



# CODUL DE CONDUIȚĂ ÎN AFACERI

Honeywell

# MESAJ DE LA DIRECTORUL NOSTRU EXECUTIV



Dragă Futureshaper:

La Honeywell, principiile noastre fundamentale – integritate și etică, respect la locul de muncă și incluziune și diversitate – sunt forța motrice pentru tot ceea ce facem. Codul nostru de conduită în afaceri este angajamentul companiei noastre de a respecta principiile și comportamentele Honeywell, pentru a obține succesul cu maximum de integritate. Cât timp activați în cadrul companiei noastre, Codul de conduită în afaceri este ghidul dumneavoastră pentru a ne menține integritatea și etica.

Portofoliul nostru dinamic și sistemul de operare Accelerator diferențiază Honeywell, dar succesul nostru se datorează, de fapt, loialității angajaților față de companie și angajamentului companiei de a-i ajuta să progreseze și să se dezvolte. Pentru a obține acest succes, trebuie să dăm dovadă în continuare de integritate maximă la fiecare nivel și să acționăm doar în interesul companiei noastre și al oamenilor săi. Integritatea menține credibilitatea mărcii noastre, ne susține reputația și permite ca Honeywell să progreseze și să inoveze în continuare. Aceasta este principala prioritate a unui Futureshaper Honeywell.

Citiți Codul de conduită în afaceri Honeywell pentru a afla care sunt regulile noastre și cum vă afectează acestea rolul. Dacă aveți întrebări referitoare la Cod, puteți oricând să contactați resursele menționate pentru a solicita sfaturi.

Indiferent de problemele pe care le aveți, le puteți raporta fără grijă. Honeywell nu toleră represaliile împotriva cuiva care pune întrebări sau își exprimă îngrijorările cu bună-cerință. Dacă observați că vreun coleg nu respectă Codul, ne așteptăm să raportați imediat, prin intermediul unuia dintre canalele de raportare pe care le cunoașteți.

Vă mulțumim pentru angajamentul de a susține integritatea și etica la Honeywell.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Vimal Kapur".

Vimal Kapur

# CUPRINS

<b>Honeywell – Principiile fundamentale .....</b>	<b>7</b>
Acționăm conform celor șase valori ale Honeywell.....	8
 <b>Introducere în Codul nostru .....</b>	<b>10</b>
Cine trebuie să urmeze Codul nostru .....	12
Obligațiile comune .....	12
Obligațiile suplimentare pentru manageri și supravidatori .....	12
Respectarea legii.....	13
Solicitarea sfatului și exprimarea îngrijorărilor .....	14
Honeywell nu va tolera represaliile .....	15
 <b>O singură entitate Honeywell Cum ne purtăm unii cu ceilalți.....</b>	<b>16</b>
Respectul reciproc și promovarea unui loc de muncă pozitiv.....	17
Promovarea diversității și incluziunii la locul de muncă .....	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
 <b>O singură entitate Honeywell Modul în care acționăm în interesul companiei noastre .....</b>	<b>23</b>
Evitarea conflictelor de interese.....	24
Cadouri și divertisment de afaceri.....	24
Interese financiare .....	26

Angajarea secundară.....	27
Afaceri cu prietenii și cu membrii familiei .....	27
Relații de raportare incorecte.....	28
Avantaje personale inadecvate.....	28
Oportunități în cadrul Companiei.....	29
<b>Protejarea bunurilor și informațiilor Companiei.....</b>	<b>29</b>
Proprietățile materiale ale Honeywell .....	29
Informații confidențiale Honeywell .....	29
Proprietatea intelectuală a Honeywell .....	31
Respectarea proprietății intelectuale a celorlalți.....	31
<b>Utilizarea resurselor de tehnologia informației .....</b>	<b>32</b>
Social media și site-uri de relaționare .....	34
<b>Evitarea transferului de informații privilegiate.....</b>	<b>35</b>
 <b>O singură entitate Honeywell Cum ne tratăm clienții .....</b>	<b>36</b>
Oferirea de produse și servicii de calitate.....	37
Căutarea oportunităților de afaceri în mod deschis și onest .....	37
Fără mită comercială și fără plăți inadecvate către funcționarii guvernamentali .....	38
<b>Conformitatea cu legile internaționale privind concurența .....</b>	<b>40</b>
Respectarea unor proceduri de facturare corectă.....	42
Respectarea informațiilor confidențiale ale clienților .....	42
Interacțiunea cu clienții guvernamentali .....	42
 <b>O singură entitate Honeywell Cum ne tratăm furnizorii .....</b>	<b>44</b>
Dorința de a stabili relații pe termen lung cu furnizorii .....	45
Protejarea activelor furnizorilor.....	45

<b>O singură entitate Honeywell Cum ne tratăm acționarii.....</b>	<b>46</b>
Registre și înregistrări oneste și corecte.....	47
Divulgarea informațiilor financiare și frauda.....	49
Audituri și investigații .....	49
Gestionarea înregistrărilor.....	50
Întrebări din mass-media și analiști financiari și evenimente din spațiul exterior .....	51
<b>O singură entitate Honeywell Sănătate, siguranță, și mediu.....</b>	<b>52</b>
Respectarea drepturilor omului.....	53
Realizarea contribuțiilor politice și caritabile .....	53
Conformatitatea cu controalele comerciale internaționale .....	55
Derogări de la Cod .....	56



# HONEYWELL - PRINCIPIILE FUNDAMENTALE

Honeywell le impune tuturor angajaților săi respecte pe deplin Codul de conduită în afaceri și cele trei principii fundamentale: integritate și etică, respect la locul de muncă și incluziune și diversitate. Angajamentul nostru față de aceste principii fundamentale este o condiție de bază pentru a lucra la Honeywell.



## INTEGRITATEA ȘI ETICA

Ne desfășurăm activitatea doar într-un mod corect.



## RESPECTUL LA LOCUL DE MUNCĂ

Ne tratăm unul pe altul corect și cu respect.



## INCLUZIUNEA ȘI DIVERSITATEA

Apreciem diversitatea de gândire și de experiențe.

Deși nu ne așteptăm la perfectiune din partea angajaților în privința celor șase valori fundamentale, toți trebuie să aibă un comportament respectuos, integr și etic, precum și să sprijine incluziunea și diversitatea la locul de muncă. Angajamentul nostru permanent față de principiile noastre fundamentale reprezintă un avantaj competitiv pentru Companie, iar noi ne putem mândri cu toții cu angajamentul puternic față de obținerea rezultatelor într-o manieră corespunzătoare.

## Actionăm conform celor șase valori ale Honeywell

În combinație cu obținerea rezultatelor, noile valori ale Honeywell vor arăta și mai clar ce este necesar pentru a reuși astăzi pe piață și ce este important în cultura noastră.

**INOVĂM ȘI CREĂM  
VALOARE PENTRU  
Clienți**

Privim lumea prin ochii clientului, pe plan intern și extern. Cunoaștem nevoile clientilor și ceea ce creează valoare. Gândim progresist și ne ambiționăm să rezolvăm orice problemă, oricât de dificil ar fi. Aducem rentabilitate și le oferim clientilor experiențe excepționale prin soluții inovatoare. Inovăm cu agilitate și sens.

