



CODUL DE CONDUITĂ ÎN AFACERI

Honeywell

SCRISOARE DIN PARTEA PREȘEDINTELUI ȘI DIRECTORULUI GENERAL EXECUTIV



Stimate coleg/Stimată colegă:

Pe măsură ce Honeywell continuă să crească, trebuie să ne concentrăm eforturile pe respectarea angajamentului nostru în materie de integritate și conformitate, respect, diversitate și incluziune. Codul nostru de conduită în afaceri este un ghid care vă ajută să parcurgeți mediile de operare din domeniile de activitate ale noastre, care includ unele dintre cele mai dinamice sectoare ale economiei conectate globale.

Avem un portofoliu excelent, procese puternice și oamenii potriviți pentru a reuși. Avem responsabilitatea de a ne comporta la cele mai înalte niveluri de integritate în fiecare aspect al tuturor activităților noastre. Integritatea noastră ne ajută să ne asigurăm că vom continua să susținem credibilitatea mărcii noastre, să ne menținem reputația solidă și să adăugăm alte exemple de dezvoltare și performanță la palmaresul nostru deja existent.

Acordați-vă timpul necesar pentru a citi Codul Honeywell și a înțelege îndrumările cuprinse în acesta. Dacă aveți întrebări legate de Cod sau doriți să înțelegeți cum se aplică acesta în cazul activității pe care o desfășurați, puteți obține sfaturi de la oricare dintre resursele enumerate. Compania noastră nu va tolera niciodată represaliile împotriva oricărei persoane pentru adresarea unor întrebări sau pentru ridicarea unor probleme cu bună credință, pentru ca dumneavoastră să vă simțiți confortabil atunci când adresați o întrebare. De asemenea, ne așteptăm să raportați imediat îngrijorările dumneavoastră prin intermediul unuia dintre canalele de raportare, în cazul în care observați că unul dintre colegii dumneavoastră nu respectă Codul.

Contez pe dumneavoastră să susțineți angajamentul nostru permanent față de integritate și etică în cadrul Honeywell.

Darius Adamczyk

CUPRINS

Cele 8 modele de comportament ale Honeywell	7
Introducere cu privire la Codul nostru	10
Așteptările Honeywell din partea fiecăruia dintre noi	10
Cine trebuie să urmeze Codul.....	12
Obligațiile comune	12
Obligații suplimentare pentru manageri și supervizori	12
Respectarea legii.....	13
Solicitarea sfaturilor și exprimarea îngrijorărilor	14
Honeywell nu va tolera represaliile	15
O singură entitate Honeywell Cum ne purtăm unii cu ceilalți.....	16
Respectul reciproc și promovarea unui loc de muncă pozitiv.....	17
Protecția datelor cu caracter personal	18
Abuzul de substanțe psiho-active	20
Un loc de muncă fără violență.....	20
Asigurarea unui loc de muncă sănătos și sigur.....	21
O singură entitate Honeywell Cum acționăm în interesul Companiei....	23
Evitarea conflictelor de interese.....	24
Cadouri și divertisment de afaceri.....	24
Interese financiare	26
Angajare în afara Companiei.....	27
Afaceri cu prietenii și cu membrii familiei	27

Relații de raportare incorecte.....	28
Avantaje personale inadecvate.....	28
Oportunități în cadrul Companiei.....	29
Protejarea bunurilor și informațiilor Companiei.....	29
Proprietățile materiale ale Honeywell	29
Informații confidențiale Honeywell	29
Proprietatea intelectuală a Honeywell	31
Respectarea proprietății intelectuale a celorlalți	32
Utilizarea resurselor de tehnologia informației	32
Social media și site-uri de relaționare	35
Evitarea transferului de informații privilegiate.....	35

O singură entitate Honeywell Cum ne tratăm clienții 37

Oferirea de produse și servicii de calitate.....	38
Căutarea oportunităților de afaceri în mod deschis și onest	38
Fără mită comercială și fără plăți inadecvate către funcționarii guvernamentali	39
Conformitatea cu legile internaționale privind concurența	40
Respectarea unor proceduri de facturare corectă.....	42
Respectarea proprietăților clienților	43
Interacțiunea cu clienții guvernamentali	43

O singură entitate Honeywell Cum ne tratăm furnizorii..... 45

Dorința de a stabili relații pe termen lung cu furnizorii	46
Protejarea activelor furnizorilor.....	46

O singură entitate Honeywell Cum ne tratăm acționarii 47

Registre și înregistrări oneste și corecte.....48

Divulgarea informațiilor financiare și fraudă.....48

Audituri și investigații50

Gestionarea înregistrărilor.....51

Solicitări de informații din partea mass-media și a analiștilor.....52

O singură entitate Honeywell Cum ne tratăm comunitățile și lumea în care trăim 53

Protecția mediului54

Respectarea drepturilor omului.....54

Realizarea contribuțiilor politice și caritabile.....55

Conformitatea cu controalele comerciale internaționale56

Derogări de la Cod57

Honeywell | Brno Patent Wall



CELE 8 MODELE DE COMPORTAMENT ALE HONEYWELL

Honeywell așteaptă de la angajați ca aceștia să acționeze cu Integritate și să respecte în întregime Codul de conduită în afaceri. Angajamentul nostru față de integritate, etică, respect, diversitate și incluziune reprezintă o așteptare fundamentală în ceea ce îi privește pe angajații Honeywell. ***Deși nu ne așteptăm ca angajații să fie permanent perfecți în toate cele 8 comportamente, niciunul dintre angajați nu poate renunța la respect sau integritate și nu poate renunța să susțină diversitatea și incluziunea.*** Desfășurarea cu integritate a activității reprezintă un avantaj competitiv pentru Companie, iar noi ne putem mândri cu toții cu angajamentul nostru puternic pentru obținerea rezultatelor într-o manieră corespunzătoare.

FII PASIONAT SĂ CÂȘTIGI

Înțelege-ți și învinge-ți concurenții. Nu renunța în fața împotrivirilor și a obstacolelor. Fii mereu motivat să obții rezultate. Străduiește-te să îmbunătățești lucrurile și manifestă o dorință avidă față de învățare.

FII ADEPTUL DEZVOLTĂRII

Rezolvă problemele și abordează totul din perspectiva clientului. Promovează siguranța și încrederea. Concentrează-te cu agresivitate asupra noilor oportunități și fii obsedat de dezvoltare. Înțelege tot ceea ce creează valoare pentru clienți. Promovează o organizație pentru care clientul este cel mai important și care înțelege nevoile clienților.

GÂNDEȘTE LA SCARĂ MARE.... APOI PUNE LUCRURILE ÎN PRACTICĂ

Visează la cum să faci lucrurile posibile, în loc să te limitezi. Fii dispus să reanalizezi aproape orice. Inovează cu agilitate, recapitulează, testează, încearcă, riscă! Transpune cele mai bune idei în planuri realiste, pragmatice și care pot fi puse în practică.

ACTIONEAZĂ RAPID

Acționează rapid când te confrunți cu situații ambigue. Află tot ceea ce poți afla, gândește, apoi acționează. Folosește viteza de reacție ca factor de diferențiere. Nu amâna niciodată pe a doua zi ceea ce poți face la momentul respectiv.

FII CURAJOS

Acționează cu îndrăzneală atunci când consideri că ai dreptate. Abordează problemele în mod direct și înfruntă greutățile fără să șovăi. Nu te teme să fii nepopular atunci când este nevoie și mergi mai departe. Stabilește-ți obiective aparent imposibile și ieși din zona ta de confort.

DEPĂȘEȘTE-ȚI LIMITELE

Îndeplinește-ți cu brio angajamentele. Fii pregătit să investești maximum de efort și ține-te întotdeauna de cuvânt. Fii acea persoană în care oamenii au încredere că poate rezolva lucrurile.

INSPIRĂ MĂREȚIE

Motivează, dezvoltă și stabilește așteptări mari de la persoanele cu care lucrezi direct, de la colegi și de la alte persoane. Implică-i și pe alții alături de tine, realizează lucruri pe care nu le credeai posibile și sărbătorește-ți victoriile.

DEVINO CEA MAI BUNĂ VERSIUNE A TA

Caută și acceptă feedback de oriunde poți, decide ce vrei să schimbi și acționează. Fii curios, dar fii încrezător și modest. Citește reacțiile celorlalți și adaptează-te din mers. Treci peste dezamăgiri.

INTRODUCERE CU PRIVIRE LA CODUL NOSTRU

Așteptările
Honeywell
din partea
fiecăruia
dintre noi

Dezvoltarea
Companiei
noastre începe
cu fiecare dintre
noi – suntem
factori cheie ai
personalității
Companiei și
ne aflăm în
centrul poziției
sale de lider și al
succesului său.

Codul de conduită în afaceri Honeywell („Codul” nostru) este conceput pentru a oferi îndrumări fiecăruia dintre noi cu privire la standardele Honeywell de integritate și conformitate în toate activitățile noastre comerciale. Codul nostru este un element fundamental al Comportamentelor Honeywell. El descrie regulile de conduită pe care noi, cei care constituim Honeywell ca o singură entitate, trebuie să le urmăm. În plus, acesta oferă resurse utile în cazul existenței unor întrebări sau preocupări legate de comportamentul adecvat.

Codul nostru definește așteptările Honeywell din partea fiecăruia dintre noi și modul în care ne tratăm:





Cine trebuie să urmeze Codul

Codul nostru se aplică tuturor angajaților, managerilor și directorilor Honeywell. În situații adecvate, partenerii de afaceri care operează în numele Companiei trebuie, de asemenea, să se familiarizeze cu Codul nostru și să îl urmeze. Dacă responsabilitățile postului dumneavoastră includ interacțiunea cu reprezentanți care operează în numele Honeywell, nu uitați să îi informați în legătură cu responsabilitatea lor de a acționa în conformitate cu acest Cod și oferiți-le o copie. Comportamentul lor trebuie să fie în concordanță cu Codul, cu celelalte politici Honeywell și cu legile și reglementările în vigoare.

Obligațiile comune

Cu toții avem obligația personală de a cunoaște și de a urma Codul și alte politici, proceduri și instrucțiuni ale Companiei, care se aplică pentru responsabilitățile postului nostru în cadrul Honeywell. Multe dintre acestea sunt citate în secțiunea corespunzătoare a Codului. Altele se găsesc în *Manualul de politici ale Honeywell*. Nu trebuie niciodată să ignorăm Codul sau să încercăm să ne sustragem de la respectarea acestuia, indiferent de motiv. Dacă aveți nevoie de ajutor pentru a înțelege Codul sau o anumită politică, procedură sau instrucțiune, sau modul în care acestea se aplică la nivelul responsabilităților dumneavoastră, cereți sfatul oricăreia dintre

resursele enumerate în „Solicitarea sfaturilor și exprimarea îngrijorărilor”.

Obligații suplimentare pentru manageri și supervizori

Managerii și supervizorii Honeywell au obligația specială de a promova o cultură a integrității și conformității. Acest lucru înseamnă că managerii și supervizorii trebuie să servească drept modele de integritate, conformitate, respect, diversitate și incluziune în toate interacțiunile lor. În plus, managerii și supervizorii trebuie să se asigure că cei care le raportează direct se simt confortabil în a adresa întrebări și a-și exprima îngrijorările, fără a se teme de represalii, că toate îngrijorările sau întrebările vor fi tratate în mod profesional și la timp și că nu se vor compromite standardele de integritate și conformitate în favoarea obținerii unor rezultate în afaceri.

De asemenea, managerii și supervizorii trebuie să ia în considerare caracterul și comportamentul colegilor pe care îi au în vedere pentru promovare. Promovările sunt un privilegiu

de care beneficiază doar cei care exemplifică valorile și cele opt comportamente ale Honeywell în concordanță cu acest Cod.

Respectarea legii

Deși Codul nostru abordează unele dintre cele mai frecvente probleme cu care se confruntă companiile multinaționale ca Honeywell, el nu poate prevedea toate situațiile care pot apărea la locul de muncă. Dacă aveți îndoieli în privința legitimității unei activități, trebuie să cereți îndrumări prin intermediul unuia dintre mijloacele discutate în secțiunea „Solicitarea sfaturilor și exprimarea îngrijorărilor”.

Legile și reglementările sunt complexe și sunt supuse modificărilor, adesea variind de la o țară la alta. Politicile companiei, de asemenea, pot fi supuse modificărilor și pot fi foarte diferite în funcție de țara în care ne desfășurăm activitatea. Din aceste motive, este necesar să ne familiarizăm cu politicile, procedurile și legile care se aplică pentru funcțiile noastre specifice și pentru locațiile în care ne desfășurăm activitatea. Dacă o lege locală intră în conflict cu Codul nostru, respectați legea



locală. Dacă un obicei sau o practică locală intră în conflict cu Codul, respectați Codul.

Organizația sau regiunea în care activați pot avea politici și practici care necesită acțiuni mai complexe decât cele prevăzute de acest Cod. Același lucru se poate aplica pentru legea locală. În toate aceste situații, trebuie să aplicați politica, practica sau legea cea mai strictă. Dacă aveți îndoieli în ceea ce privește legitimitatea sau caracterul corect al unei acțiuni propuse, cereți îndrumări prin urmarea pașilor precizați în „Solicitarea sfaturilor și exprimarea îngrijorărilor”.

Acest Cod este proiectat pentru a fi în conformitate și a face referire la anumite politici corporatiste centrale, care sunt

incluse în Manualul de politici Honeywell. Manualul de politici Honeywell poate oferi mai multe detalii decât acest Cod. În unele cazuri, Manualul de politici poate specifica politici suplimentare, care nu sunt acoperite de prezentul Cod. *Manualul de politici Honeywell* se află pe Intranetul Honeywell.

