



# ÜZLETI MAGATARTÁSI KÓDEX

Honeywell

# LEVÉL AZ ÜGYVEZETŐNK TÓL

Kedves Futureshaper!



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

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

Tekintse át a Honeywell Üzleti magatartási kódexét, hogy alaposabban megismerje az irányelvezetést, és azt, hogy azok hogyan befolyásolják az Ön szerepét. Ha bármilyen kérdése van a Kódexszel kapcsolatban, a felsorolt forrásokhoz bármikor fordulhat tanácsért.

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

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



Vimal Kapur

# TARTALOM- JEGYZÉK

<b>A honeywell alapelvei .....</b>	<b>7</b>
Cselekedjen a Honeywell hat viselkedési formája szerint .....	8
<b>Bevezetés kódexünk.....</b>	<b>10</b>
Kire vonatkozik a kódex?.....	12
Közös kötelezettségeink .....	12
A Managerek és Vezetők további kötelezettségei .....	12
A törvények betartása .....	13
Tanácskérés és panasztétel.....	14
A Honeywell nem türi a megtorlást .....	15
<b>Egységes honeywell hogyan bánjunk egymással? .....</b>	<b>16</b>
Egymás tisztelete és pozitív munkahely kialakítása.....	17
Sokszínűség és befogadás a munkahelyen .....	17
A személyes adatok védelme.....	18
Tiltott szerhasználat.....	20
Erőszakmentes munkahely .....	20
Egészséges és biztonságos munkahely .....	21
<b>Egységes honeywell hogyan képviseljük a legjobban vállalatunk érdekeit.....</b>	<b>23</b>
Érdekellentétek elkerülése .....	24
Ajándékok és üzleti szórakoztatás.....	24

Pénzügyi érdekeltség .....	26
Melléktevékenységek .....	27
Üzleti kapcsolat barátokkal és családtagokkal .....	27
Helytelen alá- és fölérrendeltségi viszonyok .....	28
Tisztességtelen személyes előnyök .....	28
Vállalati lehetőségek .....	29
<b>A Vállalat tulajdonának és adatainak védelme .....</b>	<b>29</b>
A Honeywell fizikai tulajdona .....	29
A Honeywell bizalmas adatai .....	29
A Honeywell szellemi tulajdona .....	31
Mások szellemi tulajdonjogainak tiszteletben tartása .....	31
<b>Információtechnológiai erőforrások használata .....</b>	<b>32</b>
Közösségi média és webhelyek .....	34
<b>A bennfentes kereskedelelem elkerülése .....</b>	<b>35</b>
 <b>Egységes honeywell hogyan kezeljük ügyfeleinket .....</b>	<b>36</b>
Jó minőségű termékek és szolgáltatások .....	37
<b>Nyílt és őszinte üzletvitel .....</b>	<b>37</b>
A megvesztegetés és tisztességtelen kifizetések tilalma kormányzati tisztviselők esetében .....	38
<b>Megfelelés a nemzetközi versenytörvényeknek .....</b>	<b>40</b>
<b>A számlázási eljárás pontos követése .....</b>	<b>42</b>
<b>Az ügyfél bizalmas információinak tiszteletben tartása .....</b>	<b>42</b>
<b>Kormányzati ügyfelekkel történő interakció .....</b>	<b>42</b>
 <b>Egységes honeywell hogyan kezeljük beszállítóinkat .....</b>	<b>44</b>
Célunk a hosszú távú kapcsolat beszállítóinkkal .....	45
Az ellátó eszközeinek védelme .....	45

<b>Egységes honeywell hogyan kezeljük a részvényeseinket .....</b>	<b>46</b>
Őszinte és pontos könyvelés és adatok .....	47
Pénzügyi adatközlés és csalás .....	49
Auditok és vizsgálatok .....	49
Adatkezelés.....	50
A média és az elemzők megkeresései, valamint külső előadások.....	51
<b>Egységes honeywell egészségügy, biztonság, és környezetvédelem .....</b>	<b>52</b>
Az emberi jogok tiszteletben tartása.....	53
Politikai támogatások és adományok .....	53
A nemzetközi kereskedelmi szabályozásoknak való megfelelés .....	55
Felmentés ezen Kódex hatálya alól.....	56



# A HONEYWELL ALAPELVEI

A Honeywell minden alkalmazottjától elvárja, hogy teljes mértékben betartsa az Üzleti magatartási kódexet, valamint a három alapelveinket: az integritást és etikusságot, tiszteletet, valamint befogadást és sokszínűséget. Az ezen alapelvek iránti elkötelezettségünk a Honeywellnél való munkavégzés alapvető elvárása.



## TISZTESSÉG ÉS ETIKUSSÁG

Vagy tisztelességesen  
üzletelünk, vagy  
sehogy.



## MUNKAHELYI TISZTELET

Tiszteletteljesen  
bánunk  
egymással.



## BEFOGADÁS ÉS SOKSZÍNŰSÉG

Értékeljük a  
gondolatok és  
tapasztalatok  
sokszínűségét.

Nem várjuk el az alkalmazottaktól, hogy minden pillanatban és minden hat viselkedési formában tökéletesen teljesítsenek, ugyanakkor sosem szabad megfeledkezniük a munkahelyi tisztelet megadásáról, valamint a sokszínűség és a befogadás támogatásáról. Az Alapelveink iránti rendíthetetlen elkötelezettségünk versenyelőnyt jelent a vállalat számára, és mindenkorban büszkék lehetünk arra, hogy szilárdan elkötelezettek vagyunk amellett, hogy az üzleti eredményeket tisztelességesen érjük el.

## Cselekedjen a Honeywell hat viselkedési formája szerint

Az eredmények elérésével együtt a Honeywell új viselkedési formái révén még tisztább képet kapunk arról, hogy mi szükséges jelenleg a piaci sikerhez, és mi a fontos a kultúránkban.

**INNOVÁCIÓ ÉS  
ÉRTÉKTEREMTÉS  
AZ ÜGYFELEK  
SZÁMÁRA**

Nézze a világot az ügyfél szemével, kívülről és belülről egyaránt. Ismerje meg, hogy mire van szüksége az ügyfeleknek, és mi nyújt nekik értékét. Alakítsa ki fejlődésorientált szemléletet, és legyen hajthatlan, ha problémamegoldásról van szó. Biztosítson nyereséges növekedést és kivételes ügyfélelményt innovatív megoldások révén. Agilisan és céltudatosan álljon hozzá az innovációhoz.

