



ビジネス 行動規範

Honeywell

CEO からの手紙



Futureshaper のみなさま

ハネウエルの基本原則 – 誠実性と倫理、職場における配慮、一体性とグローバルな視点そして安全最優先 – は、当社が行うあらゆることの原動力です。当社の企業行動規範は、ハネウエルの原則と行動を支持し、誠実性を極みまで高めて成功を収めるという、全社的取り組みです。当社の事業を展開していく中で、企業行動規範は当社の誠実性と倫理を維持するための手引きとなります。

ダイナミックなポートフォリオと Accelerator オペレーティング システムで際立っているハネウエルですが、当社の成功を真の意味で可能にしているのは、成長と発展に対する当社と当社の取り組みに対する当社チームの取り組みです。当社がその成功に基づいて、当社そして相互に最善となるよう行動するためには、あらゆるレベルで最高レベルの誠実性を持って行動し続けなければなりません。誠実性をもって行動することにより、当社ブランドの信頼性と高い評判が維持され、ハネウエルの成長とイノベーションが可能になるのです。これがハネウエル Futureshaper としての最優先事項です。

ハネウエルの企業行動規範を確認してください。当社のガイドラインと、それが自分の役割にどう影響するかが、さらによく把握できます。この規範に関してわからないところがある場合は、いつでも前掲のリソースに連絡してアドバイスを求めてください。

懸念があれば、いつでも安心して報告することができます。ハネウエルは、質問をした社員や誠意に基づく懸念の報告をした社員に対する報復を許容しません。行動憲章に従わない同僚の行為を目にした場合は、前掲の報告チャネルのいずれかで、速やかにその懸念について報告してください。

ハネウエルの誠実性と倫理を守ることへの取り組みをよろしくお願いいたします。

Vimal Kapur

目次

ハネウエルの基本原則	5
ハネウエルの6つの行動規範に従って行動する	6
はじめに	8
ハネウエルが私たち一人ひとりに期待すること	8
行動憲章の対象者	10
共同責任	10
管理職および監督者の追加義務	10
法令順守	11
アドバイスを求める	12
報告チャネル	12
報告はどのように扱われるか	13
ハネウエルは報復を容認しません	14
ONE HONEYWELL 従業員どうしの接し方	15
お互いを尊重し、前向きな職場環境を推進する	16

職場におけるインクルージョンとグローバルな考え方の取り入れ ...	16
個人データの保護	17
薬物乱用	18
暴力のない職場	18
健康で安全な職場の提供	19
ONE HONEYWELL 当社の最大の利益のために行動する方法	20
利益相反の回避	21
贈り物と接待	21
財務的利害関係	23
副業	23
友人や家族とのビジネス	24
不適切な報告関係	24
不適切な個人的利益	24
事業機会	25
会社資産および情報の保護	25
ハネウエルの物理的資産	25
ハネウエルの機密情報	26

ハネウエルの知的財産.....	27
他者の知的財産権の尊重.....	27
情報技術リソースの使用	28
AIの責任ある使用	29
ソーシャルメディアとネットワーキング サイト	30
インサイダー取引	31
重要な内部情報の例.....	31
ONE HONEYWELL 顧客への接し方.....	32
質の高い製品およびサービスの提供	33
オープンかつ誠実な事業の追求	33
商業賄賂および政府職員への不正な支払いの禁止.....	33
国際競争法の遵守	35
正確な請求手続きに従う	36
顧客の機密情報の尊重	36
政府関係顧客との関係	36
ONE HONEYWELL サプライヤへの接し方	38
サプライヤとの長期的な関係の追求.....	39
サプライヤ資産の保護.....	39

ONE HONEYWELL 株主への接し方.....	40
正直かつ正確な帳簿と記録	41
財務開示と詐欺	42
マネーロンダリング防止	42
監査および調査	42
記録管理.....	43
メディアやアナリストからの要請と社外講演.....	43
ONE HONEYWELL 地域社会および環境への接し方	44
職場環境の保護.....	45
人権の尊重	46
政治的および慈善的な寄付を行う	47
国際貿易管理	48
輸出管理法	48
輸入規制法.....	49
制裁関連法令.....	49
反ボイコット	49
憲章の適用免除	50

ハネウエルの 基本原則

ハネウエルはすべての従業員が企業行動規範を完全に順守し、4つの基本原則 – 誠実性と倫理、職場における配慮、一体性とグローバルな視点そして安全最優先 – に従うことを期待します。これらの基本原則に対する私たちのコミットメントは、ハネウエルで働くことに対する基本的な期待です。



誠実性と倫理

正しい方法でビジネスを行わなければ立ち去るだけです。



職場における配慮

相互に公平かつ敬意を持って接します。



インクルージョンと グローバルマインドセット

私たちは思考と経験の多様性を重視します。



安全最優先

私たちのあらゆる行動において安全を徹底します。

従業員が6つの行動規範のすべてを順守し、常に正しく行動することは難しいかもしれませんが、どのような行為においても、職場における配慮、誠実性と倫理を欠いてはならず、一体性とグローバルな視点そして安全最優先を支持することを怠ってはなりません。基本原則の確実な順守は企業にとって競争優位性であり、正しい方法で業績を達成することへの強い取り組みに私たちは誇りを持たなければなりません。

ハネウェルの6つの行動規範に従って行動する

成果を達成することと相まって、ハネウェルの新しい行動は、今日の市場で成功するために何が必要か、そして私たちの文化において何が重要であるかをさらに明確にします。



アカウントビリティ カルチャーを推進する

結果を必ず出すんだ、という強い気持ちを持つこと。主体性をもってプロアクティブに問題を解決します。ハネウェルと顧客の成果に、個人としてもチームとしても細心の注意を払います。すると約束したことは必ず実行します。優先順位をつけ、規律を持って実行し、パフォーマンス文化を推進します。行動の方向性を示してスピードアップしましょう。



勇気を持つ

正しいと思うことを自信をもって行動に移すのです。自分の安心領域に留まらず、不可能に思える目標にも果敢に挑戦すること。反復し、テストし、試行し、リスクを理解した上で取ることです。結果が計画どおりでなかったとしても、自身の結果として受け入れます。問題を共有し、正面からオープンに立ち向かいます。必要とあらば、人から嫌われることを恐れずに、透明性をもってすることです。



優れた人材を育てる

質の高い人材を採用、保持、育成します。ポジティブでインクルーシブな環境を創ることで、社員は最高の仕事ができるようになります。全員の向上を目的として、フィードバックを求め、与え、受け入れます。堅牢な後継計画を構築します。自分自身にも他の人にも高い基準を設定してください。模範を示しましょう。

ハネウェルの6つの行動規範に従って行動する



共に勝つ

ONE Honeywell という考えは、ビジネス、地域、職務を超えて協力することで、より強くなるということです。当社の人材、製品、サービス、ソリューションの擁護者となり、競争に勝ちましょう。自分を信じ、好奇心を持ち、大胆かつ謙虚であることです。他の人が言うことに耳を傾け、自分自身を認識してください。当社は一致団結して世界を変えることができる、コミュニティにもよりよい未来を創ることができると思います。#Futureshaper



顧客のためのイノベーションと価値創造を行う

顧客の目を通じて、世界を社内外から見てみてください。顧客が何を必要とするのか、何が価値を生み出すかを理解することです。困難な問題も、グロースマインドセットと絶え間ない情熱を持って解決します。革新的なソリューションを通じて、収益性の高い成長と優れた顧客体験を実現します。イノベーションは機敏に、目的を持って行いましょう。



変革を受容する

私たちの集合的な知識から学び、貢献しましょう。デジタル化を取り入れて、仕事のやり方を変えましょう。複雑なものも根底から単純化するので、オペレーショナルエクセレンスを推進できるようなプロセスとシステムを標準とします。意思決定は事実とデータに基づいて導きます。何をすることも好奇心を持ち新しい方法を模索することで、最も優れたアイデアを共有しましょう。

はじめに

ハネウェルが私たち一人ひとりに期待すること

当社の成長は私たち一人ひとりから始まります。私たちは当社の社風の鍵であり、リーダーシップと成功の中心です。



ハネウエルのビジネス行動規範(以下「規範」)は、すべてのビジネス取引におけるハネウエルの誠実性とコンプライアンスの基準に関して、私たち一人ひとりに指針を提供することを目的としています。この行動憲章は、ハネウエルの基本原則と行動規範にとって不可欠な要素で、One Honeywell(ハネウエルの一員)として、準拠すべき基本的な行動規則を説明しています。また、行動憲章についての質問や疑問が生じた場合に役立つリソースも提供しています。

行動憲章は、ハネウエルが社員各位に求めることおよび以下との関係においてなすべきことを定義します。



行動憲章の対象者

行動憲章は、ハネウェルに所属する従業員、執行役員、取締役のすべてに適用されます。必要に応じて、当社の代理として活動するビジネス パートナーも、本行動憲章を把握し、順守しなければなりません。ハネウェルの代理として業務を行うパートナーと働く場合、彼らに当社の行動憲章に準拠する必要があることを知らせ、行動憲章の写しを提供してください。パートナーは、本行動憲章、その他のハネウェルの方針、適用される法律および規制に従って行動する必要があります。

共同責任

従業員は本行動憲章に加えて、ハネウェルでの職務において適用されるその他の会社方針、手順、ガイドラインを理解し、順守する個人的義務を負っています。これらの多くは行動憲章の各セクションに記載されており、その他は、[ハネウェルの方針ポータル](#)に記載されています。社員はいかなる理由があろうとも、行動憲章を無視したり回避する方法を採ることは許されません。行動憲章、個別の方針、手順、ガイドライン、および自身の職務におけるこれらの適用範囲を理解するためにサポートが必要な場合は、「[報告チャンネル](#)」に掲載されている各種資料にあるガイダンスを確認してください。

管理職および監督者の追加義務

ハネウェルのマネージャおよび管理者には、基本原則を順守する企業文化を育てる特別な責任があります。マネージャや管理者は、すべての業務において、誠実性およびコンプライアンス、職場における配慮、一体性とグローバルな視点そして安全最優先の手本とならなければなりません。また、マネージャーや上司は、報告する同僚が報復を恐れることなく安心して質問や懸念を提起できるようにし、懸念や質問に専門的かつタイムリーに対処し、ビジネス成果を得るために誠実さとコンプライアンスの基準を妥協しないようにする必要があります。

マネージャおよび管理者は、昇進を検討されている社員の人格や行動をも考慮しなければなりません。昇進は、本行動憲章に従いながら、ハネウェルの行動規範と価値を実践している従業員のみが授かることのできる栄誉です。



法令順守

憲章がハネウェルのような多国籍企業が直面する可能性のある一般的な問題に対処しているとはいえ、職場で起こりうるすべての状況に対処しているわけではありません。活動が適切かどうか疑問がある場合は、「[アドバイスを求める](#)」で参照されているリソースを確認する必要があります。