Este important să rețineți că drepturile angajaților sunt controlate de legislațiile țărilor în care activăm, precum și de reglementările în vigoare ale locațiilor în care ne desfășurăm activitatea. Codul nostru încearcă să clarifice drepturile și așteptările Honeywell în calitate de angajator, dar nu oferă drepturi contractuale pentru angajați.

În Statele Unite ale Americii și în alte țări, angajarea în cadrul

Honeywell este benevolă. Acest lucru înseamnă că aveți dreptul să reziliați contractul de muncă în orice moment și din orice motiv, Honeywell putând exercita același drept, în conformitate cu legislația în vigoare. Dacă legile locale diferă de prevederile acestui Cod, respectați legile țării în care lucrați.

Solicitarea sfaturilor și exprimarea îngrijorărilor

Atunci când lucrați în numele Honeywell, vă puteți confrunta cu situații dificile. De multe ori simțul practic, raționamentul, Codul nostru și politicile și procedurile Companiei vor fi suficiente pentru a vă îndruma. Cu toate acestea, pot exista momente în care aveți nevoie de ajutor suplimentar

pentru a face alegerea corectă. În aceste cazuri, aveți la dispoziție mai multe resurse. Acestea includ:

- Managerul sau supervisorul dumneavoastră
- Reprezentantul de Resurse Umane
- Reprezentanții de integritate și conformitate (reprezentanții I și C) și ambadorii eticii
- Un membru al Departamentului juridic sau al Departamentului de Securitate Globală
- Un membru al Biroului de integritate și conformitate
- Procesele locale ale Honeywell pentru reclamații și plângeri
- Linia de asistență pentru integritate și conformitate ACCESS

Linia de asistență pentru integritate ACCESS este un serviciu non-stop. Apelurile sunt preluate de un furnizor terț independent care asigură toate limbile vorbite de angajații Honeywell. Puteți efectua un raport prin linia de asistență apelând:

800-237-5982 sau consultați site-ul web dedicat aspectelor legate de integritate și conformitate la <http://go.honeywell.com/AccessIntegrityHelpline> pentru a accesa o listă cu numerele de asistență telefonică pentru fiecare țară

De asemenea, puteți raporta probleme prin poștă sau prin e-mail la:

Honeywell International Inc.
În atenția: ACCESS Helpline
115 Tabor Road
Morris Plains, New Jersey 07950

access.integrity.helpline@honeywell.com



Dacă luați cunoștință despre o situație care poate implica încălcarea acestui Cod, a politicii Companiei sau a oricărei legi sau reglementări în vigoare, aveți responsabilitatea de a o raporta. Rețineți că nerespectarea Codului și a politicilor Companiei poate avea consecințe grave. Consecințele pot include acțiuni disciplinare, până la desfacerea contractului de muncă, inclusiv, precum și posibile sancțiuni civile sau penale.

Honeywell va asigura confidențialitatea tuturor rapoartelor, în măsura în care este posibil, în conformitate cu legea, cu politica Honeywell și cu necesitatea Companiei de a conduce o anchetă amănunțită. Suspiciunile de încălcare pot fi raportate prin legitimare sau prin păstrarea anonimului. În Europa au fost implementate procese specifice pentru respectarea regulilor care limitează raportarea sub anonim. Puteți contacta Biroul de integritate și conformitate pentru a adresa întrebări.

Toate rapoartele vor fi investigate prompt și temeinic, în conformitate cu legea aplicabilă, și, după consultarea și aprobarea

de către Departamentul juridic, este posibil să fie transmise către autoritățile competente. Angajații au obligația de a fi cooperanți pe parcursul investigațiilor Companiei în legătură cu posibile încălcări ale Codului sau ale politicilor aplicabile ale Companiei. Necooperarea totală în cadrul unei anchete a Companiei sau lipsa totală de sinceritate la furnizarea de dovezi sau depunerea de mărturii în cadrul unor astfel de investigații constituie motive pentru sancțiuni disciplinare, inclusiv reziliere. Trebuie subliniat că vor fi luate măsuri corective sau disciplinare adecvate pentru încălcări ale Codului ori de câte ori este necesar.

Honeywell nu va tolera represaliile

Este important să vă simțiți confortabil atunci când adresați întrebări și vă exprimați îngrijorările. Honeywell nu va tolera nicio formă de represalii împotriva dumneavoastră pentru întocmirea unui raport cu bună credință cu privire la un comportament neadecvat real sau posibil. Efectuarea unui raport „cu bună credință” înseamnă că raportul este onest, sincer și complet, conform cunoștințelor dumneavoastră.

Dacă simțiți că a avut loc o acțiune de răzbunare, trebuie să raportați această îngrijorare prin intermediul uneia dintre metodele evidențiate în „Solicitarea sfaturilor și exprimarea îngrijorărilor”.



O SINGURĂ ENTITATE HONEYWELL CUM NE PURTĂM UNII CU CEILALȚI

Promovarea unui mediu de lucru pozitiv, bazat pe respectul reciproc și pe un angajament pentru sănătate și siguranță este cheia menținerii celei mai bune forțe de muncă posibile și a asigurării oportunităților de dezvoltare pentru toți cei interesați.

Compania noastră recunoaște și recompensează talentele individuale prin acordarea de compensații și beneficii competitive. De asemenea, promovăm dezvoltarea printr-o formare care extinde abilitățile legate de muncă.

Honeywell este dedicată să mențină un mediu de lucru incluziv, sigur și respectuos pentru toți angajații săi, indiferent de sex, rasă, culoare, etnie, vârstă, credință religioasă, origine națională, orientare afectivă sau sexuală, identitate de gen, invaliditate, stare civilă, statut de veteran, cetățenie sau cetățenie iminentă sau orice altă caracteristică protejată de lege. Angajații trebuie să aibă posibilitatea de a lucra și învăța într-o atmosferă sigură și, totuși, stimulată, iar Honeywell nu va tolera comportamente intimidante, ostile, abuzive, sau ofensatoare la locul de muncă. Acest tip de comportament va fi considerat hărțuire și este strict interzis.

Respectul reciproc și promovarea unui loc de muncă pozitiv

Honeywell respectă și prețuiește diversitatea provenită din medii diferite, experiențe și idei variate. Împreună asigurăm un mediu de lucru cuprinzător, care promovează respectul pentru toți colaboratorii, clienții și partenerii de afaceri. Locul nostru de muncă este unul care reflectă diversitatea comunităților în care ne desfășurăm activitatea și ne angajăm să le oferim angajaților un loc de muncă fără discriminări ilegale, hărțuire sau comportamente personale care nu conduc la un climat productiv de muncă. Acest angajament se aplică tuturor etapelor raportului de muncă, inclusiv angajarea, promovarea, retrogradarea, transferul, disciplina, concedierea



sau rezilierea, compensarea, utilizarea facilităților și selecția pentru programele de formare sau cele conexe.

La Honeywell, suntem hotărâți să tratăm oamenii cu respect și să cultivăm un mediu profesional care promovează diversitatea și incluziunea. Oamenii noștri sunt factorii noștri finali de diferențiere și faptul că avem angajați proveniți din diverse medii sociale, cu o varietate de perspective, experiențe

și culturi aduce o diversitate de idei care ne susțin mediul foarte performant. Dacă ați luat cunoștință despre sau suspectați că s-a produs o situație de discriminare sau de hărțuire necorespunzătoare, trebuie să raportați situația imediat prin intermediul unuia dintre canalele descrise în „Solicitarea sfaturilor și exprimarea îngrijorărilor”.

Pentru mai multe informații, consultați politicile noastre privind *Hărțuirea la locul de*

muncă, Oportunități egale la angajare și Angajații și candidații cu dizabilități, precum și Declarația privind veteranii.

Protecția datelor cu caracter personal

În cadrul Honeywell, ne angajăm să promovăm mediul de lucru și să ne conducem activitatea într-un mod care favorizează încrederea. Pentru a atinge acest obiectiv, trebuie să gestionăm

adecvat datele cu caracter personal pe care ni le furnizează colegii, clienții, furnizorii și alte persoane implicate. „Datele cu caracter personal” reprezintă orice informații direct sau indirect referitoare la o persoană fizică identificată sau identificabilă. Exemple de date cu caracter personal includ: numele, adresa de domiciliu, adresa personală de e-mail și numărul de telefon, detaliile de contact de la locul de muncă,

înregistrările de la Departamentul de resurse umane, numărul de identificare a angajatului, datele de geolocalizare, datele de conectare sau identificatorii online, precum adresa IP.

Trebuie să colectăm, să accesăm, să utilizăm sau să divulgăm datele cu caracter personal numai în scopurile comerciale adecvate. În plus, trebuie să folosim cantitatea minimă de date personale necesare pentru îndeplinirea unei sarcini.



Î: Tom, unul dintre ingineri, a solicitat un raport care conține datele de naștere și adresele fiecărui coleg de muncă din departamentul său, pentru a le putea trimite felicitări aniversare. Ar trebui Tom să primească informațiile solicitate?

R: No. Datele cu caracter personal pot fi partajate și utilizate numai în scopuri comerciale adecvate, iar transmiterea corespondenței personale către colegi la domiciliile acestora nu se consideră a fi un scop comercial adecvat.

Î: Tom, unul dintre ingineri, a solicitat un raport care conține datele de naștere și adresele fiecărui coleg de muncă din departamentul său, pentru a le putea trimite felicitări aniversare. Ar trebui Tom să primească informațiile solicitate?

R: No. Datele cu caracter personal pot fi partajate și utilizate numai în scopuri comerciale adecvate, iar transmiterea corespondenței personale către colegi

la domiciliile acestora nu se consideră a fi un scop comercial adecvat.

Î: Maria, manager de salarizare, lucrează la o foaie de calcul care conține numerele de securitate socială ale angajaților Honeywell. Laptopul ei de firmă este la reparat și dorește să își termine munca la domiciliu. Poate Maria să trimită foaia de calcul pe adresa personală de e-mail, astfel încât să poată accesa fișierul de pe computerul său de acasă?

R: Nu. Numerele de securitate socială și alte elemente de identificare națională constituie o categorie specială de date cu caracter personal numită „date de identificare sensibile”, care trebuie întotdeauna să fie criptate și pot fi utilizate numai când este absolut necesar, cum ar fi în scopuri de impozitare. Maria nu poate trimite fișiere care conțin date sensibile sau orice alte date personale într-un cont personal de e-mail. Maria trebuie să utilizeze o rețea și un computer autorizate pentru a lucra de acasă.

Î: Maria, un profesionist în domeniul resurselor umane, cu acces la Peoplesoft, a primit o solicitare de a pune la dispoziția unui furnizor extern un fișier care conține date cu caracter personal ale angajaților, în scopul oferirii de beneficii la asigurare. Ar trebui Maria să trimită fișierul?

Î: Maria trebuie să trimită fișierul numai după ce a verificat dacă furnizorul are un contract de confidențialitate adecvat încheiat cu Honeywell. În plus, Maria trebuie să se asigure că oferă doar datele minime necesare și că fișierul este transmis către furnizor folosind o metodă securizată de transfer aprobată de Honeywell IT.

Nu trebuie să partajăm datele cu caracter personal cu nicio persoană din interiorul sau din afara Companiei, decât dacă aceasta are o necesitate în scop profesional. În plus, trebuie să luăm măsuri pentru a proteja permanent în mod corespunzător datele cu caracter personal.

Politicele, practicile și programele de formare ale Companiei sunt proiectate pentru a asigura doar accesul personalului autorizat la datele cu caracter personal. Dacă credeți că datele cu caracter personal au fost supuse divulgării, utilizării, accesului, distrugerii sau procurării neautorizate, trebuie să contactați imediat Serviciul de confidențialitate a datelor din cadrul Departamentului juridic. Nerespectarea acestei instrucțiuni poate atrage asupra Companiei amenzi și/sau acțiuni în justiție. La prelucrarea datelor cu caracter personal, Honeywell respectă legislația aplicabilă, precum și politicile Companiei. Pentru mai multe informații, consultați *Politica de confidențialitate*, *Politica noastră privind utilizarea acceptabilă a resurselor de informare* și *Politica privind clasificarea informațiilor*.

Abuzul de substanțe psiho-active

Abuzul de substanțe psiho-active ne limitează abilitatea de a ne efectua munca în siguranță, ceea ce ne pune pe toți în pericol. Din acest motiv, nu este permis niciodată să lucrăm în numele Honeywell atunci când ne aflăm sub influența alcoolului, a drogurilor ilegale, a medicamentelor prescrise administrate greșit sau a medicamentelor fără rețetă. Această regulă se aplică oricând vă îndepliniți funcția în cadrul Honeywell sau când acționați în numele Honeywell, chiar dacă utilizarea are loc în afara programului de lucru sau a incintei Companiei. În plus, nu sunt permise niciodată utilizarea, posesia, transferul sau vânzarea de droguri ilegale sau de alcool sau administrarea greșită a medicamentelor prescrise sau fără rețetă în timpul programului de lucru sau în timp ce vă aflați în incinta Companiei. Compania noastră face o excepție de la această regulă atunci când alcoolul este transferat într-un recipient sigilat în scopuri autorizate de a fi oferit drept cadou sau atunci

când este folosit cu moderație în cadrul unui eveniment autorizat de Companie.

Pentru mai multe informații, consultați *Politica noastră privind alcoolul și drogurile la locul de muncă*.

Un loc de muncă fără violență

Depunem eforturi pentru a preveni orice acte sau amenințări cu violența la locul nostru de muncă, ca parte a angajamentului nostru pentru sănătate și siguranță. Persoanele care utilizează violența sau amenințările cu violența pot atrage asupra lor acțiuni disciplinare, până la desfacerea contractului de muncă, inclusiv, precum și posibilitatea urmăririi penale. Trebuie să raportați toate amenințările și actele de violență supervisorului dumneavoastră, reprezentantului local de Resurse Umane sau Departamentului de Securitate Globală. Dacă credeți că cineva este în pericol iminent, puteți contacta, de asemenea, autoritățile locale.