**FOGADJA EL AZ  
ÁTALAKULÁST!**

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

**KÖZÖS GYŐZELEM**

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

## **FEJLESSZE A KIVÉTELES TEHETSÉGET!**

Toborozzon kimagasló tehetségeket, majd tartsa meg és képezze tovább őket. Teremtsen pozitív, befogadó környezetet, amelyben az emberek képesek a legjobban végezni a munkájukat. Javító szándékkel alkossan, adjon, illetve fogadjon el visszajelzést. Dolgozzon ki szilárd utódlási tervezetet. Állítson fel magas követelményeket magával és másokkal szemben. Példamutatókkal vezessen.

## **SEGÍTSE ELŐ A SZÁMONKÉR- HETŐSÉG KULTÚRÁJÁT**

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

## **LEGYEN BÁTOR!**

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

# BEVEZETÉS: KÓDEXÜNK



Amit a Honeywell  
mindannyiunktól  
elvár

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

A Honeywell Üzleti Magatartási Kódexe (a továbbiakban a Kódex) azzal a céllal született meg, hogy mindenkinek útmutatást adjon a Honeywell tisztelettel és megfelelési követelményeinek vonatkozásában minden üzleti tevékenységünk során. Kódexünk az alapelveink és a Honeywell magatartási formák szerves részét képezi. Azokat a viselkedési alapszabályokat fogalmazza meg, amelyeket a Honeywellnél egységesen be kell tartanunk. Ezenfelül segítséget nyújt azokban az esetekben is, amikor kérdés vagy probléma merül fel a követendő magatartást illetően.

A Kódex meghatározza, hogy mit vár el tölünk a Honeywell, és hogyan értelmezzük viszonyunkat a következőkkel:



## A Managerek és Vezetők további kötelezettségei

A Honeywell vezetőinek és felügyelőinek kiemelt kötelessége, hogy előmozdításak az Alapelveink betartásának kultúráját. Ez azt jelenti, hogy a vezetőknek és a felügyelőknek minden interakciójukban példaképként kell szolgálniuk az integritás és a megfelelés, a munkahelyi tisztelet, valamint a befogadás és a sokszínűség terén. Ezenfelül biztosítaniuk kell azt is, hogy a saját beosztottjaik nyugodtan, a megtorlástól való félelem nélkül tehessék fel kérdéseiket és fogalmazhassák meg panaszaikat, hogy minden panaszt vagy kérdést prof szisztronális módon, időben kezeljenek, és hogy az üzleti eredmények elérése során ne eshessen csorba Vállalatunk tisztelességén és hírnevének.

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



### Kire vonatkozik a kódex?

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

### Közös kötelezettségeink

Mindannyunk személyes kötelessége, hogy ismerjük és betartsuk a Kódex előírásait és a Vállalat egyéb olyan szabályzatait, eljárásait és irányelvezet, amelyek érintik a Honeywellnél betöltött munkakörünket. Ezek többsége a Kódex megfelelő szakaszában említésre kerül. A többöt a [Honeywell-szabályzatok kézikönyve tartalmazza](#). Soha, semmilyen okból nem szabad figyelmen kívül hagyni, vagy kijátszani a Kódexet. Ha segítségre van szüksége a Kódex, illetve valamely konkrét szabályzat, eljárás vagy irányelv megértésében, illetve szeretné pontosan látni, hogyan érintik ezek az Ön felelősségi körét, kérjen segítséget bármelyik illetékestől, aki a „Tanácskérés és panasztétel” című részben fel van sorolva.

## A törvények betartása

A Kódex ugyan bemutat néhány olyan problémát, amivel az olyan multinacionális cégek szembenéznek, mint a Honeywell is, ugyanakkor nem lehetséges, hogy minden elképzelhető esetet kitérjen, amely a munkahelyen előfordulhat. Ha kétsége van valamely tevékenység megitélését illetően, akkor kérjen segítséget a „Tanácskérés és panaszítel” szakaszban leírt módon.

A törvények és rendelkezések összetettek és folyamatosan változnak, továbbá gyakran országról országra eltérnek. A Vállalati szabályok szintén változhatnak, illetve ezek is függenek attól, hogy melyik országban működő egységünkönél van szó. Ezen okokból kifolyólag erőfeszítéseket kell tennünk azért, hogy megismerjük a saját munkakörünkre és a működési területünkre vonatkozó szabályokat, eljárásokat és törvényeket. Ha valamely helyi törvény ellentmond a Kódexnek, akkor a helyi törvényt kell betartani. Ha valamely helyi szokás vagy gyakorlat ellentmond a Kódexnek, akkor a Kódexet kell betartani.

Előfordulhat, hogy Ön olyan üzletágban vagy olyan régióban dolgozik, amelynek szabályai és gyakorlata szigorúbbak, mint a Kódex előírásai.



Ugyanez előfordulhat a helyi törvényekkel. minden ilyen esetben a szigorúbb szabály, gyakorlat vagy törvény a követendő. Ha kétségei vannak egy szándékolt tevékenység törvényességeit vagy helyénvalóságát illetően, kérjen tanácsot a „Tanácskérés és panaszítel” szakaszban leírt lépéseknek megfelelően.

A Kódexnek összhangban kell lennie a Vállalati irányelvekkel, ami magába foglalja a Honeywell Irányelvek Kézikönyvét. A Honeywell Irányelvek Kézikönyve részletesebb információval szolgálhat, mint a Kódex. Egyes esetekben az Irányelvek Kézikönyve olyan irányelveket is tárgyal, amelyeket a Kódex nem tartalmaz.

[A Honeywell-szabályzatok Kézikönyve](#) megtalálható a Honeywell belső hálózatán.

Fontos tudni, hogy munkáltatói jogainkat a működésünk országában érvényes törvények,

valamint a munkánk helyszínén érvényben levő előírások egyaránt szabályozzák. A Kódex kísérletet tesz arra, hogy meghatározza a Honeywell munkáltatói elvárásait és jogait, ugyanakkor ez nem egyenragú a munkaviszonnyal.