法律や規制は複雑で変更される可能性があり、国によって異なることもよくあります。会社の方針も変更される可能性があり、事業を展開している国によって大きく異なる場合があります。こうした理由から、特定の部門や事業を行う地域に適用される方針や手

順、法令を把握しておく必要があります。現地の法律が当社の規範と矛盾する場合は、現地の法律に従ってください。現地の習慣や慣行が行動憲章と矛盾する場合は、行動憲章の順守が優先されます。

事業内容や地域によっては、本行動憲章が求める以上の方針や慣行に従う必要がある場合があります。これは、現地の法令に関しても同じで、そのような場合は、本行動憲章よりも厳しい方針、慣例、法律に従わなければなりません。提案された行為の合法性または適切性について疑問がある場合は、「[アドバイスを求める](#)」に記載されている手順に従ってアドバイスを求めてください。

この規範は、[ハネウェルの方針ポータル](#)に記載されている特定の重要な企業ポリシーと一致し、それらのポリシーを参照することを目的としています。[ハネウェルの方針ポータル](#)は、この規範で提供されているよりも詳細を提供する場合があります。場合によっては、ポリシーマニュアルに、この規範でカバーされていない追加のポリシーが記載されている場合があります。[ハネウェルの方針ポータル](#)は、ハネウェルデジタルワークプレイスにあります。

当社の雇用権は、当社が事業を行う国の法律、および当社が働く場所で施行されている規則に準拠していることに注意することが重要です。当社の規範は、雇用主としてのハネウェルの権利と期待を明確にすることを目的としていますが、従業員に対して契約上の雇用権利を創出するものではありません。

米国およびその他の国では、ハネウェルによる雇用は「任意」によるものとしており、これはその理由にかかわらず従業員はいつでも雇用関係を解消する権利を有していることを意味し、ハネウェルも適用法に準拠する形で同じ権利を有しているものと解釈されます。現地の法律が本規範の規定と異なる場合は、勤務先の国の法律に従ってください。

アドバイスを求める

ハネウェルに代わって働いている間、困難な状況に直面するかもしれません。多くの場合、自分の常識と適切な判断、行動憲章、会社方針と手順があれば正しい判断を下すに十分です。しかし、さらなるサポートを必要とする場合もあります。そのような場合には、次のように自問してください。

- それは合法ですか？
- その決定や行動は、ハネウェルの基本原則、方針、行動規範に沿ったものでしょうか？
- その決定や行動に対する責任を自分で引き受けられますか？
- この決定や行動は、ハネウェル社内の他の人やメディアに報告された場合、好意的に受け止められるでしょうか？

これらの質問のいずれかに対する答えが「いいえ」である場合は、「それを行わない」ようにし、他の人がそれを行っているのを見かけたら懸念を報告してください。

確信が持てない場合は、立ち止まって自分の決定や行動の影響を考慮し、アドバイスを求めてください。

ハネウェルは、正しい行動をとる従業員を特定し、その従業員を奨励して報奨を与えることに尽力する一方で、当社の基本原則を拒否する従業員や行動規範に違反する従業員、その他の容認できない行為に携わる従業員に対しては、政府当局への通報や、解雇を含む雇用上の重大な処分の適用など、迅速かつ断固たる措置を講じます。

「**報告チャネル**」に記載されているリソースのいずれかに連絡して、ガイダンスを求めることができます。

報告チャネル

本規範、会社の方針、または適用される法律や規制に違反する可能性のある状況に気付いた場合は、それを報告する責任があります。

これらの懸念を報告するために利用できるリソースがいくつかあります。

次のいずれかを行うことができます。



相談：

- あなたのマネージャーまたはスーパーバイザー
- いずれかの人事担当者
- いずれかの倫理のアンバサダー
- 法務部門またはグローバルセキュリティのメンバー
- インテグリティ & コンプライアンス部門担当者



オンライン：

ACCESS インテグリティ ヘルプライン ポータルで利用可能なオンライン レポートの提出。

メール送信先：

AccessIntegrityHelpline@Honeywell.com



ダイヤル：

米国からの場合は 800-237-5982 にお掛けください。米国以外の場合は、ACCESS インテグリティ ヘルプライン ポータルに掲載されている、国別のヘルプラインの電話番号を参照してください。



宛先：

Honeywell International Inc.

宛先：ACCESS ヘルプライン

855 S. Mint Street、ノースカロライナ州 シャーロット、28202。

ACCESS インテグリティヘルプラインは 24 時間対応のサービスです。相談に乗るのは独立した第三者機関で、ハネウェル社員が使用するすべての言語で対応します。

違反の疑いは、自身の氏名を明らかにして、あるいは匿名で報告できます。ヨーロッパでは、匿名の報告を制限する規則に準拠するために特定のプロセスが実装されています。

報告はどのように扱われるか

ハネウェルは、徹底的な調査の実施を目的として、法律、会社方針、当社における必要性に応じて、すべての報告を可能な限り秘密裏に扱います。



すべての報告は、適用法に従って迅速かつ徹底的に調査され、法務部門の助言と承認に基づいて適切な当局に報告される場合があります。従業員には、本行動憲章や適用される会社方針への違反の疑いについて、当社の調査に協力する義務があります。会社の調査に全面的に協力しない場合、またはそのような調査で証拠や証言を提供する際に完全に真実を語らない場合は、解雇を含む懲戒処分の根拠となる場合があります（適用される現地法に従います）。規範違反に対しては、必要に応じて適切な是正措置または懲戒措置が講じられることを強調しておきます。

ハネウェルは報復を容認しません

質問や疑問を抵抗なく提出できることはとても重要です。ハネウェルでは、実際の不正行為やその可能性に関する誠意ある報告をする人物に対する、いかなる報復も許容しません。「誠実」に報告するとは、報告者が把握しているすべての情報を、正直に、真摯に報告することを意味します。

報復されそうだと感じた場合は、その懸念を「[報告チャンネル](#)」に記載のいずれかの方法で報告してください。



ONE HONEYWELL 従業員どうしの 接し方

お互いを尊敬しあい、一体性と安全へのコミットメントを基に積極的な職場環境を推進することは、可能な限り最良の人材を確保し、当社のステークホルダーに成長の機会を提供するための重要な鍵です。





ハネウェルは、安全で敬意に満ちた包摂的な職場環境を維持することを約束します。ハネウェルは職場でのハラスメントや違法な差別を一切容認しません。このような行動は厳しく禁じられています。この約束は、雇用、昇進、降格、異動、懲戒、一時解雇、解雇、賃金、設備の使用、トレーニングや関連プログラムの選択など、雇用関係のすべての場面に適用されます。

お互いを尊重し、前向きな職場環境を推進する

ハネウェルでは、人を尊重する職場づくりにコミットしています。従業員は、尊重され受け入れられていると感じる、安全かつ活気のある環境で働き、学ぶことが保証されます。また、すべての従業員、クライアント、ビジネスパートナーに対する敬意を高め、生産的な職場環境に寄与しないハラスメントや個人的行為のない、包摂的な職場環境を提供することを目指しています。

ハネウェルは職場における威嚇的、敵対的、虐待的、攻撃的な行動を認めません。違法または不適切なハラスメントがあることを知っていたり、その疑いがある場合は、「[報告チャンネル](#)」に記載の報告経路のいずれかを使って直ちに報告してください。

詳細については、以下を参照

[職場におけるハラスメントに関するポリシー](#)

職場におけるインクルージョンとグローバルな考え方の取り入れ

世界中のハネウェル Futureshaper がもたらす多様な経験、バックグラウンド、能力、視点は、私たちの事業を成功へと導く鍵です。私たちは、すべての従業員が評価され、尊重されていると感じ、世界で最も困難な問題を解決するために革新できる包括的な環境を目指しています。

私たちは、性別、人種、肌の色、民族的背景、年齢、宗教的信念、出身国、性的指向、性自認、障害、婚姻状況、従軍経験、市民権または差し迫った市民権、または法律で保護されているその他の特性に関係なく、すべての従業員にとって包括的で安全かつ敬意を持った職場環境を維持することを約束します。ハネウェルは、上記の保護対象特性を根拠に任意の従業員またはその集団を不法な形で差別または排除する行為を一切許容しません。

詳細については、以下を参照

[雇用機会均等](#)

[障害を持つ従業員および応募者に関するポリシー](#)

個人データの保護

ハネウェルは、自信と信頼を育みながら業務環境を活性化し、ビジネスを運用しています。この目標を達成するためには、従業員、顧客、サプライヤなどから提供される個人データを適切に管理しなければなりません。「個人データ」には特定された自然人または特定可能な自然人に直接的または間接的に関連するすべての情報が含まれます。個人データの例としては、氏名、住所、個人用電子メールアドレス、電話番号、職務上の連絡先情報、人事記録、従業員識別番号、位置情報データ、ログイン認証情報、インターネットの識別情報 (IP アドレスなど) が挙げられます。

当社では、個人データの収集、閲覧、使用、開示は、適切な業務上の目的がある場合にのみ実施します。また、業務を遂行する上で必要な最低限の個人データのみを使用するものとし、個人データの加工については、加工の目的が個人データを加工することなく達成できるのであれば避けるものとし、会社の内外を問わず、個人データをビジネス上知ることができない人物とそれを共有することはありません。さらに、不要になった個人データは[記録管理方針](#)に従って削除するとともに、常に個人データを適切に保護するための措置を講じなければなりません。

当社の方針、慣例、研修プログラムでは、個人データにアクセスできるのは許可を受けた人員のみに制限されています。個人データが不正に開示、使用、閲覧、破棄、取得されていると思われる場合は、法務部門内の[データ機密性部門](#)に速やかに報告してください。これを怠ると、当社が罰金および/または訴訟の対象になる恐れがあります。

個人データを処理する場合、ハネウェルは適用法および会社のポリシーを遵守します。

詳細については、以下を参照

[データ プライバシー方針](#)

[記録管理方針](#)

[情報リソースの利用規定](#)

[情報分類と取り扱い方針](#)



もしも？

ハネウェルの従業員の政府識別番号が記載されたスプレッドシートを仕事で使用する必要があります。個人のメールに送信できますか？

いいえ。政府識別番号などの公的な身分証明情報は「機密性の高い個人データ」に該当します。非常に機密性が高いものとして常に暗号化することが求められており、税務上の目的など、絶対に必要な場合にのみ使用する必要があります。法務部門の事前の書面による承認なしに、機密データをハネウェルのシステムから削除してはなりません。

保険目的で個人情報を共有するよう要請を受けました。従うべきでしょうか？

要求者がハネウェルと適切なデータ処理契約を締結していることを確認する必要があります。さらに、従業員の個人データを外部で適切に取り扱うために、[Red](#) でチケットを開く必要があります。