Pentru mai multe informații, consultați *Politica noastră privind prevenirea violenței*.

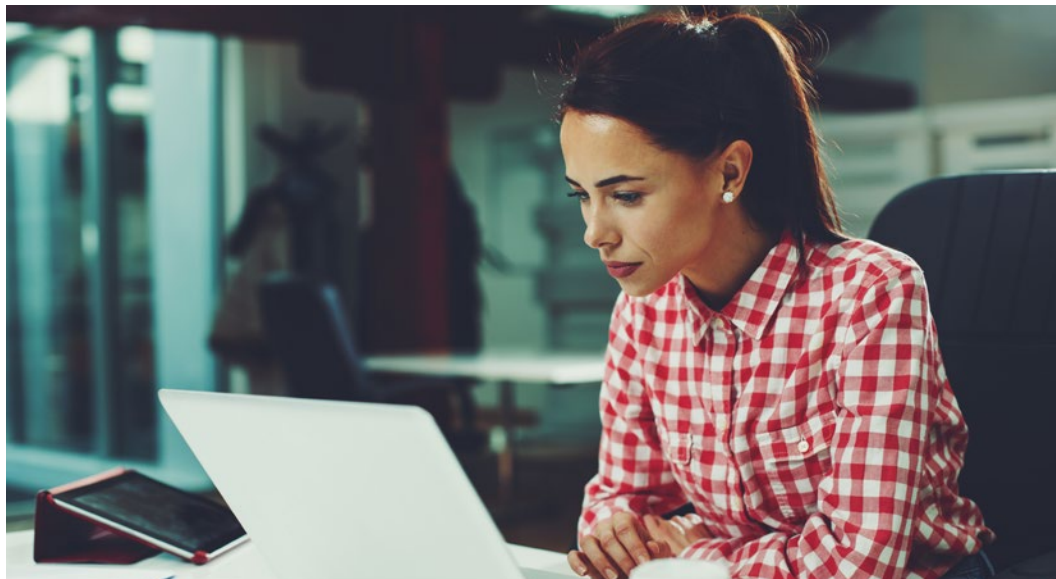
Asigurarea unui loc de muncă sănătos și sigur

Prin integrarea factorilor sănătate, siguranță și mediu în toate aspectele afacerii noastre, prin sistemul de operare Honeywell (HOS), ne protejăm oamenii și mediul, asigurăm o creștere durabilă și o productivitate accelerată, determinăm conformitatea cu toate reglementările în vigoare și dezvoltăm tehnologii care extind durabilitatea existenței umane. Sistemul nostru de management

al sănătății, siguranței și mediului, de sustenabilitate și gestionare a produselor (HSEPS) reflectă valorile noastre și ne ajută să ne îndeplinim obiectivele de afaceri. Aderarea la sistemul nostru de management bazat pe HOS vă ajută să vă asigurați că angajații, comunitățile și mediul nostru rămân în condiții de siguranță. În cazul în care considerăm că există condiții nesigure din orice punct de vedere, trebuie să suspendăm imediat lucrul. Consultați secțiunea

despre protecția mediului pentru mai multe informații.

Trebuie să ne asigurăm că unitățile noastre sunt sigure tot timpul. Acest lucru înseamnă că în punctele noastre de lucru, permitem exclusiv accesul persoanelor autorizate. Dacă credeți că cineva încearcă să pătrundă în mod ilegal într-o unitate Honeywell, contactați Departamentul de Securitate Globală Honeywell.



Î: Rosalie lucrează de trei ani la o linie de prelucrare și până în prezent nu s-a accidentat. Munca ei necesită să poarte ochelari de protecție, dar întâmpină dificultăți în găsirea unor ochelari care să i se potrivească perfect. Având în vedere că în cei trei ani nu a avut niciun accident, poate decide să nu mai poarte ochelarii de protecție?

R: Nu, dar există pași pe care ar trebui să îi urmeze. Sistemul nostru de management HSEPS identifică potențialele riscuri și cerințele și stabilește programe - cum ar fi furnizarea de ochelari de protecție - pentru a gestiona aceste riscuri. Ca toate programele Honeywell, programele HSEPS fac obiectul unor îmbunătățiri continue prin procesul Kaizen. Rosalie trebuie să poarte în continuare ochelarii de protecție, dar ar trebui să folosească procesul Kaizen de la locația sa pentru a sugera o îmbunătățire, cum ar fi să comunice cu furnizorul pentru a-i furniza ochelari mai potriviți.

Î. Qiang este responsabil cu colectarea mânușilor utilizate pentru manipularea substanțelor chimice periculoase și depozitarea acestora în recipientul de deșeuri impus prin lege, care este amplasat în partea opusă a zonei de producție. Atunci când un contract mare trebuie executat rapid de fabrică, managerul fabricii le solicită tuturor angajaților să lucreze în condiții de siguranță, dar rapid, pentru a respecta termenul. În imediata vecinătate a stației de lucru a lui Qiang se află coșuri obișnuite de gunoi. Pentru a-și ajuta colegii să finalizeze comanda contractuală mai repede, poate Qiang să elimine mânușile folosite la manipularea produselor chimice periculoase aruncându-le în acele coșuri de gunoi obișnuite?

R: Nu, dar există măsuri pe care ar trebui să le ia. Ca parte a evaluării riscurilor și a cerințelor potențialelor la o instalație, sistemul de management HOS al

Honeywell analizează cerințele legale aplicabile operațiunilor instalației și stabilește programe care să asigure îndeplinirea acestor cerințe legale. peste tot unde are operațiuni, Honeywell respectă toate legile, inclusiv legislația în materie de HSEPS; prin urmare, Qiang trebuie să continue să respecte practicile de eliminare a deșeurilor prescrise. Cu toate acestea, prin procesul Kaizen (îmbunătățire continuă) al facilității, ar trebui să ridice problema utilizării principiilor Lean, pentru a reduce timpul de transport al mânușilor contaminate prin amplasarea containerelor adecvate de eliminare a deșeurilor mai aproape de stația lui de lucru.

O SINGURĂ ENTITATE HONEYWELL CUM ACȚIONĂM ÎN INTERESUL COMPANIEI

Trebuie să ne desfășurăm activitatea fără a ține cont de influențele externe sau preferințele personale și să luăm decizii în baza intereselor Honeywell.



Evitarea conflictelor de interes

Ca parte a obligației noastre de a susține reputația Companiei, trebuie să evităm conflictele de interes. Un „conflict de interes” se produce atunci când interesele personale sunt sau par să fie în opoziție cu capacitatea de a ne efectua munca fără a fi influențați de preferințe. Nu este permis să ne angajăm în participații, investiții sau asociații în cadrul cărora pot apărea conflicte de interes. Dacă aveți un conflict de interes potențial sau real, trebuie să-l divulgați prin comunicare cu superiorul dumneavoastră sau prin contactarea Departamentului juridic sau a Biroului de integritate și conformitate Honeywell. Adesea conflictele de interes sunt evitate cu ușurință dacă sunt dezvăluite în avans.

Următoarele secțiuni descriu situații care pot crea conflicte de interes. Este important de reținut că pot apărea conflicte și atunci când persoana implicată este un membru apropiat al familiei dumneavoastră.

| Cadouri și divertisment de afaceri

Dezvoltarea unor relații profesionale puternice cu clienții, furnizorii și alți parteneri de afaceri este importantă pentru creșterea noastră. Cadourile și formele de divertisment de afaceri sunt folosite uneori pentru a consolida aceste legături. Totuși, trebuie să procedăm cu grijă deosebită atunci când oferim sau acceptăm elemente de etichetă de afaceri. Schimburile de cadouri și de divertisment pot determina conflicte de interes. Dacă nu sunt utilizate corespunzător, acestea pot determina, de asemenea, apariția unor plăți inadecvate, a unor plăți ilegale sau a corupției. Este interzisă acceptarea sau oferirea de cadouri, servicii sau forme de divertisment dacă acestea sunt oferite în scopuri inadecvate sau dacă știți că prin acestea încălcați politicile noastre, legea sau politica privind cadourile a companiei destinatarului.

În general, putem oferi sau accepta un cadou, un serviciu sau o formă de divertisment atâta timp cât acestea:

- Nu fac destinatarul lor să se simtă obligat și nu dau impresia de obligație
- Nu încalcă practicile locale în afaceri general acceptate
- Sunt de valoare mică
- Nu pot fi considerate mită
- Nu încalcă legea în vigoare, politicile Companiei sau politicile companiei destinatarului acestora
- Nu sunt solicitate

Aceste reguli nu se aplică pentru materialele promoționale nesolicitate de natură publicitară generală, cum ar fi creioanele imprimate, blocnotesurile și calendarele, dacă obiectele primite nu creează și nu dau impresia de a crea obligații. În plus, pentru respectarea obiceiurilor naționale, pot fi permise prezentări ceremoniale atât timp cât acestea nu încălcă nicio lege, nu pot fi considerate forme de mită și nu v-ar crea dificultăți dumneavoastră și nici companiei Honeywell în caz de dezvăluire.

Este interzisă acceptarea cadourilor din partea furnizorilor sau a potențialilor furnizori (sau a altor parteneri sau potențiali parteneri de afaceri) în timpul sau în legătură cu negocierile de contract cu furnizorul. În plus, trebuie să evităm să solicităm cadouri furnizorilor sau altor parteneri de afaceri pentru funcții în cadrul Honeywell sau pentru premii pentru angajați.

Dacă nu sunteți siguri dacă ar trebui să oferiți sau să acceptați un cadou sau o formă de divertisment de afaceri, trebuie să cereți îndrumări. Divertismul și cadourile pentru clienți trebuie discutate în prealabil cu supervisorul dumneavoastră.

Cadourile oferite funcționarilor guvernamentali sunt reglementate de legi mai stricte. Aceste legi se aplică nu numai pentru funcționarii guvernamentali, ci și pentru angajații companiilor deținute sau controlate de stat. Trebuie să respectați cu strictețe aceste legi și reglementări. Nu oferiți și nu acceptați niciodată un element de etichetă de afaceri dacă acesta încalcă o lege sau o reglementare, creează dificultăți Honeywell sau se

Î: În timpul unei ședințe în afara locației Companiei, un furnizor care a prestat servicii pentru Honeywell timp de mai multe luni o invită pe Denisha să ia împreună masa de prânz. Ea acceptă, permițând furnizorului să achite masa. Sunt acțiunile ei acceptabile?

R: Mesele și cadourile de valoare mică ocazionale sunt în general acceptabile, atât timp cât nu este contestată obiectivitatea Denishei. Divertismul și cadourile pentru clienți trebuie discutate în prealabil cu supervisorul dumneavoastră. Supervisorul trebuie să evalueze scopul de afaceri al mesei, cadrul și costul mesei și frecvența invitațiilor furnizorului de servicii.

Î: Anna planifică un eveniment VIP pentru clienți, atât privați, cât și guvernamentali, unde se vor oferi mese și cadouri participanților. Legile locale limitează valoarea darurilor și ospitalității unor funcționari guvernamentali, ceea ce înseamnă că unii participanți nu pot primi mesele și/sau darurile. Anna crede că ar fi lipsită de

respect față de oaspeți dacă unii nu au primit darul, așa că dorește să continue să ofere tuturor participanților aceleași cadouri. Ce trebuie să facă Anna?

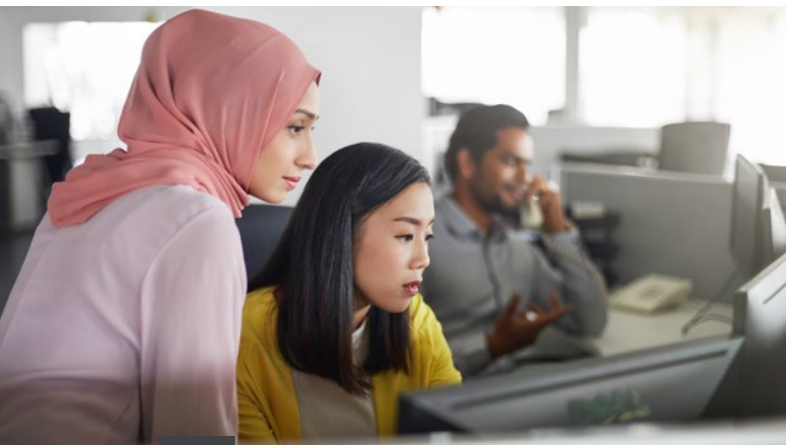
R: În general, angajații Honeywell pot oferi cadouri și ospitalitate în conformitate cu politicile și legile în vigoare ale Honeywell. În acest caz, există restricții legale privind valoarea cadourilor și a ospitalității anumitor funcționari guvernamentali pe care Honeywell trebuie să respecte. Anna trebuie să ajungă la Biroul de integritate și conformitate pentru îndrumare și aprobare înainte de a continua evenimentul și nu ar trebui să ignore restricțiile legale locale.

reflectă negativ asupra reputației Companiei. Pentru mai multe informații, consultați secțiunea „Fără mită comercială și fără plăți inadecvate către funcționarii guvernamentali” a Codului nostru și politicile noastre privind *eticheta în afaceri pentru S.U.A., Funcționarii guvernamentali, relații guvernamentale și anticorupție*. Dacă aveți întrebări sau îngrijorări, consultați Departamentul juridic.

I Interese financiare

În calitate de angajați ai Honeywell, trebuie să evităm în general să facem afaceri cu orice companie în care avem un interes financiar personal. Pot exista situații în care este permis să avem un interes financiar personal într-o societate cu care Honeywell colaborează. Totuși, astfel de situații ar trebui revizuite de Departamentul juridic sau de Biroul de integritate și conformitate, pentru a determina cel mai bun mod de acțiune.