**SPRIJINIM  
TRANSFORMAREA**

Învățăm din experiența colectivă și contribuim la aceasta. Adoptăm digitalizarea, pentru a transforma modul în care lucrăm. Simplificăm radical ceea ce este complicat. Utilizăm procese și sisteme standard pentru a crește eficiența operațională. Luăm decizii pe bază de fapte și de date. Avem curiozitatea de a testa noi moduri de acțiune, împărtășindu-le și altora cele mai bune idei.

**ÎMPREUNĂ VOM  
ÎNVINGE**

Considerăm activitățile, zonele geografice și angajații Honeywell un TOT UNITAR, deoarece împreună suntem mai puternici. Promovăm oamenii, produsele, serviciile și soluțiile noastre, astfel încât să învingem concurența. Dăm dovadă de onestitate, încredere și modestie. Ascultăm ce spun ceilalți, dar ne cunoaștem propriul potențial. Nu încetăm să credem că, împreună, putem să schimbăm lumea și să creăm un viitor mai bun pentru comunitățile noastre. #Futureshaper

## **CREĂM UN COLECTIV EXCEPȚIONAL**

Recrutăm, păstrăm și dezvoltăm angajați de înaltă calitate. Creăm un mediu de lucru pozitiv și inclusiv, în care oricine poate atinge performanțe maxime. Căutăm, oferim și acceptăm feedback, astfel încât să fim cu toții mai buni. Creăm planuri de succesiune solide. Stabilim standarde înalte pentru noi însine și pentru ceilalți. Conducem prin puterea exemplului.

## **PROMOVĂM CULTURA RESPONSABILITĂȚII**

Avem curajul de a ne asuma răspunderea pentru rezultatele obținute. Luăm inițiativa și rezolvăm problemele proactiv. Ne pasă profund de Honeywell și de rezultatele clienților, individual și ca echipă. Ne respectăm întotdeauna angajamentele. Prioritizăm și executăm disciplinat, pentru a promova o cultură a performanței. Demonstrăm voință de a acționa rapid și eficient.

## **AVEM CURAJ**

Avem curajul de a acționa atunci când știm că este corect. Ne stabilim obiective aparent imposibile și ieșim din zona noastră de confort. Repetăm, testăm, încercăm, ne asumăm riscuri. Ne asumăm răspunderea pentru propriile rezultate. Comunicăm și rezolvăm problemele deschis și direct. Luăm decizii transparent și asumându-ne riscul de a nemulțumi pe cineva.

# INTRODUCERE ÎN CODUL NOSTRU



**Ce aşteptări are Honeywell din partea fiecărui dintre noi**

Dezvoltarea Companiei noastre începe cu fiecare dintre noi – noi reprezentăm Compania și de noi depind poziția sa de lider și succesul său.

Codul de conduită în afaceri Honeywell („Codul” nostru) este conceput pentru a oferi îndrumări fiecărui dintre noi cu privire la standardele Honeywell de integritate și conformitate în toate activitățile noastre comerciale. Codul nostru este un element integral al principiilor noastre fundamentale și 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 fiecărui dintre noi și modul în care ne tratăm:





## Obligații suplimentare pentru manageri și supervisori

Managerii și supervisorii Honeywell au obligația specială de a promova o cultură a respectării principiilor noastre fundamentale. Aceasta înseamnă că managerii și supervisorii trebuie să servească drept modele de integritate și conformitate, respect la locul de muncă, incluziune și diversitate în toate interacțiunile lor. În plus, managerii și supervisorii trebuie să se asigure că cei care le raportează direct se simt confortabil în adresa întrebări și a-și exprime îngrijorările, fără a se teme de represalii, că toate preocupările sau întrebările vor fi tratate în mod responsabil 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 supervisorii 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 Comportamentele Honeywell în concordanță cu acest Cod.

### Cine trebuie să urmeze Codul nostru

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 respecte. 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 celealte 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 ai nevoie de ajutor pentru a înțelege Codul sau o anumită politică, procedură sau instrucțiune, sau modul în care acestea se aplică la nivelul responsabilităților tale, consulta oricare dintre resursele enumerate în „[Solicitarea sfatului și exprimarea îngrijorărilor](#)”.

## 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 îndoielă 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, variind adesea 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, respectă 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 aplici politica, practica sau legea cea mai strictă. Dacă aveți îndoielă 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 Honeywell Digital Workplace.

Este important să reții 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 reziliati 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 lucrezi.

## Solicitarea sfaturilor și exprimarea îngrijorărilor

Atunci când lucrezi în numele Honeywell, te poți confrunta cu situații dificile. De cele mai multe ori, bunul simț, discernământul, Codul nostru, precum și politicile și procedurile companiei vor fi suficiente pentru a te îndruma. Totuși, pot exista momente în care ai nevoie de ajutor suplimentar pentru a face alegerea corectă. În aceste cazuri, ai la dispoziție mai multe resurse. Acestea includ:

- Managerul sau supervisorul direct
- Reprezentantul de Resurse Umane
- [Reprezentanții pentru integritate și conformitate \(reprezentanții I&SI C\)](#) sau [ambasadorii 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](#)
- [ACCESS, Linia de asistență pentru integritate](#)



Linia de asistență pentru integritate ACCESS este un serviciu nonstop. 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 din Statele Unite ale Americii, iar dacă te află în afara Statelor Unite ale Americii, consultă [ACCESS – portalul liniei de asistență pentru integritate](#) pentru a vedea 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: Linia de asistență  
ACCESS 855 S.Mint Street  
Charlotte, Carolina de Nord  
28202

[access.integrity.helpline@honeywell.com](mailto:access.integrity.helpline@honeywell.com)

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

Honeywell va asigura confidențialitatea tuturor rapoartelor, în măsură în care este posibil, în conformitate cu legea, cu politica Honeywell și cu necesitatea Companiei de a conduce o anchetă amănuntită. Suspiciunile de încălcare pot fi raportate prin legitimare sau prin păstrarea anonimatului. În Europa au fost implementate procese specifice pentru respectarea regulilor care limitează raportarea sub anonimat. Poți contacta [Departamentul de integritate și conformitate](#) pentru a pune întrebări.

Toate rapoartele vor fi cercetate prompt și amănuntit, în conformitate cu legislația în vigoare și, în urma recomandării și aprobării de către Departamentul juridic, pot fi raportate autorităților corespunzătoare. Angajații au obligația de a fi cooperanți

pe parcursul investigațiilor Companiei în legătură cu posibile încălcări ale Codului sau ale politiciilor aplicabile ale Companiei. Incapacitatea de a coopera pe deplin la o investigație a Companiei sau lipsa transparenței depline atunci când furnizezi dovezi sau mărturii în cadrul unei astfel de investigații pot conduce la măsuri disciplinare, până și inclusiv la reziliere. Trebuie subliniat că vor fi luate măsuri corecte sau disciplinare adecvate pentru încălcări ale Codului ori de câte ori este necesar.