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

## Tanácskérés és panasztétel

A Honeywellnél dolgozva Ön is bonyolult helyzetekbe kerülhet. Sok esetben a józan ész, az ítélezékpesség, a Kódex, valamint a Vállalat szabályai és eljárásai elegendő alapot adnak a helyes döntések meghozatalához. Előfordulhat azonban, hogy a helyes választáshoz további segítségre van szüksége. Ilyen esetben számos erőforrás áll a rendelkezésére. Ezek a következők:

- Felettese vagy felügyelője
- HR-képviselője
- [Integritási és megfelelőségi képviselők \(I&C képviselők\)](#) vagy [Etikai megbízottak](#)
- A jogi vagy globális biztonsági osztály munkatársa
- A Tisztességi és [Megfelelési iroda munkatársa](#)
- [A helyi Honeywell formális panasztéti és sérelemrendezési folyamatai](#)
- [ACCESS Integritás Segélyvonal](#)



Az ACCESS tisztességi és megfelelési segélyvonal 24 órán keresztül elérhető. A telefont egy független, külső szolgáltató veszi föl, amely a Honeywell alkalmazottjai által beszélt összes nyelven kommunikációképes. A segélyvonalat a következő telefonszámon éri el:

800-237-5982 az Egyesült Államokból, az Egyesült Államokon kívül pedig az [Access Integritás Segélyvonal Portálon](#) található további országspecifikus segélyvonalszámok lista

Bejelentést tehet levélben vagy e-mailben is, a következő címeken:

Honeywell International Inc.  
Figyelem! ACCESS Helpline  
855 S.Mint Street Charlotte,  
North Carolina 28202

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

Ha olyan helyzetről szerez tudomást, amely ellentétes lehet a Kódex előírásaival, a Vállalati szabályzatokkal vagy bármely hatályos jogszabállyal vagy előírással, kötelessége jelenteni az esetet. Vegye figyelembe, hogy a Kódex vagy a Vállalati előírások megsértése komoly következményekkel járhat: például fegyelmi eljárást vonhat maga után, amely akár elbocsátással is végződhet, illetve polgári és/vagy büntetőjogi felelősségre vonásra is sor kerülhet.

A Honeywell a lehetőségekhez mérten és a törvényeknek, a vállalati szabályzatoknak és az alapos vizsgálat lefolytatásához szükséges intézkedéseknek megfelelően minden jelentést bizalmasan kezel. A feltételezett szabályosítéseket névvel vagy névtelenül egyaránt jelentheti. Európában különleges folyamatok vannak érvényben, melyek korlátozzák a névtelen bejelentéseket. Kérdéseivel forduljon a [tiszteességi és megfelelési irodához](#).

Valamennyi jelentést azonnal és alaposan, a vonatkozó törvényekkel összhangban kivizsgálunk, és a jogi osztály tanácsát és jóváhagyását követve, esetleg jelentjük az illetékes hatóságoknak. Az alkalmazottak

kötelesek együttműködni a vállalat által a kódex vagy a hatályos vállalati szabályzatok esetleges megsértésével kapcsolatos vizsgálatokban. Ha nem hajlandó teljes körűen együttműködni egy vállalati vizsgálatban, vagy nem teljes őszinteséggel jár el a bizonyíték átadása vagy a tanúvallomás megfogalmazása során, fegyelmi eljárást indíthatunk Ön ellen, amely akár a munkaviszony megszüntetéséhez is vezethet. Hangsúlyozzuk, hogy a Kódex előírásainak megsértése esetén megtesszük a megfelelő fegyelmi intézkedéseket, vagy eljárást indíthatunk.

## A Honeywell nem túri a megtorlást

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

Ha úgy érzi, hogy Önt megtorlás érte, jelentse azt a „Tanácskérés és panasztétele” szakaszban leírt módon.



# EGYSÉGES HONEYWELL HOGYAN BÁNJUNK EGYMÁSSAL?

SHAPING AN INCLUSIVE  
& DIVERSE FUTURE



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

A Honeywell elkötelezetted amellett, hogy minden alkalmazott számára befogadó, biztonságos és tiszteletteljes munkakörnyezetet biztosítson. A Honeywell zéró toleranciát tanúsít a munkahelyi zaklatással és a jogellenes megkülönböztetéssel szemben. Az ilyen magatartás szigorúan tilos. Ez az elkötelezettség a munkavállalói viszony összes szakaszára érvényes, legyen szó a toborzásról, az előléptetésről, a lefokozásról, a fegyelmi eljárásokról, az elbocsátásról vagy a munkaviszony más megszűnéséről, a létesítmények használatáról, valamint a képzési és más programokra való kiválasztásról.

## Egymás tisztelete és pozitív munkahely kialakítása

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

A Honeywell nem túr semmiféle megfélemlítő, ellenséges vagy támadó magatartást a munkahelyünkön. Ha tudja vagy gyanítja, hogy törvénytelen vagy nem helyévaló zaklatás történt, ezt azonnal jelentenie kell a „Tanácskérés és panasztérel” szakaszban leírt jelentési csatornák valamelyikén.



További információkért tekintse meg a [Munkahelyi zaklatásra vonatkozó szabályzatunkat](#).

## Sokszínűség és befogadás a munkahelyen

Elkötelezettek vagyunk a befogadást és sokszínűséget támogató munkahely kialakításában is. A Honeywell tiszteeli és értékeli a sokféleséget, mely megfigyelhető eltérő háttérükben, tapasztalatunkban és elképzéléinkben.

Alkalmazataink különböztetnek meg minden másuktól, és az eltérő háttérrel, nézőponttal, tapasztalattal és kultúrával rendelkező munkatársaink

olyan ötleteket biztosítanak, amelyek támogatják a nagy hatékonyságú munkakörnyezetet.

Munkahelyünk tükrözi azon közösségek sokszínűségét, amelyekben működünk. Kötélességünknek tekintjük, hogy minden munkatársunk számára befogadó, biztonságos és tiszteletteljes munkakörnyezetet biztosítunk, nemre, fajra, bőrszíre, etnikai háttérre, korra, vallási meggyőződésre, nemzetiségre, érzelmi vagy szexuális irányultságra, nemi identitásra, fogyatékosságra, családi állapotra, veterán státuszra, állampolgárságra vagy függőben lévő állampolgárságra, valamint

minden más, a törvény által védett tulajdonságra tekintet nélkül. A Honeywell zéró toleranciát tanúsít a jogellenes megkülönböztetéssel vagy olyan magatartással szemben, amely a fent felsorolt védett kategóriák alapján más módon kiemel egy munkavállalót vagy munkavállalói csoportot.

További információért tekintse meg az [Egyenlő foglalkoztatási lehetőségek és a Fogyatékossággal elő munkavállalók és pályázók](#) irányelvét.

## A személyes adatok védelme

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

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

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

A személyes adatok kezelésekor a Honeywell betartja a vonatkozó törvényeket valamint a Vállalati szabályzatokat. További tájékoztatásért, tanulmányozza [Adatvédelmi szabályzatunkat](#), [Adatkezelési szabályzatunkat](#), [Az információk elfogadható használatára vonatkozó szabályzatunkat](#) és az [Információk besorolására és kezelésére vonatkozó szabályzatunkat](#).



