



윤리 강령

Honeywell

CEO가 드리는 글



Futureshaper 여러분,

Honeywell의 기본 원칙인 청렴성과 윤리, 직장 내 존중, 포용성과 글로벌 사고 방식, 항상 안전은 우리가 하는 모든 일의 원동력입니다. Honeywell 윤리 강령은 Honeywell의 원칙과 행동을 지지하고 가장 엄격한 수준의 청렴성을 바탕으로 성공을 이루겠다는 회사 차원에서 우리의 약속입니다. 여러분이 Honeywell을 살펴볼 때 윤리 강령은 여러분에게 Honeywell의 청렴성과 윤리의 길잡이 역할을 할 것입니다.

Honeywell은 역동적인 포트폴리오와 Accelerator 운영 체제 면에서 차별화되지만, 진정으로 우리 성공을 가능하게 만드는 요인은 다름 아닌 회사에 대한 우리 직원들의 헌신적 노력, 그리고 직원들의 성장과 개발을 위한 회사의 약속과 노력입니다. 그러한 성공을 기반으로 발전하기 위해서는 반드시 회사와 서로의 입장에서 최상의 이익을 위해 행동해야 하며, 그러기 위해서는 계속해서 모든 수준에서 스스로 가장 엄격한 청렴성 기준에 따라 행동해야 할 것입니다. 청렴한 행동은 우리 브랜드에 대한 신뢰성과 평판을 유지해주고 Honeywell이 계속해서 성장하고 혁신할 수 있게 만듭니다. 이는 Honeywell Futureshaper로서 여러분의 최우선 순위입니다.

Honeywell 윤리 강령 내용을 살펴보고 우리 지침과 그 지침이 여러분의 역할에 어떤 영향을 미치는지 자세히 알아보시기 바랍니다. 윤리 강령과 관련해 궁금한 사항이 있으시면 언제든지 여기 나와 있는 리소스에 연락해 조언을 구하실 수 있습니다.

우려 사항이 있으시면 언제든지 편안하게 보고해 주시기 바랍니다. Honeywell은 선의로 의문이나 우려를 제기하는 사람에 대한 보복 행위를 절대 용납하지 않습니다. 또한 여러분은 혹시라도 동료 직원이 윤리 강령에 부합되지 않는 행동을 하는 모습을 발견하게 되는 경우 여기 나와 있는 보고 채널 중 하나를 통해 즉시 우려 사항을 보고해 주셔야 합니다.

Honeywell에서 청렴성과 윤리를 지키기 위한 여러분의 약속과 노력에 감사드립니다.

Vimal Kapur

목차

| | |
|---------------------------------------|----|
| HONEYWELL의 기본 원칙 | 5 |
| Honeywell의 6대 행동 원칙에 따라 행동하세요..... | 6 |
| HONEYWELL 윤리 강령 소개 | 8 |
| Honeywell이 우리 각자에게 기대하는 것..... | 8 |
| 이 강령을 준수해야 하는 사람..... | 10 |
| 공통된 의무..... | 10 |
| 관리자 및 감독자에 대한 추가 의무..... | 10 |
| 준법..... | 11 |
| 조언 요청..... | 12 |
| 보고 채널..... | 12 |
| 보고서는 어떻게 처리되나요?..... | 13 |
| Honeywell은 보복 행위를 용납하지 않습니다..... | 14 |
| ONE HONEYWELL 서로를 대하는 방법 | 15 |
| 서로를 존중하고 긍정적인 직장을 촉진합니다..... | 16 |

| | |
|--|----|
| 직장 내 포용 및 글로벌 사고방식 적극 수용하기..... | 16 |
| 개인 데이터 보호..... | 17 |
| 약물 남용..... | 18 |
| 폭력 없는 직장..... | 18 |
| 건강하고 안전한 직장 제공..... | 19 |
| ONE HONEYWELL 회사의 최대 이익을 위해 우리가 행동하는 방식 | 20 |
| 이해 상충 예방 | 21 |
| 선물 및 비즈니스 엔터테인먼트..... | 21 |
| 재정적 이해관계..... | 23 |
| 이차적 취업..... | 23 |
| 친구 및 가족과의 사업..... | 24 |
| 부적절한 보고 관계..... | 24 |
| 부적절한 개인적 이익..... | 24 |
| 기업 기회..... | 25 |
| 회사 재산 및 정보 보호 | 25 |
| Honeywell의 물리적 재산..... | 25 |
| Honeywell의 기밀 정보..... | 26 |

| | |
|---------------------------|-----------|
| Honeywell의 지적 재산권 | 27 |
| 타인의 지적 재산권 존중 | 27 |
| 정보 기술 리소스 사용 | 28 |
| AI의 책임 있는 사용 | 29 |
| 소셜 미디어 및 네트워킹 사이트 | 30 |
| 내부자 거래 | 31 |
| 중요한 내부 정보의 예 | 31 |

ONE HONEYWELL 고객을 대하는 방법 32

| | |
|---|----|
| 우수한 제품 및 서비스 제공 | 33 |
| 공개적이며 정직한 사업 활동 | 33 |
| 상업적 뇌물 수수 금지 및 공무원에 대한 부적절한 지불 금지 | 33 |
| 국제 경쟁법 준수 | 35 |
| 정확한 청구 절차 따르기 | 36 |
| 고객 기밀 정보 존중 | 36 |
| 정부 고객과의 교류 | 36 |

ONE HONEYWELL 공급업체를 대하는 방식 38

| | |
|-------------------------|----|
| 공급업체와의 장기적인 관계 모색 | 39 |
| 공급업체의 자산 보호 | 39 |

ONE HONEYWELL 주주를 대하는 방법 40

| | |
|--|----|
| 정직하고 정확한 장부 및 기록 | 41 |
| 재무 공개 및 사기 | 42 |
| 자금세탁방지 | 42 |
| 감사 및 조사 | 42 |
| 기록 관리 | 43 |
| 언론 매체 및 애널리스트로부터의 문의 및 외부 발표 이벤트 | 43 |

ONE HONEYWELL 우리 지역 사회와 전 세계를 대하는 방법 44

| | |
|----------------------|----|
| 환경 보호 | 45 |
| 인권 존중 | 46 |
| 정치적 기부 및 자선 활동 | 47 |
| 국제 무역 통제 | 48 |
| 수출 통제법 | 48 |
| 수입 통제법 | 49 |
| 제재 법률 | 49 |
| 보이콧 금지 | 49 |
| 당사 강령의 포기 | 50 |

HONEYWELL 의 기본 원칙

Honeywell은 모든 직원들이 전적으로 윤리 강령에 따르고 우리 4대 기본 원칙, 즉 청렴성과 윤리, 직장 내 존중, 포용성과 글로벌 사고 방식, 항시 안전을 준수할 것을 기대합니다. 이러한 기본 원칙에 대한 우리의 약속은 Honeywell에서 일할 때 가장 기대되는 것입니다.



청렴성과 윤리

반드시 올바른 방식으로 사업을 수행한다는 우리의 원칙에는 타협이 없습니다.



직장 내 존중

우리는 서로를 공정하게 대하고 존중합니다.



포용성과 글로벌 사고 방식

우리는 생각과 경험의 다양성을 소중히 여깁니다.



항시 안전

우리는 우리가 하는 모든 일에서 안전을 위해 최선을 다합니다.

직원들이 여섯 가지 행동 원칙을 모두, 항상 실천할 것을 기대하지는 않지만, 그 누구라도 직장 내 존중이나 청렴성과 윤리를 실천하지 않거나 글로벌 사고 방식이나 항시 안전을 지지하지 않는 모습을 보여서는 절대 안 됩니다. Honeywell 기본 원칙에 대한 굳건한 실천 약속은 회사의 경쟁력을 강화합니다. 우리 모두는 올바른 방법으로 사업 결과를 달성하려는 우리의 강한 의지에 자부심을 가져야 합니다.

HONEYWELL의 6대 행동 원칙에 따라 행동하세요

Honeywell의 새로운 행동은 성과를 달성하는 것과 더불어 오늘날 시장에서 성공하는 데 필요한 것이 무엇이고 회사 문화에서 중요한 것이 무엇인지를 더욱 명확하게 보여줄 것입니다.



책임성 문화를 촉진합니다

원하는 결과를 얻기 위해 과감히 도전하고 이에 따른 책임감을 느낍니다. 주인의식을 갖고 문제를 적극적으로 해결합니다. 개인이나 팀 차원에서나 Honeywell과 고객에게 나타나는 결과에 깊은 관심을 갖습니다. 하겠다고 말한 것은 실천합니다. 우선순위를 정하고 규율을 가지고 실행하여 성과 문화를 촉진합니다. 행동과 속도에 중요성을 부여합니다.



용기를 가지세요

스스로 옳다고 판단되는 일에 대해서는 과감하게 행동합니다. 불가능해 보이는 목표를 세우고 안전지대를 벗어나 노력하세요. 반복하고, 테스트하고, 시도하고, 측정된 위험을 감수하세요. 결과가 계획대로 나오지 않더라도 그에 대해 책임을 집니다. 문제를 공개적으로, 직접적으로 공유하고 직면합니다. 필요할 때는 다수가 반대하더라도 투명하고 차분하게 행동합니다.



특출한 실력을 기릅니다

수준 높은 인재를 채용해 고용 유지하고 개발합니다. 사람들이 능력을 최대한 발휘할 수 있는 권한이 주어지는 긍정적이고 포용적인 환경을 조성합니다. 모두가 더 나은 사람이 되자는 의도를 가지고 피드백을 구하고, 주고, 받아들입니다. 탄탄한 승계 계획을 수립합니다. 본인과 다른 사람에 대해 높은 기준을 설정합니다. 리더로서 모범을 보입니다.

HONEYWELL의 6대 행동 원칙에 따라 행동하세요



함께 승리하세요

우리는 함께 함으로써 더욱 강해질 수 있는 만큼 모든 사업부와 지역, 기능 부서에 걸쳐 협업함으로써 **ONE Honeywell**을 생각해야 합니다. **당사의 직원, 제품, 서비스, 솔루션을 대표하는 옹호자가 되어** 경쟁에서 승리하세요. 진정성과 자신감, 겸손함을 가집시다. 다른 사람의 말을 경청하고 자기 인식을 갖습니다. 우리가 **함께하면** 세상을 변화시키고 우리 지역 사회를 위해 더 나은 미래를 만들 수 있다는 신념을 가지세요. **#Futureshaper**



고객을 위해 혁신하고 가치를 창출합니다

회사 안팎으로 **고객의 눈을 통해** 세상을 보세요. **고객이 필요로 하는 것은 무엇이고 가치를 창출하는 것은 무엇인지** 알아야 합니다. **성장적 사고를 가지고 어려운 문제 해결에** 대한 끊임없는 열정을 가지세요. 혁신적인 솔루션을 통해 **수익성 있는 성장** 과 **탁월한 고객 경험** 을 제공합니다. 민첩성과 목적 의식을 가지고 **혁신**하세요.



변혁을 수용합니다

우리의 **집단 지식**으로부터 배우고 기여합니다. **디지털화를 수용**해 우리의 업무 방식을 혁신적으로 변화시킵니다. 복잡한 것을 근본적으로 단순화합니다. **표준 프로세스와 시스템을 이용해 운영적 우수성을 이끌어냅니다.** **사실과 데이터를 기반으로 의사결정**을 합니다. 호기심을 갖고 새로운 작업 방식을 **탐색**해 **최고의 아이디어**를 공유하는데 기여합니다.

HONEYWELL

윤리 강령 소개

HONEYWELL이 우리 각자에게 기대하는 것

우리 회사의 성장은 우리 각자로부터 시작됩니다. 우리는 회사의 성격을 형성하는 데 중요하며, 회사의 리더십과 성공의 중심입니다.



Honeywell의 윤리 강령("강령")은 우리 각자에게 모든 사업 거래에서 Honeywell의 청렴성 및 준법 표준을 안내하기 위해 마련된 것입니다. 우리의 윤리 강령은 우리 기본 원칙과 Honeywell 행동에 없어서는 안 될 요소입니다. 본 윤리 강령은 하나의 Honeywell(One Honeywell)인 우리 모두가 따라야 하는 기본적인 행동 규칙을 설명합니다. 또한 적절한 행동에 대한 질문이나 문제점이 있을 때 도움을 줄 사람에 관한 정보를 제공합니다.

우리의 강령은 우리 직원에 대한 Honeywell의 기대와 다음 대상을 대하는 방법을 설명합니다.



관리자 및 감독자에 대한 추가 의무

Honeywell 관리자와 감독자는 기본 원칙을 준수하는 문화를 조성해야 할 특별한 의무가 있습니다. 이는 관리자와 감독자가 모든 상호 작용에서 항상 청렴성과 규정 준수, 직장 존중, 포용성, 글로벌 사고방식 및 안전에 대한 롤 모델 역할을 해야 함을 의미합니다. 이는 또한 관리자와 감독자가 보고하는 동료가 보복에 대한 두려움 없이 편안하게 질문과 우려 사항을 제기할 수 있도록 해야 하며, 모든 우려 사항이나 질문이 전문적이고 시기적절한 방식으로 해결되도록 해야 하며, 비즈니스 결과를 얻기 위해 청렴성 및 규정 준수 표준을 타협하지 않도록 해야 합니다.

관리자와 감독자는 또한 승진 대상자 선발 시 직원의 성격과 태도를 아울러 고려해야 합니다. 승진은 이 강령과 일치하는 방식으로 Honeywell의 행동과 가치의 모범을 보이는 사람에게만 제공되어야 하는 특권입니다

이 강령을 준수해야 하는 사람

본 규정은 Honeywell의 모든 직원, 임원 및 이사에게 적용됩니다. 해당되는 경우 Honeywell을 대신하여 일하는 비즈니스 파트너들도 이 강령을 익히고 준수해야 합니다. 담당 업무상 Honeywell을 대신하여 일을 수행하는 대리인과 교류해야 하는 경우, 반드시 그들에게 윤리 강령에 따라 행동할 책임이 있음을 알리고 그들에게 윤리 강령 사본을 제공해야 합니다. 이들의 행동은 이 강령, Honeywell의 기타 정책 및 관련 법률과 규정에 일치해야 합니다

공통된 의무

우리 모두에게는 이 강령은 물론 Honeywell에서의 직무에 적용되는 회사의 기타 정책, 절차 및 지침에 대해 알고 이를 준수해야 할 개인적인 의무가 있습니다. 이들 중 다수는 강령의 해당 섹션에 인용되어 있습니다. 다른 것들은 Honeywell 정책 포털 [에서](#) 찾을 수 있습니다. 우리는 어떤 이유로든 강령을 무시하거나 우회하려고 해서는 안 됩니다. 이 강령이나 특정 정책, 절차, 지침, 또는 이러한 규정들이 여러분의 직무 범위에 적용되는 방식에 대해 이해되지 않는 경우 "[보고 채널](#)"에 나와 있는 담당자에게 연락하여 조언을 구하세요.



준법

윤리 강령에서 Honeywell과 같은 다국적 기업이 당면하는 일반적인 문제를 일부 다루고 있으나 직장에서 일어날 수 있는 모든 상황을 다룰 수는 없습니다. 어떤 활동이 적절한지 확신할 수 없는 경우, "[조언 요청](#)"에 언급된 자료를 검토해야 합니다.

법률과 규정은 복잡하고 변화하기 쉬우며, 나라마다 다른 경우가 많습니다. 회사 정책은 변경될 수 있으며, 사업을 운영하는 국가에 따라 크게 다를 수 있습니다. 이러한 이유로 우리 업무의 특수성과 사업 수행 장소에 적용되는 정책, 절차 및 법률을 익히도록 하여야 합니다. 현지 법률이 당사 규정과 충돌하는 경우 현지 법률을 준수하십시오. 현지 관습이나 관행이 윤리 강령과 충돌하는 경우 윤리 강령을 따라야 합니다.