薬物乱用

薬物乱用は安全に仕事をする能力を制限し、私たち全員を危険にさらします。よってハネウェルでは、アルコールや違法薬物を摂取したり、処方薬や市販薬を誤用した状態で職務に当たることを禁止しています。これはハネウェルの業務を行っている場合、あるいはハネウェルを代表して職務に当たっている場合は常に適用され、たとえ就業時間外あるいは会社敷地外でこれらを摂取・使用した場合もこれに該当します。さらに、勤務時間中または会社の敷地内では、違法薬物やアルコールを使用、所持、譲渡、販売したり、処方薬や市販薬を誤用したりすることは決してできません。ただし、アルコールが許可された贈答品として密閉されたコンテナに入った状態で移送される場合、あるいは会社の許可されたイベントで適度に使用される場合は例外として認められます。

詳細については、以下を参照

[職場におけるアルコールと薬物に関するポリシー](#)

暴力のない職場

ハネウェルでは健康と安全に対する会社公約の一部として、暴力行為や暴力の脅威のない職場環境の構築にコミットしています。暴力行為や暴力の脅威に加担した者は、解雇を最も重い処分とする懲戒処分となる恐れがあり、また刑事訴訟の対象となる可能性があります。従業員は、あらゆる暴力行為や脅迫について、上司、現地法人の人事担当者、または[ハネウェルグローバルセキュリティ](#)に速やかに報告しなければなりません。誰かが差し迫った危険にさらされていると感じた場合は、最寄の関係当局にも連絡してください。

詳細については、以下を参照

[暴力防止ポリシー](#)



健康で安全な職場の提供

健康、安全、環境への配慮を事業のあらゆる側面に統合することで、従業員と環境を保護し、持続可能な成長と生産性の加速を達成し、適用されるすべての規制の遵守を推進し、世界の持続可能な能力を拡大する技術を開発します。ハネウエルの安全衛生と環境 / プロダクト スチュワードシップ / 持続可能性 (HSEPS) 管理システムには、私たちの価値観が反映されており、事業目的を達成するために役立っています。HSEPS 管理システムを順守することで、従業員、地域社会、環境の安全を維持することができます。HSEPS インシデントに関する情報を報告する要件を含め、HSEPS 要件を故意に順守しないことは、行動憲章に違反することです。多少なりとも安全ではない状況であると判断した場合は、直ちに仕事を止めてください。詳細は、「職場環境の保護」項を参照してください。

社員はハネウエルの施設が常に安全であることを確認しなければなりません。これは、職場へのアクセスを、許可を得た個人に限定することを意味します。誰かがハネウエルの施設に不適切にアクセスしようとしていると思われる場合は、サイトのセキュリティおよび [ハネウエルグローバルセキュリティ](#) に連絡してください。

もしも？

修理訪問の際、顧客から、必須の手順である作業前の危険評価を省略して作業を早めるように求められました。顧客を満足させるために手順を省略するのは適切でしょうか？

いいえ、必要な手順をスキップすることは認められません。当社の HSEPS 管理システムでは、リスクを見定めて管理するためのプログラム（業務の危険評価を実施するなど）を整備しています。顧客が強く要求する場合は、作業を中止し、上司に報告して顧客とともに解決策を見つけてください。

私は新製品の生産スタートアップのプロジェクトマネージャーです。プロジェクト会議中に、ベンダーパートナーは、機器が法律に準拠しており、安全性レビューが不要であるため、プロジェクトを迅速化できると述べました。時間の遅れをなくするために、HSE のレビューを不要にして、新しい機器の購入を承認するべきでしょうか？

いいえ、レビューを省略すると、安全規制に違反し、他の人に潜在的な安全上のリスクをもたらす可能性があります。常に HSE 担当者に依頼して、提案された機器のレビューを実施し、適用されるすべての会社および法的要件を満たしていることを確認します。



ONE HONEYWELL 当社の最大の 利益のために 行動する方法

ハネウェルは、外部からの影響や個人的偏見にとらわれない事業活動を行い、会社の最大利益確保を基準とした経営判断をしなければなりません。



利益相反の回避

会社の評判を維持する義務の一環として、不適切な利益相反を避けなければなりません。「利益相反」は、個人的な利害が公平さのない職務の遂行を妨害する、あるいは妨害すると思われる場合に発生します。従業員は利益相反が発生する可能性のある、すべての利害関係や投資、提携に参加してはいけません。利益相反の可能性がある、または実際にある場合は、[利益相反提出ポータル](#)または上司に書面で提出することにより、直ちに開示する必要があります。利益相反は、事前に開示しておけば簡単に回避できることがよくあります。

次のセクションでは、利益相反になる可能性がある状況について説明します。家族や親戚が当事者である場合にも、利益相反が発生することを覚えておくことが重要です。

贈り物と接待

お客様、サプライヤー、その他のビジネスパートナーとの強力な協力関係を築くことは、当社の成長にとって重要です。ビジネス上の贈答や接待は、そうした関係を強化するために時折使用されます。しかし、ビジネス上の優遇を提供したり受け取ったりする場合には、特に注意が必要です。贈答品や接待のやり取りは、利益相反を招く可能性があり、適切に対処しなければ、不正な支払い、リベート、汚職につながる可能性もあります。目的が不適切な場合や、当社の方針、法律、相手先企業の贈答に関する方針に反することが明らかである場合は、贈答品、便宜、接待を受けたり提供したりしてはなりません。

一般に、以下の条件をすべて満たした場合には、贈答品、便宜または接待の提供を受けることができます。

- 受け取り側が義務感を感じない、あるいはなんらかの義務感を与えない
- 現地の通常のビジネス慣行の範囲を超えていない
- 高額ではない
- 賄賂や見返りと解釈されない
- 適用される法律、当社の方針、受け手の会社の方針に違反しない
- 誘導、懲罰したものではない

これらの規則は、自ら要求していない一般的な広告の性質を持つプロモーション品（社名の入った鉛筆、メモ帳、カレンダーなど）には適用されません。ただし、受け取ることで義務が生じたり、そのような印象が生じたりする場合には、この限りではありません。また、国や地域の慣習に従って、贈呈式などに参加することも認められる場合があります。ただし、提供を受けるものが法律に違反せず、賄賂と見られる可能性がなく、かつ明らかになった際に本人やハネウエルの不名誉とならない場合に限られます。

サプライヤーとの契約交渉中に、サプライヤーや見込みサプライヤー（あるいはその他のビジネスパートナーや見込みビジネスパートナー）から提供される贈答品は受け取ってはなりません。また、ハネウエルの各部門や社員に提供されるサプライヤーやその他のビジネスパートナーからの無許可の贈答品の受け取りは回避してください。

ビジネス上の贈答品や接待を提供すべきかあるいは受け取るべきかの判断に迷った場合は、必ず指示を仰いでください。顧客に対する接待および贈答品に関しては、事前に各自の管理者と話し合う必要があります。

政府職員への贈答品提供については、より厳しい法律が存在します。こうした法令は政府職員のみならず、州が所有あるいは管理する企業に対しても適用されます。こうした法規制は厳格に順守してください。法規制に反するビジネス上の厚意を提供する、または厚意を受けることは絶対に避けてください。その場合、ハネウエルにとって不名誉な事態が生じたり、社会的信用を失ったりする事態になりかねません。詳細は、本行動憲章の「商業賄賂および政府職員への不正な支払いの禁止」のセクションと[ビジネス上の優遇方針（米国政府職員）](#)、[政府渉外](#)、および[腐敗行為防止](#)の各方針を参照してください。ご質問やご不明な点がございましたら、法務部までご相談ください。

もしも？

あるベンダーから昼食に誘われたので、私はそれを受け入れました。これは認められますか？

業務における自身の中立性が損なわれない場合には、たまに会食をしたり低額の贈答品を受け取ることが通常認められます。ビジネス上の接待を受ける、または与える前に、従業員の出張費および経費アプリケーションを使用してコンプライアンスの承認を申請する必要があります。

私は、個人および政府機関の顧客向けにVIP イベントを計画しており、参加者に食事とギフトを提供します。現地の法律により、特定の政府関係者に対する贈り物や接待の価値が制限されています。特定のお客様を除外するのは失礼だと思うので、出席者全員に同じギフトを贈りたいと思っています。どうすればいいですか？

イベントを企画する前にインテグリティ & コンプライアンス部門に相談して指示や承認を仰ぐべきであり、イベントはハネウェルの方針と現地法の規定に沿っている必要があります。



財務的利害関係

ハネウェルの社員として、ビジネスを行ういかなる企業とも個人的な経済的利害関係を持つことは回避しなくてはなりません。ハネウェルがビジネスを行っている会社との間では、個人的な経済的利害関係が許可される場合もあります。しかし、最良の行動指針を判断するために法務部門または[インテグリティ & コンプライアンス部門](#)が当該状況を確認する必要があります。

また、法務部門の承認を得ない限り、ハネウェルと取引がある（またはその可能性がある）顧客、競合他社、ビジネス パートナーの財務上の権益を購入または保持してはなりません。ハネウェルの利益の最大化を基本原則としてビジネス上の意思決定をすることを、常に心がけてください。

副業

ハネウェル外での仕事に従事したいと希望する場合もありますが、社外で就業する場合は利益相反が発生しないよう注意が必要です。とはいえ、従業員にはハネウェルでの仕事を主業とすることが求められます。ハネウェル以外のビジネスを行うために文書、IT 資産、施設、知的財産を含むハネウェルの有形および無形の所有物を使用してはなりません。すべての副業は、上司に連絡するか[利益相反報告ポータル](#)を通じて提出することによって開示される必要があります。

詳細については、[以下を参照](#)

[副次的雇用および外部組織サービスポリシー](#)

もしも？

私は、恵まれない若者のために中古電子機器をリサイクルし再生する地元の非営利団体の理事会に参加するよう招待されました。ハネウェルの事業との重複はなく、私の取締役としての職務はハネウェルの勤務時間外に行われます。参加できますか？

はい。直接的な利益相反はありませんが、この件をマネージャまたは人事部門に伝えるか、利益相反報告ポータルから報告し、参加前に承認を得る必要があります。取締役会の活動がハネウェルの職務に支障をきたさないようにする必要があります。[副業と社外組織での役務に関する規定](#)を参照してください。

もしも？

私はコミュニティカレッジでフットボールのコーチをしています。私のチームが決勝に進出することを望んでいますが、仕事の締め切りも厳しいです。直属の部下に、今後のゲームのロジスティクスについて手伝ってもらうように頼んでもいいでしょうか？

いいえ。ハネウェルのリソースを外部のコーチ業務に使用することは不適切であり、利益相反が生じます。コーチング活動については上司に報告し、それがハネウェルの職務に支障をきたさないことを確認する必要があります。