K: Tamás, egy mérnök, egy olyan jelentést kért, amely tartalmazza az osztályán dolgozó összes munkatárs születési dátumát és címét, hogy születésnapi üdvözletet küldhessen nekik. Megkaphatja Tamás a kért adatokat?

V: Nem. Személyes adatok csak megfelelő üzleti céllal adhatók ki és használhatók fel. A munkatársak születésnapjának összegyűjtése és személyes üdvözletek kiküldése az otthoni címükre nem tekinthető megfelelő **üzleti** célnak.

K: Mária, aki bérszámfejtő, olyan táblázattal dolgozik, amely a Honeywell-alkalmazottak társadalombiztosítási azonosítót tartalmazza. A vállalat által számára biztosított laptopot éppen javítják, és szeretné otthon befeljezni a munkáját. Elküldheti Mária a táblázatot a személyes e-mail-címére, hogy az otthoni számítógépen is hozzáférjen a fájlhoz?

V: A társadalombiztosítási azonosítószámok és egyéb országos azonosítók a Honeywellnél a személyes adatok különleges kategóriájába, az úgynevezett „érzékeny azonosító adatok” kategóriájába tartoznak, amelyek rendkívül érzékeny adatoknak minősülnek, ezeket minden titkosítani kell őket, és csak akkor használhatók fel, ha az abszolút szükséges, például adózási célból. Mária nem küldhet érzékeny azonosító adatokat vagy bármely más személyes adatokat tartalmazó fájlokat egy személyes e-mail fiókba. Márianak hivatalosan jóváhagyott hálózatot és számítógépet kell használnia, ha otthonról kell dolgoznia.

K: Mária, aki a személyzeti osztály Peoplesoft-hozzáféréssel rendelkező munkatársa, olyan kérést kap, hogy küldjön el egy, az alkalmazottak személyi adatait tartalmazó fájlt egy külső félhez biztosítási ellátások céljából. Elküldje Mária a fájlt?

V: Máriának ellenőriznie kell, hogy az adott fél jogos üzleti célból jogosult-e ezeknek az adatoknak a bekérésére, illetve meg kell bizonyosodnia róla, hogy a külső fél és a Honeywell kötött megfelelő adatvédelmi megállapodást. Ezenfelül Mária saját maga nem küldheti el ezeket az adatokat. A HR Help ügyfélszolgálat felé kell továbbítania a kérést, mivel csak a HR Help jogosult az alkalmazotti adatok külső felekkel való megosztására.

## Tiltott szerhasználat

A droghasználat korlátozza a biztonságos munkavégzést, amely mindenki számára veszélyt jelent. Ezért alkohol, illegális drog, illetve nem megfelelően használt gyógyszer vagy gyógyhatású szer hatása alatt tilos munkát végezni a Honeywellnél és annak képviseletében. Ez a szabály minden, a Honeywell számára vagy nevében végzett munkára vonatkozik, akkor is, ha a használat munkaidőn kívül, a vállalat telephelyétől távol történik. Ezenfelül soha nem használunk, birtoklunk, szállítunk vagy árulkunk illegális drogokat vagy alkoholt, valamint gyógyszert, vagy gyógyhatású szert a vállalat területén vagy a munkaidőt követően. A Vállalat kivételt enged a szabály alól, amennyiben alkohol továbbadása zárt palackban történik, jóváhagyott ajándékozási céllal, vagy fogyasztással jóváhagyott vállalati rendezvényen történik, mértékletességgel.

További információkért tanulmányozza át az [Alkohol és kábítószer a munkahelyen szabályzatunkat](#).

## Erőszakmentes munkahely

Azon dolgozunk, hogy megelőzzük a munkahelyi erőszak előfordulását és elkötelezettek vagyunk az iránt, hogy munkahelyünk egészséges és biztonságos legyen. Az erőszakot vagy fenyegetést alkalmazó személyekkel szemben fegyelmi eljárást indithatunk, amely akár elbocsátást, illetve büntetőjogi felelősségre vonást is eredményezhet. Mindennemű

fenyegetést és erőszakot azonnal jelentsen felettesének, a helyi HR-képviselőnek vagy a [Honeywell globális biztonsági részlegének](#). Ha úgy érzi, hogy valaki közvetlen veszélyben van, a helyi hatóságokhoz is fordulhat.

További információkért tanulmányozza át [Az erőszak megelőzése című szabályzatunkat](#).



## Egészséges és biztonságos munkahely

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

Biztosnak kell lennünk benne, hogy telephelyeink állandóan biztonságosak. Ezért csak arra feljogosított személyek léphetnek be munkahelyünkre. Ha úgy gondolja, hogy valaki illetéktelenül próbál belépni egy Honeywell-létesítmény területére, forduljon a [Honeywell globális biztonsági osztályához](#).

K: Helyszíni technikusként Rózsa az ügyfelek telephelyein található berendezések karbantartásáért felelős. Az egyik szervizlátogatás során Rózsát arra kérík, hogy siessen, és hagyja ki a munkához kapcsolódó veszélyelemzés szokásos lépéseit. Rózsa tisztában van vele, hogy a felszerelés kihagyása ütközik a Honeywell veszélyek azonosítására vonatkozó követelményeinek, de az ügyfél nagyon sürgeti, mert azonnal szükségük van az adott berendezésre. Mivel már számtalan alkalommal dolgozott ezen a területen, és a kockázatfelmérés mindenkorra az eredményre jutott, hogy nem kell veszélytől tartania, kihagyhatja a veszély felmérését, hogy az ügyfél kérésének megfelelően gyorsabban végezni tudjon a feladattal?

A: Nem, de vannak olyan műveletek, amelyeket megtehet. HSEPS rendszerünk azonosítja a követelményeket, illetve különböző programokat valósít meg, pl. a munkával kapcsolatos veszélyfelmérések a potenciális kockázatok azonosítása és kezelése érdekében. A Honeywell összes követelményéhez hasonlóan, a HSE követelményeit is mindenhol be kell tartanunk. Rózsának át kell beszálnie a Honeywell követelményeit az ügyféllel, és még a munka megkezdése előtt el kell végeznie a munkához kapcsolódó veszélyek felmérését, vagy be kell fejeznie a munkát, majd értesítenie kell a felettesét, hogy ők keressék közös megoldást az ügyféllel.

