünk, tevékenységünket átláthatóan és tisztességesen kell végeznünk.



ŐSZINTE ÉS PONTOS KÖNYVELÉS ÉS ADATOK

Részvényeseink bízunk bennünk és abban, hogy pontos és teljes könyvelést és nyilvántartást vezetünk. Ezek a dokumentumok képezik az alapját minden nyilvános közzétételünknek és beszámolónknak, amelyek célja, hogy részvényeseink és a nyilvánosság pontos képet kapjon Társaságunk működéséről és pénzügyi helyzetéről. Emellett a Vállalat ezen adatok alapján elemzi saját tevékenységét és hoz fontos üzleti döntéseket.

Feladatunk és törvényes kötelezettségünk, hogy minden Vállalati adatunk teljes, pontos és érthető legyen. Ideértendők például, de nem kizárólag, az alábbi dokumentumok, illetve adatok:

- Könyvelési és pénzügyi dokumentumok
- Bérszámfejtési dokumentumok
- Munkaidő-ellenőrző lapok és munkaidőmérő rendszerek
- Utazási jelentések és költségelszámolások
- Mérési, terméktesztelési és teljesítményadatok
- Ügyfelek és beszállítók adatai
- Tervezési és mérnöki adatok
- Export- és importnyilatkozatok és -adatok
- Projektelszámolási nyilvántartások

A Vállalat a hírnevét nagy részben őszinte és pontos könyvelésének és adatnyilvántartásának

köszönheti. Éppen ezért sohasem foglалhatunk a Vállalat dokumentumaiba valótlan vagy félrevezető adatokat.

Vállalatunk tranzakcióit kizárólag a vállalat vezetésének általános vagy egy adott tranzakcióra vonatkozó jóváhagyásával hajtja végre. További információt a [Hatáskör delegálása](#) című szabályzatunkban és a [Felső vezetői jóváhagyások jegyzékében](#) talál.

MI A TEENDŐ, HA...?

Egy kormányzati szerződési projekten dolgozom, és szükségem van a felettesem jóváhagyására a heti munkaidő-nyilvántartásomhoz, de a felettesem szabadságon van. Jóváhagyhatom a munkaidő-nyilvántartásaimat a menedzserem nevében?

Nem. A saját munkaidő-nyilvántartás jóváhagyása összeférhetetlenséget okoz a feladatok szétválasztása miatt, és veszélyezteti a felettesi ellenőrzést. A vezetőjének gondoskodnia kell jóváhagyási feladatai megfelelő átruházásáról.

Olyan összegű megrendelést kell feldolgoznom, amely felső vezetői jóváhagyást igényel. Feloszthatom a számlát, hogy gyorsan átjussak a rendszeren?

Nem. Minden tranzakciót a Felső vezetői jóváhagyások jegyzékének megfelelően kell végrehajtani, és a tranzakcióknak tükrözniük kell az üzlet jellegét. Soha ne ossza fel a beszerzési rendelést.

Katonai repülőgépekbe szánt új technológia kifejlesztésén dolgozom. A Honeywellnek igazolnia kell az ügyfélnek, hogy az új technológia megfelel az előírt műszaki szabványoknak. A munka befejezése előtt igazolhatom-e a megrendelő felé, hogy a technológia megfelel az előírt szabványoknak?

Nem. Minden Honeywell által tett nyilatkozatnak az adott pillanatban pontosnak kell lennie. Ez magában foglalja a meghatározott műszaki szabványoknak való megfelelés tanúsítását.

A fiókkezelők nehezen teljesítik negyedév végi bevételi céljaikat. Vannak közelgő rendeléseik, de az ügyfél még nem áll készen a szállításra. Kiszámlázhatják-e az ügyfélnek, és megtarthatják-e a küldeményt addig, amíg az ügyfél készen áll a fogadására, hogy elszámolhasson bevételt?