友人や家族とのビジネス

家族や友人とのビジネス関係は、利益相反、または利益相反の印象を与える可能性があります。そのため、自身、家族、親しい友人とハネウエルの間で行われる入札、交渉、契約プロセスに関与してはなりません。この規則は、従業員自身やその家族、親しい友人が所有あるいは、ハネウエルがビジネスを行うあるいは行おうと考えている他社の代理として業務を遂行しているような間接的な状況にも適用されます。

不適切な報告関係

社員は不適切な報告関係を回避する必要があります。不適切な報告関係は、会社に法的なリスクを与える可能性があるほか、関係する同僚の間でえこひいきや特別待遇と見なされることがあり、必ず不健全な職場環境につながります。したがって、直接的か間接的かを問わず、従業員は家族や個人的に親しい関係にある人物の管理者となること、報酬や昇進に影響を与えること、およびその人物の管理下で仕事に従事することは許可されません。

不適切な個人的利益

利益相反は、取締役、役員、従業員、またはその近親者がハネウエルにおける地位を利用して不適切な個人的利益を得る場合にも生じる可能性があります。当該利益には、ハネウエルがビジネスを行っている事業体や個人からの贈答品や融資が含まれません。社員はこうした不正な利益の受け取りを回避しなければなりません。

また、ハネウエルの従業員が競合他社を支援し、ハネウエルに不利益をもたらす場合にも、利益相反が生じます。たとえば、競合他社に勤務する配偶者やパートナーに機密情報を提供することは利益相反となり、当社の規範に違反することになります。

もしも？

ハネウエルの製品に使用する部品を自分の従兄弟の会社に発注したいと考えています。問題ないでしょうか？

上司に血縁関係を明らかにして、意思決定から外れるべきです。従兄弟の会社は、ハネウエルの基準を満たしている場合に公平な受注競争ができます。

もしも？

すぐに人を雇う必要があり、求職中のいどこに応募するよう頼みました。これは許されることでしょうか？

これは利益相反のように見える可能性があります。血縁関係を明らかにして、採用に関与しないようにします。標準的な人員配置および管理プロセスに従う必要があります。

もしも？

私は自分のビジネスを始めたのですが、自分のビジネスへの潜在的なサプライヤーの価格詳細を理解する必要があります。これらの潜在的なサプライヤーの一部の価格データをハネウエルのシステムから取得するのは間違っているのでしょうか？

はい。それは利益相反を生じさせます。ハネウエルの施設内または勤務時間中に、ハネウエルの情報を使用したり、個人事業のために作業を行ったりすることはできません。さらに、ハネウエルのサプライヤーの機密情報を、許可されていない目的に使用しないでください。

事業機会

ハネウェルを代表して客観的なビジネス上の判断を下すためには、会社と競合してはなりません。これは、ハネウェルでの地位あるいは会社の資産や情報を通じて得たビジネス上あるいは投資上の機会を、個人の利益のために使用してはいけないという意味です。また、ビジネス上のあるいは投資上の当該機会を個人の利益のために利用する者を決してサポートしてはいけません。これは社員の家族や友人にも当てはまります。



会社資産および情報の保護

ハネウェルの物理的資産

盗難、損傷、不注意、浪費は当社の成功に直接影響を及ぼします。そのため、当社の物理的資産の窃盗、損害、喪失、誤用を防止しなければなりません。物理的資産に該当するものは、設備、車両、事務用機器、商品、消耗品などです。盗難や不正行為の疑いがある場合は、マネージャや管理者に直ちに報告してください。

電話やインターネットといった特定の会社の機器を許可を得た個人的がときどき使用することは、適切な範囲において許可されます。しかし、個人的使用はハネウェルで働く能力を妨害せず、ハネウェルの方針や法律に違反しない程度に留めるようにしてください。ハネウェルの資産を個人的な利益のため、あるいはその他の人物や組織のために使用してはなりません。また、雇用終了時には所有する会社の財産も返却しなければなりません。



ハネウェルの機密情報

私たちは、それぞれ会社の機密情報を預かっています。社員は常にこの機密情報を保護しなければなりません。これには開示されると競合他社やその他に活用されたり、当社に害を及ぼす恐れのある非公開の情報などが含まれます。たとえば、事業計画、マーケティング計画、サプライヤ情報、製品の設計図、製造プロセス、現在または今後の商品情報、従業員情報などがこれに当たります。

許可されていない人員がハネウェルの機密情報にアクセスすることができないようにしなければなりません。また、機密情報（コンピューター、ラップトップ、携帯電話、モバイル機器、ソフトウェアなど、機密情報を含む情報機器を含む）を紛失したり、置き忘れたり、放置したりしないよう注意しなければなりません。さらに、会社の機器やハネウェルの機密情報を含むアイテム（ハネウェルのラップトップ、電話など）を紛失した場合は、直ちに[ハネウェルグローバルセキュリティ](#)に報告する必要があります。

また、知る必要のない人に聞こえたり、目撃されたりする可能性がある場所で、ハネウェルの機密情報について話し合ってはなりません。これには、空港のターミナル、電車、レストランなどの公共の場所や、会社の化粧室や休憩室などのハネウェル事業所内のオープンエリアが含まれます。機密情報へのアクセスは、それを必要としている正当なビジネス ニーズを有する社員にのみ許可されています。会社に関する機密情報を、個人的な利益のためあるいは他者の利益のために開示することは許容されません。ハネウェルの機密情報を個人の電子メール アカウントに送信してはなりません。雇用契約の終了時には、所有しているハネウェルの機密情報を契約最終日までに返却する必要があります。

詳細については、以下を参照

[データ プライバシー方針](#)

[情報の分類と取り扱いに関するポリシー](#)

もしも？

誰かが私の車に侵入した際にノートパソコンが盗まれました。どうすればいいですか？

警察に報告書を提出し、マネージャーに通知し、[紛失/盗難ラップトップ フォーム](#)を提出するか、[IT サービス デスク](#)に連絡してフォームの提出に関するサポートを受ける必要があります。社員はたとえロックしていても端末を置いたまま車を離れてはいけません。

問題なさそうに見えた電子メールのリンクをクリックして以来、システムがウイルスに感染しているのではないかと考えています。どうすればいいですか？

電子メールを報告するには、Outlook ツールバーの [メッセージを報告] ボタンを使用するか、ボタンがない場合は、問題の電子メールを添付ファイルとして [CIRT](#) (サイバー インシデント対応チーム) に送信してください。CIRT メールボックスから自動送信される電子メールに返信してインシデントをエスカレーションし、その電子メールのコピーを Security@Honeywell.com に送信する必要があります。



ハネウェルの知的財産

当社は、当社の知的財産を保護するために熱心に取り組んでいます。「知的財産」とは、当社の特許、商標、著作権、その他の無形財産（勤務時間中に、当社の費用負担で、当社のリソースを使用して、職務の範囲内で生み出されたアイデア、発明、プロセス、デザインなど）を指します。新たな発明が確認された場合、法務部門を通じて特許、著作権、企業秘密の保護を行います。当社の知的財産の不正使用が疑われる場合は、法務部に報告する必要があります。

他者の知的財産権の尊重

当社は他者の知的財産権を尊重します。つまり、他者の著作権、商標、特許を故意に侵害してはなりません。ライセンスを受けていないソフトウェアを当社のコンピューターにダウンロードしたり、著作物を複製、公開、配布したりしてはなりません。正当な所有者の合意を得ることなく、楽曲、写真、動画をダウンロードしてはなりません。さらに、ハネウェルは前雇用者の機密情報を開示したり、使用することもありません。

詳細は、[ハネウェルの知的財産のライセンス供与に関する規定](#)を参照してください。

もしも？

私は公共の場所で仕事をしたり、ビジネス電話を受けたりすることが多々あります。このようにハネウェルのビジネスについて議論してもよいでしょうか？

公共の場で電話に出ることはできますが、独自の情報や機密情報については話さないでください。

公共交通機関を利用しながら、デバイスを使用してビジネス関連の文書を確認したり作業したりしたいと考えています。これは問題でしょうか？

問題になる場合があります。会社の業務のために公共の場所で会社のデバイスを使用する場合は、常に傍観者から画面を保護する必要があります。また、使用していないときはワークステーションをロックして安全に保護する必要があります。デバイスを仮想プライベートネットワーク (VPN) に接続して、パブリック Wi-Fi への接続を必ず保護してください。

情報技術リソースの使用

ハネウェルは、私たちの多くが日常業務で使用するさまざまな電子通信システムへのアクセスを提供しています。これには、コンピューター、電話システム、ラップトップ、携帯電話、モバイル機器、ソフトウェアなどが含まれます。社員は、提供されるこうしたシステムや技術を常に保護する責任を負っています。つまり、これらのリソースの破損、損害、紛失、不正アクセスを防止するために、各自がそれぞれの役割を果たすことが求められます。社員が使用するリソースに実装されている安全対策や社内管理のすべてに、確実に従ってください。公共の場やハネウェルの拠点でワークステーション、ラップトップ、モバイル端末から離れる際には、短時間であっても必ずロックをかけて保護してください。ハネウェルのすべての端末およびアカウントへのログイン認証情報を保護してください。許可されていない業者と認証情報を共有しては絶対にいけません。許可された業者と技術サポートの目的でパスワードを共有しなければならない場合は、技術的な問題の解決後すぐにパスワードを変更してください。

電子メッセージ（電子メール、インスタントメッセージ、テキストメッセージなど）は、長期的に残る通信記録であることを忘れないでください。こうしたコミュニケーションは、許可なしに改ざんされたり、転送される場合があります。そのため、会社のレターヘッドを電子メッセージなどに貼り付ける場合や、ハネウェルのリソースを使用する場合には細心の注意を払ってください。

こうしたシステムや技術は、良識と誠実さを持って使用してください。ハネウェルの情報を処理、保存、転送する場合は、許可されたシステム、端末、記憶装置、サービスのみを使用してください。ハネウェルの IT 担当者から事前承認を得ることなく、ハネウェルのコンピューター、ネットワークサーバーまたはその他ハネウェルの情報リソースに、許可されていないソフトウェアをインストールしないでください。クラウドサービスやクリックスルーサービスによる契約など、第三者との契約にハネウェルを代表して同意することは認められません。上記リソースを通じて不適切な素材や、性的に露骨、違法、または不愉快な素材をダウンロードしたり、送信したりしないでください。こうしたリソースは、社外で仕事をする場合にも使用すべきではありません。従業員が会社のリソースを使用する場合、現地法で認められる限りの範囲で使用状況が監視されるため、個人的に使用する際にはプライバシーが保護されないものと考えてください。ただし、従業員の行為によって法律違反が生じたり、職務遂行能力が低下したり、職場環境やハネウェルの評判に悪影響が及んだりしない限り、会社が従業員の私生活に干渉することはありません。