În plus, este interzis să achiziționați sau să mențineți un interes financiar semnificativ într-un client, competitor sau partener de afaceri care face afaceri sau poate face afaceri cu Honeywell, cu excepția cazului în care ați obținut aprobarea Departamentului juridic. Asigurați-vă permanent că puteți lua decizii de afaceri în interesul Honeywell.



Î: Artie a fost rugat să participe în consiliul de administrație al unei organizații locale nonprofit care ajută la reciclarea și recondiționarea computerelor și produselor electronice utilizate în avantajul tinerilor defavorizați. Nu există nicio suprapunere între activitatea acestei organizații și afacerea Honeywell, iar angajamentul lui Artie ca membru al consiliului de administrație ar fi să participe la întâlniri (în afara programului de lucru al Honeywell), să revizuiască planurile de afaceri și să discute strategia. Poate Artie să fie membru al consiliului de administrație?

R: Da! Deși acest lucru nu pare să prezinte un conflict de interese cu responsabilitățile lui Artie față de Honeywell, Artie ar trebui să dezvăluie mai întâi acest aspect managerului său, Departamentului de resurse umane și/sau echipei sale de integritate și conformitate globală și să obțină aprobarea prealabilă a acestora înainte de a accepta poziția în consiliu. În plus, Artie trebuie să se asigure că aceste activități se desfășoară în afara programului de lucru al Honeywell și că nu interferează cu activitatea sa la Honeywell. Consultați Politica privind angajarea în afara Companiei.

I Angajare în afara Companiei

Este posibil uneori să doriți să vă angajați în lucrări în afara Companiei. În acest caz, trebuie să vă asigurați că orice angajare în afara Companiei nu creează un conflict de interese. Este interzisă utilizarea proprietăților materiale sau nemateriale ale Honeywell, inclusiv documente, active IT, dotări și proprietăți intelectuale, pentru a desfășura activități în afara Honeywell.

I Afaceri cu prietenii și cu membrii familiei

Relațiile de afaceri cu membrii familiei și cu prietenii pot duce la un conflict de interese sau la apariția unui conflict. Din acest motiv, este interzis să vă implicați în sau să încercați să influențați procesul de licitare, negociere sau contractare între dumneavoastră, un membru al familiei sau un prieten apropiat și Honeywell. Această regulă se aplică și în situații indirecte în care dumneavoastră, membrul familiei sau prietenul apropiat deține sau lucrează în numele unei alte companii cu care Honeywell face sau consideră că face afaceri.

I: John este manager de comunicare și serile și weekend-urile le lucrează ca antrenor de fotbal la un colegiu comunitar. Este sfârșitul sezonului de fotbal și John este dornic ca echipa sa să ajungă în finală. El are un program strict la lucru, așa că se întreabă dacă poate să le solicite subalternilor direcți să îl ajute la planificarea logisticii următorului joc. Poate John să obțină sprijinul subalternilor direcți pentru munca sa externă ca antrenor de fotbal?

R: Nu. A le solicita subalternilor direcți ajutorul pentru munca sa externă de antrenor de fotbal reprezintă o utilizare necorespunzătoare a resurselor Honeywell și creează un conflict de interese. Rețineți că, în această situație, John ar trebui să își înștiințeze supraveghetorul său că este angajat în activitățile suplimentare de antrenare în afara orelor de lucru ale Honeywell și să se abțină de la utilizarea resurselor Honeywell pentru a susține această activitate.

I: Sam lucrează în Achiziții și ar dori să comande piese pentru Honeywell de la firma de distribuție a vărului său. Poate Sam să achiziționeze piesele Honeywell de la societatea vărului său?

R: Sam trebuie să îi divulge supraveghetorului său relația pe care o are cu firma vărului său și să se abțină de la orice achiziții care implică membri ai familiei sau prieteni apropiați. Compania verișorului său ar putea fi calificată drept concurențială cu afacerea Honeywell în conformitate cu practicile standard de achiziții ale Honeywell, Sam este ferit de decizia de achiziție, iar achiziția este de pe picior de egalitate și respectă regulile normale și standard de achiziții care se aplică tuturor furnizorilor.

I Relații de raportare incorecte

Trebuie să evităm relațiile de raportare inadecvate. Acestea pot duce la posibile implicații legale pentru Companie și la percepția favoritismului și a tratamentului preferențial în rândul colegilor persoanelor implicate, rezultând în mod invariabil într-un mediu nesănătos la locul de muncă. Prin urmare, nu putem supraveghea, direct sau indirect, sau lucra sub supravegherea unui membru al familiei sau unei persoane cu care avem o relație personală strânsă, fie că relația este sexuală sau nu.

I Avantaje personale inadecvate

Un conflict de interese poate apărea, de asemenea, atunci când un director, un funcționar sau un membru apropiat al familiei sale primește beneficii personale inadecvate datorită poziției sale în cadrul Honeywell. Aceste beneficii pot include cadouri sau împrumuturi din partea unei entități sau a unei persoane cu care Compania noastră face afaceri. Trebuie să evităm să acceptăm aceste beneficii inadecvate.

În plus, un conflict de interese apare atunci când un angajat Honeywell ajută un competitor în detrimentul Honeywell. De exemplu, furnizarea de informații confidențiale unui soț/unei soții sau unui partener care lucrează pentru un competitor constituie un conflict de interese și contravine Codului nostru.

Î: În momentul de față, Salma nu dispune de suficient personal și are nevoie să facă angajări cât mai curând posibil. La un picnic de familie, vărul lui Salma menționează că își caută un loc de muncă. Salma îi cere verșorului să candideze pe post cât de repede posibil.

R: Acest lucru ar putea crea un conflict de interese sau ar putea da naștere unui conflict de interese dacă vărul lui Salma îi va fi subaltern direct. Deși nu există o interdicție generală privind membrii familiei care lucrează la Honeywell, Salma ar trebui să-și dezvăluie relația de familie în timpul procesului de recrutare și de angajare, să se abțină de la deciziile de angajare și să urmeze procesele normale de angajare și de gestionare a personalului.

Î: Jane lucrează la departamentul achiziții al Honeywell. Ea și câțiva dintre prietenii săi colaborează pentru a-și începe propria afacere în domeniul imprimării 3D. Jane lucrează la planul de afaceri după orele de lucru și în weekend. De asemenea, a fost însărcinată cu obținerea unor detalii privind prețurile potențialilor furnizori. Jane accesează sistemul Honeywell și extrage datele privind prețurile de la anumiți furnizori relevanți. Este ceva în neregulă cu acțiunile lui Jane?

R: Da! Această activitate creează un conflict de interese. Jane nu ar trebui să folosească informațiile Honeywell pentru beneficiul sau utilizarea personală sau pentru a-și desfășura activitatea pentru o afacere personală în incinta Honeywell sau în timpul programului de lucru la Honeywell.

I Oportunități în cadrul Companiei

Pentru a lua decizii de afaceri obiective în numele Honeywell, nu trebuie niciodată să fim în competiție cu Compania. Acest lucru înseamnă că este interzis să ne însușim eventualele oportunități de afaceri sau de investiții pe care le descoperim cu ajutorul poziției noastre la Honeywell sau al informațiilor din Companie. În plus, nu trebuie să ajutăm alte persoane să profite de aceste oportunități de afaceri sau de investiții pentru beneficii personale. Între acestea sunt incluși membrii familiei și prietenii.

Protejarea bunurilor și informațiilor Companiei

I Proprietățile materiale ale Honeywell

Furtul, deteriorarea, neglijența și irosirea au un impact direct asupra succesului Companiei noastre. Prin urmare, trebuie să ne angajăm să protejăm de furt, deteriorare, pierdere sau utilizare greșită, activele materiale ale Companiei. Între acestea se numără utilajele, vehiculele, echipamentele

pentru afaceri, mărfurile și stocul Companiei. Dacă suspectați o formă de fraudă sau de furt, trebuie să o raportați managerului sau supervisorului dumneavoastră imediat.

Uzul personal autorizat al anumitor echipamente ale Companiei, cum ar fi telefoanele sau Internetul, este uneori considerat adecvat. Totuși, trebuie să ne asigurăm că uzul personal este limitat, nu dăunează capacității de a ne îndeplini sarcinile în cadrul Honeywell și nu încalcă politicile sau legile Companiei. Nu utilizați niciodată proprietățile Honeywell pentru beneficiile personale sau ale unei alte persoane sau organizații. De asemenea, trebuie să returnați proprietățile Companiei care se află în posesia dumneavoastră în momentul încetării contractului de muncă.

I Informații confidențiale Honeywell

Informațiile confidențiale ale Companiei sunt încredințate fiecăruia dintre noi. Trebuie să protejăm permanent aceste informații sensibile. Acestea includ în general toate informațiile nepublice care pot

fi utile competitorilor noștri sau altor persoane sau care pot dăuna Companiei dacă sunt divulgate. Exemplele includ planurile de afaceri sau de marketing, informațiile despre furnizori, designul produselor, procesele de producție, informațiile existente și viitoare despre vânzări și informațiile despre angajați.

Nu trebuie să permitem niciodată accesul persoanelor neautorizate la informațiile confidențiale ale Honeywell. Trebuie să avem grijă să nu pierdem, să nu rătăcim și să nu lăsăm informațiile confidențiale (sau produse care conțin informații de acest tip, inclusiv computere, laptopuri, telefoane mobile, dispozitive PDA și software) nesupravegheate. În plus, în cazul pierderii unui echipament al Companiei sau a unui element care conține informații confidențiale ale Honeywell (de exemplu, un laptop, un telefon sau alte elemente asemănătoare ale Honeywell), trebuie să raportăm imediat pierderea la Departamentul de securitate globală Honeywell.

În plus, nu este permisă divulgarea informațiilor confidențiale Honeywell

Î: Mașina lui Sam a fost spartă și i s-a furat laptopul. Cum trebuie să reacționeze Sam?

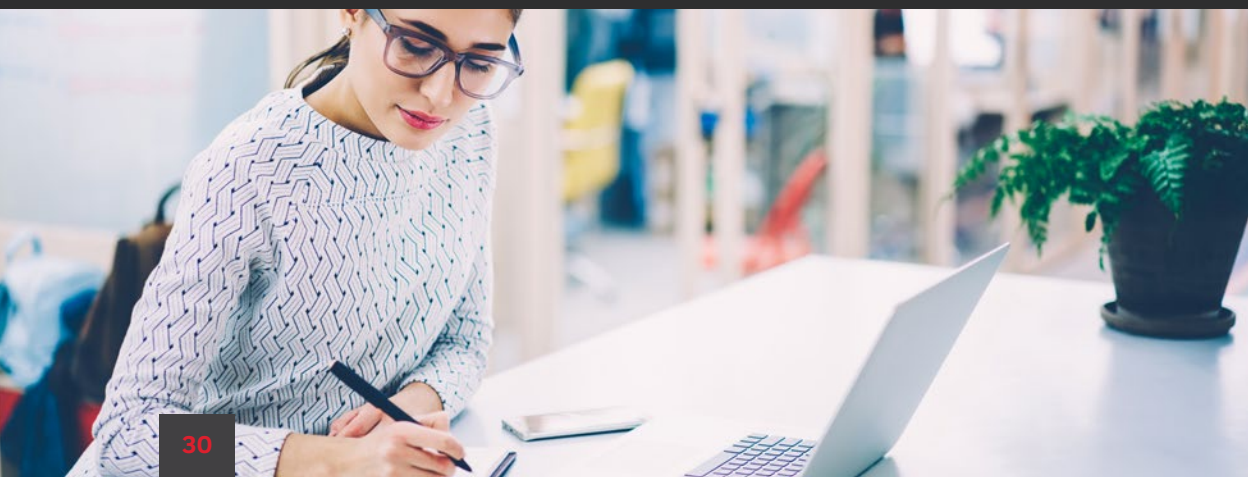
R: Sam trebuie să facă o plângere la poliție, să își înștiințeze managerul și să depună un formular pentru laptop pierdut/furat. Dacă Sam nu are acces la un computer, trebuie să informeze Serviciul IT pentru a obține asistență la depunerea formularului. Angajații nu trebuie să lase dispozitivele într-un vehicul nesupravegheat chiar dacă acesta este încuiat.

Î. Tina suspectează că sistemul său a fost compromis după ce a accesat un link dintr-un e-mail care părea legitim. Cum trebuie să reacționeze Tina?

R: Tina trebuie să transmită e-mailul respectiv ca atașament la CIRT@honeywell.com CIRT (Echipa de intervenție în caz de incidente informatice) sau să utilizeze butonul „Raportează mesaj” din bara de instrumente Outlook pentru a reclama e-mailul. Din moment ce crede că sistemul ei a fost compromis, Tina ar trebui să rețină că e-mailul automat pe care CIRT i-l va trimite va conține un număr de tichet (numărul NTS) pentru a escalada incidentul.

Î. Wil suspectează că un e-mail din căsuța sa poștală este de phishing. Nu știe sigur cum să procedeze, cere părerea colegului său în legătură cu acest aspect. Mai trebuie să facă și altceva?

R: Da! Wil trebuie să raporteze imediat e-mailul suspect la CIRT apăsând butonul „Raportează mesaj” din bara de instrumente Outlook sau să îl trimită ca atașament la CIRT@honeywell.com. Nu este nevoie să întrebați colegii sau supraveghetorii, deoarece există riscul de a răspândi accidental e-mailul, sau de a accesa un link sau un atașament rău intenționat.



în locuri în care pot fi auzite neintenționat de persoane care nu au nevoie să le cunoască. Printre aceste locuri se numără locațiile publice precum terminalele de aeroporturi, trenurile și restaurantele. Sunt incluse, de asemenea, zonele deschise din cadrul Honeywell, precum toaletele și spațiile de recreare. Putem asigura accesul la informații confidențiale doar colaboratorilor care au o necesitate legitimă de afaceri de a le cunoaște. Nu trebuie să utilizăm niciodată informații confidențiale despre Companie pentru beneficii personale sau să le divulgăm altora.