담당 업무 또는 지역에 따라 본 윤리 강령보다 더 엄격한 규정이나 관행이 적용될 수 있습니다. 현지 법률의 경우도 마찬가지입니다. 어떤 경우든 더 엄격한 정책이나 관행 또는 법률을 준수해야 합니다. 제안된 조치의 적법성이나 적절성에 대해 의심이 드는 경우 "[조언 요청](#)"에 명시된 단계에 따라 조언을 구하십시오.

본 규정은 [Honeywell 정책 포털](#)에 포함된 특정 주요 회사 정책과 일관성을 유지하고 이를 참조하도록 만들어졌습니다. Honeywell 정책 포털은 이 강령에서 제공하는 것보다 더 자세한 내용을 제공할 수 있습니다. 경우에 따라 정책 매뉴얼은 이 강령에서 다루지 않는 추가 정책을 제공할 수 있습니다. [Honeywell 정책 포털](#)은 Honeywell Digital Workplace에 있습니다.

당사의 고용 권리는 우리가 사업을 하는 국가의 법률과 우리가 일하는 지역의 규칙의 적용을 받는다는 점에 유의하는 것이 중요합니다. 당사의 규정은 고용주로서 Honeywell의 권리와 기대 사항을 명확히 하려 하지만, 직원에 대한 계약적 고용 권리를 창출하지 않습니다.

미국 및 기타 국가에서 Honeywell과의 고용 관계는 "임의고용(at-will)"이라 할 수 있습니다. 즉 관련 법률에 따라 직원은 언제든지 이유를 불문하고 고용 관계를 해지할 수 있으며 Honeywell도 같은 권리를 행사할 수 있습니다. 현지 법률이 본 강령의 조항과 다른 경우 귀하가 근무하는 국가의 법률을 따르십시오.

조언 요청

Honeywell을 대신하여 일하는 동안 어려운 상황에 직면할 수 있습니다. 대부분의 경우 자신의 상식, 현명한 판단, Honeywell 윤리 강령, 회사 정책 및 절차만으로 충분히 답을 찾을 수 있습니다. 그러나 올바른 선택을 위해서는 추가 도움이 필요한 경우도 있습니다. 이런 경우 스스로 자문해 보세요.

- 합법적인 행동인가?
- 이러한 결정이나 조치가 Honeywell의 기본 원칙, 정책 및 규정과 일치하는가?
- 나는 이 결정이나 조치로 인한 결과에 대해 기꺼이 책임질 의사가 있는가?
- 이러한 결정이나 조치가 Honeywell 내부에 보고되거나 언론에 보도될 경우 긍정적으로 비칠 것인가?

만약 이 질문들에 대한 답이 하나라도 “아니다”인 경우 “하지 말아야” 합니다. 그리고 누군가 다른 사람이 그 행동을 하는 것을 보게 된다면 그 사실을 보고해야 합니다.

확신이 없다면, 잠시 멈추어 자신의 결정과 행동이 미치는 영향을 고려하고 지침을 구하세요.

Honeywell은 올바른 일을 하는 사람을 찾아내고, 인센티브를 제공하고, 보상하기 위해 노력하는 한편, 기본 원칙을 거부하거나, 규정을 위반하거나, 기타 용납할 수 없는 행동에 관여하는 사람에 대해서는 신속하고 단호한 조치를 취합니다. 여기에는 정부 당국에 통보하고, 심각한 고용 결과(해고 포함)를 부과하는 것도 포함됩니다.

“**보고 채널**”에 나와 있는 담당자에게 연락해 조언을 구해도 됩니다.

보고 채널

본 강령, 회사 정책 또는 관련 법률이나 규정 위반에 해당할 수 있는 상황에 대해 알게 된 경우 여러분에게는 이를 신고할 책임이 있습니다.

이러한 우려 사항을 보고할 수 있는 다양한 리소스가 있습니다.

다음 중 하나를 선택할 수 있습니다.



상담:

- 관리자 또는 감독자
- HR 팀 담당자
- 윤리 앰배서더
- 법무 팀 또는 글로벌 보안 담당자
- 청렴준법 팀 직원



전화:

미국 국내인 경우 800-237-5982번으로 연락해 주시고, 해외인 경우 Access 청렴 헬프라인 포털에 나와 있는 기타 국가별 상담 전화번호 목록을 참고하시기 바랍니다.



온라인:

Access Integrity 헬프라인 포털에 나와 있는 온라인 보고서를 제출합니다.

이메일:

AccessIntegrityHelpline@Honeywell.com



서면:

Honeywell International Inc.

Attention: ACCESS Helpline

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

ACCESS Integrity 헬프라인은 24시간 서비스입니다. Honeywell 직원이 사용하는 모든 언어를 지원하는 외부 업체가 이 질문에 답변합니다.

위반이 의심되는 사안이 있으면 본인의 신분을 밝히거나 익명으로 보고할 수 있습니다. 유럽에서는 익명 신고를 제한하는 규칙을 준수하기 위해 특정 프로세스가 구현되었습니다.

보고서는 어떻게 처리되나요?

Honeywell은 법률, 회사 정책 및 철저한 조사를 수행해야 하는 회사의 필요성에 따라 가능한 한 모든 보고서를 기밀로 취급할 것입니다.



보고서가 제출되면
Honeywell



보고를 확인하고,
필요하다면 사건을
개시하여 공정한 조사관을
배정합니다.



인터뷰와 문서 검토를 통해
사실을 얻습니다.



가능하면 수집된
사실을 바탕으로 결론을
도출합니다.



표준 프레임워크에 따라
필요한 시정 조치를
내립니다.



합당한 기간 내에 문제를
보고한 사람(보고자 신분을
아는 경우)에게 보고한
문제에 대한 피드백을
제공합니다.

모든 보고는 관련 법률에 따라 즉시, 철저하게 조사되며 법무 팀의 조언과 승인에 따라 관계 당국에 보고될 수도 있습니다. 직원에게는 본 강령 또는 관련 회사 정책 위반 가능성에 대한 회사의 조사에 협조할 의무가 있습니다. 회사 조사에 전적으로 협조하지 않거나, 조사 과정에서 증거나 증언을 제공할 때 전적으로 진실하지 못할 경우, 최대 해고(해당 지역 법률에 따름)를 포함한 징계 조치를 받을 수 있습니다. 필요한 경우, 규정 위반에 대한 적절한 시정 또는 징계 조치가 취해질 것임을 강조합니다.

HONEYWELL은 보복 행위를 용납하지 않습니다.

부담 없이 문의하거나 문제를 제기하는 것이 중요합니다. Honeywell은 실제 또는 의심되는 부정 행위를 선의로 보고할 경우 이에 대한 어떠한 형태의 보복도 용납하지 않습니다. "선의"의 신고란 신고자가 알고 있는 한 신고 내용이 정직하고 진지하며 누락이 없다는 것을 의미합니다.

보복 행위가 발생했다고 생각되면 **"신고 채널"**에 설명된 방법 중 하나를 통해 우려 사항을 보고해야 합니다.



ONE HONEYWELL

서로를 대하는 방법

상호 존중하는 태도와 포용성 및 안전에 대한 약속에 바탕을 둔 긍정적인 근무 환경의 조성이 가능한 최고의 인재를 유지하고 이해관계자에게 성장 기회를 제공하는 열쇠입니다.





Honeywell은 모든 직원을 위한 포용적이고 안전하며 존중받는 근무 환경을 유지하기 위해 최선을 다하고 있습니다. Honeywell은 직장 내 괴롭힘이나 불법적인 차별을 일체 용납하지 않습니다. 그러한 행동은 엄격하게 금지됩니다. 이 서약은 채용, 승진, 강등, 전근, 징계, 해고 또는 종료, 보상, 시설 사용, 교육 또는 관련 프로그램 선발을 포함한 고용 관계의 모든 단계에 적용됩니다.

서로를 존중하고 긍정적인 직장을 촉진합니다

Honeywell은 사람을 존중하고 인격적으로 대우하기 위해 노력합니다. 직원들은 자신들의 가치를 인정 받고 받아들여진다고 느끼는 안전하고 동기 부여되는 분위기에서 일하고 배울 수 있어야 합니다. 우리는 함께 모든 동료 직원, 고객 및 비즈니스 파트너에 대한 존중심을 권장하며 괴롭힘이나 생산적 근무 환경에 도움이 되지 않는 개인적 행동으로부터 자유로운 포용적 근무 환경을 제공하고자 노력합니다.

Honeywell은 직장 내에서 겁을 주거나 적대적이거나 폭력적이거나 모욕적인 행동을 용납하지 않습니다. 불법적이거나 부적절한 괴롭힘이 발생하였거나 또는 의심되는 경우 "[보고 채널\(Reporting Channel\)](#)"에 나와 있는 보고 경로를 통해 상황을 즉시 보고해야 합니다.

자세한 내용은 다음을 참조하세요.

[직장 괴롭힘 방지 정책](#)

직장 내 포용 및 글로벌 사고방식 적극 수용하기

전 세계 곳곳에 있는 우리 Futureshaper들은 Honeywell의 사업 활동에 있어 근본적인 가능화 요인으로 작용하는 다양한 경험과 배경, 재능과 시각을 보유하고 있습니다. 우리는 모든 직원이 가치 있고 존중받는다고 느끼고 세계에서 가장 어려운 문제를 해결하기 위해 혁신할 수 있는 포용적인 환경을 위해 노력합니다.

우리는 성별, 인종, 피부색, 민족적 배경, 연령, 종교적 신념, 출신 국가, 성적 지향, 성 정체성, 장애, 결혼 여부, 군필 여부, 시민권 또는 시민권 취득 임박 또는 법으로 보호되는 기타 특성에 관계없이 모든 직원을 위해 포용적이고 안전하며 존중받는 근무 환경을 유지하기 위해 최선을 다하고 있습니다. Honeywell은 위에 나열된 보호 범주에 따라 직원이거나 직원 그룹을 골라내는 불법적인 차별이나 행위에 대해 절대 관용을 베풀지 않습니다.

자세한 내용은 다음을 참조하세요.

[평등한 고용 기회](#)

[장애인 직원 및 지원자](#) 관련 정책

개인 데이터 보호

Honeywell은 기밀 유지와 신뢰를 장려하는 업무 환경을 촉진하며 그러한 방식으로 사업을 수행합니다. 이러한 목표를 달성하기 위해 우리는 동료, 고객, 공급업체 및 다른 사람들이 우리에게 제공한 개인 데이터를 올바르게 관리해야 합니다. "개인 정보"란 신원이 식별되거나 식별될 수 있는 자연인과 직간접적으로 관련된 모든 정보를 말합니다. 개인정보의 예: 이름, 집 주소, 개인 이메일 주소 및 전화번호, 직장 연락처, 인사 기록, 직원 ID 번호, 지리적 위치 데이터, 로그인 자격증명 및 IP 주소와 같은 온라인 식별자 등이 있습니다.

우리는 타당한 비즈니스 목적을 위해서만 개인 데이터를 수집, 접근, 사용 또는 공개해야 합니다. 또한 업무 달성에 필요한 최소량의 개인 데이터를 사용하도록 해야 합니다. 회사 내부인이든 외부인이든, 사업상 알 필요가 없는 누구와도 개인 데이터를 공개해서는 안 됩니다. 또한 언제든지 개인 데이터를 올바르게 보호하기 위한 조치를 취해야 합니다. 개인정보는 업무상 개인정보를 알 필요가 있는 사람이 아니라면 회사 내부 또는 외부의 누구와도 공유해서는 안 됩니다. 더 나아가, 우리는 **기록 관리 정책**에 따라 더 이상 필요 없게 된 개인 데이터는 반드시 삭제하고 항상 개인 데이터의 적절한 보안을 위한 조치를 취해야 합니다.

권한이 있는 사람만 개인 데이터에 접근할 수 있도록 보장하기 위한 회사 정책, 관행 및 교육 프로그램이 마련되어 있습니다. 개인 데이터가 무단으로 공개, 사용, 접근, 폐기 또는 획득되었다고 판단되는 경우, 법무 팀 **개인정보 보호 팀(Data Privacy Function)**에 즉시 알려야 합니다. 이러한 의무를 이행하지 않을 경우 회사가 벌금 혹은 규제 조치에 처해질 수 있습니다.

개인 데이터를 처리할 때 Honeywell은 관련 법률 및 회사 정책을 준수합니다.

자세한 내용은 다음을 참조하세요.

[데이터 개인정보 보호 정책](#)

[기록 관리 정책](#)

[정보 사용 제한 정책](#)

[정보 분류 및 취급 정책](#)



만약...?

Honeywell 직원의 정부 식별 번호가 적힌 스프레드시트로 작업해야 합니다. 제 개인 이메일로 보내도 될까요?

아니요. 정부 식별 번호 및 기타 국가 식별자는 "민감한 식별 데이터"를 구성하며, 이는 매우 기밀이며, 항상 암호화되어야 하며, 세무 목적과 같이 절대적으로 필요한 경우에만 사용할 수 있습니다. 법무 팀의 사전 서면 승인 없이는 Honeywell 시스템에서 민감한 데이터를 제거해서는 안 됩니다.

보험 목적으로 개인 데이터를 공유해 달라는 요청을 받았습니. 따라야 할까요?

요청자가 Honeywell과 적절한 데이터 처리 계약을 맺었는지 확인해야 합니다. 또한 외부적으로 직원의 개인 데이터에 대한 적절한 취급이 이루어지도록 **레드(Red)**에서 티켓을 접수해야 합니다.

약물 남용

약물 남용은 안전하게 업무를 수행하는 능력을 제한하여 우리 모두를 위험에 빠뜨립니다. 그렇기 때문에 음주, 불법 약물 및 오용된 처방약 또는 비처방약을 복용한 상태에서 절대로 Honeywell을 위해 업무를 수행하여서는 안됩니다. 본 금지 사항은 근무 시간 외의 또는 회사 구내 밖의 약물 복용 여부와 상관 없이 Honeywell을 대신하여 업무를 수행할 때마다 적용됩니다. 또한, 근무 시간 중이나 회사 구내에서는 불법 약물이나 알코올을 사용하거나 소지하거나 양도하거나 판매하거나 처방약이나 일반 의약품을 오용해서는 안 됩니다. 당사는 허가된 선물 목적으로 밀봉된 용기에 알코올을 담아 전달하거나 허가된 회사 행사에서 적당히 사용하는 경우 이 규칙에 대한 예외를 적용합니다.

자세한 내용은 다음을 참조하세요.