**K: Károly felelős a veszélyes vegyi anyagok kezeléséhez használt kesztyűk összegyűjtéséért, valamint azoknak a jogszabályok által megkövetelt hulladékátárolóban való elhelyezéséért, amely a gyártási terület másik oldalán található. Amikor az üzemek egy nagy szerződést kell teljesítenie, az üzem vezetője arra kéri az összes alkalmazottat, hogy a határidő betartása érdekében biztonságosan, de gyorsan dolgozzon. A normális szemetesedények közvetlenül Károly munkaállomása mellett találhatók. Annak érdekében, hogy segítsen munkatársainak a szerződés teljesítésében, kidobhatja-e Károly a veszélyes anyagok kezeléséhez használt kesztyűket a normál szemetesedényekbe?**

V: Nem, de vannak olyan műveletek, amelyeket megtehet. A létesítmény potenciális kockázatai és követelményei felmérésének részeként, a Honeywell HSE irányítási rendszere figyeli a létesítményre vonatkozó törvényi követelményeket, és olyan programokat valósít meg, amelyek biztosítják ezen követelmények betartását. A Honeywell minden

működési területén betartja a törvényeket, beleértve a HSE törvényeket, így Károlynak továbbra is be kell tartania az előírt hulladékkezelési gyakorlatokat. Azonban létesítménye folyamatos fejlesztési eljárásán keresztül, a Lean alapelvek használatával kell csökkentenie a szennyezett kesztyűk szállítási idejét, megfelelő lehetséges helyet keresve a hulladékátároló edényeknek a munkaállomásához közelebb.

**K: Henrik egy új termék gyártásba való bevezetésének a projektmenedzsere. A projekt le van maradvva a tervezet körül, a csapat pedig lelkesen várja, hogy felvegyék a tempót, illetve utolérjék magukat. A heti projektmegbeszélésen az egyik beszállító partner megerősíti, hogy a projekthez szükséges bonyolúságos gépek beszerzése és üzembe helyezése felgyorsítható lenne, mivel a berendezés megfelel a törvény által támasztott követelményeknek, és nincs szükség további biztonsági ellenőrzésekre. Annak érdekében, hogy felzárkózzanak és a projekt újra az ütemterv szerint haladjon, Henriknek a**

**szükséges munkavádelmi ellenőrzések nélkül kellene megvásárolnia az új berendezést?**

V: Nem, de vannak olyan műveletek, amelyeket megtehet. Henriknek egy munkavádelmi szakembert kell bevonnia, akinek felül kell vizsgálnia az adott berendezést, ezzel biztosítva, hogy az minden szempontból megfelel-e a törvényi és a Honeywell által támasztott követelményeknek. Mivel a beszállító azt állítja, hogy a berendezés megfelel a követelményeknek, Henriken múlik, hogy bevonja-e a munkavádelmi szakembert annak ellenőrzése érdekében, hogy a berendezés a Honeywell követelményeinek is megfelel-e. Az ellenőrzés megkerülése a biztonsági szabályok megszegését jelentené, és potenciális biztonsági kockázatot jelentene Henry munkatársai számára.

# **EGYSÉGES HONEYWELL HOGYAN KÉPVISELJÜK A LEGJOBBAN VÁLLA- LATUNK ÉRDEKEIT**



A Honeywell üzleti ügyeit külső befolyás és személyes részrehajlás nélkül kell intéznünk, üzleti döntéseinket a Vállalat érdekeit szem előtt tartva kell meghoznunk.

## Érdekellentétek elkerülése

A Vállalat jó hírnevének megőrzése kötelességünk, és ennek részeként el kell kerülnünk az érdekellentéteket. Érdekellentétről akkor beszélünk, ha a személyes érdekeink látszólag vagy valójában befolyásolják azt a képességünket, hogy munkánkat részrehajlás nélkül végezzük. Nem lehet olyan érdekeltségünk, befektetésünk vagy tagsági viszonyunk, amellyel kapcsolatban felmerülhet az érdekellentét lehetősége. Ha potenciális vagy tényleges összeférhetetlensége merül fel, azt haladéktalanul fel kell tárnia a felettesével megbeszélve vagy a [Összeférhetetlenségi benyújtási portálon](#). Az előzetesen feltárt érdekellentétek sok esetben könnyen elkerülhetők.

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

## | Ajándékok és üzleti szórakoztatás

Az ügyfelekkel, beszállítóinkkal és egyéb üzleti partnereinkkel kiépített szoros munkakapcsolat a növekedésünk fontos feltétele. Az üzleti ajándékok és szórakoztatás megerősítheti ezeket a kapcsolatokat. Az efféle üzleti szivességek felajánlásakor vagy elfogadásakor azonban különösen óvatosnak kell lennünk. Az ajándék és a szórakoztatás érdekellentéthez vezethet. Ha nem kezeljük őket megfelelően, akkor tiszteességtelen kifizetésnek, jutaléknak vagy korrupciónak is tűnhetnek. Tilos elfogadnia vagy felajánlania bármilyen ajándékot, szívességet vagy szórakoztatást, ha annak célja nem tiszteességes, vagy ha tudomása van arról, hogy azzal megséríti szabályainkat vagy a másik fél vállalatának szabályait.

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

- Nem hozza olyan helyzetbe az elfogadót, hogy lekötelezettnék érezze magát
- Nem lépi át az általánosan elfogadott helyi üzleti gyakorlat korlátait
- Csak névleges értéket képvisel

- Nem tekinthető megvesztegetésnek vagy juttatásnak
- Nem sérti a vonatkozó törvényeket, illetve a Vállalatunk vagy a másik fél vállalatának szabályait
- Önkéntes

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

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

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

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

**K: Egy külső helyszínen tartott megbeszélés során egy, a Honeywell-lel hónapok óta munkakapcsolatban álló szolgáltató meghívja Dórát ebédre. Ő elfogadja a meghívást, és engedi, hogy a szolgáltató fizessen. Elfogadható-e a viselkedése?**

V: Az alkalomszerű étkezések és apró ajándékok rendszerint elfogadhatóak, feltéve, hogy nem befolyásolják Dóra objektivitását. Az ügyfelek szórakoztatását és a nekik juttatott ajándékokat előzetesen egyeztesse felettesével. A felettesnek értékelnie kell az étkezés üzleti célját, a körülmenyeit és az árat, valamint a szolgáltató ilyen ajánlatainak gyakoriságát az [Üzleti szívességek amerikai kormányzati tisztviselők számára](#) című dokumentum alapján.