Nem. Az olyan tranzakciók, amelyeknél a Honeywell az eladáskor bevételt számol el, de a termék a Honeywell fizikai birtokában marad (azaz „megőrzéses értékesítés”), néha jogszerűek lehetnek. De ebben az esetben a fiókkezelők szállítás nélkül akarnak számlát kiállítani az ügyfélnek, hogy növeljék a bevételt, ami nem helyénvaló.

PÉNZÜGYI ADATKÖZLÉS ÉS CSALÁS

Pénzügyi és könyvelési területen dolgozó munkatársaink felelőssége, hogy Vállalatunk pénzügyi nyilatkozatai valóságosak és korrektek legyenek. Mivel a Honeywell egyesült államokbeli székhelyű részvénytársaság, számos pénzügyi jelentést és egyéb beszámolót kell benyújtatunk az Amerikai Egyesült Államok hatóságainak. Létfontosságú, hogy ezek a nyilatkozatok pontosak legyenek, és időben érkezzenek meg. Ezért, amennyiben Ön munkakörénél fogva érintett ebben a folyamatban, be kell tartania az ilyen jelentéseket érintő szabályokat és előírásokat. Emellett a Honeywell saját, vonatkozó belső szabályait is be kell tartania. A pontatlan, nem teljes vagy nem időben történő adatközlés jogi felelősségre vonást eredményezhet a Vállalattal és az érintettekkel szemben.

Bárminemű pénzügyi visszaélésnek súlyos fegyelmi eljárás, valamint polgári és büntetőjogi felelősségre vonás a következménye. Azonnal jelentse, ha bármiféle könyvelési vagy auditálási visszasságot észlel. A Honeywell nem tűri el, hogy megkérdőjelezhető vagy helytelen könyvelési, illetve pénzügyi eljárás jóhiszemű jelentéséért Önt bármilyen megtorlás érje.

PÉNZMOSÁS ELLENI KÜZDELEM

A pénzmosás az a folyamat, amelynek során a bűncselekményből származó eszközöket (többek között, de nem kizárólagosan a pénzeszközöket vagy bevételeket) olyan eszközökké alakítják át, amelyek törvényesnek tűnnek, és gyanú nélkül mozgathatók a pénzügyi rendszeren keresztül. Fontos megjegyezni, hogy ez a gyakorlat nem korlátozódik a készpénzes tranzakciókra. Az összetett kereskedelmi tranzakciók elrejtik a bűncselekmények finanszírozását, mint például a terrorizmus, az illegális kábítószer-kereskedelem, a vesztegetés és a csalás. Az ilyen tevékenységekben való részvétel aláássa feddhetetlenségünket, rontja hírnevünket, és súlyos szankcióknak teheti ki a Honeywellt és egyes személyeket.

Társaságunk megtiltja a pénzmosást elősegítő ügyletekben való tudatos részvételt. Megerősítő lépéseket teszünk a rossz hírű szerződő felekkel folytatott tranzakciók és/vagy gyanús vagy illegális kereskedelmi tranzakciókban és fizetésekben való részvétel észlelése és megelőzése érdekében. A Honeywell elkötelezett a pénzmosás elleni törvények betartása mellett világszerte, és csak olyan megengedett felekkel folytat üzleti tevékenységet, akik törvényes üzleti tevékenységet és tranzakciókat folytatnak.

További információért tekintse át a

[Pénzmosás elleni szabályzatot.](#)

AUDITOK ÉS VIZSGÁLATOK

Mindannyiunknak közös a felelőssége a külső és belső auditokkal és vizsgálatokkal való együttműködésben. Ez azt jelenti, hogy a könyvvizsgálóknak és a vizsgálatot végzőknek ki kell adnunk azokat az adatokat, melyek kikérésére ők jogosultak, valamint biztosítanunk kell a vizsgálat bizalmas természetét. Semmiképpen sem nehezíthetjük meg jelentéseik elkészítését, és nem kísérelhetjük meg azok helytelen befolyásolását. Ha valaki visszautasít vagy nem teljes mértékben működik együtt egy belső Honeywell-vagy kormányzati vizsgálatral illetve nem teljesen őszinte a bizonyítékok bemutatásakor vagy a vallomástétel során, az fegyelmi eljárást vagy akár elbocsátást vonhat maga után. Vállalatunk jogi osztálya és auditrészele szolgál felvilágosítással, amennyiben tudni szeretné, hogy egy könyvvizsgáló vagy kivizsgálást végző személy milyen információt kérhet és kaphat. Kormányzati vizsgálatral kapcsolatos felkeresés esetén a vállalat vezetésének a vizsgálat megkezdése előtt, a lehető leghamarabb kapcsolatba kell lépnie a jogi osztállyal. A Jogi Osztály elsődleges felügyeletet gyakorol minden olyan belső vizsgálat vagy ellenőrzés felett, amely kormányzati vizsgálatot vagy peres ügyet érint.