## **Honeywell nu va tolera represaliile**

Este important să te simți confortabil atunci când pui întrebări și îți exprimi 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 tale.

Dacă simți 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

SHAPING AN INCLUSIVE  
& DIVERSE FUTURE



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

**Honeywell se angajează să mențină un mediu de lucru incluziv, sigur și bazat pe respect pentru toți angajații. Honeywell manifestă toleranță zero față de hărțuirea sau discriminarea ilegală la locul de muncă. Un astfel de comportament este strict interzis. Acest angajament se aplică tuturor etapelor specifice raportului de muncă, inclusiv angajarea, promovarea, retrogradarea, transferul, disciplina, concedierea sau rezilierea, compensarea, utilizarea facilităților și selecția pentru programele de formare sau cele conexe.**

## **Respectul reciproc și promovarea unui loc de muncă pozitiv**

La Honeywell, ne angajăm să tratăm oamenii cu respect. Angajații ar trebui să poată lucra și învăță într-o atmosferă sigură și stimulativă în care se simt apreciați și acceptați. Împreună, ne propunem să oferim un mediu de lucru incluziv, care să încurajeze respectul pentru toți colegii de muncă, clienții și partenerii de afaceri și să fie lipsit de hărțuire sau comportamente personale care nu favorizează un climat de lucru productiv.

Honeywell nu va tolera comportamentele intimidante, ostile, abuzive sau ofensatoare la locul de muncă. Dacă i luat cunoștință despre sau suspectezi că s-a produs o situație de hărțuire necorespunzătoare, trebuie să raportezi situația imediat prin intermediul unuia dintre canalele descrise în „Solicitarea sfaturilor și exprimarea îngrijorărilor”.



Pentru mai multe informații, consultați [Politica privind hărțuirea la locul de muncă](#).

## **Promovarea diversității și incluziunii la locul de muncă**

De asemenea, ne angajăm să asigurăm un loc de muncă care promovează incluziunea și diversitatea. Honeywell respectă și prețuiește diversitatea provenită din medii diferite, experiențe și idei variate. 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 culuri, aduce o diversitate de idei care ne susțin mediul foarte performant.

Mediul nostru profesional este unul ce reflectă diversitatea comunităților în care ne desfășurăm activitatea. Ne angajăm să menținem un mediu de lucru plin de respect, sigur și incluziv pentru toți angajații, indiferent de gen, rasă, culoare, origine etnică, vârstă, credință religioasă, origine națională, afecțiune sau orientare sexuală, identitate de gen, invaliditate, stare civilă, stare a vechimii în muncă, cetățenie curentă sau în viitorul apropiat sau orice altă particularitate protejată prin legislație. Honeywell are toleranță zero față de discriminarea ilegală sau de comportamentul care scoate în orice alt mod în evidență

un angajat sau un grup de angajați pe baza categoriilor protejate enumerate mai sus.

Pentru mai multe informații, consultați politicile noastre privind [Oportunități egale la angajare](#), precum și [Angajații și candidații cu dizabilități](#).

## Protectia datelor cu caracter personal

Honeywell promovează un mediu de lucru și își organizează 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: 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 și identificatorii online, precum adresa IP.

Trebuie să colectăm, să accesăm, să utilizăm sau să divulgăm datele cu caracter personal

numai în scopuri comerciale adecvate. În plus, trebuie să folosim cantitatea minimă de date cu caracter personal necesare pentru îndeplinirea unei sarcini și să evităm procesarea datelor cu caracter personal dacă obiectivul urmărit poate fi atins fără procesarea datelor cu caracter personal. 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 ștergem datele cu caracter personal când nu mai sunt necesare, în conformitate cu [Politica privind gestionarea înregistrărilor](#) și trebuie să luăm măsuri pentru a proteja permanent în mod corespunzător datele cu caracter personal.

Politice, practicile și programele de formare ale Companiei sunt proiectate pentru a garanta doar

accesul personalului autorizat la datele cu caracter personal. Dacă ești de părere că datele cu caracter personal au fost supuse divulgării, utilizării, accesului, distrugerii sau procurării neautorizate, trebuie să contactezi imediat [Serviciul de confidentialitate 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 a datelor](#), [Politica privind gestionarea înregistrărilor](#), [Politica privind utilizarea acceptabilă a informațiilor](#) și [Politica privind clasificarea și gestionarea informațiilor](#).



**I: 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: Nu. Datele cu caracter personal pot fi partajate și utilizate numai în scopuri comerciale adecvate. Colectarea datelor de naștere ale colegilor și transmiterea corespondenței personale către colegi la domiciliile acestora nu se consideră a fi un scop **comercial** adecvat.

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

R: Numerele de asigurare socială și alte elemente de identificare națională constituie o categorie specială de date cu caracter personal deținute de Honeywell, numită „date de identificare sensibile”, cu un caracter strict confidențial, 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.

**I: 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?**

R: Maria trebuie să verifice dacă furnizorul este autorizat să primească aceste date pentru un scop de afaceri legitim și dacă are un contract de confidențialitate adekvat încheiat cu Honeywell. În plus, Maria nu trebuie să trimită de una singură fișierul, ci trebuie să comunice solicitarea la Serviciul de Asistență RU, deoarece doar Asistența RU este autorizată să transmită date cu caracter personal ale angajaților la nivel extern.

## **Abuzul de substanțe psiho-active**

Abuzul de substanțe psiho-active ne limitează abilitatea de a 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 te află 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**

Ne străduim să prevenim actele de violență sau amenințările cu violență la locul nostru de muncă, în conformitate cu angajamentul nostru privind sănătatea și siguranța. Persoanele care utilizează violență sau amenințările cu violență pot atrage asupra lor acțiuni disciplinare, până la desfacerea contractului de muncă, inclusiv, precum și

posibilitatea urmăririi penale. Trebuie să raportezi imediat toate amenințările și actele de violență superiorului tău, reprezentantului local de Resurse Umane sau [Departamentului de Securitate Globală](#). Dacă crezi că cineva este în pericol iminent, poți 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 activității noastre, ne protejăm oamenii și mediul, asigurăm o creștere durabilă și o productivitate accelerată, asigurăm conformitatea cu toate reglementările în vigoare și dezvoltăm tehnologii care extind durabilitatea existenței umane. Sistemul nostru de management al sănătății, siguranței și mediului (HSE) reflectă valorile noastre și ne ajută să ne îndeplinim obiectivele de afaceri. Prin adoptarea sistemului de management HSE, ne putem proteja mai bine angajații, comunitățile și mediul. Nerespectarea cu bună știință a cerințelor HSE, inclusiv obligația de a raporta incidentele care au legătură cu HSE, reprezintă o încâlcare a Codului nostru. În cazul în care considerăm că există condiții nesigure din orice punct de vedere, trebuie să suspendăm imediat lucrul. Consultă 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 suspectezi faptul că cineva încearcă să pătrundă în mod ilegal într-o unitate Honeywell, contactează [Departamentul de Securitate Globală Honeywell](#).