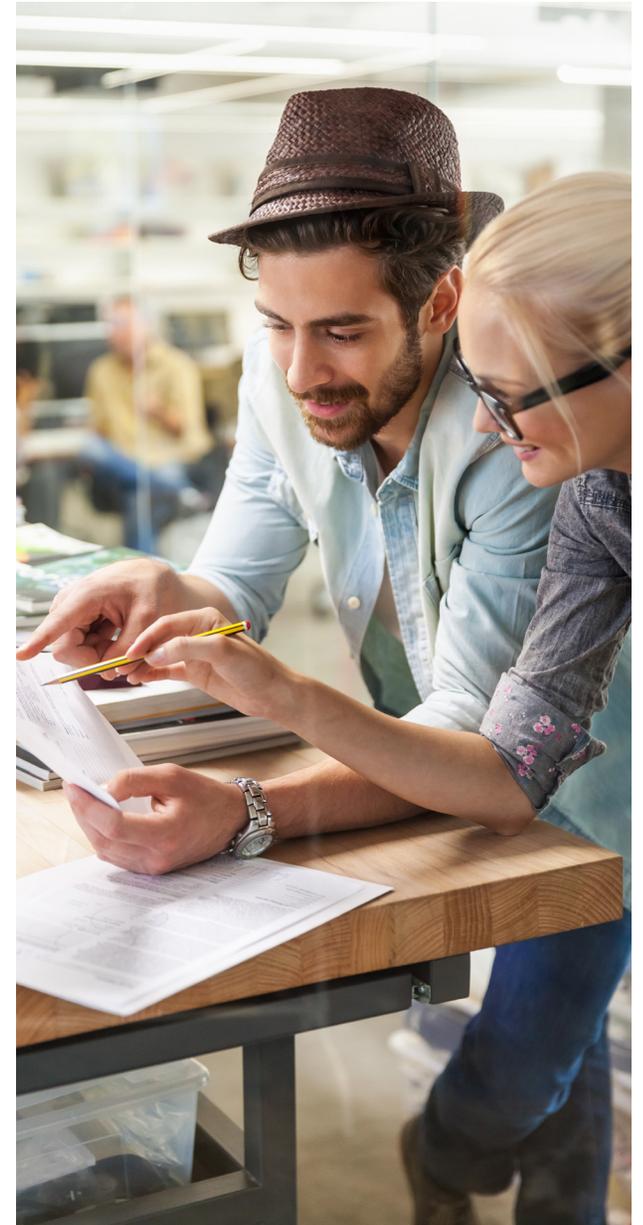
[직장 내 알코올 및 약물 정책](#)

폭력 없는 직장

안전 및 보건을 위한 노력의 일환으로 작업장에서 폭력 행위나 위협 행위를 예방하기 위해 노력합니다. 폭력 또는 폭력을 위협하는 행위에 참여한 사람은 형사고발 조치는 물론 해고 이하의 징계 조치에 처해질 수 있습니다. 모든 위협 또는 폭력 행위는 담당 상사, 현지 인사 담당자 또는 [Honeywell 글로벌 보안팀\(Honeywell Global Security\)](#)에 즉시 보고해야 합니다. 누군가 긴박한 위험에 처해 있다고 생각되면 당국에 연락해야 합니다.

자세한 내용은 다음을 참조하세요.

[폭력 예방 정책](#)



건강하고 안전한 직장 제공

건강, 안전 및 환경 고려 사항을 비즈니스의 모든 측면에 통합함으로써 우리는 직원과 환경을 보호하고, 지속 가능한 성장과 가속화된 생산성을 달성하고, 모든 관련 규정을 준수하고, 세계의 지속 가능한 역량을 확장하는 기술을 개발합니다. 우리의 보건, 안전 및 환경, 제품 관리 및 지속가능성(HSEPS) 관리 시스템은 우리의 가치를 반영하며 사업 목표 달성에 기여합니다. HSEPS 관리 시스템을 준수하는 것은 우리 직원, 지역사회 및 환경을 안전하게 유지하는 데 도움이 됩니다. HSEPS 사고와 관련한 정보 보고 요건을 포함해 HSEPS 요건을 알고도 준수하지 않는 것은 우리 강령 위반에 해당됩니다. 어떤 상황에서도 안전하지 못하다고 생각되면 업무를 즉시 중단해야 합니다. 자세한 내용은 "환경 보호"에 관한 부분을 참조하십시오.

우리 모두는 시설 보안이 항상 잘 유지되도록 하여야 합니다. 이는 허가받은 사람만이 우리 작업장에 들어 올 수 있는 것을 의미합니다. 누군가 Honeywell 시설에 부적절하게 액세스하려고 시도하고 있다고 생각되면 사이트 보안 및 [Honeywell Global Security](#)에 문의하십시오.

만약...?

서비스 방문 중에 고객으로부터 서둘러 필요한 작업 전 위험 평가를 수행하는 단계를 건너뛰라는 요청을 받았습니다. 고객을 기쁘게 하기 위해 단계를 건너뛰는 것이 적절합니까?

아니요, 필수 단계를 건너뛰는 것은 허용되지 않습니다. Honeywell의 HSEPS 관리 시스템에서는 잠재적 위험 요인을 식별 및 평가하기 위해 직무 유해 요소 평가 실시 등과 같은 프로그램을 운영하고 있습니다. 고객이 요구하는 경우 작업을 중단하고 상사에게 보고하고 고객과 협의해 해결책을 찾으려 합니다.

저는 신제품 생산 시작의 프로젝트 관리자입니다. 프로젝트 회의에서 공급업체 파트너는 장비가 법률을 준수하고 안전 검토가 필요하지 않기 때문에 프로젝트를 신속하게 진행할 수 있다고 언급했습니다. 시간을 벌기 위해 HSE 필수 검토 없이 신규 장비 구매를 승인해야 할까요?

아니요, 검토를 우회하면 안전 규정 위반 및 다른 사람에게 잠재적인 안전 위험을 초래할 수 있습니다. 제안된 장비가 모든 관련 회사 요건 및 법적 요건을 충족하는지 확인할 수 있도록 항상 HSE 담당자를 참여시켜 제안된 장비에 대해 검토를 실시합니다.



ONE HONEYWELL 회사의 최대 이익을 위해 우리가 행동하는 방식

우리는 외부 영향이나 개인적 편견 없이 Honeywell 사업을 수행해야 하며, Honeywell의 최대 이익을 토대로 사업 결정을 내려야 합니다.



이해 상충 예방

회사의 평판을 유지해야 하는 의무의 일환으로 우리는 부적절한 이해 상충을 피해야 합니다. “이해 관계의 상충”은 개인적인 이해관계가 불편부당하게 업무를 수행하는 능력을 방해하거나 방해하는 것으로 보일 때 발생합니다. 우리는 이해 관계의 상충이 일어날 수 있는 이권, 투자 또는 모임에 참여할 수 없습니다. 장래 이해 관계의 상충이 의심되거나 또는 실제 있는 경우 [이해 상충 제출 포털 \(Conflict of Interests Submission Portal\)](#)에 제출하거나 담당 상사에게 서면으로 보고하는 방식을 통해 즉시 이를 밝혀야 합니다. 이해 상충은 사전에 공개하면 쉽게 피할 수 있는 경우가 많습니다.

다음은 이해 관계의 상충을 야기할 수 있는 상황에 대해 설명하고 있습니다. 가정이나 직계 가족의 일원이 관련된 경우에도 이해 관계의 상충이 발생할 수 있음을 기억해야 합니다.

선물 및 비즈니스 엔터테인먼트

고객, 공급업체 및 기타 비즈니스 파트너와 강력한 협력 관계를 발전시키는 것은 우리의 성장에 중요합니다. 이러한 관계 강화를 위해 업무 상의 선물과 접대를 하기도 합니다. 그러나 직무와 관련하여 사교상 선물과 접대를 주고 받을 때 특별히 주의를 기울여야 합니다. 선물과 접대를 주고 받음으로써 이해 관계의 상충이 발생할 수 있습니다. 적절히 처리하지 않을 경우 부적절한 현금 지급, 리베이트 또는 부패로도 보일 수 있습니다. 부적절한 목적으로 주고 받거나 Honeywell의 정책, 법률 또는 수령인 회사의 선물 정책 위배 가능성을 알고 있는 경우 선물, 호의 또는 접대를 받거나 제공할 수 없습니다.

일반적으로 다음과 같은 경우에는 선물, 호의 또는 접대를 제공하거나 받을 수 있습니다.

- 받는 사람에게 의무감을 불러일으키거나 그러한 인상을 주지 않는 경우
- 현지에서 일반적으로 인정되는 업계의 관행을 넘지 않는 경우
- 소액으로 명목상인 경우
- 뇌물이나 대가로 해석되지 않는 경우
- 관련 법률, 회사 정책 또는 수령인 회사의 정책에 위배되지 않는 경우
- 청탁에 의하지 않은 경우

이러한 규칙은 제공된 품목으로 인해 의무가 생성되거나 의무가 생성된 것처럼 보이지 않는 한, 일반적인 광고 성격의 요청하지 않은 판촉 상품(예: 문구가 새겨진 연필, 메모장 및 달력 등)에는 적용되지 않습니다. 또한 수락한 내용이 법률을 위반하지 않고, 뇌물로 간주할 수 없으며, 공개될 경우 본인 또는 Honeywell을 난처하게 하지 않는 한, 국가 관습에 따른 발표 행사 참여를 허락할 수 있습니다.

공급업체와의 계약 협상 중 혹은 협상과 관련하여 공급업체 또는 장래 공급업체(또는 기타 협력업체 또는 장래 비즈니스 파트너)로부터 선물을 받을 수 없습니다. 또한 공급업체나 다른 협력업체에게 Honeywell 직원들에게 상을 준다는 이유로 선물을 요구하지 말아야 합니다.

업무 상 선물이나 접대를 주고 받는 것이 확실하지 않으면 문의하십시오. 고객 접대 및 선물은 사전에 관리자와 상의해야 합니다.

공무원에게 약속 혹은 제공하는 선물의 경우에는 더욱 엄격한 법률이 적용됩니다. 이러한 법률은 공무원은 물론 정부 소유 혹은 관리 하의 공기업 직원에게도 적용됩니다. 이러한 관련 법규를 엄격히 준수해야 합니다. 사업상 호의를 주고받는 일이 법률 또는 규정에 위배되거나 Honeywell을 당황스럽게 만들거나 회사의 평판에 부정적인 영향을 미칠 경우 그러한 일은 절대 피하십시오. 자세한 사항은 이 강령의 “사업적 뇌물 및 공무원에 대한 부적절한 지급 금지” 섹션, 그리고 [미국 정부 공무원에 대한 사업상 호의\(Business Courtesies for U.S. Government Officials\)](#), [정부 관계\(Government Relations\)](#) 및 [부패 방지\(Anticorruption\)](#) 정책을 참조하십시오. 질문이나 우려 사항이 있는 경우 법무 팀에 문의하십시오.

만약...?

한 납품업체가 저를 점심 식사에 초대해서 수락했습니다. 허용되는 것인가요?

가끔씩 식사를 하거나 사소한 선물을 주는 것은 일반적으로 객관성에 의문을 제기하지 않는 한 허용됩니다. 업무상 호의를 주고 받을 때는 사전에 직원 출장 및 경비 신청서를 작성해 준법 승인을 요청해야 합니다.

저는 개인 고객과 정부 고객을 대상으로 VIP 이벤트를 기획 중인데, 이 이벤트에서는 참석자들에게 식사와 선물이 제공될 예정입니다. 현지 법률에 따라 특정 공무원에 대한 선물 및 환대의 가치는 제한되어 있습니다. 특정 고객을 제외하는 것은 무례할 것이라고 생각하여 모든 참석자에게 동일한 선물을 제공하고자 합니다. 어떻게 해야 하나요?

이벤트를 진행하기 전에 지침과 승인을 위해 청렴준법 팀 연락해야 합니다. 이벤트는 Honeywell 정책과 현지 법률 제한을 따라야 합니다.



재정적 이해관계

Honeywell 직원은 일반적으로 개인적으로 금전적 이해 관계가 있는 회사와의 거래를 피해야 합니다. Honeywell이 거래하는 회사에 대해 직원이 개인적으로 금전적 이해 관계를 갖고 있더라도 이것이 허용될 수도 있습니다. 그러나 이러한 상황의 경우 법무 팀이나 [청렴준법 팀](#)의 검토를 거쳐 최선의 방법을 결정하도록 합니다.

아울러 법무 팀의 승인이 없는 한, 고객, 경쟁사 또는 Honeywell과 거래하고 있거나 그럴 가능성이 있는 비즈니스 파트너의 상당한 재정적 이권을 매입하거나 유지할 수 없습니다. 언제든지 Honeywell에 가장 유리한 상황을 고려하여 비즈니스 결정을 내릴 수 있어야 합니다.

이차적 취업

때때로 귀하는 당사 외부에서 업무에 참여하기를 원할 수 있습니다. 이때에는 사외 근무로 인해 이해 관계의 상충이 발생하지 않도록 해야 합니다. 그렇다 하더라도 직원은 Honeywell에서의 업무를 일차적 직장으로 간주해야 합니다. 어떤 경우에도 문서, IT 자산, 시설물 및 지식 재산권 등 Honeywell의 유무형의 자산을 Honeywell과 관련 없는 업무 수행을 위해 사용해서는 안 됩니다. 모든 이차적 취업에 대해서는 담당 상사와의 연락을 통하거나 [이해 상충 제출 포털](#)을 통해 제출하는 방법으로 공개해야 합니다.

자세한 내용은 다음을 참조하세요.

[이차적 취업 및 외부 조직 서비스 정책](#)

[\(Secondary Employment and Outside Organization Service Policy\)](#)

만약...?

저는 불우청소년을 위해 사용된 전자제품을 재활용하고 수리하는 지역 비영리 단체의 이사회에 합류하라는 초대를 받았습니다. Honeywell의 업무와 겹치는 부분은 없으며, 제가 이사회에서 수행하는 업무는 Honeywell 업무 시간 외에 이루어집니다. 저도 참여할 수 있나요?

예. 직접적인 상충은 없으나 반드시 이 사실을 담당 관리자 또는 HR 팀에 보고하는 방법, 또는 이해 상충 제출 포털을 통해 보고하고 합류하기 전에 승인을 받도록 해야 합니다. 이사회 활동이 Honeywell의 업무를 방해하지 않도록 해야 합니다. [이차적 취업 및 외부 조직 서비스 정책\(Secondary Employment and Outside Organization Service Policy\)](#)을 참조하세요.

만약...?

저는 지역대학에서 풋볼 코치를 맡고 있습니다. 저는 우리 팀이 결승에 진출하기를 바라지만 마감일에 맞춰 끝내야 할 촉박한 업무가 있습니다. 직속 부하들에게 다가올 게임의 물류에 관해 도움을 요청할 수 있나요?

아니요. Honeywell 리소스를 외부 코칭 업무에 사용하는 것은 부적절하며 이해 상충을 일으킵니다. 귀하의 코칭 활동에 대해 상사에게 알려야 하며, 이 활동이 Honeywell의 업무를 방해하지 않는지 확인해야 합니다.

친구 및 가족과의 사업

가족 및 친구와의 사업 관계로 인해 이해 상충이 발생하거나, 이해 상충처럼 보일 수 있습니다. 이러한 이유로 본인, 가족 또는 친한 친구와 Honeywell 사이의 입찰, 협상 또는 계약체결 과정에 관여하거나 영향을 미치려고 시도해서는 절대 안 됩니다. 이 규칙은 귀하 또는 귀하의 가족 구성원 또는 가까운 친구가 Honeywell 이 사업을 하거나 사업을 고려하고 있는 다른 회사를 소유하거나 대신 일하는 간접적인 상황에도 적용됩니다.

부적절한 보고 관계

부적절한 보고 관계를 피해야 합니다. 보고 관계가 부적절하면 회사가 법적 문제에 직면할 수 있고, 관련 당사자들의 동료들 사이에서 우대 및 특혜 시비가 불거져 결국 근무 환경의 건전성이 저해될 수 있습니다. 따라서 해당 관계가 성적인 관계이든 다른 관계이든 가족이나 개인적으로 친분이 있는 사람이 우리를 관리감독하거나, 보수 또는 커리어 발전에 영향을 미치거나, 우리가 이들을 관리감독하는 것을 하지 말아야 합니다.

부적절한 개인적 이익

또한, Honeywell의 이사, 임원 또는 직원 또는 직계 가족이 직위로 인해 부적절한 개인적 혜택을 받는 경우에도 이해 상충이 발생할 수 있습니다. 사적인 이득에는 우리 회사와 거래하는 단체나 개인으로부터 받는 선물이나 대출이 해당될 수 있습니다. 이러한 부적절한 이익을 취하지 말아야 합니다.