IRATKEZELÉS

Közös felelősségünk, hogy a Honeywell üzleti nyilvántartásait addig őrizzük meg, ameddig üzleti célokra szükséges, vagy hosszabb ideig, ha törvény, adózás, szabályozás vagy egyéb szabványok előírják. Emellett tudnunk kell azt is, mikor és hogyan semmisítsük meg megfelelően ezen üzleti adatokat. Az alkalmazottaknak be kell tartaniuk az [Adatkezelési szabályzatunkban](#) meghatározott összes szabályt. [Adatkezelési szabályzatunk](#) tartalmazza az adatmegőrzési ütemtervet, amely azt rögzíti, hogy az egyes adattípusokat mennyi ideig kell megőrizni. A Honeywell arra kéri alkalmazottjait, hogy az általuk használt adatokat rendszeresen ellenőrizzék, és az [Adatkezelési szabályzat](#) szerint már megsemmisíthető adatokat távolítsák el. Az iratoknak a szabályzatunkkal összhangban történő megsemmisítése segít csökkenteni az irattárolási költségeket, de kritikus fontosságú, hogy ezt az iratmegsemmisítési szabályoknak megfelelően tegye.

Amennyiben Ön tudatában van annak, hogy egy vagy több, az Ön birtokában lévő dokumentum fontos lehet egy perben vagy kormányzati vizsgálatban, ne módosítsa, ne rejtse el, és ne semmisítse meg azt vagy azokat. Előfordulhat, hogy vállalatunk jogi osztálya arra utasítja: őrizzen meg bizonyos iratokat, melyeket a Honeywell [Adatkezelési szabályzata](#) szerint meg kellene semmisíteni. Ilyen esetekben a jogi osztály utasítása a mérvadó.

Az időérzékeny és fontos jogi és üzleti leveleket, valamint egyéb levelezési formákat a Honeywell világszerte bármelyik irodájában fogadhatja. A Honeywell minden alkalmazottjának lépéseket kell tennie annak érdekében, hogy minden levelet időben megnyisson, átnézzen és feldolgozzon, függetlenül a kézbesítés módjától. Ha tudomást szerez a Honeywellt érintő tényleges vagy potenciális jogi eljárásról vagy nyomozásról, azonnal értesítenie kell a Jogi Osztály egyik tagját – még mielőtt bármilyen harmadik féllel kapcsolatba lépne az ügyben.

TIPP

Ha bármilyen típusú jogi értesítést kap vállalati levélben, e-mailben vagy bármilyen más kommunikációs csatornán keresztül, haladéktalanul jelentenie kell azt a jogi osztálynak és/vagy a vezetőjének az azonnali eszközalkaló érdekében.

A MÉDIA ÉS AZ ELEMZŐK MEGKERESÉSEI, VALAMINT FELSZÓLALÁS KÜLSŐ ELŐADÁSOKON

A Honeywell egyértelmű szándéka, hogy a média, a pénzügyi elemzők, valamint a közvélemény számára világos és pontos tájékoztatást adjon. Ezzel fenntartjuk feddhetetlen kapcsolatunkat a külső érdekelt felekkel, erősítve Vállalatunk jó hírnevét. Mivel a pontos információ rendkívül

fontos, csak bizonyos személyek kommunikálhatnak a Honeywell nevében a médiával, pénzügyi elemzőkkel és a befektetői közösség tagjaival. Amennyiben megkeresést kap a médiából, továbbítsa azt a Vállalat kommunikációs részlegéhez. Ha pénzügyi elemzőtől vagy a befektetői közösség tagjától kap megkeresést, ne válaszoljon egyedül, hanem továbbítsa azt a befektetői kapcsolatokért felelős csapathoz, amely gondoskodni fog a megfelelő kezeléséről.