R: Rosalie este tehnician de teren și furnizează servicii de întreținere a echipamentelor în locațiile clientilor. În timpul unei vizite de întreținere, Rosalie este rugată să se grăbească și să omită etapa uzuală de efectuare a unei analize a pericolelor la locul de muncă. Rosalie știe că prin omiterea acestei evaluări încalcă cerințele Honeywell de identificare a pericolelor, dar clientul o roagă să se grăbească pentru a repune în funcțiune echipamentul fără întârziere. Având în vedere că a mai lucrat de multe ori în această zonă fără a întâmpina pericole, ar trebui să omită evaluarea pericolelor și să efectueze sarcinile mai repede pentru a mulțumi clientul?

R. Nu, însă există câteva măsuri pe care trebuie să le ia. Sistemul nostru de management HSEPS identifică cerințele și stabilește programe precum efectuarea unor evaluări ale pericolelor la locul de muncă pentru a identifica și a gestiona potențialele riscuri. La fel ca în cazul tuturor cerințelor Honeywell, cerințele HSE trebuie să fie îndeplinite oriunde lucrăm. Rosalie trebuie să discute cu clientul despre cerințele Honeywell, apoi trebuie să evaluateze pericolele la locul de muncă înainte de a îndeplini sarcinile sau să se opreasca din efectuarea sarcinilor și să își informeze superiorul pentru a găsi o soluție pentru client.

**I: Qiang este responsabil cu colectarea mănușilor utilizate pentru manevrarea 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 arunce mănușile folosite la manevrarea produselor chimice periculoase în acele coșuri de gunoi obișnuite?**

R. Nu, însă există câteva măsuri pe care trebuie să le ia. Ca parte a evaluării riscurilor potențiale și a cerințelor de la o instalație, sistemul de management HSE al Honeywell analizează cerințele legale aplicabile operațiunilor instalației și stabilește programe care să

asigure îndeplinirea acestor cerințe legale. Honeywell respectă toate legile, inclusiv legislația în materie de HSE; prin urmare, Qiang trebuie să continue să respecte practicile prescrise de eliminare a deșeurilor. Cu toate acestea, prin procesul de îmbunătățire continuă al unității, ar trebui să ridice problema utilizării principiilor Lean, pentru a reduce timpul de transport al mănușilor contaminate prin amplasarea containerelor adecvate de eliminare a deșeurilor mai aproape de stația lui de lucru.

**Î Henry este manager de proiect la start-upul care se ocupă de realizarea unui nou produs. Proiectul este în întârziere și echipa este încântată să accelereze ritmul și să revină la normal. În timpul unei întâlniri săptămânale de proiect, un furnizor partener menționează că s-ar putea acceleră achiziționarea și instalarea unor utilaje noi necesare în cadrul proiectului, deoarece echipamentul este conform cu legislația și nu este necesară o analiză suplimentară a siguranței. Pentru a câștiga timp și pentru a finaliza proiectul**

**la timp, ar trebui Henry să autorizeze achiziționarea unui echipament nou fără analiza HSE obligatorie?**

R. Nu, însă există câteva măsuri pe care trebuie să le ia. Henry trebuie să apeleze la un reprezentant HSE pentru a efectua o analiză a echipamentului propus, astfel încât să se asigure că acesta îndeplinește toate cerințele de conformitate aplicabile, inclusiv cerințele Honeywell. Deși furnizorul susține că echipamentul este conform, Henry are datoria de a contacta HSE pentru a fi sigur că se va efectua o analiză pentru a valida că echipamentul îndeplinește cerințele Honeywell. Omiterea analizei ar putea însemna încălcarea reglementărilor de siguranță și un potențial risc de siguranță pentru colegii de serviciu ai lui Henry.

# O SINGURĂ ENTITATE HONEYWELL

## MODUL ÎN CARE ACTIONĂM ÎN INTERESUL COMPANIEI NOASTRE



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 căror pot apărea conflicte de interes. Dacă suspectezi un conflict de interes potențial sau real, trebuie să îl raportezi imediat, vorbind cu supervisorul direct sau accesând [Portalul de semnalare a conflictelor de interes](#). 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. Schimbările 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 știi că prin acestea încalcă 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 atât 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 promovaționale 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 încalcă nicio lege, nu pot fi considerate forme de mită și nu î-ar crea dificultăți nici tie 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. Divertismentul 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 funcționari guvernamentali, ci și pentru angajații companiilor deținute sau controlate de stat. Trebuie să respectați cu strictețe aceste legi și reglementări. Nu oferi și nu accepta niciodată un element de etichetă de afaceri dacă acesta încalcă o lege sau o reglementare, creează dificultăți companiei Honeywell sau se reflectă negativ asupra reputației Companiei. Pentru mai multe informații, consultă secțiunea „Fără mită comercială și fără plăți inadecvate către funcționari guvernamentali” din Codul nostru și politicile noastre despre [eticheta în afaceri pentru S.U.A.](#), [funcționari guvernamentali](#), [relații guvernamentale](#) și [anticorupție](#). Dacă aveți întrebări sau probleme, contactați Departamentul juridic.

I: 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, permitând 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. Divertimentul și cadourile pentru clienți trebuie discutate în prealabil cu supervisorul dumneavoastră. Supervisorul trebuie să evalueze scopul de afaceri al mesei, cadrul și costul mesei, precum și frecvența [elementelor de etichetă de afaceri pentru funcționari guvernamentali ai SUA](#) ale invitaților furnizorului de servicii.

I: 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 oferirea ospitalității doar anumitor 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 ar primi darul, așa că dorește 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 Honeywell și cu legile în vigoare. În acest caz, există restricții legale privind valoarea darurilor și a ospitalității pentru anumiți funcționari guvernamentali pe care Honeywell trebuie să le 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.

## | 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 [Departamentul de integritate și conformitate](#) pentru a stabili cel mai bun mod de acțiune.

În plus, este interzis să achiziționezi sau să menții un interes financiar semnificativ față de un client, competitor sau partener de afaceri care face afaceri sau poate face afaceri cu Honeywell, cu excepția cazului în care ai obținut aprobarea Departamentului juridic. Asigură-te permanent că poți lua decizii de afaceri în interesul Honeywell.



î: Artie a fost rugat să participe în consiliul de administrație al unei organizații locale non-profit 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 prezintă 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 sau prin intermediul portalului de semnalare a conflictelor de interese 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 secundară și serviciul în afara organizației](#).

## | Angajarea secundară

Uneori, poate doriți să vă găsiți și un alt un loc de muncă, pe lângă cel din cadrul Companiei noastre. În acest caz, trebuie să vă asigurați că orice angajare în afara Companiei nu creează un conflict de interes. Indiferent de situație, angajații noștri trebuie să trateze locul de muncă de la Honeywell ca fiind cel principal. Este interzisă utilizarea proprietăților materiale sau nemateriale ale Honeywell, inclusiv documente, active IT, dotări și proprietăți intelectuale, pentru a desfășura activități în afara Honeywell. Toate locurile de muncă secundare trebuie dezvăluite supervisorului sau comunicate prin intermediul [portalului de semnalare a conflictelor de interes](#).

Pentru mai multe informații, consultați [Politica privind angajarea secundară și serviciul în afara organizației](#).