詳細については、以下を参照

[情報利用に関するポリシー](#)

もしも？

私はハネウェルのデバイスを使用してコーヒーショップで働いています。仕事が終わったら、個人用の Wi-Fi に接続して、お気に入りのテレビ番組をダウンロードします。これは適切でしょうか？

会社の時間やリソースの乱用ではなく、ハネウェルのすべてのポリシーに準拠する限定的な非業務使用は、マネージャーの裁量により許可される場合があります。ハネウェルの資産の業務外での使用については、常に倫理的かつ合法的な行動を取り、必ずマネージャーの許可を得るようにしてください。サイバーセキュリティの脅威を回避するには、保護されていないオープンな公共 Wi-Fi ネットワークを決して使用しないでください。このような接続が唯一の選択肢である場合は、VPN を使用する必要があります。

プロジェクトを遂行するためにサプライヤと機密情報を共有する必要があるところ、そのサプライヤから、外部のクラウドシステムにファイルをアップロードするよう提案されました。どうすればいいですか？

まず、ハネウェル IT が承認した転送方法を使用する必要があります。別の方法が必要な場合は、ハネウェル IT に依頼して承認を得てください。輸出規制対象データおよび制限対象データは、いかなるクラウドサービスにも移動できないことに注意してください。ガイダンスについては、[輸出コンプライアンス担当者](#)にお問い合わせください。

AI の責任ある使用

ハネウェルは AI と生成 AI の責任ある使用に取り組んでおり、説明責任、安全性、信頼性、公平性、プライバシー、知的財産の保護、透明性、持続可能性の原則を取り入れて、ハネウェルにおけるすべての AI の使用に関する意思決定に役立てています。当社は AI ツールの使用によるイノベーションを奨励していますが、必要に応じて新しい AI または Gen AI の使用事例について適切な承認を取得し、業務目的でハネウェルから提供された承認済みの AI ツールのみを使用する必要があります。

詳細については、以下を参照

[ハネウェルの責任ある AI ガバナンスフレームワーク](#)

[ハネウェルの責任ある AI ポリシー](#)



もしも？

業務メールの要約や下書き作成など、業務支援を目的として AI ツールを使用したいと考えています。できますか？ また、仕事のために個人のメール アドレスやアカウントを使用し、公開されている生成 AI ツールにアクセスしてもかまわないでしょうか？

メールの要約や下書き作成に役立つ Microsoft 365 Copilot など、ハネウェルによって承認された AI ツールを使用するのであれば、イノベーションを最大化して効率性を高めるために AI を使用することは推奨されます。HON GPT などの他の承認済みツールは、[Generative AI Standard](#) に記載されています。公開されている生成 AI ツールを業務目的で使用することは許されません。また、業務目的で個人の電子メール アドレスやアカウントを使用するなどして、ハネウェルのデータを保護するために導入されているセキュリティ管理やセキュリティ方針を回避することも許されません。

ソーシャルメディアとネットワーキングサイト

ソーシャルメディアは、私たちの多くが日常的に情報を共有する方法を変えました。ソーシャルメディアによって、新たなコミュニケーションやコラボレーションの機会が生まれる一方で、私たちが認識し、果たすべき責任も増えています。多種多様なウェブサイトとオンラインリソースが含まれている「ソーシャルメディア」には、ソーシャルネットワーキングサイト (Facebook、Twitter、Instagram、Snapchat、YouTube、LinkedIn など)、ブログ、写真や動画の共有サイト、フォーラム、チャットルームなど、数多くあります。ハネウェルでの職務上、当該サイトへの投稿を必要とする場合、ハネウェルの代表者として、ハネウェルのビジネス上の目的にかなった承認済みの情報のみ、また本行動憲章および会社の方針に沿った情報のみを投稿してください。個人的に「ソーシャルメディア」を利用する場合は、常に責任を持って行動してください。投稿内容によっては、ハネウェルの評判が損なわれることがあります。ハネウェルの評判を損なうことがないように常に注意を払ってください。ハネウェルまたは当社の同僚、顧客、サプライヤー、またはビジネスパートナーに関する機密情報をそのようなサイトに投稿しないでください。

詳細については、以下を参照

[ソーシャルメディアポリシー](#)



もしも？

私は、ハネウェルの潜在的な新しいビジネスプロジェクトに興味しています。このニュースを自分の Facebook アカウントで共有したいです。これは問題でしょうか？

はい。ハネウェルの従業員は、ソーシャルメディアネットワークなどにおいて、会社の潜在的な事業に関する機密情報や専有情報を共有することは許可されていません。

ハネウェルの Web サイトで紹介されているビジネス取引に興味しています。LinkedIn と Twitter のアカウントで共有したいと思います。このニュースをソーシャルメディアで共有する正しい方法は何でしょうか？

雇用主としてハネウェルを記載し、投稿にハネウェルとの関係を開示する場合は、Honeywell.com の記事へのリンクを共有できます。公式の外部ハネウェルチャンネルに掲載される投稿を共有することもできます。

ハネウェル製品に関する不正確な情報を含む記事をオンラインで読んでいました。私はすぐにコメント欄に書き込んでその誤りを指摘します。適切ですか？

あなたはハネウェルを代表して発言する権限を持っていません。代わりに、マネージャーとコミュニケーションチームに通知し、対応するかどうか、またどのように対応するかを決定します。



インサイダー取引

ハネウエルの方針では、重要な内部情報を持つ従業員やその他の関係者を対象とする基準を定め、インサイダー取引を禁止しています。ハネウエルで職務に当たっていると、ハネウエルや別の会社に関する未公開の重要な内部情報を知ってしまう可能性があります。この情報を金銭的利益やその他の個人的な利益のために使用したり、他者に伝えたりすることは、当社のインサイダー取引ポリシーに違反するものであり、証券法にも違反する可能性があります。このような法律では、企業に関する「重要な内部情報」を有する者がその企業の株式やその他の証券を取引したり、取引を行う可能性のある他者にそのような情報を開示したりすることは違法とされています。こうした法律に違反すると、民事および刑事罰の対象となる可能性があります。

重要な内部情報の例

「重要な内部者情報」とは、通常は投資家が知り得ない情報で、公開されると株価に影響を与える、あるいは証券の売買や保有といった投資判断に影響を与える情報です。重要な内部者情報の例には、非公開の収益、合併、買収、譲渡、重大な訴訟の結果、経営権に関する変更、経営幹部の交代、重大なサイバーセキュリティ事象などが挙げられます。この例のリストは完全ではなく、これに記載されていない他のイベントに関連して重要な内部者情報が発生する場合があります。重要な内部者情報に関するその他詳細な説明については、[インサイダー取引に関する方針](#)を参照してください。

当社のインサイダー取引ポリシーおよび証券法に違反しないように、次の行為を行わないでください。

- ある会社に関する重要な内部情報を持っている場合、ハネウエルを含むあらゆる会社の株式を直接または家族、その他の個人または団体を通じて購入または売却したり、購入または売却を推奨したりしないでください。
- 当社のビジネス活動で必要とされる行為のため機密保護のもとで伝える場合を除いて、重要な内部者情報を社外の他者に伝える。

一定の個人は、社内での地位（会社の取締役、役員、特定の財務や事業予測活動に関わるその他の重要な従業員）に基づいて、重要な内部者情報を所有している「インサイダー」とみなされます。これらの対象者には追加の制限（事前認可の許可など）が適用されます。制限については、[インサイダー取引に関する方針](#)に詳細に記載されています。

企業（ハネウエルを含む）に関する重要な内部情報をお持ちの場合は、その情報が適切なメディアソースを通じて一般投資家に公開された場合にのみ、その企業の証券を取引できます。

この分野で質問がある場合、またはガイダンスが必要な場合は、法務部門にご相談ください。

ONE HONEYWELL 顧客への接し方

お客様との相互に有益な関係を構築することは、会社としての成功にとって重要です。そうした関係を維持するには、商業顧客や政府関係顧客の両方に対し、安全かつ質の高い製品を提供し、法律を守る姿勢が必要です。





質の高い製品およびサービスの提供

当社は、品質、信頼性、価値に関するお客様の要件を満たすか、それを超える製品とサービスを提供するよう努めています。

当社には、すべての職務を律則する品質管理標準に準拠することが期待されており、これには適用される法規制や製品製造過程における安全性や品質を確保するよう意図された内部管理手順が含まれます。また、常にすべての契約仕様に従い、本質的な顧客要件を履行することが求められています。

当社は質の高い製品やサービスの提供に責任を持つとともに、サプライヤやその他のビジネスパートナーにも質の高い製品やサービスの提供に対する責任を課しています。

もしも？

定期的な生産ラインのテスト中に、潜在的な製品安全上の問題を発見しました。詳細が分からない場合でも、このことについて発言すべきでしょうか？

はい。潜在的に安全でない製品を製造および販売すると、傷害を負う可能性があります。問題があるかどうか分からない場合でも、すぐに問題を報告する必要があります。できるだけ早く、上司、品質保証担当者、または安全衛生担当者に問題を知らせる必要があります。懸念事項が適切に考慮されていないと思われる場合は、「報告チャンネル」で説明されているように、法務部門またはアクセス インテグリティ ヘルプラインを通じて懸念事項を報告してください。

オープンかつ誠実な事業の追求

ハネウェルの市場での行動が、ハネウェルとは何かを表します。製品やサービスの質を高めることで、ハネウェルの評判を維持することができます。しかしながら、競合他社を詐欺的あるいは不正な方法で制限する方法を模索することはありません。

さらにハネウェルは、不正な取引慣行で誰かをだますような行為は許容しません。つまり、製品やサービスの品質、機能、入手可能性について不正確な情報を伝えないよう務めています。加えて、当社は競合他社の製品やサービスを貶めたり、事実と異なる説明をしたりしません。当社は、不正な手段ではなく、製品と従業員の品質に基づいてビジネスを獲得することを目指しています。

商業賄賂および政府職員への不正な支払いの禁止

商業賄賂や違法なリベートは、要求、提供、受領しないものとします。また、そうした不正行為に見えるような状況をも回避するよう注意を払う必要があります。「商業賄賂」と見なされる状況としては、一般的に、ハネウェルの従業員や代理人が業務上の行為や判断に不適切な影響力を行使する意図をもって価値ある物品を提供、または提供を申し出ることが含まれます。違法な「リベート」には、社員がハネウェルを代表して、ある行動を実施あるいは差し控えるよう要求する代わりに不当な個人的利益を得るすべての状況が該当します。ハネウェルは、直接あるいは第三者を介した場合のいずれにおいても、商業賄賂や違法なリベートを許容しません。