또한 Honeywell 직원이 경쟁사를 도와 Honeywell 에 피해를 입힐 경우에도 이해 상충이 발생합니다. 예를 들어, 경쟁사에 근무하는 배우자나 파트너에게 기밀 정보를 제공하는 것은 이해 상충에 해당하며 당사 규정을 위반하는 것입니다.

만약...?

저는 Honeywell 제품에 필요한 부품을 제 사촌 회사에서 주문했으면 합니다. 그렇게 해도 될까요?

상사에게 관계를 공개하고 의사 결정에 일체 참여해서는 안 됩니다. 사촌 회사가 Honeywell 의 기준에 부합되는 경우 부품 주문 수주를 위해 공정하게 경쟁할 수 있습니다.

만약...?

급히 사람을 고용해야 해서 직장을 찾고 있는 사촌에게 지원하라고 얘기했습니다. 괜찮은가요?

이는 이해 상충으로 비칠 수 있습니다. 지원자와의 관계를 공개하고 채용 과정에 개입하지 말아야 합니다. 표준적인 인력 배치 및 관리 절차를 따라야 합니다.

만약...?

저는 사업을 시작했는데, 제 사업에 대한 잠재적 공급업체의 가격 세부 정보를 이해해야 합니다. 이러한 잠재적 공급업체 중 일부의 가격 데이터를 Honeywell 시스템에서 가져오는 것은 잘못된 일이겠습니까?

예. 이로 인해 이해상충이 발생합니다. Honeywell의 사업장 내에서 또는 근무 시간 동안에는 Honeywell 정보를 사용하거나 개인 사업을 위한 작업을 수행할 수 없습니다. 또한, Honeywell 공급업체의 기밀 정보를 승인되지 않은 목적으로 사용해서는 안 됩니다.

기업 기회

Honeywell을 대신하여 객관적인 사업 결정을 내리기 위해서는 결코 회사와 경쟁해서는 안 됩니다. 즉, Honeywell에서의 지위나 회사 자산 또는 정보를 이용하여 알아낸 사업 혹은 투자 기회를 자기 자신 것으로 이용해서는 안 된다는 의미입니다. 또한 다른 사람이 자신의 사적 이익을 위해 그러한 사업 또는 투자 기회를 이용하도록 도와주지 말아야 합니다. 가족 혹은 친구도 마찬가지입니다.

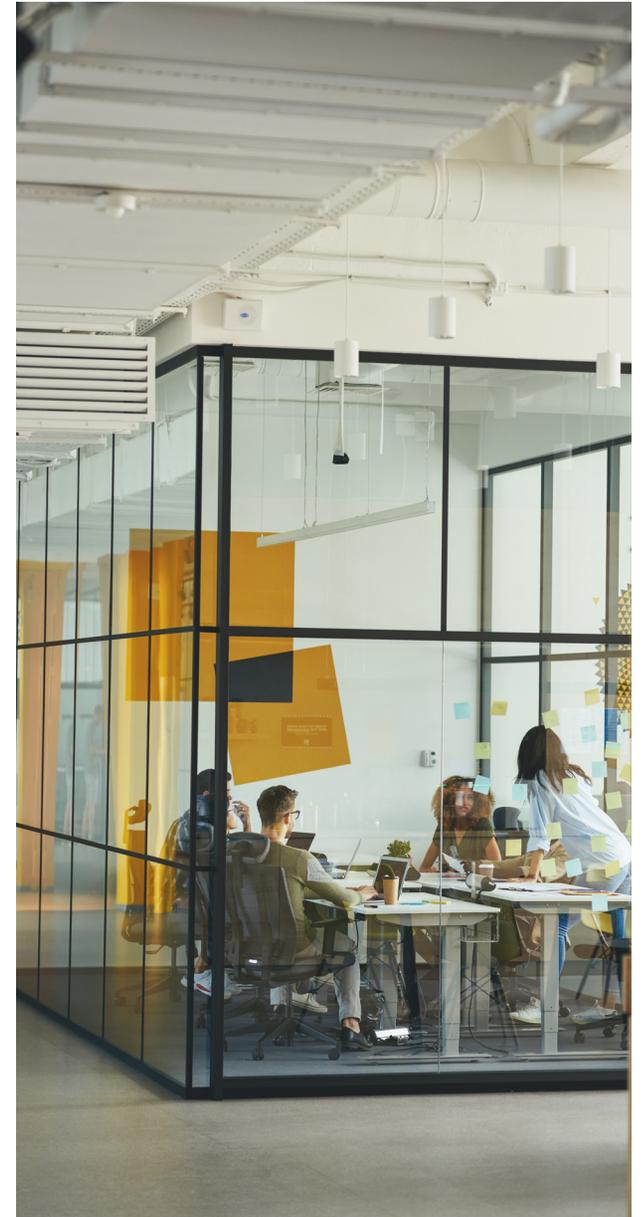


회사 재산 및 정보 보호

HONEYWELL의 물리적 재산

도난, 손상, 부주의 및 낭비는 회사의 성공에 직접적인 영향을 미칩니다. 따라서 우리는 회사의 물리적 자산이 도난, 손상, 손실 또는 오용되지 않도록 보호하기 위해 최선을 다해야 합니다. 여기에는 시설, 차량, 사업용 장비, 물품 및 용품이 해당됩니다. 어떤 형태든 사기나 도난이 의심되는 경우 관리·감독자에게 즉시 보고해야 합니다.

전화나 인터넷 등 회사 장비를 허가된 개인 용도로 가끔씩 사용하는 것은 그다지 문제되지 않습니다. 그러나 개인적인 사용이 제한되어야 하며 Honeywell 업무수행에 방해가 되지 않고 회사 규정 또는 법률에 위배되지 않도록 해야 합니다. 개인적인 이득이나 다른 사람 또는 조직의 이득을 위해 Honeywell 재산을 사용해서는 절대 안 됩니다. 또한 고용이 종료되면 귀하가 소유한 모든 회사 재산을 반환해야 합니다.



HONEYWELL의 기밀 정보

우리에게는 회사의 기밀 정보가 맡겨져 있습니다. 우리는 이 중요한 정보를 항상 보호해야 합니다. 일반적으로 공개 시 경쟁사 또는 타회사에서 유용하게 사용할 수 있거나 회사에 해를 입힐 수 있는 비공개 정보가 여기에 해당됩니다. 예를 들어 비즈니스 또는 마케팅 계획, 공급업체 정보, 제품 설계, 제조 공정, 현재 또는 미래의 판촉 정보 및 직원 정보 등입니다.

우리는 절대 권한이 없는 사람이 Honeywell의 기밀 정보에 접근하도록 허용해서는 안 됩니다. 기밀 정보(또는 컴퓨터, 노트북, 휴대전화, 모바일 기기 및 소프트웨어 등 정보가 포함된 기술)를 분실하거나 아무데나 두거나 눈길에 닿지 않는 곳에 방치하지 않도록 주의를 기울여야 합니다. 또한 회사 장비나 Honeywell의 기밀 정보가 포함된 품목(예: Honeywell 노트북, 휴대전화 등)을 분실한 경우 즉시 [Honeywell Global Security에 분실 사실을 보고해야 합니다](#).

또한 알아야 할 필요가 없는 사람이 엿듣거나 볼 수 있는 장소에서 Honeywell의 기밀 정보에 대해 이야기해서도 안 됩니다. 여기에는 공항 터미널, 기차, 식당 등이 포함됩니다. 또한 회사 화장실이나 휴게실 등 Honeywell 구내의 공공 장소도 포함됩니다. 기밀 정보는 업무상 이를 알 필요가 있는 직원에게만 접근을 허용해야 합니다. 회사에 관한 기밀 정보를 개인의 이익을 위해 사용하거나 다른 사람의 이익을 위해 이를 공개해서는 절대 안 됩니다. 절대 Honeywell 기밀 정보를 개인 이메일 계정으로 보내서는 안 되며, Honeywell 기밀 정보를 보유하고 있다면 퇴사일 이전에 반드시 모두 반납해야 합니다.

자세한 내용은 다음을 참조하세요.

[데이터 개인정보 보호 정책](#)

[정보 분류 및 취급 정책](#)

만약...?

누가 제 차에 침입해 노트북 컴퓨터를 훔쳐갔습니다. 어떻게 해야 하나요?

경찰 신고서를 제출하고, 관리자에게 알리고, 노트북 분실/도난 양식을 제출하거나 IT 서비스 데스크 [에 연락](#)하여 양식 제출에 대한 도움을 받아야 합니다. 직원은 차량 도어를 잠금 경우에도 차량 안에 장치를 놓아두고 내리면 안 됩니다.

제가 아무 문제 없어 보이는 이메일의 링크 하나를 클릭했는데 시스템이 손상된 것 같습니다. 어떻게 해야 하나요?

Outlook 도구 모음의 "메시지 신고(Report Message)" 버튼을 클릭해 해당 이메일을 신고하거나, 버튼을 사용할 수 없는 경우 문제의 이메일을 첨부하여 [CIRT\(사이버 사고대응 팀\)](#)로 보내야 합니다. [CIRT](#) 메일함에서 발송된 자동 응답 이메일에 답장하고 Security@Honeywell.com 을 참조해 해당 인시던트를 상부 보고해야 합니다.



HONEYWELL의 지식 재산권 재산권

우리는 회사의 지식 재산권을 보호하기 위해 최선을 다하고 있습니다. "지식 재산"에는 회사의 특허, 상표, 저작권 또는 회사 근무시간에 회사의 비용으로 회사 자원을 사용하거나 직원의 업무 범위 내에서 만들어진 아이디어, 발명, 프로세스 또는 디자인과 같은 기타 무형 자산이 포함됩니다. 우리는 우리가 이뤄낸 모든 새로운 발명을 명시하고 이를 법무 팀에 보내 특허, 저작권 또는 영업 비밀 보호를 받도록 합니다. 당사의 지적 재산권이 오용된 것으로 의심되는 경우 법무 팀에 신고하시기 바랍니다.

타인의 지적 재산권 존중

우리는 다른 사람의 지식 재산권을 존중합니다. 이는 곧 타인의 저작권, 상표 또는 특허임을 알면서 침해해서는 절대 안 된다는 것을 의미합니다. 라이선스가 없는 소프트웨어를 회사 컴퓨터로 다운로드하거나 저작권이 보호된 자료를 복제, 게시 또는 배포할 수 없습니다. 우리는 합법적인 소유자의 동의 없이 노래나 사진 및 비디오를 다운로드하지 않습니다. 또한 전 직장의 기밀 정보를 공개하거나 사용하지 않습니다.

자세한 사항은 [Honeywell 지식 재산권 라이선스 정책 \(Licensing of Honeywell Intellectual Property Policy\)](#)을 참조하세요.

만약...?

저는 종종 공공장소에서 일하고 업무 전화를 받습니다. 이런 방식으로 Honeywell 사업에 대해 논의할 수 있나요?

공공 장소에서 전화를 받을 수는 있지만 회사 독점 소유 또는 기밀 정보에 대해 얘기해서는 안 됩니다.

대중교통을 이용하면서 업무 관련 문서를 검토하고 작업하는 데 제 디바이스를 사용하고 싶습니다. 문제가 되는 행동일까요?

그럴 수 있습니다. 회사 업무를 위해 공공장소에서 회사 기기를 사용하는 경우, 항상 주위에서 지켜보는 시선으로부터 화면을 보호해야 합니다. 사용하지 않을 때는 작업 공간을 잠그고 안전하게 보관해야 합니다. 기기를 가상 사설망(VPN)에 연결하여 공용 Wi-Fi에 대한 모든 연결을 보호하세요.

정보 기술 리소스 사용

Honeywell은 우리 중 많은 사람들이 일상 업무에서 사용할 수 있는 다양한 전자 통신 시스템에 대한 액세스를 제공합니다. 여기에는 컴퓨터와 전화 시스템, 노트북, 휴대전화, 모바일 기기 및 소프트웨어가 포함됩니다. 우리는 제공된 이러한 시스템과 기술을 항상 보호해야 할 의무가 있습니다. 이는 곧 이러한 자원에 대한 손상, 피해, 손실 및 무단 접근을 금지하기 위해 각자 맡은 역할을 다해야 한다는 것을 의미합니다. 사용하는 자원에 대해 마련된 모든 보안 대책과 내부 통제 방식을 준수하십시오. 잠깐 동안이라도 워크스테이션, 노트북 또는 모바일 기기를 공공 장소나 Honeywell 구내에 두고 자리를 비울 경우 항상 잠가 보안을 유지하십시오. 로그인 자격 증명을 모든 Honeywell 장치와 계정에 안전하게 저장하십시오. 자격 증명을 승인되지 않은 대리인과 절대 공유하지 마십시오. 기술 지원 목적으로 지정 에이전트에 암호를 공유해야 하는 경우 기술 문제가 해결되고 나면 즉시 암호를 변경하십시오.

전자식 메시지(이메일, 인스턴트 메시지 및 문자 메시지 등)는 통신 내용의 영원한 기록임을 기억하십시오. 이러한 커뮤니케이션은 본인의 허가 없이 수정되거나 전달될 수 있습니다. 그렇기 때문에 회사의 레터헤드에서 전자 메시지를 작성하거나 Honeywell 자원을 사용할 때는 특별히 주의를 기울여야 합니다.

이러한 시스템과 기술 사용 시 현명한 판단과 도덕성이 요구됩니다. 승인 받은 시스템, 장치 및 저장 매체 및/또는 서비스를 사용하여 Honeywell 정보를 처리, 저장 또는 전송합니다. Honeywell IT 팀의 사전 승인 없이 Honeywell 컴퓨터, 네트워크 서버 또는 기타 Honeywell 정보 자원에 승인 받지 않은 소프트웨어를 설치하지 마십시오. Honeywell을 대표해 클라우드나 클릭스루 서비스 계약 등 제3자 계약에 동의하지 마십시오. 이러한 자원을 통해 부적절하거나, 성적으로 노골적이거나, 불법적이거나 불쾌감을 주는 자료를 다운로드하거나 보내지 마십시오. 또한 외부 업무 수행 시 이러한 정보기술자원을 사용할 수 없습니다. 현지 법률이 허용하는 한도까지 Honeywell은 직원의 개인 사용을 모니터링할 수 있으므로 회사 자원을 사용할 때는 개인 정보가 보호될 것으로 기대하지 마십시오. 그러나 직원의 행동이 업무 수행을 방해하거나 업무 환경 또는 Honeywell의 평판에 부정적인 영향을 미치지 않는 한, 회사는 직원의 사생활에는 간섭하지 않습니다.

자세한 내용은 다음을 참조하세요.

[정보 사용 제한 정책](#)

만약...?

저는 Honeywell 기기를 사용해 커피숍에서 작업하고 있습니다. 일을 마치고 나면 개인 Wi-Fi에 연결해 즐겨 보는 TV 프로그램을 다운로드합니다. 적절한 행동인가요?

회사 시간 및/또는 자원을 남용하지 않으며 모든 Honeywell 정책을 따르는 제한적인 비업무적 용도는 관리자의 재량에 따라 허용될 수 있습니다. 직원은 언제나 윤리적이고 합법적인 방식으로 행동해야 하며 Honeywell 자산을 비업무적 목적으로 사용하려면 항상 관리자의 허가를 받아야 합니다. 사이버보안 위협을 피하려면 공개된 공공 Wi-Fi 네트워크를 절대 사용하지 마세요. 이러한 네트워크는 보호되지 않습니다. 이런 연결이 유일한 옵션인 경우 VPN을 사용해야 합니다.