## | Afaceri cu prietenii și cu membrii familiei

Relațiile de afaceri cu membrii familiei și cu prietenii pot duce la un conflict de interes sau la apariția unui conflict. Din acest motiv, este interzis să te implici în sau să încerci să influențezi

î: 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, astă că se întrebă dacă poate să le solicite subalternilor direcți să îl ajute la planificarea logistică 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 interes. Retineți 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.

î: 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 firma vărului său?

R: Sam trebuie să îl 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 apropiati. Firma vărului 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 pe picior de egalitate și respectă regulile normale și standard de achiziții care se aplică tuturor furnizorilor.

procesul de licitare, negociere sau contractare între tine, un membru al familiei sau un prieten apropiat și Honeywell. Această regulă se aplică și în situații indirekte 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.

## | Relații de raportare incorecte

Trebuie să evită 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, influența remunerarea sau evoluția în carieră 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.

## | Avantaje personale inadecvate

Un conflict de interes 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 interes 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 interes 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 Salmei menționează că își caută un loc de muncă. Salma îi cere vărului să candideze pe post cât de repede posibil.

R: Acest lucru ar putea crea un conflict de interes sau ar putea da naștere unui conflict de interes dacă vărul Salmei 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 de achiziții al companiei 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 interes. 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.

## | 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 inclusi membrii familiei și prietenii.



## | Protejarea bunurilor și informațiilor Companiei

### | 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 activele materiale ale Companiei împotriva furtului, deteriorării, pierderii sau utilizării greșite. Printre 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 echipașe ale Companiei, cum ar fi telefoanele sau Internetul, este uneori considerat adekvat. Totuși, trebuie să ne asigurăm că uzul personal este limitat, nu dăunează capacitatea 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 închetării contractului de muncă.

### | Informații confidențiale Honeywell

Informațiile confidențiale ale Companiei sunt încredințate fiecărui 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 divulgăte. Exemplul include 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 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 în locuri în care pot fi auzite sau văzute neintenționat de persoane care nu au nevoie să le cunoască. Printre aceste locuri se numără locațiile publice precum terminalurile de aeroporturi, trenurile și restaurantele. Sunt incluse, de asemenea, zonele deschise din cadrul Honeywell, precum toaletele și spațiile de recreere. 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. Nu avem voie să trimitem niciodată prin e-mail informațiile confidențiale Honeywell către un cont personal de e-mail și trebuie să returnăm orice informații

confidențiale Honeywell aflate în posesia noastră înainte de ultima noastră zi ca angajați.

Pentru mai multe informații, consultați [Politica privind confidențialitatea datelor](#) și [Politica privind clasificarea și gestionarea informațiilor](#).

#### 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, el trebuie să contacteze Serviciul IT pentru a obține asistență la depunerea formularului. Angajații nu trebuie să lase dispozitivele într-un vehicul nesupravegheat chiar dacă acesta este închis.

#### 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 folosească butonul „Raportează mesaj” din bara de instrumente Outlook pentru a reclama e-mailul sau, dacă acesta nu este disponibil, trebuie să transmită e-mailul respectiv ca atașare la [CIRT](#) (Echipa de intervenție în caz de incidente informatic). Din moment ce crede că sistemul ei a fost compromis, Tina ar trebui să redirectioneze incidentul răspunzând la e-mailul automat primit de la [CIRT](#) și care conține un număr de ticket.

#### Î. Wil bănuiește că un e-mail din căsuța sa poștală este de phishing. Nu știe sigur cum să procedez, așa că 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, dacă acesta nu este disponibil, trebuie să trimită acel e-mail ca atașare la [CIRT](#). Nu este nevoie să întrebați colegii sau supravidatorii, deoarece există riscul de a răspândi e-mailul accidental sau de a accesa un link sau un atașament rău intenționat.

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

## | 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 descărcați 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.



**I: 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.

**I: Troy ia cu el laptopul Honeywell în deplasările sale pentru Companie, pentru a putea profită 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 privitorii. În plus, trebuie să îți blochezi să își securizezi stația de lucru când nu o utilizați.

## **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 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, avariera, pierderea și accesul neautorizat la aceste resurse. Respectați permanent toate măsurile de securitate și controalele interne stabilite pentru resursele pe care le folosiți. Blochează-ți și securizează-ți întotdeauna stația de lucru, laptopul sau dispozitivul mobil dacă rămâne nesupravegheat într-un spațiu public sau într-un spațiu Honeywell chiar și pentru o perioadă scurtă de timp. Păziți-vă datele de acces pentru toate dispozitivele și conturile Honeywell. Nu distribuiți datele dvs. de acces niciunui agent neautorizat. Dacă un agent autorizat îți cere să îi furnizezi parola pentru a-ți oferi asistență tehnică, schimbă imediat parola după ce problema tehnică este rezolvată.

Nu uita 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 procedezi cu atenție deosebită atunci când concepi mesaje electronice sau scrisori cu antetul Companiei sau când folosești resursele Honeywell.

Dați dovadă de raționament și de integritate atunci când folosiți aceste sisteme și tehnologii. Utilizează numai sisteme, dispozitive, medii de stocare și/sau servicii aprobată pentru procesarea, stocarea sau transmiterea informațiilor Honeywell. Nu instala software neautorizat pe computerele, serverele de rețea sau alte resurse informaticе ale Honeywell fără a primi autorizație prealabilă în acest sens de la Honeywell IT. Nu te angaja în acceptarea niciunui acord de utilizare a serviciilor cloud în numele Honeywell. Nu încheia niciun acord cu terții în numele companiei Honeywell,

cum ar fi acorduri privind serviciile cloud sau pentru rata de clicuri. Nu descărca și nu transmite materiale inadecvate, explice 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 ai așteptări de confidențialitate atunci când folosești resursele Companiei, deoarece Honeywell poate monitoriza utilizarea în scop personal a resurselor Companiei. Totuși, este important de remarcat faptul că Honeywell nu va interveni în viațile noastre personale decât dacă avem un comportament interzis prin lege, 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 informațiilor](#).



**I.** 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?

R. Centrul de soluții Honeywell este un tehnician autorizat. Tammy are opțiunea de a îi furniza tehnicienului 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 tehnicienul 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 tehnicienului autorizat.

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

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. Pentru a evita potențialele amenințări cibernetice, ține minte să nu utilizezi niciodată rețele Wi-Fi publice deoarece rețelele de acest fel nu sunt protejate. Când aceste conexiuni sunt singura opțiune disponibilă, se recomandă utilizarea unei rețele VPN.

**I.** Maria lucrează la un proiect sensibil cu un furnizor terț și trebuie să îi partajeze acestuia informații sensibile pentru a finaliza acel proiect. 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 aprobată de Honeywell IT. Dacă este necesară o altă metodă, lucrați cu Honeywell IT pentru aprobarea utilizării soluției terțe. Reține că datele privind conformitatea pentru export și datele restricționate nu pot fi neverniciodată mutate printr-un serviciu de tip cloud. Contactați reprezentantul de conformitate pentru export pentru îndrumări.