また、商業賄賂や違法なリベートの回避に加え、政府職員に対する不正な支払いに関連するすべての腐敗行為防止法を順守します。「不適切な支払い」には、直接および間接的な支払い、便宜を図るための支払い、または政府の行為や決定に不適切な影響を与えてビジネスを獲得または維持したり、ビジネス上の優位性を確保したりする目的で政府職員に支払いや価値のあるものを提供、約束、または承認することが含まれます。不正な支払いは、現金、贈答品、接待という形で行われる場合があることも注意してください。

「政府職員」には、政府機関、国際機関および政党の職員や、国有企業の従業員だけでなく、政府が所有または管理する企業や合併事業パートナーの従業員も含まれます。

ハネウェルでは、政府職員に対する不正な支払いを禁じています。賄賂に加担すること、あるいはそのように見える行為に加担することは、自分自身およびハネウェルに刑事責任を負わせることとなります。

政府職員に不正な支払いをするような第三者との契約は保持せず、第三者がそのような支払いを行っていると疑われる取引には参入しないようにしてください。そうした行為は、当社の行動憲章と腐敗行為防止法に違反します。すべての第三者については、契約を保持する前に適正評価を実施して、慎重に審査する必要があります。

このトピックに関連する懸念事項は、お住まいの地域の地域インテグリティとコンプライアンスのリソースに直接問い合わせるなど、適切なチャネルを通じて提起する必要があります。

詳細については、以下を参照

[腐敗行為防止方針](#)

当社の行動規範の「[贈答と接待](#)」セクション

もしも？

私は、ハネウェルが石油・ガス業界で新しいプロジェクトを獲得できるよう、Sales Rep Co. を販売代理人に指名したいと考えています。Sales Rep Co のオーナーは、私の主要な潜在顧客である国営石油・ガス会社の取締役でもあることを知りました。オーナーがあらゆるレベルの顧客にアクセスできるようになるため、これはハネウェルにとって素晴らしいことだと思います。何か注意すべきことはありますか？

はい、Sales Rep Co. の所有者の公務と、Sales Rep Co. のハネウェルに対する義務が重複していることに関連して、利益相反が発生する可能性があります。直ちに誠実性とコンプライアンス部門に連絡する必要があります。さらに、ハネウェルは、(i) 現地の法律で義務付けられている場合、および (ii) 誠実性とコンプライアンス部門によって承認されている場合を除き、営業担当者に対するコミッションベースの報酬構造を禁止しています。

ある国への入国を待っているときに、入国審査官からビザの手続きには「寄付」が必要だと言われました。これは普通のことです。入国者は手続きが早く終わるように少額の現金を渡すものだと言っていました。私が「寄付」を支払うと、職員は私のパスポートにスタンプを押しました。ハネウェルから払い戻しを受けることはできますか？

いいえ。この場合、命が危険にさらされていたわけではないため、寄付を支払うべきではありませんでした。ハネウェルに返金を求めることはできません。ファシリテーション ペイメント（行政機関の一般的な承認業務を早めるために政府職員に支払われる金銭）は、従業員の生命が危険にさらされていない限り、ハネウェルでは禁止されています。こういった支払いは、ほとんどの国で腐敗行為防止法に違反します。このような状況では、グローバル セキュリティまたはインテグリティ & コンプライアンス部門に連絡してください。

国際競争法の遵守

公正な競争は健全な市場を創造し、顧客に最良かつ最も革新的な製品やサービスを最も低い価格で提供することを可能にします。ハネウェルが合法的かつ誠実性を持って他社と競争するためには、事業を展開する国に適用される競争法を順守する必要があります。職務に適用される競争法があればそれを把握し、常にそれに従ってください。

競争法は複雑であることが多く、通常、取引を制限する可能性のある競合他社とは、いかなるトピックについても討議することを禁じています。こうしたトピックには、価格協定や談合のほか、市場、販売地域、顧客の分割や割当てが含まれますが、これらに限定されるものではありません。こうしたトピックについて競合他社と討議してはいけません。相手側から討議を持ちかけられたら直ちに会話を中止してください。そして、現地の管理者に事態を報告するとともに、法務部門に相談してください。事業者団体の会議や社交行事のようなイベントに参加する場合は、競合他社との会話には十分注意を払う必要があります。

また、競争法は、サプライヤ、販売業者、あるいは顧客との間での競争を制限する恐れのある公式、非公式の協定を禁止しています。このような協定には、抱合わせ販売、再販価格の固定、特定の顧客への販売拒否、特定のサプライヤからの購入拒否などがあります。

最後に、競争法では直接的、間接的を問わず、また公式、非公式を問わず、従業員の給与または報酬を制限するための企業間での合意は禁止されています。したがって、人材の獲得において競合する他社と、報酬に関する情報を共有することのないよう注意を払う必要があります。同様に、他社と互いの従業員を勧誘または雇用しないことを協定することも禁止されています。情報共有または「引抜禁止」協定が違法であるかどうか不明な場合は、法務部門に相談してください。

職務を通じて、顧客やその他公共の情報源から、競合他社に関する情報を入手する可能性があります。が、会社方針に従いその取り扱いには十分注意を払ってください。

法令に違反することは、個人のみならず会社をも深刻な事態に巻き込む恐れがあります。

詳細については、以下を参照

独占禁止法コンプライアンスポリシー

他にご質問がある場合は、行動する前に法務部門に指導を求めてください。

もしも？

私の友人はハネウェルの競合企業で働いています。彼は私に、ハネウェルの製品と直接競合する製品の価格を上げるという自社の意図を明らかにした。この情報は、ハネウェルが将来のビジネス上の意思決定を行う際に重要になる可能性があると感じています。どうすればいいですか？

直ちに会話を終了し、法務部に書面による要約を提出する必要があります。非公開の競争上の機密情報について競合他社と協議することは、企業間の違法で反競争的な合意という印象を与える可能性があり、陰謀の状況証拠を提供することを含め、関係者全員に深刻な結果をもたらす可能性があります。

正確な請求手続きに従う

市場での当社の評判は、当社の重要な資産です。ですからハネウェルでは、顧客への販売価格や販売された商品やサービスのコストを正確にすべての請求書に反映させています。社員が正確で完全な記録を保持する責任を果たしてこそ、このコミットメントが達成されます。タイムカード、経費報告書、売上数、テストまたは品質記録、または当社での業務の過程で作成されたその他のあらゆる種類の記録を決して偽造しないでください。また、ハネウェルの帳簿または記録に誤解を招くような記載や虚偽の記載をしないでください。

顧客の機密情報の尊重

当社の顧客は、ハネウェルが製品やサービスを提供できるように、自らの機密情報をハネウェルと共有しています。適用されるすべての法律に準拠した方法で顧客の機密情報を使用、保存し、慎重に保護することは当社の責任です。そして、情報の安全性の確保に必要な手段を講じ、許可されたビジネス上の目的にのみ使用しなければなりません。

政府関係顧客との関係

一部の従業員の業務には、政府機関（政府が所有または管理する企業を含む）との契約が含まれます。この場合、従業員は、適用される会社の方針や、政府機関である顧客とのやり取りを規制するために定められた法律、規則、規制を把握し、順守する義務を負っています。そうした規則は、商業顧客との取引を規制する規則に比べ、より厳しく、より複雑になっている場合があるので注意が必要です。

政府関連の仕事を獲得するには、常に誠実性と一貫性を持って業務を遂行しなければなりません。具体的には、次のような行動が必要です。

- 調達に関する機密の情報の取得や使用といった、ハネウェルに不正な競争上の優位性を与えるような行動を取らない
- 価格や入札を含み、当社が行うすべての表明は正確かつ完全である必要がある
- 政府顧客（または見込み顧客）との間で、賄賂やリベートの提案、要求、約束、提供、受領は、いかなる形であっても行わない
- 政府顧客との契約を発注したり、実施するうえで便宜を図る代わりにサプライヤからの賄賂や贈答品などを一切要求したり、受け取ったりしない

- 当社は、正当な法的目的のために、信頼できるコンサルタント、販売代理店、またはその他の専門サービスの独立請負業者のみを使用することを保証する必要があります。

詳細については、以下を参照

本行動憲章の「商業賄賂および政府職員への不正な支払いの禁止」のセクションと[ビジネス上の優遇方針（米国政府職員）](#)、[政府涉外](#)、および[腐敗行為防止](#)の各方針



政府機関の顧客に提供するすべての明細書と記録（施設と品質のレポート、コストと価格のデータを含む）は正確でなければなりません。社員は正確に時間を記録し、業務として実施するプロジェクトにかかる時間を明確に割り当てなければなりません。また、コストの誤請求が発生しないよう注意を払う必要があります。すべての契約条件を順守しなければならず、政府所有の財産、機器、消耗品を、適用される法律や契約に反する方法で使用することはできません。

ハネウェルでの見込みのある就業機会に関する、現役または元政府職員との話し合いを規律するすべての規則や規制を順守する必要があります。そしてお互いに利益相反を回避する責任を負っています。現役または元政府職員との雇用関連の話し合いを連絡あるいは実施する際は、特有の規則と手順が適用されます。これらの規則によって、元政府職員が当社のために遂行する業務が制限される場合もあります。

[元政府職員の採用または雇用方針](#)を参照してください。

当社では、政府機関である顧客のために実施する業務に関連して取得した極秘情報などの機密性の高い情報を保護することも求められています。政府顧客との契約条件およびその他の適用される規制要件に従い、当社は当該情報をそれを知るビジネス上の

ニーズを有する担当者、および政府の許可やその他の承認を得た担当者のみ利用を許可します。政府との契約条件に違反する方法で、機密情報またはその他の機密性の高い政府情報を共有、配布、または開示してはなりません。



ONE HONEYWELL サプライヤへの 接し方

ハネウエルのサプライヤーは、顧客満足のための継続的な取り組みにおけるパートナーです。彼らが提供する材料、商品、サービスの質の高さは、ハネウエル製品の品質、信頼性、価値、そしてお客様への迅速な納品に直接結びついています。



サプライヤとの長期的な関係の追求

ハネウェルは、サプライヤと長期的な関係を構築すべく尽力しており、サプライヤを選定する際には、業務に関連する正当な基準にのみ従います。当社は誠実性へのコミットメントを表明する会社とのみ代行契約またはサプライヤ契約を締結します。さらに、当社は機密情報の乱用、重要な事実の虚偽、その他不正な取引慣行によりサプライヤの弱みに付け込むような行為は行いません。

ハネウェルでは、サプライヤに製品やサービスの品質に基づく公正な競争を奨励しています。しかし、サプライヤや見込みサプライヤからの贈答品や優遇という形式での影響を受けることはありません。常識の範囲内におけるビジネスに関連した時折の食事や接待は、次の条件を満たす場合に限り許容されます。