A Honeywell bármely alkalmazottja, aki be szeretne mutatni egy Honeywell terméket, rendszert, működési módot,

saját kutatási tevékenységet, vagy egy iparági konferencián vagy más rendezvényen végzett saját munkáját előzetesen jóváhagyást kell, hogy kérjen a közvetlen felettesétől és a Jogi osztálytól. A prezentációknak (i) összhangban kell lenniük a vállalat jelenlegi márkaelőírásaival; (ii) összhangban kell lenniük a Vállalat befektetői kapcsolatok keretében megfogalmazott üzeneteivel; (iii) összhangban kell lenniük a Vállalat stratégiájával; és (iv) nem adhatnak át bizalmas vagy védett információkat. A kiberbiztonsággal vagy környezeti, társadalmi és irányítási (ESG) kérdésekkel kapcsolatos előadásokhoz további jóváhagyások szükségesek.

További információ:

[Külső kommunikációs szabályzat](#)

EGYSÉGES HONEYWELL: HOGYAN BÁNUNK KÖZÖSSÉGEI- NKKEL ÉS A VILÁGGAL?

Ahhoz, hogy vállalként növekedjünk, azon kell dolgoznunk, hogy pozitív hatást gyakoroljunk a minket fenntartó közösségekre. Dolgoznunk kell azon, hogy ne csak azokat a közösségeket tiszteljük és védjük, ahol élünk és dolgozunk, hanem bolygónkat és lakóit is.



KÖRNYEZETVÉDELEM

Elkötelezettek vagyunk az egészség, a biztonság és a környezetvédelem, valamint a társadalmi szempontok mellett azokban a közösségekben, ahol működünk. Ezen elkötelezettségünk részeként:

- A betegségek, az egészségkárosodások és a környezetszennyezés elleni törekvéseinkkel mindent megteszünk annak érdekében, hogy cégünk működése minél kevésbé avatkozzon be a természeti környezet rendjébe.
- Olyan megoldásokat fejlesztünk és alkalmazunk, amelyek minél inkább a fenntarthatóság bővítését szolgálják, többek között az energia- és a vízfelhasználás hatékonyságának növelésével, a biztonság megerősítésével és a káros szennyezések kibocsátásának csökkentésével.
- Eltökélten dolgozunk azon, hogy cégünk működésének minden területén megfeleljünk az összes hatályos egészségvédelmi, biztonsági, környezetvédelmi és jogi előírásnak.
- Egészségvédelmi, biztonsági és környezetvédelmi törekvéseinket szervesen beépítjük termékeink, folyamataink és szolgáltatásaink tervezésébe, valamint termékeink életciklusának kezelésébe is.
- Ellenőrzési rendszereink olyan világszabványokra épülnek, amelyek védik az emberek egészségét és a környezetet mind a normál működés, mind pedig a váratlan veszélyhelyzetek során.

- Azonosítjuk, szabályozzuk és lehetőség szerint csökkentjük károsanyag-kibocsátásunkat, illetve a kapcsolódó (az alkalmazottakat és az alvállalkozókat érintő) kockázatokat, valamint küzdünk az erőforrások, pl. az energia és a víz pazarló vagy gazdaságtalan felhasználása ellen.
- Nyitottak vagyunk mindenki felé, aki a vállalatunkban érdekelt, és közösségeinkben azon dolgozunk, hogy elősegítsük a törvények, szabályozások és módszerek megvalósulását.
- Még ahol a helyi törvények engedékenyebbek, Vállalatunk ott is a saját szigorú előírásai és szabályai szerint működik.
- Felső vezetésünk és minden munkatársunk felelősséggel tartozik azért, hogy munkája során a munkavédelmi irányelvekkel és a cégünk hitvallásával összhangban járjon el.
- Nyomon követjük és rendszeresen felülvizsgáljuk vállalatunk eredményeit ezeken a területeken, mert célunk a folyamatos fejlődés.