Pentru informații suplimentare, consultați politica noastră privind *Confidențialitatea informațiilor și Programul pentru securitatea informațiilor confidențiale*, precum și *Politica privind clasificarea și gestionarea informațiilor*.

I Proprietatea intelectuală a Honeywell

Depunem toate eforturile pentru a proteja proprietatea intelectuală a Companiei. „Proprietatea intelectuală” include toate brevetele, mărcile

comerciale, drepturile de autor sau alte active nemateriale ale Companiei, precum ideile, invențiile, procesele sau proiectele create în timpul petrecut la sediul Companiei, pe cheltuiala Companiei, folosind resursele companiei sau în limitele sarcinilor postului ocupat. Vom identifica toate invențiile

noi pe care le realizăm și le vom transmite Departamentului juridic spre brevetare, obținerea drepturilor de autor sau protecția secretelor comerciale. Trebuie să raportați Departamentului juridic orice suspiciune de utilizare inadecvată a proprietății intelectuale a Companiei.

Î: Emilie lucrează adesea în timpul pauzelor de prânz, preluând apeluri de afaceri în restaurante și în zone comune ale clădirilor. Toate persoanele din jurul ei par a fi prinse în propriile conversații, prin urmare se presupune că nu sunt cu adevărat atente la ea. Poate ea să discute despre activitatea Honeywell în acest fel?

R: Depinde. Emilie poate prelua apeluri telefonice în locuri publice, dar trebuie să procedeze cu atenție deosebită atunci când discută despre afacerile Honeywell. Informațiile confidențiale nu trebuie să fie discutate în locuri publice, chiar dacă ea presupune că ceilalți nu ascultă conversațiile.

Î: Troy ia cu el laptopul Honeywell în deplasările sale pentru Companie, pentru a putea profita de timpul liber în avion, în tren, în zonele de așteptare și în alte locuri publice pentru a lucra la documente legate de afaceri. Este aceasta o problemă?

R: Poate fi. Este imposibil de știut cine poate sta sau trece prin apropiere într-un loc public. Atunci când laptopurile și alte dispozitive similare sunt folosite în locuri publice pentru activitățile Companiei, trebuie să vă asigurați că ecranul este protejat tot timpul de privitori. În plus, aceste dispozitive nu trebuie lăsate niciodată nesupravegheate.

| Respectarea proprietății intelectuale a celorlalți

Respectăm drepturile de proprietate intelectuală ale celorlalți. Acest lucru înseamnă că nu trebuie să încălcăm niciodată cu bună știință drepturile de autor, de mărci comerciale sau de brevete ale celorlalți. Este interzis să descărcăm software fără licență pe computerele Companiei sau să copiem, să publicăm sau să distribuim materiale cu drept de autor. Nu vom descărca melodii, fotografii și materiale video fără consimțământul proprietarului de drept. În plus, nu vom divulga sau utiliza informațiile confidențiale ale angajaților anteriori.

Consultați *Politica noastră privind licențierea proprietății intelectuale Honeywell* pentru mai multe detalii.

Utilizarea resurselor de tehnologia informației

Honeywell ne asigură multora dintre noi accesul la diferite sisteme de comunicare electronice pentru utilizare în timpul muncii zilnice. Printre acestea se numără sisteme de computere și de telefonie,

laptopuri, telefoane mobile, dispozitive PDA și software. Avem datoria de a proteja permanent aceste sisteme și tehnologii care ne sunt oferite. Aceasta înseamnă că fiecare dintre noi trebuie să prevină deteriorarea, avarierea, pierderea și accesul neautorizat la aceste resurse. Respectați permanent toate măsurile de securitate și controalele interne stabilite pentru resursele pe care le folosiți. Respectați permanent toate măsurile de securitate și controalele interne stabilite pentru resursele pe care le folosiți. Păziți-vă datele de acces pentru toate dispozitivele și conturile Honeywell. Nu distribuiți datele dvs. de acces niciunui agent neautorizat.

Nu uitați că mesajele electronice (mesaje de e-mail, mesaje instant și mesaje text) reprezintă înregistrări permanente ale comunicărilor proprii. Aceste comunicări pot fi modificate și transmise mai departe fără permisiunea dumneavoastră. De aceea, trebuie să procedați cu atenție deosebită atunci când concepeți mesaje electronice cu antetul Companiei sau când folosiți resursele Honeywell.

Dați dovadă de raționament și de integritate atunci când folosiți aceste sisteme și tehnologii. Utilizați numai sisteme, dispozitive, medii de stocare și/sau servicii aprobate pentru procesarea, stocarea sau transmiterea informațiilor



Î. Tammy își schimbă laptopul. Tehnicianul de la Centrul de soluții Honeywell i-a solicitat datele de acces pentru mutarea fișierelor și configurarea noului laptop. Trebuie să furnizeze aceste informații?

A. Centrul de soluții Honeywell este un tehnician autorizat. Tammy are opțiunea de a îi furniza tehnicianului datele de acces sau poate rămâne în apropiere și disponibilă pentru a se conecta de fiecare dată când este necesar în timpul procesului de reconfigurare. În timpul procesului de reconfigurare, Tammy trebuie să se asigure că tehnicianul Centrului de soluții Honeywell nu are acces neautorizat la datele personale, date controlate la export sau la alte informații sensibile. Odată ce procesul de reconfigurare a fost finalizat cu succes, Tammy trebuie să își schimbe imediat parola dacă datele ei de acces au fost transmise tehnicianului autorizat.

Î. Jon lucrează folosind un dispozitiv Honeywell de la o cafenea din apropiere. După terminarea muncii, se deconectează de la rețeaua Honeywell și se conectează la o rețea Wi-Fi personală pentru a descărca emisiunea TV preferată pe computerul său. Este acest comportament adecvat?

R. Utilizarea personală limitată care nu reprezintă un abuz al timpului și/sau resurselor Companiei și care nu încalcă spiritul și politicile Honeywell poate fi permisă la discreția managerului Honeywell. Emisiunea TV poate fi considerată sau nu un exces nelegat de scopurile muncii, în funcție de situație. Angajații trebuie să acționeze întotdeauna în mod etic și legal și să obțină întotdeauna permisiunea managerului pentru a utiliza un activ Honeywell pentru uz personal.

Î. Maria lucrează la un proiect sensibil cu un furnizor terț și trebuie să îi partajeze acestuia informații sensibile pentru a finaliza lucrarea. Dimensiunea fișierului este foarte mare, iar furnizorul sugerează ca Maria să încarce fișierele într-un sistem de tip „cloud” al unui terț. Cum trebuie să reacționeze Maria?

R. În primul rând, Maria trebuie să utilizeze metodele de transfer aprobate de Honeywell IT. Dacă este necesară o altă metodă, lucrați cu Honeywell IT pentru aprobarea utilizării soluției terțe. Rețineți că datele privind conformitatea pentru export și datele restricționate nu pot fi niciodată mutate prin niciun serviciu de tip cloud. Contactați reprezentantul de conformitate pentru export pentru îndrumări.

Honeywell. Nu instalați software neautorizat pe computerele, serverele de rețea sau alte resurse informatice ale Honeywell fără a primi autorizație prealabilă în acest sens de la Honeywell IT. Nu vă angajați în acceptarea niciunui acord de utilizare a serviciilor cloud în numele Honeywell. Nu descărcați și nu transmiteți materiale inadecvate, explicate din punct de vedere sexual, ilegale

sau ofensatoare prin intermediul acestor resurse. De asemenea, este interzisă utilizarea acestor resurse pentru a efectua sarcini de muncă în afara Companiei. În limita permisă de lege, nu trebuie să aveți așteptări de confidențialitate atunci când folosiți resursele Companiei, deoarece Honeywell poate monitoriza uzul personal. Totuși, este important de remarcat faptul

că Honeywell nu va interveni în viețile noastre personale decât dacă avem un comportament care dăunează performanțelor la locul de muncă sau care afectează negativ mediul nostru de lucru sau reputația Honeywell.

Pentru mai multe informații, consultați *Politica privind utilizarea acceptabilă a resurselor de informare*.

Î: Rita este încântată de posibilitatea unui nou proiect de afaceri pentru Honeywell, care ar putea crește semnificativ veniturile afacerii. Rita este dornică să își împărtășească entuziasmul și să anunțe noutatea pe contul său de Facebook. Este aceasta o problemă?

R: Deși Rita are dreptul să-și împărtășească emoțiile în rețelele sale de socializare, în calitate de angajat al Honeywell, ea nu are permisiunea de a partaja informații confidențiale sau de proprietate cu privire la posibilele acțiuni ale Companiei.

Î: Carlos este încântat de un contract comercial care a fost anunțat de Redacția de știri a Honeywell. Carlos dorește să-și împărtășească entuziasmul și să anunțe știrea pe conturile lui de LinkedIn și Twitter. Care ar fi cel mai bun mod în care Carlos poate partaja această știre în rețelele sale sociale?

R: Atât timp cât în descrierea profilului lui Carlos este specificat că Honeywell e angajatorul său actual și include o divulgare a relației sale cu Honeywell în postarea sa de pe Twitter, poate partaja o legătură la articolul Redacției de știri. De asemenea, poate distribui sau partaja orice postare care apare pe canalele oficiale externe ale Honeywell.

Î: Ron, unul dintre specialiștii în marketing, citind on-line un articol, a descoperit că include informații pe care le considera inexacte despre produsele Honeywell. Ron răspunde rapid în secțiunea de comentarii, pentru a corecta respectivele afirmații. Sunt adecvate acțiunile lui Ron?

R: Deși intențiile lui Ron sunt bune, el nu este autorizat să vorbească în numele Honeywell. În schimb, Ron ar trebui să înștiințeze managerul său și echipa de comunicare, pentru a formula un răspuns.

I Social media și site-uri de relaționare

Social media au schimbat modul în care mulți dintre noi partajează informații zilnic. În timp ce aceste mijloace creează noi oportunități pentru comunicare și colaborare, ele aduc, de asemenea, responsabilități suplimentare pe care trebuie să le cunoaștem și să le urmăm. Termenul de „social media” include o gamă largă de site-uri web și de resurse online. Acestea includ, printre altele, site-urile de relaționare online (precum Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat, YouTube și LinkedIn), blogurile, site-urile de partajare de fotografii și materiale video, forumurile și camerele de chat. Dacă funcția dumneavoastră în cadrul Honeywell implică afișarea pe site-uri de acest tip, trebuie să afișați exclusiv informații pentru scopuri de afaceri autorizate de Honeywell și care să respecte acest Cod și politicile Companiei. Acționați responsabil în interacțiunile dvs. personale din „social media”. Ceea ce postați poate afecta negativ reputația Honeywell. Aveți grijă să ne protejați reputația în permanență. Nu afișați niciodată informații confidențiale despre Honeywell

sau despre colegii, clienții, furnizorii sau partenerii noștri de afaceri pe aceste site-uri.

Pentru mai multe informații, consultați *Politica privind social media*.

Evitarea transferului de informații privilegiate

Pentru a proteja investitorii, legile privind valorile mobiliare interzic ca persoanele care au acces la „informații privilegiate” într-o societate să facă tranzacții cu aceste valori. „Informațiile privilegiate” sunt informații care nu sunt în general disponibile pentru publicul investitor și, dacă sunt dezvăluite, este de așteptat în mod rezonabil să afecteze prețul unei garanții sau să influențeze decizia dvs. de a cumpăra, vinde sau deține un titlu de valoare. Exemple de informații privilegiate includ: anunțuri privind câștigurile; fuziuni, achiziții și dispoziții; rezultatul litigiilor principale; schimbări în controlul Companiei și schimbări în managementul superior. Această listă de exemple nu este exhaustivă și pot apărea informații privilegiate în legătură cu alte evenimente care nu sunt enumerate aici.

Ar trebui să consultați *Politica privind transferul de informații privilegiate* pentru o privire mai detaliată asupra informațiilor esențiale privilegiate.

În timpul activității dumneavoastră la Honeywell, puteți obține informații privilegiate cu privire la Honeywell sau la o altă companie și care nu sunt încă publice. Este posibil să aveți acces la aceste informații privilegiate importante datorită sarcinilor postului în cadrul Honeywell sau prin alte circumstanțe, cum ar fi prezența la întâlniri formale sau informale, auzirea neintenționată a unei conversații sau observarea unui document aflat pe un copiator. Folosirea acestor informații sau transferarea lor către alte persoane pentru beneficii financiare sau personale reprezintă o încălcare a politicii noastre privind transferul de informații privilegiate și poate încălca de asemenea legile privind titlurile de valoare.

Pentru a evita să încălcați *Politica privind transferul de informații privilegiate* și legile privind titlurile de valoare:

- Nu cumpărați și nu vindeți acțiuni ale oricărei companii, incluzând Honeywell, direct sau prin membri ai familiei sau prin alte persoane sau entități, dacă dețineți informații privilegiate importante despre compania respectivă;
- Nu recomandați nimănui cumpărarea sau vinderea de acțiuni ale oricărei companii, incluzând Honeywell, dacă dețineți informații privilegiate importante despre compania respectivă; sau
- Nu transmiteți informații privilegiate importante altor persoane din afara Companiei, decât dacă acest lucru este necesar pentru activitățile de afaceri ale Companiei.

Anumite persoane, datorită poziției lor în cadrul Companiei (inclusiv directorii, funcționarii și alți angajați cheie ai Companiei implicați în anumite activități financiare și în alte activități de previzionare), sunt considerate posesoare de informații privilegiate importante și sunt numite „persoane implicate”. Aceste persoane sunt supuse unor restricții suplimentare (de exemplu, autorizare în avans), descrise mai pe larg în Politica privind transferul de informații privilegiate.