## | 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 ta în cadrul Honeywell implică afișarea pe site-uri de acest tip, ca reprezentant Honeywell, trebuie să afișezi 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 postezi poate afecta negativ reputația Honeywell. Aveți grijă să ne protejați reputația în permanentă. Nu postați 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](#).

Î: Rita este încântată de posibilitatea unui nou proiect de afaceri pentru Honeywell, care ar putea crește semnificativ veniturile afacerii. Rita este doarică să își împărtășească entuziasmul și să anunțe nouitatea 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 doresc 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: As long as Carlos has Honeywell listed as his current employer and he includes a disclosure of his relationship to Honeywell on his tweet, he can share a link to the Newsroom story. 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 consideră 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 îștiințeze managerul său și echipa de comunicare, pentru a formula un răspuns.

## **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 cumpără, vinde sau deține un titlu de valoare. Printre exemplele de informații privilegiate se numără: câștiguri nefăcute publice; fuziuni, achiziții și dispoziții; rezultatul litigiilor principale; schimbări în controlul Companiei și schimbări în managementul superior sau un eveniment semnificativ de securitate cibernetică. 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 aii 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 încălcăti Politica privind transferul de informații privilegiate și legele privind titlurile de valoare:

- Nu cumpărați și nu vindeți acțiuni ale oricărei companii, inclusiv 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 vînderea de acțiuni ale oricărei companii, inclusiv Honeywell, dacă dețineți informații privilegiate importante despre compania respectivă; sau
- Nu transmite informații materiale din interior altor persoane din afara Companiei,

cu excepția cazului în care este necesar pentru activitățile comerciale ale Companiei și dacă informațiile respective sunt transmise sub protecția confidențialității.

Anumite persoane, datorită poziției lor în cadrul Companiei (inclusiv directorii, funcționari 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 deții informații privilegiate importante despre o companie (inclusiv Honeywell), poți transfera informații 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.



# O SINGURĂ ENTITATE HONEYWELL CUM NE TRATĂM CLIENTII

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 înselătoare sau frauduloase.

În plus, nu vom profita niciodată de nimeni prin practici comerciale necinistite. Aceasta înseamnă că vom avea grija să nu denaturăm calitatea, caracteristicile sau disponibilitatea produselor sau serviciilor noastre. În plus, nu vom discredită 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.

**I: 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 superiorului 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 pentru integritate ACCESS, după cum s-a precizat în „Solicitarea sfatului 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 indirekte, plăți de facilitare 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. Reține 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 participație.

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 anticorupție](#).

Pentru mai multe informații, consultați secțiunea „Cadouri și divertisment de afaceri” din Codul nostru.



**Î:** Thomas are o colaborare strânsă cu distribuitorii 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 plată mitei pentru a câștiga

un contract. Niciun contract nu merită să încălcăm 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 cu obligațiile companiei reprezentantului de vânzări față de Honeywell. Jerome ar trebui să informeze Departamentul de conformitate și integritate globală cu privire la această problemă căt mai curând posibil înainte de a întreprinde pași suplimentari.



**I:** 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 faptul potrivit căruia compania nu dispune de capacitatea sau forța de muncă adecvată pentru a presta serviciile. De asemenea, 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 forță 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 interes sau riscuri de corupție înainte de a angaja acest subcontractant.

**I:** Daniel se află la biroul pentru imigrare, așteptând să intre într-o țară, când funcționarul îi cere o „donație” pentru procesarea vizei. Daniel își amintește că a auzit de la prietenii săi că aceasta e normă în respectiva țară și că vizitatorilor li se pretinde o sumă mică pentru a accelera procesul de obținere a vizei. Daniel îi dă 5 USD funcționarului public. Acesta ia banii și îi stămpilează pașaportul. Daniel ar dori ca Honeywell să îi deconteze această taxă.

R: Plătile de facilitare sau plătile către funcționarii publici pentru a accelera aprobările guvernamentale de rutină, cum ar fi aprobările de viză, sunt interzise de Honeywell, cu excepția situației când viața angajatului este în pericol. În plus, în majoritatea țărilor, aceste comisioane sunt ilegale și constituie o încălcare a legilor anticorupție. În acest caz, nu există nicio sugestie că viața lui Daniel ar fi fost în pericol, așadar nu ar fi trebuit să plătească comisionul și, implicit, nu poate pretinde că acești bani să îi fie rambursați de Honeywell. Dacă se confruntă cu astfel de situații, angajații Honeywell ar trebui să contacteze Serviciul de securitate globală sau Departamentul juridic.

## **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 discuțiile 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 indirekte, 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 persoane din aceste companii. Dacă nu sunteți siguri 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: 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?

R: 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.

## **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 falsifică niciodată o înregistrare (cartelă de pontaj, raport de cheltuieli, cifre de vânzări, înregistrări privind testele sau calitatea sau orice alt tip de înregistrare creată în timpul activității în cadrul Companiei) și nu introduce informații false sau nesincere în registrele sau înregistrările Honeywell.

## **Respectarea informațiilor confidențiale ale 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 aprovisionare.
- 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.
- 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, consultă secțiunea „Fără mită comercială și fără plăti inadecvate către funcționari guvernamentali” din Codul nostru și politicile noastre despre [eticheta în afaceri pentru S.U.A., 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 toti termenii contractuali și este interzis să folosim proprietățile, echipamentele sau rezervele guvernamentale într-un mod necorespunzător cu legislația în vigoare sau cu acordurile contractuale.

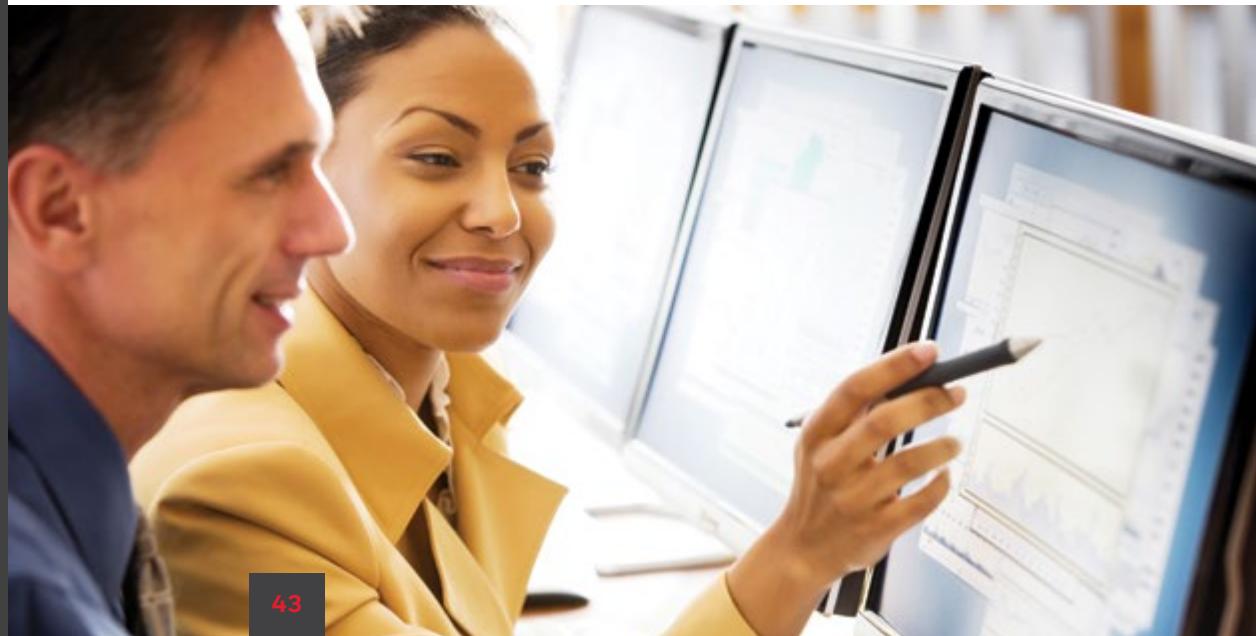
Trebuie să respectăm toate regulile și reglementările în vigoare, care controlează modul în care implicăm foștii sau actualii angajați guvernamentali în discuții despre potențiale oportunități de angajare în cadrul Honeywell. Fiecare dintre noi este responsabil de evitarea acestor tipuri de conflicte de interes.