**K: Anna egy VIP-eseményt tervez privát és állami ügyfeleknek, ahol ételt valamint ajándékokat adnak a megjelenteknek. A helyi törvények korlátozzák a bizonyos állami tisztviselőknek adható ajándékok és a vendéglátás értékét, ami azt jelenti, hogy bizonyos megjelentek nem kaphatnak ételt vagy ajándékokat. Anna úgy gondolja, hogy udvariáltan lenne, ha bizonyos vendégek nem kapnának ajándékot, ezért minden résztvevőnek ugyanazt az ajándékot szeretné adni. Mit kell tennie Annának?**

V: Általánosságban a Honeywell-alkalmazottak a Honeywell szabályzatainak és a vonatkozó törvényeknek megfelelően adhatnak ajándékokat és vendéglátást. Ebben az esetben a kormányzati tisztviselők számára adható ajándékok és vendéglátás értékére vonatkozó jogi megszorítások vannak érvényben, amelyeket a Honeywellnek be kell tartania. Annának útmutatást és jóváhagyást kell kérnie az Integritás és megfelelőség osztálytól az esemény megszervezése előtt, és nem hagyhatja figyelmen kívül a törvényi korlátozásokat.

## | Pénzügyi érdekeltség

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

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

K: Artúrt arra kérték fel, hogy legyen bizottsági tagja egy helyi nonprofit szervezetnek, amely használt számítógépek és elektronikai eszközök újrahasznosításával és felújításával segít hátrányos helyzetű fiataloknak. Nincs átfedés a szervezet és a Honeywell üzleti tevékenysége között, és Artúr bizottsági tagi kötelezettségei közé tartozik, hogy találkozókon jelenjen meg (a Honeywellnél töltött munkaidején kívül), üzleti terveket tekintsen át, és a stratégiáról tárgyaljon. Vállalhatja Artúr a bizottsági tagságot?

V: Igen. Habár ez látszólag nem jelent összeférhetetlenséget Artúrnak a Honeywellnél betöltött kötelezettségeivel, Artúrnak először beszálnie kell a felettesével, a személyi osztállyal, illetve [Összeférhetetlenségek bejelentő portálján](#), és jóváhagyást kell kérnie, mielőtt vállálná a bizottsági tagságot. Ezenfelül Artúrnak biztosítania kell, hogy ezek a tevékenységek a Honeywellnél töltött munkaidején kívül történjenek, és azok nem gátolhatják a Honeywellnél végzett munkáját. Lásd a [Melléktevékenységekre](#) és [külső szervezeteknél végzett tevékenységekre vonatkozó szabályzatot](#).



## | Melléktevékenységek

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

További tudnivalókért lásd a [Melléktevékenységekre és külső szervezeteknél végzett tevékenységekre vonatkozó szabályzatot](#).

## | Üzleti kapcsolat barátokkal és családtagokkal

A családtagokkal vagy barátokkal fenntartott üzleti kapcsolat érdekellettéhez vezethet, vagy annak látszatát keltheti. Ezért soha nem szabad részt vennie a családtagja vagy közel barátja és a Honeywell között zajló

K: János, aki kommunikációs vezető, esténként és hétvégeken futballkedzőként dolgozik egy közösségi főiskolán. A futball szezon végén János be szeretné juttatni csapatát a döntőbe. Nagy nyomás alatt áll, és azon tűnődik, hogy kérheti-e közvetlen beosztottait, hogy segítsenek a következő játék logisztikájának a tervezésében. Kaphat János a beosztottaitól támogatást a munka után végzett futball tevékenységehez?

V: Nem. Azaz, hogy segítséget kér a beosztottaitól a munka után végzett futball tevékenységehez, a Honeywell erőforrásainak nem megfelelő felhasználása és összeférhetetlenséget hoz létre. Ne feledje, hogy ebben a helyzetben Jánosnak tájékoztatnia kell felettesét arról, hogy munkaidő után edzői munkát végez és tartózkodnia kell attól, hogy a Honeywell erőforrásait ennek a munkának a támogatására használja fel.

**K: Sámu a Beszerzésen dolgozik és Honeywell-alkatrésztekre szeretne rendelést leadni unokabátyja kereskedő cégenél. Beszerezheti Sámu a Honeywell-alkatrészeket unokatestvére vállalatától?**

V: Sámuval fel kell tárnia kapcsolatát unokatestvéré vállalatával a felettese felé, és nem szabad olyan beszerzéseket lebonyolítania, amelyben családtagjai vagy közel barátai érintettek. Lehetséges, hogy unokatestvéré vállalata eleget tesz a Honeywell követelményeinek, ha megfelel a Honeywell normál beszerzési gyakorlatainak, de Sámu nem hozhat beszerzési döntést, a beszerzésnek pedig követnie kell az összes beszállítóra vonatkozó normál beszerzési szabályait.

ajánlatkérésben, tárgyalásokban vagy szerződésekben, és nem is szabad kísérletet tennie azok befolyásolására. Ez a szabály még a közvetett helyzetekre is vonatkozik, tehát amikor az Ön, az

Ön családtagja vagy az Ön közel barátja által tulajdonolt vagy képviselt vállalat és a Honeywell közötti aktuális vagy potenciális üzleti kapcsolatról van szó.

## | Helytelen alá- és fölérendeltségi viszonyok

Kerülnünk kell a helytelen alá- és fölérendeltségi viszonyok kialakulását. Ezek potenciális jogi következményekkel járhatnak a Vállalat számára és a favoritizmus valamint a kivételezés látszatát kelthetik az érintett munkatársak között, ami minden egészségtelen munkahelyi környezetet teremt. Ennek megfelelően, sem közvetlenül sem közvetve nem felügyelhetjük, befolyásolhatjuk a fizetését vagy előrelépéset olyan családtagnak, illetve dolgozhatunk egy családtag vagy más olyan személy felügyelete alatt, akivel szexuálisan vagy egyéb tekintetben szoros személyes kapcsolatban vagyunk.

## | Tisztességtelen személyes előnyök

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

Érdekkellentét az is, ha egy Honeywell-alkalmazott a Vállalat hátrányára segíti valamely versenytársát. Például ha bizalmas információt ad át házastársának vagy partnerének, aki egy versenytársnál dolgozik, azzal érdekkellentétet hoz létre, és megséríti a Kódexet.

**K:** Alma emberhiánnal küzd, és sürgősen fel kell vennie valakit. Egy családi piknik alkalmával Alma unokatestvére megemlíti, hogy munkát keres. Alma felkéri unokatestvérét, hogy mielőbb álljon munkába.