Ha kétségei támadnak munkahelyének egészséges, biztonságos, illetve környezetkímélő voltát illetően, lépjen kapcsolatba felettesével, az egészségvédelmi, biztonsági, környezetvédelmi, termékgondozási és fenntarthatóság részleg munkatársával, vagy látogasson el a [HSE-weboldalunkra](#).



AZ EMBERI JOGOK TISZTELETBEN TARTÁSA

A Honeywellnél elköteleztettek vagyunk az emberi és munkahelyi jogok támogatása mellett globális működésünkben és ellátási láncunkban. Hiszünk abban, hogy a munkavállalókkal méltányosan, méltósággal és tisztelettel kell bánni, és igyekszünk biztosítani, hogy minden munkavállalónak legyen hangja a munkahelyünkön. Ezen elkötelezettség a független szervezetek által javasolt nemzetközi emberi jogi elveken alapul, mint például az Egyesült Nemzetek Szervezetének az üzleti és emberi jogokról szóló irányadó elvei, az Egyesült Nemzetek Globális Megállapodásának tíz alapelve, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek a munkahelyi alapelvekről és jogokról szóló nyilatkozata, valamint azon joghatóságok alkalmazandó jogszabályai, ahol működünk.

A mi Kódexünk és az [Emberi jogi irányelveink](#), a Honeywell egyéb irányelveivel együtt olyan gyakorlatokat és szabványokat alkot, amelyek az emberi jogi és munkahelyi kérdések széles skálájával foglalkoznak – ilyenek például a befogadás és globális szemlélet, a munkahelyi tisztelet, az egyesülési szabadság, a biztonságos és egészséges munkahely, a munkahelyi biztonság, a munkaidő és a bérek, a kényszermunka és az emberkereskedelem, valamint a gyermekmunka. A Honeywell tiszteli és értékeli a sokféleséget, mely tetten érhető eltérő háttérünkben, tapasztalatainkban és elképzeléseinkben. Együtt olyan befogadó munkakörnyezetet biztosítunk

egymásnak, amely elősegíti minden munkatársunk és üzleti partnerünk tiszteletét. Erről bővebben az „Egymás tisztelete és a pozitív munkahely kialakítása” című szakaszban olvashat.

Vállalatunk nem alkalmaz gyermekmunkát, és nem is tűri el az ilyen gyakorlatot. A Honeywell nem alkalmaz 16 évnél fiatalabbakat még akkor sem, ha a helyi törvények ezt megengednék. Amennyiben a helyi törvények Vállalatunk irányelveinél szigorúbbak, akkor az adott törvényeket tartjuk mérvadónak. Ezenfelül soha semmilyen területen nem alkalmazunk kényszermunkát, nem szerződéses vagy nem önkéntes munkásokat, illetve nem tűrjük a gyermekek kihasználását, a fizikai büntetéseket és az erőszakot. A közösség és a világ iránti elkötelezettsége részeként a Honeywell az emberkereskedelem és a kényszermunka semmilyen megnyilvánulását sem tűri el. Emellett olyan harmadik féllel (például ügynökségek vagy beszállítók) sem lépünk üzleti kapcsolatba, amely emberkereskedelemhez, illetve kényszermunkához köthető. A Honeywell elfogadta a beszállítói magatartási kódexet, amely egyértelmű elvárásokat fogalmaz meg a beszállítókkal szemben annak biztosítására, hogy alkalmazottaikkal méltósággal és tisztelettel bánjanak.