Dacă dețineți informații privilegiate importante despre o companie (inclusiv Honeywell), puteți transfera informațiile

privilegiate despre titlurile de valoare ale companiei respective doar după ce informațiile sunt făcute publice investitorilor obișnuiți prin intermediul surselor media corespunzătoare.

Încălcarea legilor privind titlurile de valoare poate atrage asupra indivizilor implicați consecințe grave, inclusiv urmărirea civilă și penală. Dacă aveți întrebări sau aveți nevoie de îndrumări în acest domeniu, consultați Departamentul juridic.

A photograph of two men in business attire shaking hands. The man on the right is smiling and looking towards the camera, wearing a grey blazer over a blue checkered shirt. The man on the left is seen from the back, wearing a light blue shirt. The background is a blurred office environment.

O SINGURĂ ENTITATE HONEYWELL CUM NE TRATĂM CLIEŢII

Construirea unor relații reciproc avantajoase cu clienții noștri este importantă pentru succesul Companiei. Menținerea unor relații de acest tip presupune să oferim produse sigure, de calitate și să sprijinim legea în toate interacțiunile noastre cu clienții comerciali și guvernamentali.

Oferirea de produse și servicii de calitate

Depunem eforturi pentru a oferi produse și servicii care să corespundă sau să depășească cerințele clienților privind calitatea, fiabilitatea și valoarea.

Se așteaptă din partea noastră să respectăm toate standardele de controlul calității care ne reglementează sarcinile profesionale. Printre acestea se numără legile și

reglementările în vigoare, precum și procedurile interne de control concepute pentru a promova producția sigură și de calitate a mărfurilor. De asemenea, se așteaptă din partea noastră să respectăm toate specificațiile contractuale și să onorăm permanent specificațiile integrate ale clienților.

În plus față de asumarea răspunderii pentru produse și servicii de calitate, trebuie

să tragem la răspundere și furnizorii și ceilalți parteneri de afaceri pentru asigurarea calității produselor și serviciilor pe care aceștia ni le furnizează.

Căutarea oportunităților de afaceri în mod deschis și onest

Acțiunile noastre pe piață ne definesc în calitate de Companie. Concurând în baza calității produselor și serviciilor noastre, menținem reputația Honeywell. Nu vom încerca niciodată să limităm oportunitățile competitive ale concurenților noștri prin metode înșelătoare sau frauduloase.

În plus, nu vom profita niciodată de nimeni prin practici comerciale necinstite. Aceasta înseamnă că vom avea grijă să nu denaturăm calitatea, caracteristicile sau disponibilitatea produselor sau serviciilor noastre. În plus, nu vom discredita și nu vom face declarații false despre produsele sau serviciile competitorilor noștri. Dorim să realizăm vânzări în baza calității produselor noastre și a angajaților noștri, nu prin mijloace inadecvate.

Î: Min află despre o posibilă problemă descoperită în timpul testării de rutină a liniei de producție. Măsura în care problema ar putea afecta siguranța produselor este necunoscută în acest moment și Min nu este sigură de ceea ce ar trebui să facă. Ar trebui Min să vorbească despre această problemă chiar dacă nu cunoaște toate detaliile?

R: Da! Fabricarea și vânzarea de produse posibil nesigure poate duce la rănirea clienților și a angajaților. Min trebuie să raporteze problema imediat, chiar dacă nu știe sigur cum va fi afectată producția. Min trebuie să aducă problema la cunoștința supervisorului său, a persoanei de contact pentru asigurarea calității sau a reprezentantului pentru sănătate și siguranță, cât mai repede posibil. Dacă Min consideră că îngrijorările ei nu sunt luate în considerare în mod corespunzător, ea ar putea să le comunice Departamentului juridic sau prin linia de asistență, după cum s-a precizat în „Solicitarea sfaturilor și exprimarea îngrijorărilor.”

| Fără mită comercială și fără plăți inadecvate către funcționarii guvernamentali

Este interzisă solicitarea, oferirea sau primirea de mită comercială sau de plăți ilegale. De asemenea, trebuie să avem grijă să evităm chiar și aparența unui comportament inadecvat de acest tip. „Mita comercială” include în general orice situație în care un angajat Honeywell sau o persoană care acționează în numele Honeywell oferă sau dăruiește ceva de valoare cu intenția de a influența în mod necorespunzător o acțiune sau o decizie de afaceri. „Plățile ilegale” includ în general orice situație în care un angajat primește un beneficiu personal necorespunzător în schimbul întreprinderii sau abținerii de la a întreprinde o acțiune în numele Honeywell. Honeywell nu va tolera mita comercială sau plățile ilegale, indiferent dacă acestea se realizează direct sau prin intermediul unei terțe părți.

În plus față de evitarea situațiilor de mită comercială și de plăți ilegale, respectăm toate legile anticorupție în vigoare privind plățile inadecvate către

funcționarii guvernamentali. „Plățile inadecvate” includ plăți directe și indirecte sau o ofertă, o promisiune sau o autorizație de plată sau un element de valoare, către un funcționar guvernamental, în scopul influențării necorespunzătoare a acțiunilor sau a deciziilor guvernamentale, pentru obținerea sau păstrarea unei tranzacții sau pentru asigurarea în alt mod a unui avantaj comercial. Rețineți că plățile inadecvate pot fi sub formă de lichidități, cadouri sau forme exagerate de divertisment.

„Funcționari guvernamentali” înseamnă funcționari sau entități guvernamentale, organizații internaționale și partide politice, angajați ai companiilor deținute de stat și chiar angajați ai companiilor deținute sau controlate de guvern și parteneri ai asocierilor în participațiune.

Honeywell interzice plățile inadecvate către funcționarii guvernamentali. Este important să rețineți că implicarea într-o acțiune de mituire sau chiar aparența implicării în acest tip de activitate poate atrage răspunderea penală asupra dumneavoastră și a Companiei.

Nu angajați niciodată o terță parte pentru a efectua o plată inadecvată către un funcționar guvernamental și nu vă angajați în nicio tranzacție dacă suspectați că o terță parte efectuează o plată de acest tip. Un astfel de comportament contravine Codului nostru și legilor anticorupție. Înainte de a angaja o terță parte, aceasta trebuie să fie verificată cu atenție cu ajutorul procedurilor de verificare prealabilă.

Pentru mai multe informații, consultați *Politica noastră privind anticorupția*.



Pentru mai multe informații despre persoanele sau entitățile nonguvernamentale, consultați secțiunea „Cadouri și divertisment de afaceri” a Codului nostru.

Conformitatea cu legile internaționale privind concurența

Concurența corectă creează o piață prosperă. Ea asigură pentru clienții noștri produsele și serviciile cele mai bune și mai inovatoare la cele mai mici prețuri. Pentru ca Honeywell să concureze în mod legal și cu integritate, trebuie să respectăm legile privind concurența în vigoare în țările în care ne desfășurăm activitatea. Dacă legile privind concurența se aplică pentru activitatea specifică postului dumneavoastră, trebuie să le cunoașteți și să le respectați permanent.

Legile privind concurența sunt adesea complexe și în general interzic discuții cu competitorii pe subiecte care ar putea restricționa comerțul. Aceste subiecte includ (dar nu se limitează la) fixarea prețurilor, fraudarea licitațiilor sau împărțirea sau alocarea

piețelor, teritoriilor sau clienților. Nu trebuie să discutați pe aceste teme cu un competitor, iar dacă un competitor încearcă să discute despre acestea cu dumneavoastră, trebuie să încheiați imediat conversația. Apoi trebuie să raportați incidentul supervisorului local, care va colabora cu dumneavoastră după ce s-a consultat cu Departamentul juridic. Dacă participați la o întâlnire a unei asociații comerciale sau, de exemplu, la un eveniment social, procedați cu atenție deosebită în timpul discuțiilor cu competitorii.

În plus, legile privind concurența interzic acordurile formale sau informale cu furnizorii, distribuitorii sau clienții care ar putea duce la restricționarea concurenței. Aceste acorduri pot include vânzarea condiționată a produselor, fixarea prețurilor de revânzare sau refuzul de a vinde anumitor clienți sau de a cumpăra de la anumiți furnizori.

În cele din urmă, legislația din domeniul concurenței interzice acordurile directe sau indirecte, formale sau informale între companii în scopul limitării salariilor sau beneficiilor

angajaților. Prin urmare, trebuie să manifestăm prudență și să nu partajăm informații privind compensațiile cu alte companii cu care concurăm pentru talente. În mod asemănător, putem să nu cădem de acord cu alte companii să nu solicităm sau să nu angajăm angajați din aceste companii. Dacă nu sunteți sigur cu privire la legalitatea partajării de astfel de informații sau cu acordurile de nerecrutare, consultați departamentul Juridic.

Prin munca noastră, este posibil să obținem informații despre competitori de la clienții noștri sau din alte surse publice. Trebuie să manipulăm aceste informații cu atenție deosebită, în conformitate cu politica Honeywell.

Rețineți faptul că încălcarea acestor legi poate atrage consecințe grave atât asupra indivizilor implicați, cât și a Companiei.

Pentru mai multe informații, consultați *Politica noastră privind conformitatea antitrust*. Dacă aveți întrebări suplimentare, cereți îndrumări Departamentului juridic înainte de a acționa.

Î: Thomas are o colaborare strânsă cu distribuitori terți care se ocupă cu revânzarea de produse Honeywell. O companie interesată să distribuie produse Honeywell îl abordează pe Thomas și se oferă să achite taxa de școlarizare a fiicei sale la o școală privată, în schimbul dreptului exclusiv de a revinde produsele Honeywell într-o anumită regiune de vânzări. Cum trebuie să reacționeze Thomas?

R: Thomas trebuie să pună capăt imediat discuției și să raporteze problema Departamentului juridic. Honeywell nu va tolera solicitarea sau primirea de plăți inadecvate în schimbul acordării contractelor.

Î: Charlene este preocupată de faptul că Honeywell ar putea pierde un contract important dacă nu oferă mită unui funcționar local. Cum trebuie să reacționeze Charlene?

R: Charlene nu trebuie să plătească mită sau să întreprindă acțiuni care ar putea da impresia că Honeywell va trece cu vederea plata mitei pentru a câștiga

un contract. Niciun contract nu merită să încalcăm legea sau standardele noastre de integritate în afaceri. Dauna adusă pe termen lung reputației și credibilității Honeywell depășește avantajul pe termen scurt de a câștiga un contract.

Î: Geri și Carol lucrează împreună în cadrul grupului de achiziții al Honeywell. Carol aude neintenționat o conversație telefonică între Geri și un posibil furnizor al Honeywell. În timpul conversației devine clar faptul că Geri intenționează să acorde un contract important acestui furnizor, chiar dacă propunerea furnizorului nu aduce Companiei Honeywell cea mai bună valoare totală. De asemenea, devine clar faptul că ea va primi o sumă mare de bani în schimb. Cum trebuie să reacționeze Carol?

R: Carol trebuie să raporteze imediat Departamentului juridic ceea ce a auzit. S-ar părea că Geri acceptă mită din partea acestui furnizor, ceea ce este ilegal și poate avea consecințe grave pentru persoanele implicate, furnizor și Honeywell.

Î: Jerome ar dori să desemneze pe Sales Rep Co ca reprezentant de vânzări pentru a ajuta Honeywell să câștige proiecte în industria petrolului și gazelor naturale într-un teritoriu nou. La o întâlnire cu proprietarul Sales Rep Co, Jerome a aflat că acesta este, de asemenea, membru în consiliul de administrație al companiei de stat pentru petrol și gaze naturale, potențialul sau client principal. Jerome crede că acest lucru este grozav pentru Honeywell, pentru că ar avea acces liber la toate nivelurile clientului. Există vreun motiv de îngrijorare pentru Jerome în această situație?

R: Jerome ar trebui să fie îngrijorat de conflictul de interese legat de suprapunerea atribuțiilor oficiale ale reprezentantului de vânzări și cu obligațiile față de Honeywell. Jerome ar trebui să informeze Departamentul de conformitate și integritate globală cu privire la această problemă cât mai curând posibil înainte de a întreprinde pași suplimentari.

Î: David a câștigat un proiect pentru un client din administrația publică. Reprezentantul clientului public i-a cerut lui David să apeleze la un anumit subcontractant și i-a furnizat datele de contact. David s-a întâlnit cu respectivul subcontractant și a descoperit că nu dispun de capacitățile sau forța de muncă adecvată pentru a presta serviciile. De asemenea, a aflat că proprietarul subcontractantului era vărul clientului guvernamental cu care s-a întâlnit. Cum trebuie să reacționeze David?

R: David ar trebui să informeze Departamentul de conformitate și integritate globală cu privire la aceste probleme. Există mai multe semnale de alarmă cu privire la lipsa de competență și forța de muncă a subcontractantului, precum și posibila implicarea a autorităților, care ar putea indica un comportament neetic și ilegal din partea subcontractantului și a reprezentantului clientului public. Întrucât Honeywell poate fi răspunzătoare pentru faptele terților care o reprezintă, Honeywell va trebui să investigheze dacă există un conflict de interese sau riscuri de corupție înainte de a angaja acest subcontractant.



Respectarea unor proceduri de facturare corectă

Reputația noastră pe piață este un atu esențial al Companiei. Din acest motiv, reflectăm corect pe toate facturile emise clienților prețul sau costul de vânzare al bunurilor sau serviciilor vândute și alte condiții de vânzare. Fiecare dintre noi are responsabilitatea de a păstra înregistrări corecte și complete pentru a permite Honeywell să își

respecte acest angajament. Nu falsificați niciodată o înregistrare (cartelă de pontaj, raport de cheltuieli, cifre de vânzări, înregistrări privind testele sau calitatea sau orice alt tip de înregistrare creat în timpul activității dumneavoastră în cadrul Companiei) și nu efectuați intrări false sau nesincere în registrele sau înregistrările Honeywell.