프로젝트를 완료하기 위해 공급업체와 민감한 정보를 공유해야 하는데, 공급업체는 파일을 타사의 클라우드 시스템에 업로드하라고 제안했습니다. 어떻게 해야 하나요?

먼저 Honeywell IT에서 승인한 전송 방법을 사용해야 합니다. 다른 방법이 필요하면 Honeywell IT와 협의하여 승인을 받으세요. 수출 통제 및 제한 데이터는 어떠한 클라우드 서비스로도 이동할 수 없습니다. 지침이 필요하면 [수출 규정 준수 관리자](#)에게 문의하세요.

AI의 책임 있는 사용

Honeywell은 AI와 생성 AI의 책임 있는 사용을 위해 최선을 다하고 있으며, Honeywell에서 수행하는 모든 AI 사용에 대한 의사 결정에 책임성, 안전성, 신뢰성, 공정성, 개인정보 보호, 지적 재산권 보호, 투명성 및 지속 가능성의 원칙을 통합하고 있습니다. 회사는 AI 도구 사용을 통한 혁신을 장려하지만, 필요한 경우 새로운 AI 또는 Gen AI 사용 사례에 대한 적절한 승인을 받아야 하며, 업무 목적으로 Honeywell에서 제공한 승인된 AI 도구만 사용해야 합니다.

자세한 내용은 다음을 참조하세요.

[Honeywell 책임 있는 AI 거버넌스 프레임워크](#)

[Honeywell 책임 있는 AI 정책](#)



만약...?

업무 이메일 요약 및 초안 작성 등 업무에 도움을 줄 AI 도구를 사용하고 싶습니다. 그렇게 해도 될까요? 그리고 업무 목적으로 공용 GenAI 도구에 접속할 때 제 개인 이메일 주소나 계정을 사용해도 되나요?

Honeywell은 이메일 내용을 요약하고 초안을 작성할 때 도움이 되는 Microsoft 365 Copilot 같은 Honeywell이 승인한 AI 도구를 사용하기만 한다면 혁신을 극대화하고 효율을 높이기 위해 AI를 사용하는 것을 장려하고 있습니다. 그 외에 HON GPT 등 승인 받은 도구들은 **생성형 AI 표준 (Generative AI Standard)**에 나와 있는 목록을 참조하세요. 업무 목적으로는 공용 GenAI 도구를 사용해서는 안 되며, 업무 목적으로 개인 이메일 주소나 계정을 사용하는 방법 등을 이용해 Honeywell 데이터 보호 목적으로 마련된 보안 통제 장치나 정책을 우회해서는 안 됩니다.

소셜 미디어 및 네트워킹 사이트

소셜 미디어는 우리 중 많은 사람들이 매일 정보를 공유하는 방식을 변화시켰습니다. 소셜 미디어를 통해 소통과 협력을 위한 새로운 기회가 생기기도 하지만 우리가 알고 따라야 할 책임도 추가됩니다. "소셜 미디어" 사이트에는 다수의 웹 사이트와 온라인 자원이 포함됩니다. 여기에는 소셜 네트워킹 사이트(Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat, YouTube, LinkedIn 등), 블로그, 사진 및 동영상 공유 사이트, 포럼 및 채팅방 등이 포함됩니다. Honeywell에서의 직책상 이러한 사이트에 자료를 게시해야 하는 경우, 여러분은 Honeywell을 대표하는 사람으로서 반드시 허가된 Honeywell 업무 목적에 대한 정보와 본 강령 및 회사 규정에 합당한 정보만 게시해야 합니다. 개인의 "소셜 미디어" 교류 시에는 책임감 있게 행동하십시오. 여러분이 올리는 내용이 Honeywell의 평판에 부정적인 영향을 미칠 수 있습니다. 언제나 Honeywell의 평판을 보호하기 위해 주의해야 합니다. Honeywell 또는 당사의 동료, 고객, 공급업체 또는 비즈니스 파트너에 대한 기밀 정보를 그러한 사이트에 게시하지 마십시오.

자세한 내용은 다음을 참조하세요.

소셜 미디어 정책



만약...?

저는 Honeywell의 잠재적인 신규 사업 프로젝트에 대해 기대가 큼니다. 저는 Facebook 계정으로 이 소식을 공유하고 싶습니다. 이게 문제인가요?

예. Honeywell 직원은 회사의 잠재적 사업과 관련된 기밀 정보나 독점 정보를 소셜 미디어 네트워크나 다른 방법을 통해 공유할 수 없습니다.

Honeywell 웹사이트에 소개된 사업 거래에 대해 정말 기쁩니다. LinkedIn과 Twitter 계정에서 공유하고 싶습니다. 이 소식을 소셜 미디어에서 공유하는 올바른 방법은 무엇인가요?

고용주로 Honeywell을 명시하고 게시물에 Honeywell과의 관계를 공개한 경우 Honeywell.com 기사에 대한 링크를 공유할 수 있습니다. 공식적인 외부 Honeywell 채널에 게시된 게시물도 공유할 수 있습니다.

Honeywell 제품에 대한 부정확한 정보가 포함된 온라인 기사를 읽고 있었습니다. 저는 그 내용을 정정하기 위해 댓글 섹션에 재빨리 댓글을 답니다. 적절하나요?

여러분에게는 Honeywell을 대변할 권한이 없습니다. 대신, 담당 관리자와 커뮤니케이션 팀에 사실을 알려서 관리자나 커뮤니케이션 팀이 대응 여부와 대응 방법을 결정하도록 해야 합니다.



내부자 거래

Honeywell 정책에서는 중요한 내부 정보를 보유하고 있는 직원이나 그 외 사람들에 대한 기준을 정하고 있으며, 내부자 거래를 금지하고 있습니다. 여러분은 Honeywell에서 근무하는 동안 직원은 Honeywell이나 다른 회사에 대해 아직 공개되지 않는 중요한 내부 정보를 알게 될 수 있습니다. 재정적 또는 기타 개인적 이익을 위해 이 정보를 사용하거나 타인에게 전달하는 것은 당사의 내부자 거래 정책을 위반하는 행위이며, 증권법을 위반할 수도 있습니다. 이러한 법률은 회사에 대한 "중요한 내부 정보"를 보유한 사람이 해당 회사의 주식이나 기타 증권을 거래하거나 거래 가능성이 있는 다른 사람에게 해당 정보를 공개하는 것을 불법으로 규정합니다. 이러한 법률을 위반하면 민사 및 형사 처벌을 받을 수 있습니다.

중요한 내부 정보의 예

"중요한 내부 정보"란 일반 투자자들이 일반적으로 구할 수 없는 정보로서 공개될 경우 주가에 영향을 미칠 것으로 예상되거나 주식의 매수, 매도, 보유 결정에 영향을 줄 수 있는 정보를 말합니다. 중요한 내부 정보에는 다음이 포함될 수 있습니다. 미발표 수익, 합병, 인수 및 자산 처분, 주요 소송의 결과, 지배 구조상 변화 및 고위 경영진 구성 변경, 또는 중대한 사이버 보안 사건. 이러한 예는 일부에 불과하며 중요한 내부 정보는 여기에 제시되지 않은 다른 사안과 관련되어 발생할 수 있습니다. 중요한 내부 정보에 관한 자세한 사항은 [내부자 거래 정책\(Insider Trading Policy\)](#)을 참조하십시오.

당사의 내부자 거래 정책 및 증권법을 위반하지 않으려면 다음을 수행하지 마십시오.

- 본인이 Honeywell을 포함해 특정 회사에 관해 중요한 내부 정보를 보유하고 있는 상황에서 직접적으로나 가족 구성원 또는 다른 개인 또는 법인을 통해 해당 회사의 주식을 매입 또는 매도하거나 해당 회사의 주식 매입 또는 매도를 추천하는 행위.
- 중요한 내부 정보를 회사 밖 다른 사람들에게 전달하는 행위. 단, 회사의 사업 활동에 필요하고 기밀성 보호 장치를 적용해 전달하는 경우는 예외로 합니다.

회사 내에서의 직위로 인해 중요한 내부 정보를 보유하고 있는 것으로 여겨지며 "내부자"로 지정되는 특정 개인(회사 이사, 임원 및 그 외에 특정 재무 및 기타 예측 활동에 참여하는 주요 직원 포함). 이러한 개인들에게는 추가적인 제한 사항(사전 심사 등)이 적용될 수 있으며, 이에 관한 자세한 사항은 [내부자 거래 정책\(Insider Trading Policy\)](#)에서 설명합니다.

어떤 회사(Honeywell 포함)에 대한 중요한 내부 정보가 있는 경우, 해당 정보가 적절한 미디어 소스를 통해 일반 투자자에게 공개적으로 제공된 후에만 해당 회사의 증권을 거래할 수 있습니다.

이 분야에 대해 질문이 있거나 지침이 필요한 경우 법무 팀에 문의하십시오.

ONE HONEYWELL 고객을 대하는 방법

고객과 상호 이익이 되는 관계를 구축하는 것은 회사로서의 성공에 중요합니다. 이러한 관계를 유지하려면 안전하고 우수한 품질의 제품을 제공하고 일반 고객 및 정부 고객과 행하는 모든 교류에서 법을 준수해야 합니다.





우수한 제품 및 서비스 제공

당사는 품질, 신뢰성, 가치 측면에서 고객들의 요구를 충족하거나 이를 뛰어넘는 제품과 서비스를 제공하기 위해 노력합니다.

우리는 업무에 적용되는 모든 품질 관리 기준을 준수해야 합니다. 관련 법률 및 규정은 물론 안전하고 우수한 제품 제조 방식을 강화하기 위해 마련된 내부 통제 절차가 이에 포함됩니다. 우리는 또한 항상 모든 계약 내용을 이행해야 하며 고객이 제공한 기본 사양을 존중해야 합니다.

우리는 상품과 서비스의 품질에 대한 책임을 져야 할 뿐만 아니라, 공급업체와 다른 사업 파트너에게도 그들이 우리에게 제공하는 상품과 서비스의 품질을 보장하도록 책임을 물어야 합니다.

만약...?

정기적인 생산 라인 테스트 중에 잠재적인 제품 안전 문제를 발견했습니다. 모든 세부 사항을 모르더라도 이에 대해 말해야 합니까?

예. 잠재적으로 안전하지 못한 제품을 생산하고 판매하면 부상이 발생할 수 있습니다. 문제인지 확실하지 않더라도 즉시 문제를 보고해야 합니다. 가능한 한 빨리 상사, 품질 보증 담당자 또는 건강안전 담당자에게 문제를 알려야 합니다. 귀하의 우려 사항이 적절하게 고려되지 않았다고 생각되면 "보고 채널"에 설명된 대로 법무 팀 또는 ACCESS Integrity 헬프라인 무결성 헬프라인을 통해 우려 사항을 보고해야 합니다.

공개적이며 정직한 사업 활동

시장에서의 우리 행동이 우리가 어떤 회사인지 결정합니다. 우리는 제품과 서비스 품질을 가지고 경쟁함으로써 Honeywell의 평판을 유지합니다. 기만 또는 사기로 경쟁 회사의 경쟁의 기회를 제한하는 일은 절대 하려고 않습니다.

또한 부당한 거래 행위를 통해 상대를 이용하지 않습니다. 이는 곧 우리 제품이나 서비스의 품질, 특징 또는 가용성을 거짓으로 표현하지 않도록 주의한다는 것을 의미합니다. 아울러 우리는 경쟁사의 제품이나 서비스를 폄하하거나 거짓 주장하지 않습니다. 우리는 부적절한 수단이 아닌, 우리 제품의 품질과 직원의 능력을 바탕으로 사업을 성사시키고자 노력합니다.

상업적 뇌물 수수 금지 및 공무원에 대한 부적절한 지불 금지

상업적 뇌물이나 불법적인 리베이트를 요청, 제공 또는 수락해서는 안 됩니다. 또한 부적절하게 비취질 수 있는 행동도 피하도록 주의를 기울여야 합니다. "상업적 뇌물"에는 일반적으로 Honeywell 직원이나 Honeywell을 대리하는 사람이 비즈니스 행동이나 결정에 부적절한 영향력을 행사할 의도로 유가물을 제안 또는 제공하는 상황이 해당됩니다. 불법적인 "뇌물"이란 일반적으로 직원이 Honeywell을 위하여 어떤 조치를 취하거나 조치를 취하지 못하게 막아주는 대가로 부당한 개인적 이익을 얻는 상황을 말합니다. Honeywell은 직접 제공하던 제3자를 통한 관계없이 직무상 뇌물 수수나 불법적인 대가의 제공을 용납하지 않습니다.

직무상 뇌물 수수나 불법적인 대가의 제공을 피하는 일 외에도 우리는 공무원에 대한 부적절한 대가의 지급과 관련된 모든 부패방지법을 준수해야 합니다. "부적절한 지급"에는 사업을 확보 또는 유지하거나 다른 방식으로 사업상 이익을 보장받기 위해 정부의 조치나 결정에 부적절한 영향을 미칠 목적으로 공무원에게 현금이나 유가물을 직접 또는 간접적으로 지급하기, 급행료 지급하기, 또는 지급을 제안, 약속 또는 허가하는 경우가 해당됩니다. 부적절한 지급은 현금, 선물 또는 고액 접대의 형태로 나타날 수 있습니다.

"공무원"에는 정부 기관, 국제 조직 및 정당의 관료, 국가 소유 기업의 직원 및 심지어는 정부가 소유하거나 통제하는 기업 및 합작 투자 파트너의 직원도 해당됩니다.

Honeywell은 공무원에 대한 부적절한 대가의 지급을 금지합니다. 뇌물 수수에 관여하거나 이러한 행동에 관여한 것처럼 보이는 경우라도 해당 직원과 Honeywell이 형사처벌을 받을 수 있음을 반드시 기억하십시오.

제3자를 통해 공무원에게 부적절한 대가를 지급하거나 제3자가 이러한 지급을 하는 것으로 의심되는 거래는 체결하지 마십시오. 이러한 행위는 강령 및 부패방지법에 위배됩니다. 우리는 제3자를 선임하기 전에 실사 절차를 거쳐 문제가 있는 제3자를 조심스럽게 걸러내야 합니다.

이 주제와 관련된 모든 우려 사항은 해당 지역의 현지 청렴준법 팀에 직접 문의하는 것을 포함하여 적절한 채널을 통해 제기해야 합니다.

자세한 내용은 다음을 참조하세요.

부패 방지 정책

및 당사 규정의 "선물 및 업무상 접대" 섹션.

만약...?

저는 Sales Rep Co를 Honeywell이 석유 및 가스 산업에서 새로운 프로젝트를 수주할 수 있도록 돕는 영업 담당자로 임명하고 싶습니다. Sales Rep Co의 소유주가 저의 주요 잠재 고객인 국영 석유 및 가스 회사의 이사이기도 하다는 것을 알게 되었습니다. 사장은 직위에 관계없이 모든 고객에게 접근할 수 있기 때문에 저는 그렇게 하면 Honeywell에 아주 큰 도움이 될 거라고 생각합니다. 제가 걱정해야 할 점이 있나요?

네, Sales Rep Co. 소유주의 공식 업무와 Sales Rep Co.가 Honeywell에 대해 수행하는 업무가 겹치면서 이해 상충이 발생할 가능성이 있습니다. 즉시 청렴준법 팀에 연락해야 합니다. 또한 Honeywell은 (i) 현지 법률에 따라 요구되는 경우 및 (ii) 청렴준법 팀에서 승인한 경우를 제외하고는 영업 담당자에 대한 수수료 기반 보상 구조를 금지하고 있습니다.