További információ:

[Emberi jogi szabályzat](#)



POLITIKAI TÁMOGATÁS ÉS ADOMÁNYOK

Vállalatunk megérti, hogy a politika számos módon bővíti a helyi közösségek életét. A hit és a lelkiismeret szabadsága alapvető emberi jog. Fontos, hogy szabadon, minden cenzúra nélkül kifejezhessük véleményünket akár szóban, akár írásban, akár grafikai úton. Azonban ügyelnünk kell arra, hogy ezt magánemberként, szabadidőnkben és saját költségünkre tegyük, és ez ne ütközzön a Kódexben foglaltakkal.

Személyes politikai célra nem használható a Honeywell tulajdona. Továbbá tilos bármilyen politikai tevékenységet a Honeywell nevében folytatni, hacsak a kormányzati kapcsolatok részlege erre felhatalmazást nem ad. Sosem kényszerítheti munkatársát – különösen, ha beosztotta az illető – arra, hogy támogassa az Ön politikai céljait.

Politikailag aktív állampolgárként a Honeywell alkalmazottjai szabadon támogathatják, akár anyagilag is, választott politikusaikat. Azon alkalmazottjaink, akik az Amerikai Egyesült Államok állampolgárai vagy ott ott letelepedettek, részt vehetnek a Honeywell International Political Action Committee (Honeywell Nemzetközi Politikai Akcióbizottság, HIPAC) tevékenységében, feltéve, hogy megfelelnek bizonyos jogi követelményeknek. Ha szeretné tudni, hogy jogosult-e a HIPAC-ban való részvételre, a Kormányzati kapcsolatok részlege vagy a saját üzleti egységének jogtanácsosa tud felvilágosítást adni.

A lobbitevékenységre szigorú szabályok vonatkoznak. Ezek értelmében nem léphetünk kapcsolatba kormánytisztviselőkkel a jogalkotás, szabályozás, politika és egyéb kormányzati tevékenység befolyásolása céljával a Honeywell nevében a Kormányzati kapcsolatok osztályának jóváhagyása nélkül. Erről további információt [Kormányzati kapcsolatok](#) című szabályzatunkban talál.

A Honeywell valamennyi tevékenységének összes lépésében elkötelezett a társadalmi felelősségvállalás iránt. Vállalatunk gyakran támogatja a helyi közösségek jótékonyági kezdeményezéseit. A Honeywell minden olyan jótékonyági kezdeményezést támogathat, melyet a vállalat vezetése, jogi osztálya, illetve a Honeywell Hometown Solutions jóváhagy.

Alkalmazottjaink nem küldhetnek ilyesfajta jóváhagyással nem rendelkező jótékonyági kezdeményezés számára való pénzgyűjtést célzó e-maileket a Honeywell hálózatában. Ezenkívül nem használhatja fel a Honeywell eszközeit, beleértve a vállalati időt is, személyes jótékonyági célokra.



NEMZETKÖZI KERESKEDELMİ SZABÁLYOK

A Honeywell elkötelezett az összes vonatkozó kereskedelmi törvény betartása mellett. Ez magában foglalja az import- és exportellenőrzést, a kereskedelmet, a szankciókat és a bojkottellenes törvényeket, valamint azon országok szabályozásait, ahol Vállalatunk üzleti tevékenységet folytat.

Azon munkatársainknak, akik az áruk és exportszabályozás alá eső cikkek, technológiák és szolgáltatások behozatalával foglalkoznak, kötelességük a vonatkozó előírások és törvények megértése és betartása. Ide tartoznak az import- és exporttörvények, a kereskedelmi szankciók, a technológia-ellenőrzési tervek, az exportengedélyek feltételei és rendelkezései, amelyek adott vállalkozásokra vagy létesítményekre vonatkozhatnak.

EXPORTELENŐRZÉSI TÖRVÉNYEK

Az exportellenőrzési törvények szabályozzák az áruk, szolgáltatások és technológia egyik országból a másikba történő átadását. Az exporttörvények az országok közötti technológiai vagy technikai információcsere számos válfajára, például az e-mail-forgalomra, illetve az olyan szerverekhez való hozzáférésre is vonatkoznak, melyeken az exportszabályozás hatálya alá eső technológiák műszaki adatai vagy az azokkal kapcsolatos megbeszélések lehetnek elérhetők. Az Amerikai Egyesült Államok exporttörvényei és jogszabályai emellett bizonyos, az exportszabályozás hatálya alá eső műszaki adatoknak az Egyesült Államokban élő, de nem amerikai állampolgárságú személyeknek történő továbbítását és/vagy velük való (elektronikus, szóbeli vagy vizuális) megosztását is szankcionálja.