Respectarea proprietăților clienților

Uneori, clienții noștri pot partaja informații confidențiale pentru ca noi să le putem oferi produse și servicii. Este responsabilitatea noastră să utilizăm, să stocăm și să protejăm cu atenție aceste informații, în conformitate cu toate legile în vigoare. Fiecare dintre noi trebuie să ia măsurile necesare pentru a proteja aceste informații și pentru a se asigura că sunt folosite doar în scopuri de afaceri autorizate.

Interacțiunea cu clienții guvernamentali

Pentru unii dintre noi, munca noastră presupune contracte cu entități guvernamentale, inclusiv cu companii deținute sau controlate de guvern. În aceste situații, avem obligația de a cunoaște și de a respecta politicile în vigoare ale Companiei și legile, regulile și reglementările stabilite care ne controlează interacțiunile cu clienții guvernamentali. Este important de reținut că aceste reguli pot fi mai stricte și mai complexe decât cele care ne controlează tranzacțiile cu clienții comerciali.

Trebuie să dăm întotdeauna dovadă de onestitate și integritate atunci când încercăm să obținem contracte guvernamentale. Acest lucru înseamnă, în parte, că:

- Nu putem întreprinde acțiuni care ar oferi Companiei Honeywell un avantaj competitiv necinstit, cum ar fi obținerea sau folosirea informațiilor sensibile despre aprovizionare.
- Toate descrierile pe care le facem, inclusiv prețurile și ofertele, trebuie să fie corecte și complete.
- Nu trebuie niciodată să oferim, să promitem sau să dăruim unui posibil client guvernamental orice formă de mită sau de plată ilegală și nici să o solicităm sau să o acceptăm din partea acestuia.
- Nu trebuie niciodată să solicităm sau să acceptăm orice formă de mită sau de cadou din partea unui furnizor în schimbul tratamentului favorabil în acordarea sau executarea unui contract guvernamental.

Î: Alejandro are o prietenă bună care lucrează pentru un competitor al Honeywell. Într-o după-amiază, în timpul mesei de prânz, prietena lui îi dezvăluie intenția companiei sale de a crește prețurile produselor aflate în competiție directă cu cele ale Honeywell. Alejandro nu îi oferă nici un răspuns, dar simte că aceste informații ar putea fi importante pentru deciziile viitoare de afaceri ale Honeywell. Cum trebuie să reacționeze?

Î: Alejandro trebuie să pună capăt imediat conversației și să înainteze Departamentului juridic un rezumat în scris al incidentului. Implicarea în discuții și luarea de măsuri pe baza informațiilor nepublice, cum ar fi stabilirea prețurilor, pot crea impresia de colaborare ilegală între Honeywell și un competitor, ceea ce ar putea avea consecințe grave pentru ambele companii și pentru persoanele implicate.

- Trebuie să ne asigurăm că folosim doar consultanți, agenți de vânzări sau alți antreprenori independenți de servicii profesionale cu o reputație bună, pentru scopuri legale.

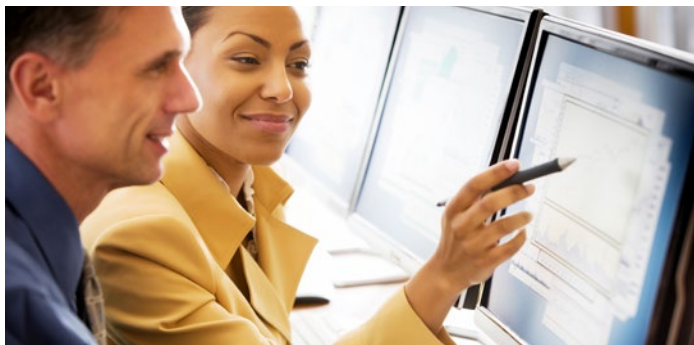
Pentru mai multe informații, consultați secțiunea „Fără mită comercială și fără plăți inadecvate către funcționarii guvernamentali” a Codului nostru și *Eticheta în afaceri pentru S.U.A., Politica despre funcționari guvernamentali, relații guvernamentale și anticorupție*.

Toate declarațiile și înregistrările pe care le furnizăm clienților guvernamentali (inclusiv rapoarte privind dotările, calitatea și datele despre costuri și stabilirea prețurilor) trebuie să fie corecte. Trebuie să înregistrăm timpul în mod corect, să identificăm și să alocăm timpul nostru numai pentru proiecte la care lucrăm. În plus, trebuie să avem grijă să evităm să percepem prețuri greșite. Trebuie să respectăm toți termenii contractuali și este interzis să folosim proprietățile, echipamentele sau rezervele guvernamentale într-un mod necorespunzător cu legislația în vigoare sau cu acordurile contractuale.

Trebuie să respectăm toate regulile și reglementările în vigoare, care controlează modul în care implicăm foștii sau actualii angajați guvernamentali în discuții despre potențiale oportunități de angajare în cadrul Honeywell. Fiecare dintre noi este responsabil de evitarea acestor tipuri de conflicte de interese. Contactarea sau implicarea în discuții legate de angajare a foștilor sau actualilor angajați guvernamentali se supune unor reguli și proceduri unice. Aceste reguli pot restricționa și munca pe care foștii angajați guvernamentali o efectuează în numele Companiei noastre.

Consultați *Politica noastră privind angajarea foștilor angajați guvernamentali*.

De asemenea, se așteaptă din partea noastră să protejăm informațiile confidențiale și alte informații sensibile pe care le obținem în legătură cu munca pe care o efectuăm pentru clienții noștri guvernamentali. Conform cerințelor termenilor contractelor noastre guvernamentale și ale altor reglementări în vigoare, vom divulga aceste informații exclusiv persoanelor care au o necesitate de afaceri de a le cunoaște și care au obținut autorizații guvernamentale corespunzătoare sau alte aprobări. Nu trebuie să partajăm, să distribuim sau să divulgăm informații guvernamentale confidențiale sau sensibile, într-un mod care ar încălca termenii contractelor noastre guvernamentale.





O SINGURĂ ENTITATE HONEYWELL CUM NE TRATĂM FURNIZORII

Furnizorii Honeywell sunt partenerii noștri în încercarea noastră continuă de a obține satisfacția clienților. Valoarea ridicată a materialelor, produselor și serviciilor pe care aceștia le furnizează sunt legate direct de calitatea, fiabilitatea, valoarea și livrarea promptă a produselor Honeywell către clienții noștri.

Dorința de a stabili relații pe termen lung cu furnizorii

Împreună, depunem eforturi pentru a construi relații pe termen lung cu furnizorii noștri. În alegerea furnizorilor folosim doar criterii legitime, legate de afaceri. Compania noastră va încheia acorduri de reprezentare sau de furnizare doar cu companii despre care se crede că au un istoric verificat și un angajament față de integritate. În plus, nu profităm niciodată în mod necinstit de furnizorii noștri prin abuzul de informații confidențiale, prin denaturarea faptelor esențiale sau prin alte practici comerciale necinstite.

În cadrul Honeywell, permitem furnizorilor să concureze cinstit prin calitatea produselor și serviciilor lor. Nu vom fi influențați de cadouri sau de servicii de orice tip din partea furnizorilor noștri sau a potențialilor furnizori. O masă ocazională sau o formă de divertisment în desfășurarea normală a relațiilor de afaceri poate fi permisă atât timp cât:

- Reprezentantul furnizorului este prezent.
- Forma de ospitalitate nu este exagerată sau de natură neobișnuită.
- Forma de ospitalitate respectă legile în vigoare și nu este interzisă în alt fel de acest Cod.

În plus, atunci când este posibil, ospitalitatea trebuie răsplătită în mod asemănător.

Pentru mai multe informații, consultați secțiunile „Cadouri și divertisment de afaceri” și „Interacțiunea cu clienții guvernamentali” ale Codului nostru.

Protejarea activelor furnizorilor

Tratăm informațiile confidențiale ale furnizorilor cu aceeași grijă cu care tratăm informațiile confidențiale ale Honeywell. Nu vom reproduce aplicații software oferite de un furnizor și nu le vom încorpora în propriile aplicații software dezvoltate intern, decât dacă acest lucru ne este permis în mod expres prin licență.





O SINGURĂ ENTITATE HONEYWELL CUM NE TRATĂM ACȚIONARI

În cadrul Honeywell, depunem eforturi în fiecare zi să creăm valoare pentru acționarii care au avut încredere în Compania noastră și în fiecare dintre noi. Pentru a atinge acest obiectiv și a crea oportunități de dezvoltare pentru acționarii noștri, trebuie să facem afaceri în mod transparent și integru.

Registre și înregistrări oneste și corecte

Acționarii noștri se bazează pe noi pentru menținerea unor registre și înregistrări corecte și complete. Aceste documente formează baza tuturor dezvăluirilor și materialelor noastre publice, care au ca scop oferirea unei imagini corecte cu privire la operațiile și la situația financiară a Companiei pentru acționari și public. În plus, Honeywell folosește aceste documente pentru a analiza operațiile Companiei și pentru a lua decizii importante de afaceri.

Avem datoria și obligația legală de a ne asigura că informațiile care se regăsesc în toate înregistrările Companiei sunt complete, corecte și inteligibile. Acestea includ (fără a se limita la) toate informațiile pe care le furnizăm în următoarele tipuri de înregistrări:

- Registre contabile și financiare
- Stat de plată
- Cartele de pontaj și sisteme de înregistrare a timpului
- Rapoarte privind deplasările și cheltuielile
- Înregistrări privind măsurătorile, testarea și performanța produselor

- Înregistrări privind clienții și furnizorii
- Înregistrări privind proiectarea
- Declarații și registre privind exporturile și importurile
- Înregistrări contabile ale proiectului

Registrele și înregistrările oneste și corecte joacă un rol important pentru reputația Companiei. Prin urmare, nu trebuie **niciodată** să realizăm o descriere falsă în documentele Companiei.

Tranzacțiile Companiei vor fi executate doar în conformitate cu autorizațiile generale sau specifice ale conducerii. Consultați *Politica privind delegarea autorității* și *Plan de aprobări executive* pentru mai multe informații.

Divulgarea informațiilor financiare și fraudă

Angajații cu responsabilități financiare și contabile au datoria specială de a se asigura de faptul că declarațiile financiare ale Companiei sunt autentice și corecte. Deoarece Honeywell este o companie publică din S.U.A., este necesar să trimitem diferite rapoarte financiare și alte materiale

Î. **Diego este inginer și lucrează la un proiect pentru un contract guvernamental. Costurile proiectului sunt monitorizate îndeaproape, așa că solicită aprobare din partea managerului său pentru foile de pontaj săptămânal. În această săptămână, managerul său este plecat în concediu. Poate Diego să aprobe foile de pontaj în numele managerului său, deoarece este convins că timpii înregistrați sunt corecți?**

R: Nu. Aprobarea propriilor fișe de lucru nu reprezintă doar un conflict de segregare a obligațiilor, ci și pune în pericol controalele de management care asigură respectarea legilor, reglementărilor și dispozițiilor contractuale aplicabile. Prin urmare, Diego nu are voie să își aprobe propriile foi de pontaj, chiar dacă este sigur că sunt corecte. Managerul său ar trebui să asigure delegarea adecvată a îndatoririlor sale legate de aprobare. Configurarea inițială a sistemului IT ar trebui, de asemenea, să ia în considerare conflictele de segregare a obligațiilor și să asigure existența unor controale adecvate pentru revizuire și aprobare.

Î. Sandra se află într-o călătorie de afaceri cu Ron, managerul ei. După o întâlnire, Sandra și Ron ies la cină. Odată ce primesc nota de plată, Ron se oferă să plătească pentru amândoi. Este corect ca Ron să plătească pentru ambele meniuri?

R: Da! La mesele în interes de afaceri, angajatul cu cel mai înalt nivel ierarhic ar trebui să plătească. Este important să includeți în raportul de cheltuieli corespunzător numele tuturor participanților la masă.

Î. Sofia și Ron sunt manageri de cont și se luptă pentru a atinge cifrele trimestriale vizate. Urmează să primească niște comenzi, dar clientul nu este încă pregătit pentru expediere. Pot Sofia și Ron să îi factureze clientului și să rețină transportul către client până când acesta este gata să îl primească?

R: Nu, nu în acest caz. Situațiile în care Honeywell recunoaște veniturile din vânzări, dar produsul rămâne în posesia fizică a Honeywell, se numește „facturare și reținere”. Există motive

legitime pentru „facturarea și reținerea” unor tranzacții, dar în acest caz Sofia și Ron intenționează facturarea clientului fără livrare pentru a umfla veniturile și, prin urmare, această acțiune este inadecvată.



autorităților de reglementare din S.U.A. Este esențial ca aceste documente să fie corecte și trimise la timp. Prin urmare, dacă aveți responsabilități corespunzătoare, trebuie să respectați cerințele legale și normative care reglementează aceste rapoarte. De asemenea, trebuie să cunoașteți și să respectați controalele interne Honeywell care reglementează aceleași rapoarte. Înregistrările sau rapoartele inexacte, incomplete sau neefectuate la timp pot atrage răspunderea juridică a persoanelor implicate.

Persoanele despre care se descoperă că au fost implicate în acțiuni de fraudă financiară vor fi supuse acțiunilor disciplinare și pot atrage asupra lor răspundere civilă și penală semnificativă. Trebuie să raportați imediat orice neregularități de contabilitate sau de audit suspectate. Honeywell nu va tolera nicio formă de represalii împotriva dumneavoastră pentru dezvăluirea cu bună credință a problemelor contabile sau financiare îndoielnice sau necorespunzătoare.