- サプライヤの担当者が同席している
- 当該の厚遇がその性質の範囲を超えたり、並外れていない
- 厚遇が適用される法令に従い、本行動憲章にも違反していない

さらに、可能であれば、おもてなしは相互に行うべきです。

詳細については、以下を参照

当社の規範の「[贈答品および接待](#)」および「[政府機関の顧客とのやり取り](#)」セクション

サプライヤ資産の保護

ハネウェルでは、サプライヤの機密情報を当社の機密情報と同等の注意を払って取り扱います。当社は、ライセンスによって明示的に許可されていない限り、サプライヤから提供されたソフトウェアを複製したり、当社が独自に開発したソフトウェアに組み込んだりすることはありません。



ONE HONEYWELL 株主への接し方

ハネウェルでは、当社と私たち一人ひとりを信頼してくださった株主のために価値を築くために日々努力しています。この目標を達成し、株主にとっての価値を創出するために、ハネウェルは透明性と一貫性を持って事業を展開しなければなりません。



正直かつ正確な帳簿と記録

当社の株主は、正確かつ完全な帳簿と記録の維持を当社に期待しています。これらの文書は、当社のあらゆる情報開示と提出書類の基盤となるもので、株主や一般の方が当社の経営と財務状態を正確に把握できるようにすることを目的としています。また、ハネウェルはこうした文書を、会社の業績の分析および重要なビジネス上の判断を下すために活用しています。

当社は、公開される企業情報の完全性、正確性、理解しやすさを確保する責務と法的義務を負っています。これには該当する情報には次のようなものがありますが、これに限定されるものではありません。

- 会計および財務記録
- 給与関連文書
- タイムカードおよび勤務時間記録システム
- 旅費や支出の報告書
- 測定値、製品テストおよび性能に関する記録
- 顧客およびサプライヤの記録
- 設計およびエンジニアリングの記録
- 輸出入申告書および記録
- プロジェクトに関する会計記録

正直かつ正確な帳簿と記録は、当社の信用を維持するうえで重要な役割を果たします。したがって、会社の文書において虚偽または誤解を招くような表現を決して行ってはなりません。

当社の取引は、管理者の一般的または特別な許可に従ってのみ実行されます。詳細は、[権限の委任方針](#)および[管理者の承認に関する別紙](#)を参照してください。

もしも？

私は政府契約プロジェクトに携わっています。週ごとのタイムシートについてマネージャーの承認が必要なのですが、マネージャーは休暇中です。マネージャの代わりに私がタイムシートを承認してもかまわないでしょうか？

いいえ。自分のタイムシートを承認することは職務分離の矛盾を意味し、管理制御を危険にさらします。マネージャはその職務を適正者に委任する必要があります。

上級管理職の承認が必要となる金額の注文書を処理する必要があります。請求書を分割してシステムをすばやく通過できますか？

いいえ。すべての取引は事業活動の性質を反映し、「管理者の承認に関する別紙」に沿って行われる必要があります。決して注文書を分割しないでください。

軍用機の新技术開発を手伝っています。ハネウェルは、その新技术が必要な技術基準を満たしていることを顧客に証明する必要があります。新技术が必要な基準を確実に満たしていることを、作業の完了前に顧客に証明してもよいですか？

いいえ。ハネウェルのすべての説明は、作成時点で正確である必要があります。これには、特定の技術基準への準拠の証明が含まれます。

アカウント マネージャーは四半期末の収益目標を達成するのに苦労しています。新しい注文がありますが、顧客はまだ入荷を受ける準備ができていません。収益を計上するために、顧客への請求書を発行し、顧客側の準備が整うまで出荷を保留することはできるでしょうか？

いいえ。売上の収益を計上した後も製品を物理的に保持し続ける取引（つまり「請求済未出荷」）は、場合によっては正当です。しかし、この場合、アカウント マネージャーは収益を増やすために出荷せずに顧客に請求しようとはしますが、これは適切ではありません。

財務開示と詐欺

財務および会計の責任を担う私たちには、当社の財務諸表が真実かつ公正であることを保証する特別な義務があります。ハネウェルは米国に拠点を置く株式公開企業ですから、米国規制当局に対し、多様な財務報告書およびその他の報告書を提出しなければなりません。そうした文書は正確かつタイムリーであることが重要であり、よってこれらに関連する責任を有している社員は、報告書を律する法規制の要件を順守しなければなりません。また、情報開示に関する統制と手順を含む、ハネウェルの内部統制を把握し、順守することも必要です。正確、完全、タイムリーでない記録や報告の作成に関与した場合には、会社および関係者が法的責任を問われる可能性があります。

虚偽の財務報告に加担した人物は懲戒処分の対象となり、民事および刑事責任を負わなければなりません。会計あるいは監査において不正行為の疑いがある場合は、直ちに報告してください。ハネウェルは、誠実な態度で会計あるいは財務に関する問題や不適切な行為を報告した人物に対する報復を許容しません。

マネーロンダリング防止

マネーロンダリングとは、犯罪行為の資産（資金や収益を含むが、これらに限定されない）を、合法的に見え、金融システムを通じて疑いなく移動できる資産に変換するプロセスです。この慣行は現金取引に限定されないことに注意することが重要です。複雑な商業貿易取引には、テロ、違法な麻薬取引、賄賂、詐欺などの犯罪行為への資金提供が隠れている可能性があります。このような行為に関与すると、当社の誠実性が損なわれ、評判が傷つき、ハネウェルと従業員個人は厳しい制裁を受ける可能性があります。

当社は、マネーロンダリングを助長する取引に故意に関与することを禁止します。当社は、信用できない取引相手との取引や、疑わしいまたは違法な商取引や支払いへの参加を検出し、防止するための積極的な措置を講じています。ハネウェルは、世界中のマネーロンダリング防止法の遵守に尽力しており、合法的な事業活動および取引に関与する許可された当事者とのみビジネスを行います。

詳細については、以下を参照

[マネーロンダリング防止ポリシー](#)

監査および調査

私たち全員は、外部および内部の監査や調査に協力する責任を共有しています。これは、監査や調査担当者に必要な情報を提供するとともに、調査の機密性を保持しなければならないということです。また調査を妨害したり、不適切な影響を与えることは許されません。ハネウェルの内部調査や政府による調査に対する全面的な協力、またはそのような調査において証拠や証言の提供への全面的な協力を拒否したり怠ったりすることは、解雇を含む懲戒処分の対象となる場合があります。監査や調査担当者がどのような情報の提示を求めているのかについて質問等がある場合は、法務部門や監査部に相談してください。政府による調査について連絡を受けた場合は、事前に法務部門まで速やかに連絡してください。法務部門は、政府による調査または訴訟問題に関連する内部調査や監査を主導します。

記録管理

ハネウエルのビジネス記録を保存することは、私たち全員の責務です。ビジネス記録は、業務上の目的に必要な期間、あるいは法律、税務、規制、その他の基準によって要求される場合にはそれ以上の期間保存する必要があります。さらに、こうしたビジネス記録を適切に破棄する時期や方法も把握しておかなければなりません。従業員は、[記録管理方針](#)に定めるすべての規則に従う必要があります。[記録管理方針](#)には、各種記録の保存期間に関する指針を定めた記録保持計画が含まれています。ハネウエルでは、ビジネス記録を定期的に確認し、[記録管理方針](#)に従って古い文書を処分することを従業員に奨励しています。当社の方針に従って文書を処分することで記録の保管費用を削減できますが、何より重要なことは、文書破棄規則に則って処分することです。

自分が管理する文書が訴訟や政府機関の調査に関連する可能性があることを認識している場合には、文書の改ざん、隠蔽、破棄を行わないでください。場合により、特定の文書については、ハネウエルの[記録管理方針](#)に基づいて破棄の対象となるものであっても、法務部門が維持するよう指示することがあります。法務部門からの指示があれば、それに従ってください。

世界中のハネウエルのオフィスで、時間的制約のある重要な法律および事業関連の郵便またはその他の通信物を受け取る可能性があります。ハネウエルの全従業員は、その通信方法を問わず、すべての文書を適時、開封、確認、および処理する措置を講じねばなりません。ハネウエルが関与する実際のまたは潜在的な法的手続きまたは調査に気付いた場合は、

直ちに法務部門のメンバーに通知する必要があり、第三者と関わる前に通知する必要があります。

ヒント

会社の郵便、電子メール、またはその他の通信手段を通じて何らかの法的通知を受け取った場合は、直ちに法務部門またはマネージャに報告して速やかにエスカレーションする必要があります。

メディアやアナリストからの要請と社外講演

当社では、メディア、財務アナリストおよび一般社会に明確かつ正確な情報を提供するよう努めています。これによって外部のステークホルダーと誠実な関係を維持することができ、ひいては当社の評判を高めることにつながります。極めて重要な情報の正確性を維持するため、限られた担当者のみがハネウエルの代表としてメディアや金融アナリストとコミュニケーションを図っています。ですから、メディアから情報の要請を受けたら、コーポレートコミュニケーションに連絡してください。財務アナリストや投資関係者から情報提供の要請を受けた場合には、自分で回答するのではなく、IR部門に転送してください。要請にはIR部門で対処します。

ハネウエルの製品、システム、運用方法、研究、または自身の業務を業界カンファレンスなどのイベントで発表することを希望するハネウエルの従業員は、事前に直属の管理者および法務部門の承認を得なければなりません。プレゼンテーションは、(i) 現在の当社のブランド基準と一致し、(ii) 当社のIR部

門の発表と一致し、(iii) 当社の戦略と一致している必要があります、(iv) 機密情報や専有情報を伝えてはなりません。サイバーセキュリティまたは環境、社会、ガバナンス (ESG) の問題に関連するプレゼンテーションの場合は、追加の承認が必要です。

詳細については、以下を参照

[対外コミュニケーションポリシー](#)

ONE HONEYWELL 地域社会および 環境への接し方

企業として成長するためには、私たちを支えている地域社会に良い影響を与えるよう取り組まなければなりません。私たちは、自分たちが住み、働く地域社会だけでなく、地球とその住民を尊重し、保護するために努力しなければなりません。



職場環境の保護

当社は、事業を展開する地域社会における健康、安全、環境、そして社会的配慮に尽力しています。この取り組みの一環として、以下を行っています。

- 病気、けが、公害を防止するための取り組みを通じて、事業による環境への影響を最小限に抑えます。
- 燃料および水の効率的な使用、安全および保安の向上、有害汚染物質の排出削減によって、持続可能性に関する実績を拡大する機会を積極的に推進し、開発します。
- ハネウェルが事業を行うすべての場所において、健康、安全、環境および法律のすべての要件の順守を確約します。
- 健康、安全、環境へのハネウェルの取り組みは、製品の設計、プロセスおよびサービス、製品のライフサイクル管理に必須の側面です。
- ハネウェルの管理システムには、通常の状態でも緊急の状態でも、人の健康と環境の両方を保護する国際基準が適用されています。