IMPORTSZABÁLYOZÁSI TÖRVÉNYEK

Az áruk behozatalát behozatali törvények és rendeletek szabályozzák. Ezen törvények biztosítják, hogy csak elfogadható áruk érkezenek az országba, illetve hogy ezek után az áruk után a megfelelő mennyiségű vám és adó befizetésre kerüljön. A Honeywellnek – többek között – pontos információkat kell nyilvántartania az összes importált termék jellegéről/nevéről, kereskedelmi értékéről és származási országáról.

SZANKCIÓS TÖRVÉNYEK

A kereskedelmi szankciós törvények és rendeletek a politikai és/vagy gazdasági intézkedések széles körét szabályozzák, amelyek korlátozzák és/vagy tiltják a bizonyos országokkal/joghatóságokkal, szervezetekkel, iparágakkal, magánszemélyekkel és repülőgépekkel/hajókkal folytatott tranzakciókat. Számos különböző típusú szankció létezik, amely egy adott tranzakcióra alkalmazható. Ezek többek között a következők lehetnek: egy adott országra/régióra vonatkozó átfogó szankciók; egyes entitásokra, személyekre és repülőgépekre/hajókra vonatkozó szelektív tilalmak; és/vagy egy adott tranzakcióhoz kapcsolódó pénzügyi vagy egyéb tevékenységekre vonatkozó szelektív korlátozások. A Honeywell a harmadik felekkel fenntartott üzleti kapcsolatok során ezeket a kereskedelmi szankciókat is köteles figyelembe venni.

BOJKOTTELLENES SZABÁLYOZÁS

Az Egyesült Államok bojkottellenes törvényei megtiltják, hogy egyének és jogi személyek olyan bojkottban vegyenek részt, amelyet az Egyesült Államok nem támogat. A bojkottellenes törvények segítenek megakadályozni, hogy az amerikai vállalatokat más nemzetek olyan külpolitikai törekvéseihez használjanak fel, amely ellentétes az Egyesült Államok céljaival. A Honeywell nem működik együtt az Egyesült Államok kormánya által nem jóváhagyott külföldi bojkottokkal. Ha bármilyen bojkottal kapcsolatos kérést kapunk, tilos válaszolnunk a kérésre, és azonnal jelentenünk kell a kérést az Antiboycott@Honeywell.com címen, és mellékelnünk kell az esetlegesen szükséges jelentést is.

A nemzetközi kereskedelmi ellenőrzésekkel kapcsolatos további információkért lásd az

[Exportelőírásoknak való megfelelésről, az Importelőírásoknak való megfelelésről, a Szankciók betartásáról](#) és a [Bojkottellenességről](#) szóló irányelveinket.



FELMENTÉS A KÓDEX HATÁLYA ALÓL

Igazán kivételes esetekben a Honeywell felmentést adhat a Kódexben foglaltak betartása alól. Bárminemű, a Kódexben foglaltaknak nem megfelelő tevékenység kizárólag a Honeywell vezérigazgatójának vagy vezető alelnökének illetve vezető jogtanácsosának előzetes engedélyével végezhető. A Honeywell Vállalati igazgatóságának és a vállalatvezetésének tagjai a Vállalati igazgatóságtól kérhetnek felmentést, ami – amennyiben a törvények ezt előírják – haladéktalanul közzétételre kerül. Amennyiben a felmentést a kérelmező megkapja, az igazgatóság felelőssége a megfelelő szabályok betartatása, melyek biztosítják a Vállalat és érdekelt felei védelmét.



Honeywell International Inc.

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

Frissítve: 2025. augusztus
© 2025 Honeywell International Inc.

Honeywell