**V:** Összeférhetetlenséget eredményezhet vagy az összeférhetetlenség látszatát keltheti, ha Alma unokatestvére közvetlenül alatta dolgozik. Miközben nincs általános tilalma annak, hogy csalátagok a Honeywellnél dolgozzanak, Almának fel kell tárnia családi kapcsolatát a felvételi és alkalmazási eljárás során, ki kell vonnia magát a döntési folyamatból, és be kell tartani a normál személyzeti és vezetési és ellenőrzési eljárásokat.

**K:** Zsanett a Honeywell beszerzési részlegén dolgozik. Ő és néhány barátja saját üzletük elindításán dolgozik a 3D-s nyomtatás területén. Zsanett munkaidő után és hétfégeken dolgozik az üzleti terv kidolgozásán. A potenciális beszállítók árképzés adatainak beszerzésével is öt bízzák meg. Zsanett belép a Honeywell rendszerébe, és lekéri néhány szóba jöhető beszállító árképzési adatait. Van valamilyen gond Zsanett ezen cselekedetével?

**V:** Igen. Ez összeférhetetlenség. Zsanett nem használhatja a Honeywell információt személyes használatára, illetve nem folytathat személyes üzleti tevékenységet a Honeywell létesítményeiben és a Honeywellnél töltött munkaideje alatt.

## | Vállalati lehetőségek

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



## | A Vállalat tulajdonának és adatainak védelme

### | A Honeywell fizikai tulajdona

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

azonnal jelentse az esetet felettesének vagy vezetőjének.

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

### | A Honeywell bizalmas adatai

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

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

A Honeywell bizalmas adatairól nem beszélhetünk ott, ahol olyasvalaki is meghallhat bennünket vagy megláthatja azokat, aki nem jogosult az adatok ismeretére. Ide tartoznak a közterületek, például a reptéri várók, vonatok vagy éttermek. Ezenkívül még a Honeywell nyitott terei is ide tartoznak, például a mellékelyiségek vagy a társalgó. Csak olyan munkatársaknak adhatunk hozzáférést a bizalmas adatokhoz, akiknek szabályszerű üzleti célból ismerniük kell azokat. A Vállalat bizalmas adatait soha nem használhatjuk személyes haszonkereszésre, és nem oszthatjuk meg másokkal az ő haszonkereszésüket segítve.

Soha nem szabad a Honeywell bizalmas adatait egy másik személy számára e-mailben továbbítani, illetve az utolsó munkanapon kötelesek vagyunk a birtokunkban lévő minden bizalmas Honeywell-adatot visszaszolgáltatni a vállalat számára.

További tájékoztatásért, tanulmányozza az [Adatvédelmi szabályzatunkat](#) és az [Adatosztályozási és -kezelési irányelvet](#).

**K: Sámuel járművét feltörték, és ellopták a laptopját. Mit tegyen Sámuel?**

V: Sámuelnek jelentenie kell a rendőrségen, értesítenie kell a felettesét és ki kell töltenie egy [Elveszett/ellorott laptop](#) űrlapot. Ha Sámuelnek nincs hozzáférése semmilyen számítógéphez, akkor értesítenie kell az [Informatikai ügyfélszolgálatot](#), hogy segítséget kapjon az űrlap kitatásához. Az alkalmazottaknak nem szabad eszközöket felügyelet nélkül hagyniuk járműveken, akkor sem, ha az be van zárva.

**K: Tina azt gyanítja, hogy rendszerét feltörték, miután egy hivatalosnak tűnő e-mailben egy hivatkozásra kattintott. Mit tegyen Tina?**

V: Tinának az Outlook „Üzenet jelentése” gombját használva jelentenie kell az e-mailt. Ha ez nem elérhető, a kérdéses e-mailt mellékletként kell elküldenie a [CIRT](#) (Cyber Incident Response Team) számára. Mivel úgy gondolja, hogy a rendszert feltörték, Tinának a [CIRT](#) által automatikusan kiküldött, a jegy számát is tartalmazó e-mailre válaszolva kell eszkálnia a problémát.

**K: Vilmos azt gyanítja a postaládájában található egyik e-mailről, hogy az adathalász e-mail. Nem biztos abban, hogy mit kell tennie, ezért megkérde egyik munkatársát, hogy szerinte is adathalász e-mail-e. Kell még valamit tennie?**

V: Igen. Vilmosnak haladéktalanul jelentenie kell a gyanús e-mailt a [CIRT](#) felé az Outlook eszközsávján található „Üzenet jelentése” gombra kattintva, vagy ha az nem érhető el, akkor mellékletként el kell küldenie a kérdéses e-mailt a [CIRT](#) számára. Nem szükséges munkatársak vagy felettesek megkérdezése, mert fennáll a kockázata, hogy akaratlanul terjeszteni fogja az e-mailt vagy gyanús hivatkozásra illetve mellékletre kattint.

## | A Honeywell szellemi tulajdona

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

## | Mások szellemi tulajdonjogainak tiszteletben tartása

Tiszteletben tartjuk mások szellemi tulajdonjogait. Ennek megfelelően soha nem sértjük meg szándékasan mások szerzői jogát, védjegyeit vagy szabadalmait. Nem töltünk le licenc nélküli szoftvert a Vállalat számítógépeire, nem sokszorosítunk, nem publikálunk és nem terjesztünk jogvédett tartalmakat. Nem töltünk le zeneszámokat, fényképeket

és videókat a tulajdonosuk engedélye nélkül. Ezenfelül nem hozzuk nyilvánosságra és nem használjuk fel volt alkalmazottjaink bizalmas adatait.

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



**K:** Emília gyakran dolgozik az ebédszünetben is, és eközben hívásokat fogad éttermekben vagy az irodaépület közös használatú részeiben. A körülötte levők ilyenkor a saját dolgaikkal vannak elfoglalva, ezért azt feltételezi, hogy nem figyelnek oda őrá. Beszélhet-e ilyen módon a Honeywell üzleti ügyeiről?

V: Attól függ. Emilia fogadhat hívásokat nyilvános helyen, de rendkívül óvatosnak kell lennie, amikor a Honeywell üzleti ügyeiről van szó. Bizalmas adatokról nem szabad nyilvános helyen beszégetni, még akkor sem, ha Emíliának van oka azt feltételezni, hogy mások nem figyelnek oda a beszélgetésre.

**K:** Tibor magával viszi Honeywell-laptopját üzleti útjaira, hogy a szabad idejében – például repülőgépen, vonaton, várótermekben és más nyilvános helyeken – üzleti feladatain dolgozhasson. Gondot jelent-e ez?