- 危険とそれに関連するリスク（従業員と下請け業者に関わるもの）、排出物、廃棄物、エネルギーや水などのリソースの非効率な使用を特定、管理し、削減するために努力します。
- ステークホルダーに隠し立てをせず、一般の人々の安全を守る法律、規制、慣行を推進するために地域社会の中で取り組んでいます。
- 現地の法律が当社独自の基準ほど厳格でない場合には、自社の厳格な基準を順守します。
- 当社の上層部と個々の従業員は、健康、安全、環境の側面に従事しており、当社の取り組みを実現するうえで各自の役割について説明責任を負っています。
- ハネウェルは、進捗を定期的に測定、確認し、継続的な改善に努めます。

職場の安全衛生や環境について懸念がある場合には、上司、または安全衛生と環境 / プロダクト スチュワードシップ / 持続可能性部門の担当者に問い合わせるか、[HSE Web サイト](#)にアクセスしてください。



人権の尊重

ハネウェルは、グローバル オペレーションとサプライチェーンにおける人権と職場の権利のサポートにコミットしています。従業員は公正さ、尊厳、敬意を持って扱われるべきであり、ハネウェルはすべての従業員が職場で発言できるように努めています。このコミットメントは、国連のビジネスと人権に関する指導原則、国連グローバルコンパクトの10原則、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言など、独立機関が提案した人権に関する国際的な原則と、当社が事業を行っている法域のすべての適用法に基づいています。

当社の規範と**人権方針**は、ハネウェルの他の方針とともに、インクルージョンとグローバルマインドセット、職場の尊重、結社の自由、安全で健康的な職場、職場のセキュリティ、労働時間と賃金、強制労働と人身売買、児童労働など、幅広い人権と職場の問題に対処する慣行と基準を確立しています。ハネウェルでは、多様なバックグラウンドや経験、アイデアから生まれる多様性を価値あるものとして尊重しています。私たちは共に、すべての同僚やビジネスパートナーへの敬意を育む包括的な職場環境を互いに提供します。詳細は、「相互の尊重と積極的な職場環境の推進」セクションを参照してください。

ハネウェルは児童の就労や雇用を許容しません。たとえ現地の法律で認められている場合でも、当社が16歳以下の未成年を雇用することはありません。また、現地の法律が当社方針より厳しい場合は、そちらを順守します。また、当社の企業活動においては決して強制労働、年季契約労働、非自発的労働を実施せず、児童の搾取、体罰、虐待を容認しません。地域社会と環境に対するコミットメントの一環として、ハネウェルは、人身売買やその他の強制労働を一切容認していません。そうした行為に加担する第三者（そのような代理店やサプライヤなど）とビジネスを行うことはありません。ハネウェルは、サプライヤーが従業員を尊厳と敬意を持って扱うことを保証するための明確な期待を規定したサプライヤー行動規範を採用しています。

詳細については、以下を参照

[人権方針](#)



政治的および慈善的な寄付を行う

政治的活動は地域社会を改善する多くの手段を有しています。信仰および良心の自由は基本的権利であり、誰もが検閲を恐れることなく、口頭や書面、グラフィックとして自分の意見を自由に交換できます。ただし、このような活動に参加する際には、自らの費用負担で勤務時間外に行うとともに、このような活動が本行動憲章に反しないことを確認する必要があります。

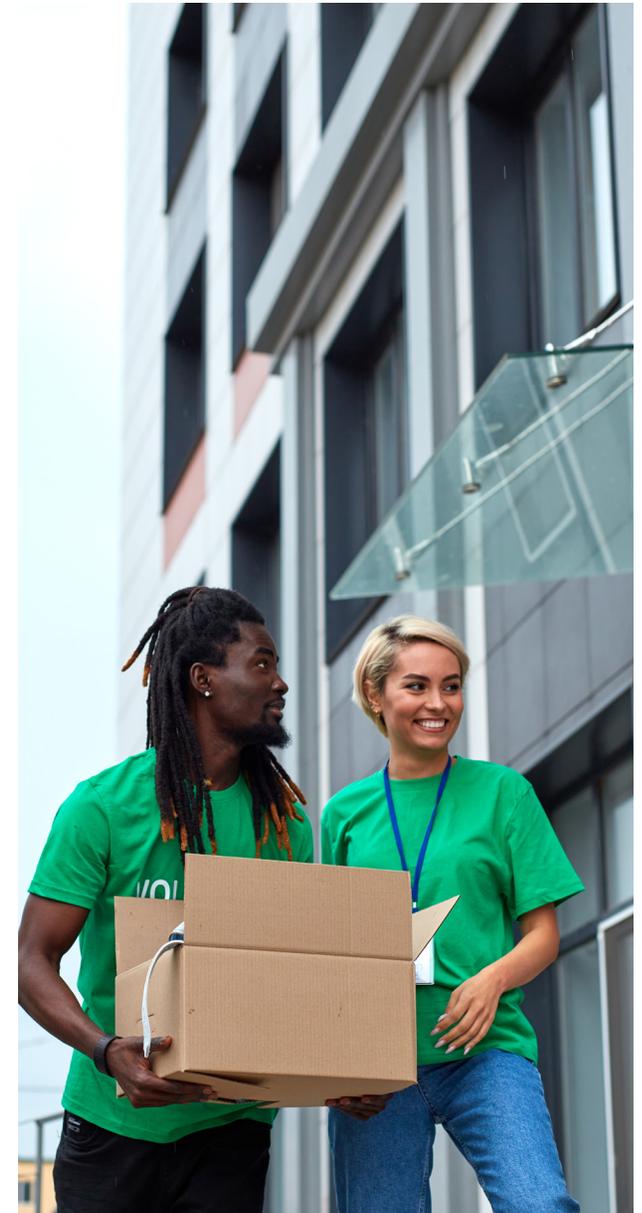
個人的な政治活動にハネウェルの資産を使用してはいけません。また、政府渉外部門が許可しない限り、ハネウェルの代表者として政治活動を行うべきではありません。同僚、特に部下に当たる社員に自分の信じる大儀や政党を支持するよう強制することも禁じられています。

一国民として、ハネウェルの社員には、自らが指示する候補者に個人的な貢献をする自由があります。米国民あるいは米国永住者である社員は、特定の法的要件を満たせばハネウェル国際政治活動委員会(HIPAC)に参加する資格があります。HIPACへの参加資格を確認するには、対政府関係部門または所属する事業部門の顧問にお問い合わせください。

ロビー活動は厳しく規制されています。そのため、政府渉外部門の許可なくハネウェルを代表して、法律、規制、政策、その他の行政措置に影響を及ぼす目的で政府職員に接触することは認められません。詳細については、弊社の[政府関係ポリシー](#)をご覧ください。

ハネウェルは、企業活動のあらゆる段階で社会的責任を果たすことに努めています。当社を取り巻く地域社会における慈善活動をサポートしています。ハネウェルは、経営管理者、法務部門、Honeywell Hometown Solutions によって慈善団体と慈善活動の両方が承認された場合に限り、このような慈善活動に関与することができます。

未承認の慈善団体やその他の資金調達者のために、募金活動を目的としてハネウェルのネットワークから電子メールを送信することはできません。さらに、会社の時間を含むハネウェルの資産を個人的な慈善活動に使用することはできません。



国際貿易管理

ハネウェルは、適用されるすべての貿易法の遵守を約束します。これには、輸入および輸出管理、貿易、制裁、反ボイコット法、ならびに当社が事業を展開している国の規制が含まれます。

商品や輸出規制対象の品目、技術、サービスの輸入に携わる私たちには、適用される規制を理解し、遵守する義務があります。これには、輸出入に関する法律、貿易制裁、技術管理計画、特定の企業や施設に適用される可能性のある輸出ライセンス認可の条件と規定が含まれます。

輸出管理法

輸出管理法は、ある国から別の国への商品、サービス、技術の移転を規制します。国境を越えてさまざまな形で交換される技術または技術情報がその適用対象となります。これには、輸出管理対象の技術データや技術に関するやり取りが保存されている可能性のある、各種サーバーへの電子メール送信やアクセスが含まれます。米国の輸出管理法令においては、輸出管理対象技術データを米国内の外国人とやり取りしたり、共有したりすること（電子的方法、口頭による、あるいは視覚的に）も規制の対象となります。



輸入規制法

輸入に関する法規制は輸入品を統制するもので、これによって、輸入国には必要とされる公正な関税や税金を支払った適格な品物のみが入ってきます。ハネウェルは、すべての輸入品の商品 / 名称、商品価値、原産国に関する正確な情報を保持する必要があります。

制裁関連法令

貿易制裁関連法令は、特定の国 / 法域、団体、業界、個人、および航空機や船舶と関わる取引を制限または禁止するさまざまな政治的措置や経済的措置を統制するものです。制裁には多様な種類があり、各取引に応じて適用されます。たとえば、特定の国 / 法域に対する包括的な制裁、団体、業界、個人、および航空機や船舶に対する範囲を限定した禁止事項、取引に関する財務または活動に対する部分的な制限がありますが、これらに限定されるものではありません。ハネウェルが第三者と関係を持つ場合には常に貿易制裁について考慮する必要があります。

反ボイコット

米国の反ボイコット法は、米国によって支持されていないボイコットに個人や団体が参加することを禁止しています。反ボイコット法は、米国の政策に反する他国の外交政策の実施に米国企業が利用されるのを防ぐのに役立ちます。ハネウェルは、米国政府が承認していない外国のボイコットには協力しません。ボイコットに関する要請を受けた場合は、その要請に応じてはならず、必要な報告などの処置を行うために、直ちに Antiboycott@Honeywell.com にその要請を報告する必要があります。

国際貿易管理に関する詳細については、以下を参照

[輸出コンプライアンス](#)、[輸入コンプライアンス](#)、[制裁コンプライアンス](#)、[反ボイコット](#)の各方針



憲章の適用免除

極めて限定的な状況において妥当な場合、ハネウェルは本憲章の条件を放棄する場合があります。本行動憲章に準拠しない行動に関する承認は事前に得る必要があります。ハネウェルの最高経営責任者 (CEO)、シニアバイスプレジデントもしくは担当弁護士による許可のみが有効です。ハネウェルの取締役または執行役に対するあらゆる適用免除は、取締役会の事前承認を必要とし、法令で要求される場合には速やかに開示されます。適用免除が認められた場合には、取締役は会社と株主を守るための適切な管理策が実施されていることを保証するものとします。



Honeywell International Inc.

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

2025 年 8 月更新
© 2025 ハネウエル インターナショナル株式会社

Honeywell