저는 어떤 나라에 입국하려고 기다리고 있었는데, 출입국관리 담당자가 비자 처리를 위해 '기부금'을 요청했습니다. 이렇게 하는 것이 일반적이라고 들었는데, 방문객들은 신속한 처리를 위해 소액의 돈을 지불한다고 합니다. 제가 담당자에게 '기부금'을 내면 제 여권에 도장을 찍어줍니다. 이 돈을 Honeywell에서 비용으로 변제 받을 수 있나요?

아니요. 이 사례에서는 귀하의 생명이 위험하지 않았으므로 비용을 지불해서는 안 되며 Honeywell로부터 돈을 돌려받을 수 없습니다. 급행료 또는 일상적인 정부 승인 시간을 단축하기 위해 공무원에게 지급하는 현금은 직원의 생명이 위험에 처하지 않은 이상 Honeywell에서 금지된 사항입니다. 이러한 수수료는 대부분의 국가에서 부패 방지법을 위반하는 것입니다. 이러한 상황에서 Honeywell 직원은 글로벌 보안 또는 청렴준법 팀에 문의해야 합니다.

국제 경쟁법 준수

공정한 경쟁은 건강한 시장을 만듭니다. 이를 통해 고객에게 최저 가격으로 가장 우수한 혁신적인 제품과 서비스를 제공할 수 있게 됩니다. Honeywell이 합법적이며 윤리적으로 경쟁하기 위해서는 우리가 사업을 수행하고 있는 국가의 경쟁법을 준수해야 합니다. 경쟁법이 업무 분야에 적용되는 경우 이를 항상 알고 준수해야 합니다.

경쟁법은 복잡한 경우가 많고 거래를 제한할 수 있는 경쟁사와의 어떤 내용에 관한 논의도 일반적으로 금지합니다. 이러한 주제에는 가격 담합, 입찰 담합, 또는 시장이나 지역 또는 고객 분할 또는 할당이 해당되나 이에 국한되지 않습니다. 이러한 주제를 경쟁사와 논의해서는 안 되며 경쟁사가 이러한 주제에 대해 논의하려고 하는 경우 즉시 대화를 중단해야 합니다. 그리고 나서 해당 사안을 담당 관리자에게 보고해야 하며 관리자는 보고자와 함께 법무 팀과 상의하여야 합니다. 협회 회의나 예를 들어 사교 행사 등에 참석하는 경우 경쟁사와 대화 시 특별히 주의해야 합니다.

또한 경쟁법은 경쟁을 제한할 수 있는 공급업체, 유통업체 또는 고객과의 공식 또는 비공식 합의를 금지하고 있습니다. 그러한 합의에는 상품 연계, 재판매 가격 고정, 특정 고객에게 판매 또는 특정 공급업체로부터의 구매 거부가 해당될 수 있습니다.

마지막으로, 경쟁법은 직원 임금 또는 복지혜택을 제한하기 위한 기업 간의 직접적 또는 간접적, 공식적 또는 비공식적 합의를 제한합니다. 따라서, 보수 데이터를 인재 확보를 위해 당사와 경쟁하는 타사와 공유하지 않도록 주의해야 합니다. 마찬가지로, 일반적으로 타사와 서로의 직원을 꺾어내거나 채용하지 않기로 합의해서도 안 됩니다. 그러한 정보 공유 또는 "불침범" 합의가 불법인지 모를 경우, 법률 부서에 문의하십시오.

우리는 업무를 수행하는 가운데 고객이나 다른 공개된 출처를 통해 경쟁사 정보를 구할 수 있습니다. 이러한 정보는 회사 규정에 따라 특별히 주의하여 취급해야 합니다.

이러한 법을 위반할 경우 관련자 및 회사가 심각한 결과를 당할 수 있습니다.

자세한 내용은 다음을 참조하세요.

[독점 금지 규정 준수 정책](#). 추가 질문이 있는 경우 조치를 취하기 전에 법무 부서에 지침을 구하십시오.

만약...?

저는 Honeywell의 경쟁사에서 일하는 친구가 있습니다. 그 친구 말이 자기 회사가 Honeywell과 직접적인 경쟁 관계에 있는 제품의 가격을 인상하려 한다는 겁니다. 저는 이 정보가 Honeywell이 향후 사업 결정을 내리는 데 중요할 수 있다고 생각합니다. 어떻게 해야 하나요?

대화를 즉시 중단하고 법무 팀에 대화 내용을 요약해 서면으로 제출하셔야 합니다. 비공개적이고 경쟁적으로 민감한 정보에 관해 경쟁사와 논의를 하면 회사 간에 불법적이고 반경쟁적인 계약이 체결되었다는 인상을 줄 수 있으며, 이는 공모에 대한 상황 증거를 제공하는 것을 포함하여 관련된 모든 사람에게 심각한 결과를 초래할 수 있습니다.

정확한 청구 절차 따르기

시장에서의 우리의 명성은 회사의 중요한 자산입니다. 이러한 이유 때문에 고객에게 보내는 모든 청구서에 판매 가격, 매출원가, 기타 판매 조건을 정확히 반영합니다. 우리는 Honeywell이 이러한 약속을 지킬 수 있도록 정확하고 빠짐 없이 기록할 책임이 있습니다. 타임 카드, 경비 보고서, 판매 수치, 테스트 또는 품질 기록 또는 우리 회사에서 일하는 과정에서 작성된 기타 기록을 조작하거나 Honeywell의 장부 또는 기록에 오해의 소지가 있거나 조작된 항목을 삽입해서는 절대 안 됩니다.

고객 기밀 정보 존중

우리가 제품 및 서비스를 제공할 수 있도록 고객이 기밀 정보를 우리에게 공개하는 경우가 종종 있습니다. 이러한 정보를 모든 관련 법을 준수하는 방식으로 사용하고 저장하며 신중하게 보호하는 것은 우리의 책임입니다. 우리는 각자 이러한 정보를 보호하고 승인된 업무 목적으로만 사용할 수 있도록 필요한 조치를 취해야 해야 합니다.

정부 고객과의 교류

업무상 정부가 소유하거나 통제하는 회사를 포함한 정부 기관과의 계약에 관여할 때가 있습니다. 이러한 경우 우리는 관련된 Honeywell 정책 및 정부 고객과의 교류에 적용되는 기존의 법률, 규칙 및 규정에 대해 알고 이를 준수할 의무가 있습니다. 이러한 규칙은 일반 상거래에 적용되는 법규보다 더 엄격하고 더 복잡할 수 있다는 점에 유의하십시오.

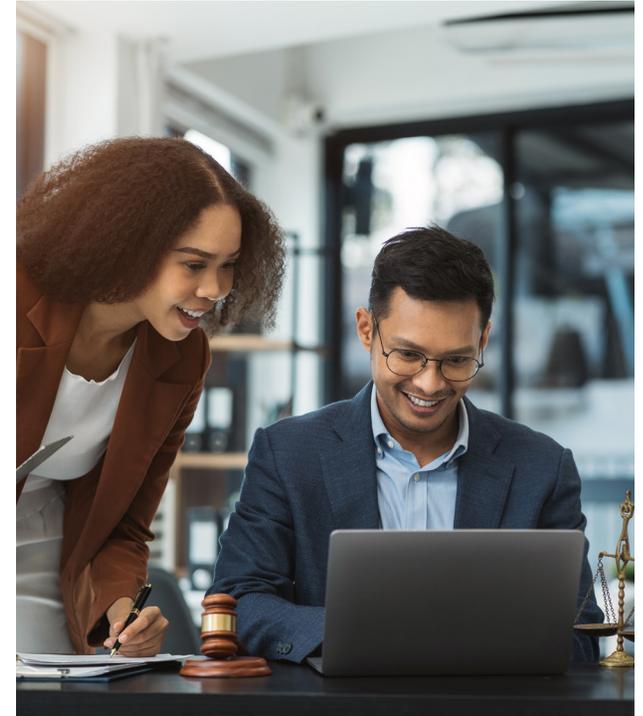
우리는 정부 사업을 수주할 때 항상 정직하고 윤리적으로 행동해야 합니다. 일부 설명하자면 다음과 같습니다.

- 민감한 조달 정보를 얻어 이용하여 Honeywell이 불공정하게 경쟁 우위를 점하는 행위를 하지 않습니다.
- 가격 및 입찰 등 우리가 하는 모든 표시는 정확하고 완전해야 합니다.
- 실제 또는 잠재적 정부 고객에게 또는 이들로부터 어떠한 형태의 뇌물이나 리베이트도 제안, 요청, 약속, 제공 또는 수락해서는 절대 안 됩니다.
- 정부 계약 낙찰 또는 이행 시 유리한 대우를 조건으로 공급업체로부터 어떠한 형태의 뇌물이나 선물도 요구하거나 받을 수 없습니다.

- 우리는 합법적인 목적을 위해서만 평판이 좋은 컨설턴트, 판매 대리인 또는 기타 전문 서비스 독립 계약자만 사용해야 합니다.

자세한 내용은 다음을 참조하세요.

"상업적 뇌물 및 공무원에 대한 부적절한 지급 금지" 섹션, 미국 정부 공무원에 대한 [사업상 호의\(Business Courtesies for U.S. Government Officials\)](#), [정부 관계\(Government Relations\)](#) 및 [부패 방지\(Anticorruption\)](#) 정책.



당사가 정부 고객에게 제공하는 모든 진술 및 기록(시설 및 품질 보고서, 비용 및 가격 데이터 포함)은 정확해야 합니다. 시간을 정확히 기록하고 시간을 기록할 때 우리가 진행하는 관련 프로젝트를 제대로 확인하여 시간을 할당해야 합니다. 또한 원가를 잘못 계산하는 일이 없도록 주의해야 합니다. 모든 계약 조건을 준수해야 하며 정부의 재산, 장비 또는 공급업체를 관련 법이나 계약 합의사항에 일치하지 않는 방식으로 사용해서는 절대 안 됩니다.

현직 또는 전직 공무원과 장래 Honeywell 근무 기회에 대해 논의할 경우 이에 적용되는 모든 관련 법규를 준수해야 합니다. 우리 모두는 각자 이러한 형태의 이해관계의 상충을 피해야 할 책임이 있습니다. 현직 또는 전직 공무원과 연락하거나 채용과 관련하여 논의할 경우에는 특별한 규정과 절차가 적용됩니다. 이러한 규칙은 외국 공무원이 Honeywell을 대표하여 수행하는 업무도 제한할 수 있습니다.

Honeywell [전직 공무원 채용 또는 고용 정책\(Hiring or Engaging Former Government Employees Policy\)](#)을 참조하십시오.

우리는 또한 정부 고객을 위해 수행하는 업무와 관련하여 얻게 되는 기밀 정보 및 기타 민감한 정보를 보호해야

합니다. 정부 계약 조건 및 기타 관련 규정의 요건에 따라 우리는 이러한 정보를 업무상 알 필요가 있는 사람과 적절한 정부 허가 또는 기타 승인을 받은 사람만 이용할 수 있게 합니다. 우리는 정부 계약 조건을 위반하는 방식으로 기밀 또는 기타 민감한 정부 정보를 공유, 배포 또는 공개해서는 안 됩니다.



ONE HONEYWELL 공급업체를 대하는 방식

Honeywell의 공급업체는 고객 만족을 위한 지속적인 노력의 파트너입니다. 그들이 제공하는 자재, 물품 및 서비스의 높은 품질은 고객에 대한 Honeywell 제품의 품질, 신뢰도, 가치 및 신속한 납품으로 직접 연결됩니다.



공급업체와의 장기적인 관계 모색

우리는 함께 공급업체와 장기적인 관계 구축에 힘써야 합니다. 공급업체를 선정할 때는 합법적이고 업무와 관련된 기준만을 사용합니다. 당사는 기업이 윤리적임을 증명하고 또한 이를 위해 헌신하고 있다는 믿음을 주는 회사만을 상대로 판매대리 또는 공급 계약을 체결합니다. 또한 우리는 기밀 정보의 남용, 중요한 사실에 대한 호도 또는 기타 불공정한 거래 관행을 통해 공급업체를 부당하게 이용하지 않습니다.

Honeywell에서 우리는 공급업체들이 제품과 서비스 품질로 공정하게 경쟁할 수 있도록 합니다. 현재의 공급업체나 장래 공급업체가 제공하는 어떤 종류의 선물이나 호의 때문에 영향을 받지 않습니다. 일상 업무 관계에서 때때로 제공하는 식사나 접대는 허용되나 다음의 경우에 한합니다.

- 공급업체의 대표가 참석.
- 성격상 지나치거나 특이하지 않은 대접.
- 관련 법을 준수하며 본 강령에서 금지하지 않는 접대.

또한, 가능하다면 환대는 보담으로 이루어져야 합니다.

자세한 내용은 다음을 참조하세요.

당사 규정의 "[선물 및 업무상 접대](#)" 및 "[정부 고객과의 상호 작용](#)" 섹션.

공급업체의 자산 보호

우리는 공급업체의 기밀 정보를 Honeywell 기밀 정보를 취급할 때와 같이 취급합니다. 공급업체가 제공한 소프트웨어는 복제하지 않으며, 라이선스를 통해 명시적으로 허가받지 않는 한 당사가 내부적으로 개발한 소프트웨어에 통합하지도 않습니다.



ONE HONEYWELL 주주를 대하는 방법

Honeywell은 회사와 우리 각자를 신뢰하는 주주를 위한 가치를 창출하기 위해 매일 노력하고 있습니다. 이러한 목표를 달성하고 주주를 위한 가치를 창출하기 위해 우리는 투명하고 정직하게 업무를 수행해야 합니다.



정직하고 정확한 장부 및 기록

당사의 주주들은 우리가 정확하고 완전한 장부와 기록을 유지 관리해 줄 것을 기대하고 있습니다. 이러한 문서들은 우리의 모든 공시 및 서류 제출을 위한 기본이 되며, 공시 및 서류 제출의 목적은 주주 및 일반 대중에게 우리 회사의 운영 및 재무 상태를 정확히 보여주는 데 있습니다. 또한 Honeywell은 이러한 문서를 사용하여 회사의 운영 실태를 분석하고 중요한 업무상 결정을 내립니다.

우리에게는 회사의 모든 기록을 통해 완전하고 정확하며 이해하기 쉬운 정보를 제출해야 할 의무와 법적 책임이 있습니다. 여기에는 다음 기록에서 우리가 제공하는 모든 정보 등이 포함됩니다.

- 회계 및 재무 기록
- 급여 지급 문서
- 작업시간기록부 및 시간 기록 시스템
- 출장 및 경비 보고서
- 측정, 제품 테스트 및 성능 기록
- 고객 및 공급업체 기록
- 설계 및 엔지니어링 기록
- 수출 및 수입품 통관 신고 및 기록
- 프로젝트 회계 기록

정직하고 정확한 장부 및 기록은 회사의 평판에 중요한 역할을 합니다. 따라서 우리는 회사 문서에 절대 허위 또는 호도하는 표시를 해서는 절대 안 됩니다.

우리 회사의 거래는 경영진의 일반 또는 특별 허가에 따라서만 실행됩니다. 자세한 사항은 [권한 위임 정책 \(Delegation of Authority Policy\)](#) 및 [임원진 승인 일정 \(Schedule of Executive Approvals\)](#)을 참조하세요.

만약...?

저는 정부 계약 프로젝트를 진행하고 있습니다. 주간 근무 시간표에 대해 관리자의 승인이 필요한데, 관리자가 휴가 중입니다. 관리자를 대신하여 제 근무 시간표를 제가 승인해도 될까요?

안 됩니다. 본인의 근무 시간표를 자신이 승인하는 것은 의무의 분리 상충에 해당하며 관리 통제를 위태롭게 할 수 있습니다. 관리자는 자신의 승인 업무를 적절히 위임해야 합니다.