Audituri și investigații

Cu toții avem responsabilitatea de a fi cooperanți în timpul auditurilor și investigațiilor externe și interne. Acest lucru înseamnă că trebuie să furnizăm auditorilor și anchetatorilor informațiile pe care au dreptul să le afle și să păstrăm confidențialitatea investigației. În plus, este interzis să intervenim sau să influențăm în mod necorespunzător analiza acestora. Refuzul sau incapacitatea de a coopera pe

deplin cu o investigație internă a Honeywell sau a autorităților guvernamentale sau nereușita de a fi pe deplin sincer atunci când furnizați dovezi sau mărturii în cadrul unei astfel de investigații, pot conduce la măsuri disciplinare până la și, inclusiv, reziliere. Dacă aveți întrebări cu privire la tipurile de informații pe care un auditor sau un anchetator le poate solicita și are dreptul să le obțină, consultați Departamentul juridic sau Departamentul de Audit al Companiei. Dacă are loc



o investigație guvernamentală, conducerea trebuie să contacteze Departamentul juridic imediat ce este posibil înainte de a acționa.

Gestionarea înregistrărilor

Este responsabilitatea noastră comună să păstrăm înregistrările de afaceri Honeywell atât timp cât este necesar pentru scopuri de afaceri sau pentru un timp mai îndelungat, dacă acest lucru este cerut de legislație, standardele fiscale, normative sau de alt tip. În plus, trebuie să știm când și cum să distrugem aceste înregistrări de afaceri. Respectați toate regulile precizate de politica privind *gestionarea înregistrărilor*. Politica privind *gestionarea înregistrărilor* include Planul de păstrare a înregistrărilor, care oferă îndrumări cu privire la intervalul de timp de păstrare a diferitelor înregistrări. Honeywell încurajează angajații să își revizuiască în mod regulat înregistrările și să elimine documentele vechi în conformitate cu *Politica privind gestionarea înregistrărilor*.

Dacă știți că documentele pe care le controlați pot fi relevante în cadrul unui proces sau al unei anchete guvernamentale,

nu le modificați, ascundeți sau distrugeți. În unele cazuri, Departamentul juridic vă poate da instrucțiuni să păstrați anumite documente care altfel ar putea

fi distruse conform *Politicii Honeywell privind gestionarea înregistrărilor*. În acest situații, trebuie să urmați instrucțiunile Departamentului juridic.



Solicitări de informații din partea mass-media și a analiștilor

Depunem toate eforturile pentru a furniza informații clare și corecte pentru mass-media, analiștii financiari și publicul general. Acest lucru ne ajută să ne păstrăm integritatea în relațiile noastre cu părțile interesate externe, iar prin aceasta se consolidează reputația companiei noastre. Deoarece informațiile exacte sunt atât de importante, numai anumite persoane pot comunica cu mass-media, cu analiștii financiari și cu membrii comunității investitorilor. Dacă primiți o solicitare de informații din partea mass-media, înaintați-o Departamentului de comunicare al Companiei. Dacă primiți o solicitare de informații din partea unui analist financiar sau a unui membru al comunității investitorilor, înaintați-o Departamentului de relații cu investitorii.

Consultați *Politica noastră privind comunicațiile externe* pentru mai multe informații.



O SINGURĂ ENTITATE HONEYWELL CUM NE TRĂTĂM COMUNITĂȚILE ȘI LUMEA ÎN CĂRE TRĂIM

Pentru a ne putea dezvolta în calitate de Companie, trebuie să ne străduim să avem un impact pozitiv asupra comunităților care ne susțin. Trebuie să depunem eforturi pentru a respecta și proteja nu doar comunitățile în care trăim și lucrăm, ci și planeta și locuitorii săi.



Protecția mediului

Suntem dedicați sănătății, siguranței și mediului, precum și considerentelor sociale din comunitățile în care ne desfășurăm activitatea. Ca parte a acestui angajament:

- Reducem la minimum amprenta operațiilor noastre asupra mediului prin prevenirea îmbolnăvirilor, rănilor și a poluării.
- Protejăm resursele naturale, asigurăm sănătatea lucrătorilor și sănătatea publică, respectiv, promovăm și dezvoltăm în mod activ oportunități de extindere a sustenabilității prin inovare, inclusiv prin creșterea eficienței consumului de combustibil, creșterea siguranței și reducerea emisiilor de poluanți nocivi.
- Ne angajăm să susținem conformitatea cu cerințele legale și cu cerințele privind sănătatea, siguranța și mediul din toate locurile în care activăm.
- Angajamentul nostru față de sănătate, siguranță și mediu este un aspect fundamental în proiectarea produselor, proceselor și serviciilor noastre

și în managementul ciclului de viață al produselor noastre.

- Sistemele noastre de management aplică un standard global care asigură atât protecția sănătății indivizilor, cât și a mediului în timpul situațiilor normale și de urgență.
- Identificăm, controlăm și ne străduim să reducem emisiile, deșeurile și utilizarea ineficientă a resurselor și a energiei.
- Suntem deschiși față de părțile interesate și depunem eforturi în cadrul comunităților noastre pentru a promova legi, reglementări și practici care să protejeze publicul.
- Respectăm standardele stricte ale Companiei noastre în situațiile în care legile locale sunt mai puțin constrângătoare.
- Conducerea de rang superior și angajații individuali sunt responsabili pentru rolul lor în îndeplinirea angajamentelor noastre.
- Măsurăm și analizăm periodic progresul și depunem eforturi pentru a determina îmbunătățirea continuă.

Dacă aveți preocupări legate de sănătate, siguranță sau mediu la locul de muncă, contactați supervisorul local, un membru al funcției Sănătate, siguranță și mediu, sau accesați site-ul web HSE .

Respectarea drepturilor omului

Codul nostru, alături de alte politici Honeywell, stabilește practici și standarde care vizează o gamă largă de drepturi ale omului și probleme la locul de muncă. Honeywell respectă și prețuiește diversitatea provenită din medii diferite, experiențe și idei variate. Împreună, ne asigurăm unii altora un mediu de lucru divers și inclusiv, care promovează respectul pentru toți colaboratorii și partenerii de afaceri. Pentru mai multe informații, consultați secțiunea intitulată „Respectul reciproc și promovarea unui loc de muncă pozitiv”.

Compania noastră nu trece cu vederea și nu utilizează exploatarea prin muncă a copiilor. În cadrul Honeywell, nu angajăm persoane cu vârstă sub șaisprezece ani, chiar dacă legea autorizează acest lucru. Dacă

legislația locală este mai strictă decât politica Honeywell, vom respecta legislația respectivă. În plus, nu vom apela niciodată la muncă forțată, contracte de ucenicie sau muncă involuntară în niciuna dintre operațiunile noastre și nu vom tolera exploatarea copiilor, pedeapsa fizică sau abuzul. Ca parte a angajamentului nostru față de comunitățile noastre și lumea noastră, Honeywell nu va tolera niciun fel de trafic de persoane sau muncă forțată de altă natură. De asemenea, niciodată nu vom face afaceri cu niciun terț (cum ar fi agenți sau furnizori) care este implicat în traficul de persoane sau în munca forțată. Honeywell a adoptat Codul de conduită pentru furnizori, care stabilește în mod clar expectanțele de la furnizori, pentru a se asigura că aceștia își tratează angajații cu demnitate și respect.

Realizarea contribuțiilor politice și caritabile

Compania noastră înțelege modalitățile multiple în care procesul politic ne îmbogățește comunitățile. Libertatea opiniilor și a conștiinței sunt drepturi fundamentale. Suntem liberi să

ne comunicăm opiniile verbal, în scris sau în formă grafică fără a fi sub amenințarea cenzurii. Totuși, trebuie să participăm la activități de acest tip în timpul liber, pe cheltuiala proprie și să ne asigurăm că activitățile noastre nu contravin Codului.

Este interzisă utilizarea proprietăților Honeywell pentru activități politice personale. În plus, este interzisă implicarea în activități politice în numele Honeywell, cu excepția cazurilor când suntem autorizați de funcția Relații guvernamentale. Nu vă constrângeți niciodată colaboratorii, în special pe cei cu care aveți o relație de raportare, să vă susțină cauzele individuale.

În calitate de cetățeni interesați, angajații Honeywell sunt liberi să susțină prin contribuții personale candidații doriți. Angajații care sunt cetățeni ai S.U.A. sau rezidenți permanenți în S.U.A. sunt eligibili pentru a face parte din Comitetul de Acțiune Politică Internațională al Honeywell (HIPAC), cu condiția să îndeplinească anumite cerințe legale. Pentru a stabili dacă sunteți eligibili pentru a face parte din HIPAC, consultați biroul de relații guvernamentale

sau consilierul general al unității dumneavoastră comerciale.

Activitățile de lobby sunt reglementate în detaliu. Prin urmare, nu putem intra în contact cu funcționari guvernamentali în încercarea de a influența legislația, reglementările, politicile sau alte acțiuni guvernamentale în numele Honeywell fără autorizare din partea funcției Relații guvernamentale. Pentru mai multe informații, consultați politica *Relații guvernamentale*.

Honeywell se angajează să susțină responsabilitatea socială în fiecare etapă a activităților Companiei. Adesea, Compania noastră va susține activități caritabile în cadrul comunităților locale. Honeywell se poate implica în aceste activități caritabile atât timp cât atât actul caritabil, cât și activitatea au fost aprobate de conducere, de Departamentul juridic sau de Honeywell Hometown Solutions.

Este interzis să trimiteți mesaje de e-mail în încercarea de a strânge bani pentru un act caritabil neaprobat sau pentru orice altă acțiune de strângere de fonduri în rețeaua Honeywell.

În plus, este interzis să folosiți activele Honeywell, inclusiv timpul Companiei, pentru obiective caritabile personale.

Conformitatea cu controalele comerciale internaționale

Honeywell se angajează să respecte toate legile comerciale în vigoare. Printre acestea se numără legile privind controlul exporturilor și importurilor, precum și reglementările în vigoare în țările în care Compania întreprinde afaceri.

Legile privind controlul exporturilor reglementează transferul de produse, servicii și tehnologii către o altă țară. Rețineți că aceste controale la export reglementează multe tipuri de schimburi de informații în afara granițelor țării, inclusiv transferurile de mesaje de e-mail și accesul prin Web la diferite servere care ar putea conține date tehnice controlate la export. S.U.A. reglementează, de asemenea, transferul anumitor date tehnice controlate la export către persoane care nu sunt cetățeni ai S.U.A., aflate în Statele Unite.

Legile și reglementările privind importurile controlează importul de produse. Aceste legi asigură exclusiv accesul produselor admisibile în țara importatoare și achitarea unor taxe cu valoare corespunzătoare pentru produsele respective. Printre altele, Honeywell trebuie să păstreze informații corecte despre mărfuri/ nomenclatură, valoarea comercială și țara de origine a tuturor produselor importate.

Pe măsură ce Honeywell continuă să se extindă la nivel global, angajații care se ocupă

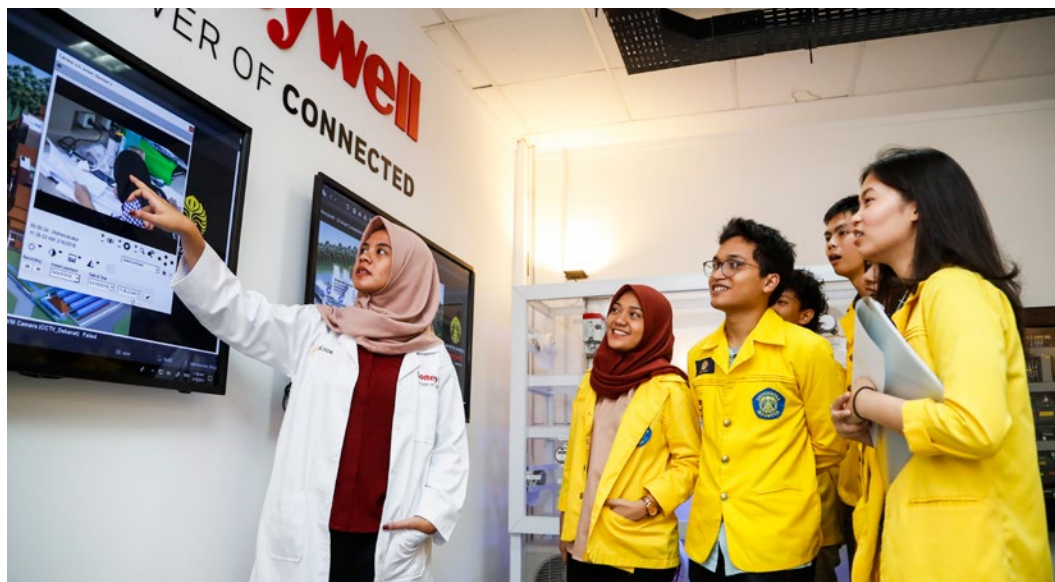


de importul bunurilor și de articolele, tehnologiile și serviciile controlate la export au obligația de a înțelege și de a respecta reglementările în vigoare. Sunt incluse legile privind importurile și exporturile, planurile de control ale tehnologiilor, condițiile și prevederile pentru autorizările licențelor de export care se pot aplica pentru activitatea sau unitatea lor și politica Honeywell privind *conformitatea în afaceri comerciale internaționale*.

Derogări de la Cod

În situații foarte limitate, Honeywell poate considera adecvat să se abată de la o prevedere a Codului nostru. Aprobarea oricărei acțiuni care contravine Codului trebuie să fie obținută în avans și poate fi acordată doar de Directorul general executiv, vicepreședintele senior sau de Consilierul general Honeywell. Toate derogările pentru membri ai Consiliului de directori sau pentru directori executivi ai

Honeywell necesită aprobarea anterioară din partea Consiliului de directori (sau a unei comisii a acestuia) și vor fi dezvăluite atunci când acest lucru este cerut de reglementări sau de lege. La aprobarea unei derogări, Consiliul sau comisia responsabilă se va asigura de existența controalelor adecvate pentru protecția Companiei și a acționarilor săi.



Honeywell International

115 Tabor Road
Morris Plains, NJ 07950
www.honeywell.com

Actualizat în Iulie 2019
© 2019 Honeywell International Inc.

Honeywell