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.

Consultă [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 guvernamentalni. 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 ENITATE HONEYWELL CUM NE TRATĂM FURNIZORII



Furnizorii Honeywell sunt partenerii noștri în încercarea noastră continuă de a obține satisfacția clientilor. 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 necinstitute.

În cadrul Honeywell, permitem furnizorilor să concureze cinstiți 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.

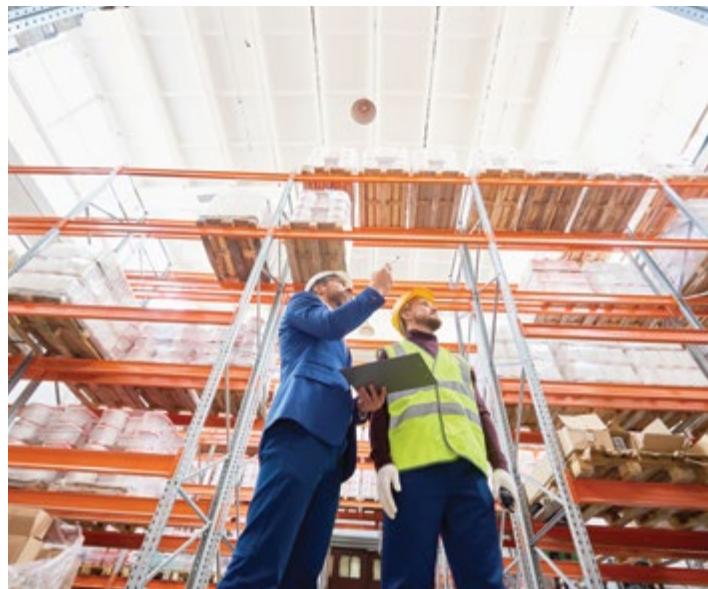
- Forma de ospitalitate respectă legile în vigoare și nu este interzisă în alt fel de acest Cod.

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 guvernamentalni” 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 ENITATE HONEYWELL CUM NE TRATĂM ACȚIONARII



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 valoare pentru acționarii noștri, trebuie să facem afaceri în mod transparent și integrul.

## Registre și înregistrări oneste și corecte

ACTIONARII NOȘTRI SE BASEAZĂ 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 ÎNREGISTRĂRIILE 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 clientii și furnizorii
- Înregistrări privind proiectarea
- Declarații și registre privind exporturile și importurile
- Înregistrări contabile ale proiectului

REGISTRELE ȘI ÎNREGISTRĂRIILE ONESTE ȘI CORECTE JOACĂ UN ROL IMPORTANT PENTRU REPUTAȚIA COMPANIEI. PRIN URMARE, NU TREBUIE **NICIODATĂ** SĂ REALIZĂM O DESCRIERE FALSEĂ ÎN ORICARE DINTRU DOCUMENTELE COMPANIEI.

TRANZACȚIILE COMPANIEI VOR FI EXECUȚATE DOAR ÎN CONFORMITATE CU AUTORIZAȚIILE GENERALE SAU SPECIFICE AL CONDUCERII. CONSULTAȚI [POLITICA PRIVIND DELEGAREA AUTORITĂȚII ȘI PLANUL DE APROBĂRI EXECUTIVE](#) PENTRU MAI MULTE INFORMAȚII.

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 înregistrări 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 corecți. 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 segregarea obligațiilor și să asigure existența unor controale adecvate pentru revizuire și aprobare.

**I.** Lei este cumpărător și trebuie să proceseze o comandă de cumpărare pentru o sumă care necesită aprobarea conducerii superioare executive. Poate factura de mai multe ori pentru a trece mai repede prin sistem?

R. Nu. Toate tranzacțiile trebuie să fie încheiate în baza autorizației corespunzătoare, în conformitate cu Programul de aprobări al conducerii superioare executive și trebuie să reflecte cu exactitate natura activității de afaceri. Lei nu ar trebui să divizeze niciodată o comandă de achiziție pentru a reflecta o tranzacție cu valoare mai mică.

**I.** Sandra contribuie la dezvoltarea unei noi tehnologii pentru aeronavele militare. Honeywell trebuie să certifice în relație cu clientul că noua tehnologie îndeplinește standardele tehnice cerute. Poate Sandra să facă asta înainte ca tehnologia să îndeplinească standardele impuse?

R. Nu. Fiecare reprezentare Honeywell trebuie să corespundă realității încă de la început. Aceasta include certificarea conformității cu standardele tehnice specifice.

**I.** 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 până când clientul 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 să factureze clientul fără livrare pentru a umfla veniturile. Prin urmare, această acțiune este inadecvată.



## **Divulgarea informațiilor financiare și frauda**

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 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 cunoști și să respectă controalele interne Honeywell care reglementează aceleași rapoarte. Înregistrările sau rapoartele inexacte, incomplete sau neefectuate la timp pot atrage răspunderea juridică a Companiei și 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 îndoioanelnice 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 intervinem 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 ești contactat în legătură cu o investigație guvernamentală, trebuie să iei legătura cu Departamentul juridic imediat ce este posibil înainte de a aciona. Departamentul juridic este supervisorul principal al oricărei investigații interne sau de audit care implică o investigație guvernamentală sau o chestiune de litigiu.



## 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 în mod corespunzător aceste înregistrări de afaceri. Angajații trebuie să respecte toate regulile stabilite în [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 eliminate documentele vechi în conformitate cu [Politica privind gestionarea înregistrărilor](#). Eliminarea documentelor în conformitate cu Politica noastră ajută la reducerea costurilor de stocare a înregistrărilor, dar este esențial să faci acest lucru în conformitate cu regulile de distrugere a documentelor.

Dacă știi că documentele pe care le controlezi pot fi relevante în cadrul unui proces sau al unei anchete guvernamentale, nu le modifică, ascunde sau distrug. În unele cazuri, Departamentul juridic îți poate da instrucțiuni să păstrezi

anumite documente care altfel ar putea fi distruse conform [Politicii Honeywell privind gestionarea înregistrărilor](#). În acest situații, trebuie să urmați instrucțiunile Departamentului juridic.