고위 임원의 승인을 받아야 하는 금액에 대한 구매 주문을 처리해야 합니다. 시스템을 빠르게 통과하기 위해 송장을 분할할 수 있습니까?

안 됩니다. 모든 거래는 반드시 임원진 승인 절차표(Schedule of Executive Approvals)에 따라 실행해야 합니다. 발주서는 절대 분할해서는 안 됩니다.

저는 군용 항공기의 신기술 개발을 돕고 있습니다. Honeywell은 신기술이 필수 기술 표준을 충족함을 고객에게 인증해야 합니다. 기술이 해당 기준에 부합한다는 것을 확실히 하기 위해 업무를 마무리하기 전에 고객에게 부합 사실을 증명해도 될까요?

안 됩니다. 모든 Honeywell의 주장은 주장 시점에 반드시 정확해야 합니다. 여기에는 구체적인 기술 표준에 대한 적합성 증명도 포함됩니다.

계정 관리자들은 분기말 매출 목표를 달성하는 데 어려움을 겪고 있습니다. 앞으로 배송할 주문이 있지만 고객은 아직 배송품을 인수할 준비가 되어 있지 않습니다. 관리자들이 고객에게 청구서를 보내고 고객이 상품을 받을 준비가 될 때까지 배송을 보류하여 수익을 인식해도 될까요?

안 됩니다. Honeywell이 판매 시점에 수익을 인식하지만 제품은 Honeywell이 보관하고 있는 거래(즉, "미인도 청구")가 합법적인 경우도 있습니다. 하지만 이 경우 계정 관리자는 수익을 늘리기 위해 배송하지 않고 고객에게 청구하려고 하는데, 이는 적절하지 않습니다.

재무 공개 및 사기

재무 및 회계 책임을 맡은 사람들은 회사의 재무제표가 진실하고 공정하도록 보장할 특별한 의무가 있습니다. Honeywell은 미국에 기반을 둔 상장회사이므로 미국 규제 당국에 다양한 재무 공시와 서류 제출을 해야 합니다. 이러한 문서는 반드시 정확하게 작성되고 시기적절해야 합니다. 따라서 관련 업무 담당자라면 이러한 보고서에 적용되는 법률과 규정 요구사항을 준수해야 합니다. 또한 이러한 보고서에 적용되는 Honeywell의 내부 통제를 잘 알고 이를 준수해야 합니다. 부정확하거나 누락이 있거나 지연된 기록이나 보고는 회사 및 관계자의 법적 책임으로 이어질 수 있습니다.

회계 관련 사기에 관여한 것으로 밝혀지는 사람은 누구든 징계 조치를 받을 수 있으며 중대한 민형사 책임에 처해질 수도 있습니다. 직원은 회계 또는 감사와 관련하여 이상 징후가 의심될 경우 이를 즉시 보고해야 합니다. Honeywell은 선의로 의심스럽거나 부적절한 회계 또는 재무 문제를 공개한 데 대해 보복하는 것을 용납하지 않습니다.

자금세탁방지

자금세탁은 범죄 활동으로 인해 발생한 자산(자금이나 수익 등을 포함하되 이에 국한되지 않음)을 합법적인 자산처럼 보이게 만들고 의심 없이 금융 시스템을 통해 이동시킬 수 있는 자산으로 바꾸는 과정입니다. 이러한 관행이 현금 거래에만 국한되지 않는다는 점을 알아두는 것이 중요합니다. 복잡한 상업 거래에는 테러, 불법 마약 거래, 뇌물, 사기 등의 범죄 활동을 위한 자금 조달이 숨겨져 있을 수 있습니다. 이러한 활동에 연루되면 당사의 성실성이 훼손되고, 평판이 손상될 수 있으며, Honeywell 과 개인이 엄중한 제재를 받을 수 있습니다.

당사는 자금세탁을 용이하게 하는 거래에 고의로 참여하는 것을 금지합니다. 우리는 평판이 좋지 않은 상대방과의 거래에 관여하거나 의심스럽거나 불법적인 상업 거래 및 지불에 참여하는 것을 감지하고 방지하기 위해 적극적인 조치를 취합니다. Honeywell은 전 세계적으로 자금세탁 방지법을 준수하고 있으며, 합법적인 사업 활동 및 거래에 참여하는 허가받은 당사자와만 사업을 수행합니다.

자세한 사항은 다음을 참조하세요.

[자금세탁 방지 정책](#)

감사 및 조사

우리 모두는 외부 및 내부 감사와 조사에 협조할 책임이 있습니다. 이는 곧 감사인과 조사인이 불 권한이 있는 정보를 제공하고 조사를 기밀로 유지해야 한다는 것을 의미합니다. 또한 이들의 검토를 방해하거나 부적절한 방식으로 영향을 미치려고 시도해서는 안 됩니다.

Honeywell 내부 조사 또는 정부 조사에 협조하기를 거부하거나 협조하지 않을 경우, 또는 그러한 조사에서 증거 또는 증언을 제공할 때 진실성이 결여되면 해고 등의 징계 조치를 당할 수 있습니다. 감사인이나 조사인이 요청하고 열람 권이 있는 정보 유형에 대한 자세한 내용은 법무 팀이나 회사 감사 팀에 문의하십시오. 정부 조사와 관련해 연락을 받는 경우 여러분은 반드시 진행 전에 최대한 빨리 법무 팀에 알려야 합니다. 법무 팀은 정부 조사 또는 소송 사안이 관련된 모든 내부 조사 및 감사에 대해 일차적인 감독 권한을 갖습니다.

기록 관리

법률, 세금, 규정 또는 기타 표준에 규정된 경우, Honeywell의 사업 기록을 비즈니스 목적에 필요한 기간 또는 그 이상으로 보관하는 것은 우리 모두의 공동 책임입니다. 또한 이러한 업무 기록을 언제 어떻게 적절하게 폐기해야 하는지 알고 있어야 합니다. 직원들은 반드시 **기록물 관리 정책(Records Management Policy)**에 명시된 모든 규칙을 준수해야 합니다.

기록물 관리 정책에는 기록물 보관 일정이 포함되며, 이 일정에는 다양한 기록에 대한 보관 기간 지침이 명시되어 있습니다. Honeywell은 직원들이 정기적으로 기록을 검토하여 **기록물 관리 정책**에 따라 오래된 문서를 파기할 것을 권장합니다. 당사 정책에 따라 문서를 폐기할 경우 보관 비용을 줄일 수 있을뿐 아니라 문서 파기 규칙에 따라 그렇게 하는 것은 반드시 필요합니다.

담당하고 있는 문서가 소송 또는 정부 조사와 관련이 될 수 있다는 것을 알고 있다면 그러한 기록을 변경하거나 감추거나 폐기하지 마십시오. Honeywell의 **기록 관리 정책**에 따르면 폐기 가능한 문서이지만 법무 팀이 일정 문서의 보관을 지시하는 경우도 있습니다. 이러한 경우 법무 팀의 지시를 따라야 합니다.

Honeywell은 전 세계 사무소 중 어디에서나 시간에 민감한 중요 법률 및 업무 메일 또는 기타 형태의 연락을 받게 될 수 있습니다. 모든 Honeywell 직원들은 반드시 모든 연락문을 그 전달 방법에 관계 없이 적시성 있게 열어서 검토한 후 처리해야 합니다. Honeywell과 관련된 실제 또는 잠재적 법적 절차나 조사에 대해 알게 된 경우 즉시 법무 팀 직원에게 통보해야 하며, 동일한 문제에 대해 제3자와 거래하기 전에 그렇게 해야 합니다.

팁

회사 우편, 이메일 또는 그 외 다른 연락 수단을 통해 어떤 종류이든 법적 통지를 받는 경우 즉시 법무 팀 및/또는 담당 관리자에게 보고해 즉각적인 에스컬레이션이 이루어지도록 해야 합니다.

언론 매체 및 애널리스트로부터의 문의 및 외부 발표 이벤트

우리는 언론, 금융 애널리스트 및 일반 대중에게 명확하고 정확한 정보를 제공하기 위해 노력합니다. 이로써 우리는 외부의 이해관계자들과의 관계에서 청렴함을 유지할 수 있으며, 이를 통해 기업 차원에서 우리의 평판이 강화됩니다. 정확한 정보가 필수적이므로, 정해진 담당자만이 Honeywell을 대표해 언론 및 애널리스트와 소통할 수 있도록 허용됩니다. 언론으로부터 정보 제공 요청을 받게 되면 이를 기업 홍보부서로 연결하십시오. 금융 애널리스트나 투자 회사 측의 요청을 받는 경우 본인이 응답하지 말고, 대신 IR(기업활동) 팀으로 전달해야 합니다.

업계 컨퍼런스 또는 기타 이벤트에서 Honeywell 제품, 시스템, 운영 방식, 연구 및 그 외 자신의 작업물을 발표하고자 하는 Honeywell 직원은 반드시 직속 감독관 및 법무 부서로부터 사전에 승인을 받아야 합니다. 발표는 반드시 (i) 현행 회사 브랜드 기준에 부합해야 하고, (ii) 회사 IR 메시지와 일치해야 하며, (iii) 회사 전력과 일치해야 하고, (iv) 기밀 또는 독점 보유 정보를 누출해서는 안 됩니다. 사이버 보안이나 ESG(환경, 사회, 지배 구조)와 관련한 발표인 경우 추가적인 승인이 필요합니다.

자세한 내용은 다음을 참조하세요.

외부 커뮤니케이션 정책

ONE HONEYWELL 우리 지역 사회와 전 세계를 대하는 방법

회사로서 성장하기 위해서는 우리를 지탱하는 지역 사회에 긍정적인 영향을 미치기 위해 노력해야 합니다. 단지 우리가 살고 일하는 지역 사회 뿐 아니라 지구와 그 전체 주민들도 존중하고 보호하기 위해 노력해야 합니다.



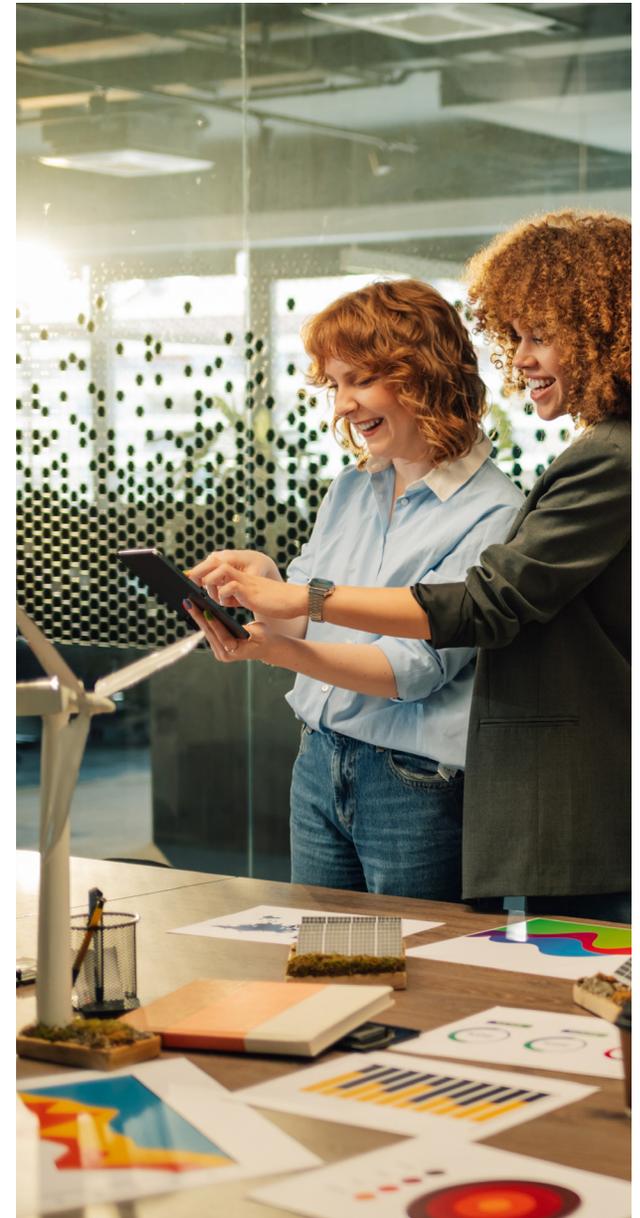
환경 보호

우리는 보건, 안전 및 환경은 물론 우리가 사업을 운영하는 지역 사회의 사회적 고려사항을 위해 노력합니다. 이의 일환으로 당사는 다음과 같은 노력을 기울입니다.

- 우리는 질병, 부상 및 오염 방지를 통해 우리 사업 활동에 따른 환경 발자국을 최소화합니다.
- 우리는 에너지, 연료 및 물 사용 효율성을 높이고, 보안과 안전을 강화하며, 유해한 오염 물질의 배출을 감소시킴으로써 지속가능성 실천 범위를 넓힐 수 있는 기회를 적극적으로 추진하고 개발합니다.
- 우리는 사업을 운영하는 어디서나 모든 보건, 안전, 환경 및 법적 요건을 준수하기 위해 최선을 다합니다.
- 보건, 안전 및 환경에 대한 우리의 노력은 제품, 공정 및 서비스의 설계 및 제품의 수명주기 관리에 필수적인 측면입니다.
- Honeywell 관리 시스템은 정상 상태와 응급 상황에서 인체 건강과 환경을 보호하는 세계적으로 통용되는 기준을 적용합니다.

- 우리는 유해 요소와 (직원 및 하청업체에 대한) 관련 위험, 배출 가스, 폐기물 및 에너지와 물을 포함한 자원의 비효율적 사용을 식별해 관리하고 줄여 나가고 있습니다.
- 우리는 이해관계자들에게 정보를 공개하고 지역사회 안에서 일함으로써 공공 안전을 위한 법률, 규정 및 관행을 제시합니다.
- 우리는 현지 법률이 충분히 엄격하지 않은 경우 Garrett의 엄격한 표준을 준수합니다.
- 우리 고위 경영진과 개별 직원들은 건강, 안전 및 환경 측면에서 노력하며 우리의 약속을 지키기 위해 각자 맡은 책임을 다합니다.
- 발전 상황을 측정하고 정기적으로 점검하여 지속적인 개선을 위해 노력합니다.

작업장의 보건, 안전 환경, 제품 관리 및 지속가능성 부문에서 문제가 있는 경우 현지 상사나 보건, 안전 및 환경 부서 담당자에게 문의하거나 [HSE 웹사이트](#)를 방문하십시오.



인권 존중

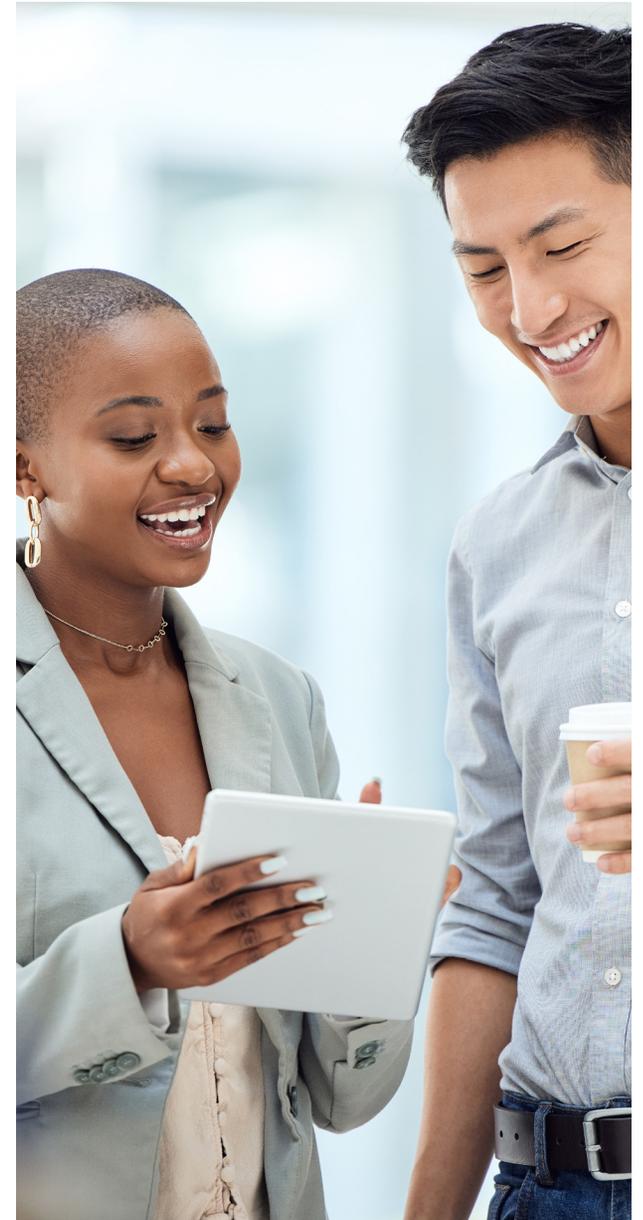
Honeywell은 글로벌 사업 운영과 공급망에서 인권과 직장 내 권리를 지지하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 우리는 근로자가 공정함, 존엄성을 존중하고 존중하는 방식으로 대우 받아야 한다고 믿으며, 모든 직원이 직장에서 자신의 의견을 얘기할 수 있도록 노력하고 있습니다. 이러한 약속은 유엔 기업과 인권 이행 원칙(Guiding Principles on Business and Human Rights), 유엔 글로벌 콤팩트 10대 원칙(Ten Principles of the United Nations Global Compact), 작업장에서의 기본 원칙과 권리에 관한 ILO(국제노동기구) 선언(International Labor Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 등 독립 조직이 제안한 국제 인권 원칙에 근거하고 있습니다.

당사의 강령 및 **인권 정책**은 다른 Honeywell 정책과 함께 포용 및 글로벌 사고방식, 직장 존중, 결사의 자유, 안전하고 건강한 직장, 직장 보안, 근무 시간 및 임금, 강제 노동 및 인신매매, 아동 노동과 같은 광범위한 인권 및 직장 문제를 다루는 관행과 표준을 설정합니다. Honeywell은 우리의 다양한 배경, 경험 및 아이디어에 반영된 다양성을 존중하고 소중히 여깁니다. 우리 모두가 함께 모든 동료 직원과 협력업체를 존중하는 분위기를 장려하는 포용적인 업무 환경을 서로에게 제공합니다. 자세한 내용은 “상호 존중 및 긍정적인 작업장 조성” 부분을 참조하십시오.

당사는 아동 노동력을 허용하거나 사용하지 않습니다. 현지 법률상 허용된 경우라도 Honeywell 직원으로 16세 미만의 아동을 고용하지 않습니다. 현지 법률이 회사 규정보다 엄격한 경우에는 해당 법률을 준수합니다. 또한 어떤 작업에서나 강제 노동, 착취 노동 또는 비자발적 노동을 일체 사용하지 않으며 아동 착취, 신체적 처벌이나 학대를 용납하지 않습니다. 지역사회 및 세계를 위한 노력의 일환으로 Garrett은 인신매매 또는 강제 노동을 용납하지 않습니다. 또한 인신 매매 또는 강제 노동을 이용하는 어떠한 제3자(대리인 또는 공급업체 등의)와도 절대 협력하지 않습니다. Honeywell은 공급업체가 직원을 존엄성과 존중심을 가지고 대우하도록 보장하기 위한 명확한 기대 사항을 제공하는 공급업체 윤리 강령을 채택했습니다.

자세한 내용은 다음을 참조하세요.

[인권 정책](#)



정치적 기부 및 자선 활동

당사는 다양한 방식의 정치 과정을 통해 우리 지역사회가 풍요로워질 수 있다고 생각합니다. 신념과 양심의 자유는 기본적인 권리이며 우리는 각자의 의견을 구두, 서면, 그래픽 형식으로 검열의 위협을 받지 않고 자유롭게 표현할 수 있습니다. 그러나 그러한 활동에 참여할 때는 자비로 자기 시간에 해야 하며, 그러한 활동이 본 강령과 상충되지 않도록 해야 합니다.

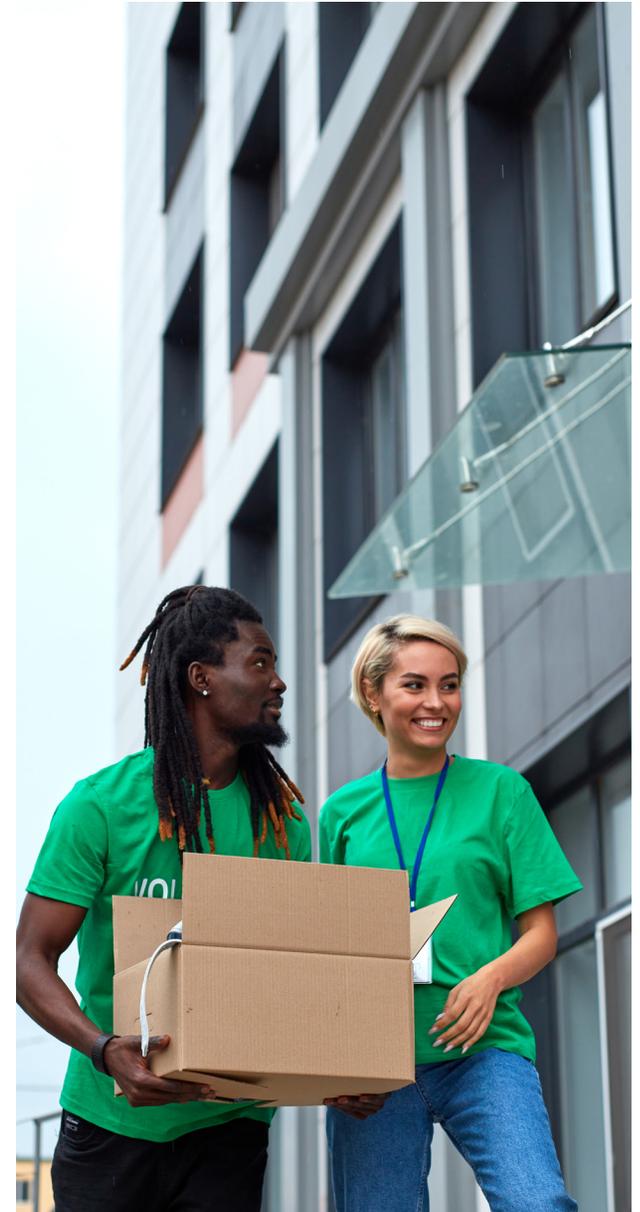
개인의 정치 활동을 위해 Honeywell 재산을 사용해서는 안 됩니다. 또한 정부 관계 부서의 허가가 없는 한 Honeywell을 대표하여 정치 활동에 참여해서는 절대 안 됩니다. 동료 직원, 특히 보고 관계에 있는 직원을 강요하여 개인의 특정 주장을 지지하게 해서는 절대 안 됩니다.

정치에 관심 있는 시민으로서 자신이 선택한 후보에게 자유롭게 개인적인 기부를 할 수 있습니다. 미국 시민이거나 미국 영주권자인 직원은 특정 법적 요건을 충족하는 경우 Honeywell International 정치 활동 위원회(HIPAC)에 참여할 자격이 있습니다. 본인이 HIPAC 참여 자격을 충족하는지 확인하려면 정부 관계(Government Relations) 팀 또는 소속 사업부 법률 고문에게 문의하시기 바랍니다.

로비 활동은 엄격히 규제됩니다. 따라서 정부 관계 부서의 허가 없이 Honeywell을 대표하여 법률, 규정, 정책 또는 기타 정부 행동에 영향을 미칠 의도로 공무원에게 접촉해서는 안 됩니다. 자세한 내용은 [정부 관계 정책을 참조하세요](#).

Honeywell은 회사 활동의 모든 단계에서 사회적 책임을 다하기 위해 노력합니다. 당사는 수시로 현지 사회의 자선 활동을 지원합니다. 자선 단체와 활동이 경영진, 법무 팀 또는 Honeywell 홈타운 솔루션(Honeywell Hometown Solutions)의 승인을 받은 것이라면 Honeywell은 그러한 자선 활동에 참여할 수 있습니다.

승인되지 않은 자선단체 또는 기타 모금 단체를 위해 모금을 시도하는 이메일을 Honeywell의 네트워크를 통해 보내서는 안 됩니다. 또한 회사 시간을 포함한 Honeywell 재산을 개인 자선 활동을 위해 사용할 수 없습니다.



국제 무역 통제

Honeywell은 모든 관련 무역법을 준수하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 여기에는 회사가 사업 활동을 수행하는 국가의 수입 및 수출 통제, 무역, 제재 및 보이콧 금지 법률 및 규정이 포함됩니다.

상품 및 수출 통제 품목, 기술, 서비스의 수입을 다루는 사람은 해당 규정을 이해하고 준수할 의무가 있습니다. 여기에는 수입 및 수출법, 무역 제재, 기술 통제 계획, 특정 기업이나 시설에 적용될 수 있는 수출 허가 승인의 조건 및 조항이 포함됩니다.

수출 통제법

수출 통제법은 물품, 서비스 및 기술을 다른 나라로 운송하는 일에 적용됩니다. 수출 통제법은 이메일 전송 및 수출 통제 대상인 기술 데이터 및 기술적 내용이 포함되어 있을 수 있는 다른 서버에 대한 웹 액세스를 포함하여 국경을 넘나드는 다양한 형태의 기술 또는 기술 정보 교환에 적용됩니다. 미국 수출 법률 및 규정은 미국 국내에 있는 비 미국 국적자에 대한 수출 통제 대상인 기술 데이터의 (전자적, 구두 또는 시각적 방법을 통해) 전송 및/또는 공유에도 적용됩니다.



수입 통제법

수입 법률 및 규정은 상품 수입에 적용됩니다. 이러한 법률은 수입국에 허용된 물품만 반입되도록 하며 해당 물품에 대해 정확한 금액의 관세 및 세금이 납부되도록 합니다. Honeywell은 모든 수입품의 상품 분류표, 상업적 가치 및 원산지에 대한 정확한 정보를 유지관리해야 합니다.

제재 법률

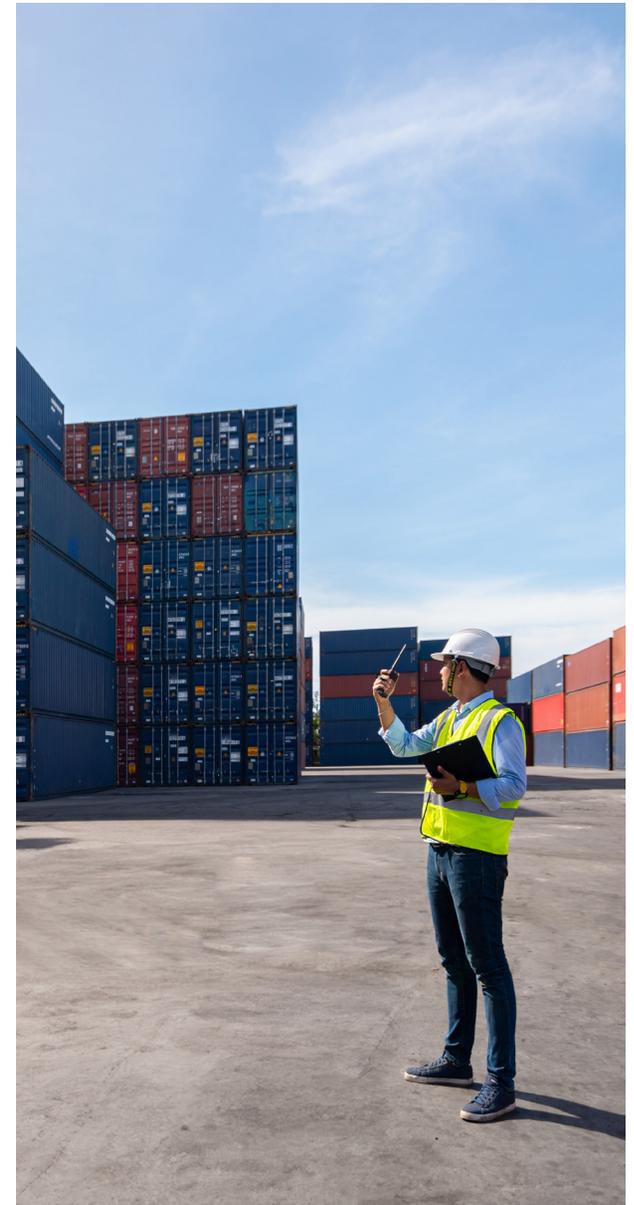
무역 제재 법률 및 규정은 특정 국가/관할권, 법인, 산업, 개인 및 항공기/선박과의 거래를 제한 및/또는 금지하는 광범위한 정치적 및/또는 경제적 조치에 적용됩니다. 특정 거래에 적용될 수 있는 제재에는 다양한 유형의 제재가 있으며, 그러한 제재는 특정 국가/사법 관할권에 대한 포괄적 제재, 법인, 개인 및 항공기/선박에 대한 선별적 금지 및/또는 거래의 자금 조달 또는 활동에 대한 선별적 제한을 포함하되 이에 국한되지 않습니다. Honeywell은 제3자와 관계를 맺을 때 무역 제재의 영향을 고려해야 합니다.

보이콧 금지

미국의 보이콧 금지 법률에서는 개인이나 법인이 미국이 지지하지 않는 보이콧에 참여하는 것을 금지하고 있습니다. 보이콧 금지 법률은 미국 기업이 미국 정책에 반하는 다른 국가의 외교 정책을 시행하는 데 이용 당하지 않도록 하기 위한 것입니다. Honeywell은 미국 정부가 승인하지 않은 외국의 보이콧에 협조하지 않습니다. 보이콧과 관련된 요청을 받는 경우 절대 그 요청에 응해서는 안 되며, 해당 요청을 즉시 Antiboycott@Honeywell.com에 보고해 의무 신고 조치를 포함해 필요한 조치를 취할 수 있도록 해야 합니다.

국제 무역 통제에 대한 자세한 내용은 다음을 참조하세요.

[수출 규정 준수](#), [수입 규정 준수](#), [제재 규정 준수](#) 및 [보이콧 금지 정책](#)



당사 강령의 포기

극히 제한적인 상황에서 Honeywell은 윤리 강령의 조항의 적용을 포기하는 것이 적절하다고 판단할 수 있습니다. 본 윤리 강령에 일치하지 않는 행동에 대한 승인은 사전에 구해야 하며 CEO나 Honeywell 수석 부사장 겸 General Counsel만이 이러한 승인을 부여할 수 있습니다. Honeywell 이사회 구성원 또는 집행 임원에 대한 모든 면제를 위해서는 이사회(또는 그 위원회)의 사전 승인이 필요하며, 규정 또는 법률이 요구하는 경우 즉시 공개됩니다. 면제가 허용될 경우 이사회 또는 담당 위원회는 회사 및 주주를 보호하기 위한 적절한 통제 방안을 마련해야 합니다.



Honeywell International Inc.

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

2025년 8월 업데이트
© 2025 Honeywell International Inc.

Honeywell