Honeywell poate primi e-mailuri juridice și de afaceri confidențiale și importante în decursul timpului, precum și alte forme de corespondență la oricare dintre

sediile sale la nivel global. Toți angajații Honeywell trebuie să ia măsuri pentru a deschide, revizui și procesa toată corespondența în timp util, indiferent de metoda de livrare. Dacă ai cunoștință de orice procedură legală sau de orice investigație curentă sau potențială care implică Honeywell, trebuie să anunți imediat un membru al Departamentului juridic



și trebuie să faci acest lucru înainte de a contacta o terță parte în acest sens.

**RECOMANDARE:** Dacă primiți o notificare legală de orice tip prin poșta companiei, prin e-mail sau prin orice alt mijloc de comunicare, trebuie să o raportați imediat Departamentului juridic și/sau managerului direct, pentru soluționare imediată.

### **Întrebări din mass-media și analiști financiari și evenimente din spațiul exterior**

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 din partea Honeywell. Dacă primiți o solicitare de informații din partea mass-media, înaintați-o Departamentului de comunicare al Companiei. Dacă primești o solicitare de la un analist finanțiar sau de la un membru al comunității



de investiții, nu răspunde pe cont propriu, ci trimite-o către departamentul Relații cu Investitorii pentru soluționare.

Orice angajat Honeywell care dorește să prezinte un produs, un sistem, o metodă de acțiune, cercetare sau propria activitate Honeywell la o conferință din domeniu sau în cadrul altui eveniment trebuie să obțină aprobarea în prealabil de la supervisorul direct și de la Departamentul juridic. Prezentările trebuie (i) să fie conforme cu

standardele comerciale actuale ale Companiei; (ii) să fie în concordanță cu mesajele Companiei privind relațiile cu investitorii; (iii) să fie în concordanță cu strategia Companiei; și (iv) să nu transmită informații confidențiale sau de proprietate. Sunt necesare aprobări suplimentare pentru prezentările legate de securitate cibernetică sau cheстиuni de mediu, sociale și administrare (ESG).

Consultați [Politica privind comunicatiile externe](#) pentru mai multe informații.

# O SINGURĂ ENTITATE HONEYWELL SĂNĂTATE, SIGURANȚĂ, ȘI MEDIU



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.

---

## **Respectarea drepturilor omului**

La Honeywell, ne angajăm să sprijinim drepturile omului și la locul de muncă în activitățile noastre globale și în cadrul lanțului de aprovizionare. Credem că angajații trebuie tratați cu corectitudine, demnitate și respect și căutăm să ne asigurăm că fiecare angajat are un cuvânt de spus la locul de muncă. Acest angajament se bazează pe principiile internaționale ale drepturilor omului pe care le-au propus organizațiile independente, cum ar fi Principiile directoare ale Națiunilor Unite privind afacerile și drepturile omului, Zece principii ale Pactului Global al Națiunilor Unite, Declarația Organizației Internaționale a Muncii privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă și toate legile aplicabile ale jurisdicțiilor în care ne desfășurăm activitatea.

Codul nostru și [Politica noastră privind drepturile omului](#), împreună cu alte politici Honeywell, stabilește practici și standarde care abordează o gamă largă de probleme legate de drepturile omului și la locul de muncă, cum ar fi incluziunea și diversitatea, respectul la locul de muncă, libertatea de

asociere, protecția muncii, securitatea la locul de muncă, programul și remunerația, exploatarea prin muncă, traficul de persoane și exploatarea minorilor. 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.

Consultați [Politica privind drepturile omului](#) pentru mai multe informații.

## **Realizarea contribuților politice și caritabile**

Compania noastră înțelege modalitățile multiple în care procesul politic ne îmbogățește comunitățile. Libertatea opiniei și a conștiinței sunt drepturi fundamentale. Suntem liberi să ne comunicăm opiniiile verba, 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

serviciul 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 cetăteni interesați, angajații Honeywell sunt liberi să susțină prin contribuții personale candidații doriti. Angajații care sunt cetăteni 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 eligibil pentru a face parte din HIPAC, contactați serviciul Relații guvernamentale sau consilierul general al unității dvs. comerciale.

Activitățile de lobby sunt reglementate în detaliu. Prin urmare, nu putem intra în contact cu funcționari guvernamentalni în încercarea de a influența legislația, reglementările, politicile sau alte acțiuni guvernamentale în numele Honeywell fără autorizare din partea serviciului Relații guvernamentale. Pentru mai multe informații, consultați [Politica privind relațiile 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 trimiți mesaje de e-mail în încercarea de a strângă 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, importurile și sancțiunile comerciale, precum și reglementările în vigoare în țările în care Compania întreprinde afaceri.

Legile privind controlul exporturilor reglementează transferul de produse, servicii și tehnologii dintr-o țară către o altă țară. Aceste controale la export reglementează majoritatea tipurilor de schimburi de tehnologii sau informații tehnice 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 și discuții tehnice. Legile și reglementările privind exportul din SUA reglementează, de asemenea, transferul și/sau partajarea (electronică, orală sau vizuală) anumitor date tehnice controlate la export către persoane care nu sunt cetăteni 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.

Legile și reglementările privind sancțiunile comerciale guvernează o gamă largă de măsuri politice și/sau economice care restricționează și/sau interzic tranzacțiile cu anumite țări/jurisdicții, entități, industriei,

persoane fizice și aeronave/nave. Există o mare variație a tipurilor de sancțiuni care se pot aplica unei anumite tranzacții, inclusiv, dar fără a se limita la: sancțiuni cuprinzătoare pentru o anumită țară/jurisdicție; interdicții selective pentru entități, persoane fizice și aeronave/nave; și/sau restricții selective asupra finanțării sau activităților unei tranzacții. Honeywell trebuie să ia în considerare implicațiile sancțiunilor comerciale atunci când se angajează în orice fel de relație cu terții.

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. Acestea includ legile privind importul și exportul, sancțiunile comerciale, planurile de control al tehnologiei, condițiile și reglementările autorizațiilor de licență de export care se pot aplica anumitor companii sau sucursale și politicile Honeywell privind [Conformitatea la export](#), [Conformitatea la import](#) și [Aplicarea sancțiunilor](#).

Consultați politicile noastre privind [Conformitatea la export](#), [Conformitatea la import](#) și [Aplicarea sancțiunilor](#) pentru mai multe informații.

## **Derogări de la Cod**

În situații foarte limitate, Honeywell poate considera adekvat 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 membrii Consiliului de directori sau pentru directorii executivi ai Honeywell necesită aprobarea anteroară din partea Consiliului de directori și vor fi dezvăluite atunci când acest lucru este cerut de reglementări sau de lege. La aprobarea unei derogări, Consiliul se va asigura de existența controalelor adecvate pentru protecția Companiei și a acționarilor săi.

**Honeywell International Inc.**  
855 S. Mint Street  
Charlotte, NC 28202  
[www.honeywell.com](http://www.honeywell.com)

Actualizat în septembrie 2023  
© 2023 Honeywell International Inc.

**Honeywell**