V: Elképzelhető. Sosem lehet tudni, hogy egy nyilvános helyen ki ül le mellénk vagy halad el mellettünk. Ha laptopot vagy más hasonló eszközt használ nyilvános helyen vállalati ügyek bonyolítására, akkor vigyáznia kell arra, hogy a képernyőt mások ne láthassák. Ezenfelül zárolnia és biztosítania kell a munkaállomását, ha nem használja.

## **Információtechnológiai erőforrások használata**

A Honeywell sokunknak különféle elektronikus kommunikációs rendszereket bocsát rendelkezésre, hogy azokat minden napunk során használjuk. Ide tartoznak a számítógépek, telefonok, laptopok, mobiltelefonok, okostelefonok és szoftverek. Kötélességünk folyamatosan óvni a rendelkezésünkre bocsátott rendszereket és technológiákat. Mindannyiunk felelőssége, hogy elkerüljük ezek károsodását, elvészítését és az erőforrásokhoz való illetéklen hozzáférést. Tartson be minden, az Ön által használt erőforrásokra vonatkozó biztonsági előírást és belső ellenőrzést. Mindig zárja le és biztosítsa munkaállomását, laptopját vagy mobileszközét, ha nyilvános helyen vagy a Honeywellnél felügyelet nélkül hagyja azt, még akkor is, ha csak rövid időre is. Tartsa biztonságban belépései adatait az összes Honeywell eszközök és fiókokhoz. Soha ne adja meg belépései adatait jogosulatlan ügynöknek. Ha műszakik okokból meg kell osztania a jelszavát egy hivatalos szakemberrel, a probléma megoldását követően azonnal módosítsa a jelszavát.

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

Támaszkodjon józan ítéloképességre és tisztességre, amikor ezeket a rendszereket és technológiákat használja. Csak jóváhagyott rendszereket, eszközöket, tároló eszközöket és/vagy szolgáltatásokat használjon a Honeywell-adatok feldolgozásához, tárolásához vagy továbbításához. Ne telepítse nem jóváhagyott szoftvert Honeywell-számítógépekre, hálózati kiszolgálóra vagy egyéb Honeywell-adattárolóra a Honeywell informatikai részlegének előzetes jóváhagyása

nélkül. Ne fogadja el semmilyen felhőalapú szolgáltatásra vonatkozó megállapodást a Honeywell nevében. Ne töltön le és ne küldjön tovább helytelen, szexuális jellegű, illegális vagy sértő tartalmat ezen erőforrások használatával. Ezen erőforrásokat külső munkához sem használhatja. A helyi törvények által megengedett mértékben le kell mondania adatvédelmi elvárásairól, amikor a Vállalat erőforrásait használja, mivel a Honeywell megfigyelheti a vállalati erőforrások személyes használatát. Ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy a Vállalat nem avatkozik bele a személyes életünkbe, kivéve, ha a viselkedésünk törvény sértő, akadályozza a munkavégzésünket, vagy negatívan befolyásolja a munkakörnyezetet és a Honeywell jó hírnevet.

További tájékoztatásért, lásd [Az információk elfogadható használatára vonatkozó szabályzatunkat](#).



K: Tamara frissíti a laptopját. A Honeywell Solution Center technikus bejelentkezési adatainak megadására kéri fájljai átviteléhez és az új laptop konfigurálásához. Meg kell adnia ezeket az adatokat?

V: A Honeywell Solution Center jogosult technikus. Tamás eldöntheti, hogy megadja-e az adatait a technikusnak vagy a közelben marad, és minden alkalommal bejelentkezik, amikor arra a frissítési folyamat során szükség van. A frissítési folyamat során Tamarának gondoskodnia kell arról, hogy a Honeywell Solution Center technikusa ne férjen hozzá jogosulatlanul személyes adatokhoz, és ne exportáljon ellenőrzött adatokat vagy egyéb érzékeny adatokat. Ha a frissítési folyamat sikeresen végbement, Tamarának haladéktalanul módosítania kell a jelszavát, ha megadta a belépési adatait a jogosult technikusnak.

K: József egy közel kiállóban dolgozik egy Honeywell-eszközön. A munka befejeztével kijelentkezik a Honeywell hálózatából, és csatlakozik egy személyes Wi-Fi-hotspot-hoz, hogy letöltsse kedvenc TV-műsort a számítógépére. Ez megfelelő viselkedés?

K: A korlátozott mértékű nem üzleti célú használat, amely nem él vissza a vállalat idejével és erőforrásaival, illetve nem sérti a Honeywell-szabályzatok szellemét és betűtűt, a Honeywell-vezető saját belátása szerint megengedett lehet. Egy TV-műsor a helyzettől függően túlzott nem üzleti használatnak tekinthető. Az alkalmazottaknak minden etikus és törvényes módon kell cselekedniük, és minden szükség van a vezető jóváhagyására a Honeywell-eszközök nem üzleti célú használatához. A kiberbiztonsági fenyegetések elkerülése érdekében ne feledje, hogy soha ne használjon nyílt, nyilvános Wi-Fi-hálózatokat, mert ezek a hálózatok nem védekként. Olyan esetekben, amikor csak ilyen kapcsolat áll rendelkezésre, VPN használata szükséges.

K: Mária egy érzékeny projekten dolgozik egy harmadik félnek számító beszállítóval, és érzékeny adatokat kell megosztania a beszállítóval a munka végrehajtásához. A fájl mérete nagyon nagy, és a beszállító azt javasolja, hogy Mária töltse fel a fájlokat egy harmadik fél felhőalapú rendszerébe. Mit tegyen Mária?

V: Márának elsősorban a Honeywell informatikai részlege által jóváhagyott átviteli módot kell használnia. Ha más módszerre van szükség, akkor a Honeywell informatikai részlegének jóváhagyására van szükség a harmadik fél megoldásának használatához. Ne feledje, hogy az exportmegfelelőség által előírt, illetve a korlátozott adatok **soha** nem vihetők át semmilyen felhőalapú szolgáltatásba. Útmutatásért forduljon az Exportmegfelelőségi tisztviselőhöz.

## I Közösségi média és webhelyek

A közösségi média sokunk számára megváltoztatta a napi szintű információcsere lehetőségeit. Egyfelől új kommunikációs és együttműködési módokat kínál, másfelől viszont olyan új felelősséget is jelent, amellyel tisztában kell lennünk. A „közösségi média” körébe sorolható számos weboldal és online erőforrás. Ide tartoznak a közösségi oldalak (mint például a Facebook, a Twitter, az Instagram, a Snapchat, a YouTube

és a LinkedIn), a blogok, a fénykép- és videomegosztó oldalak, a fórumok és a csevegőszobák stb. Ha a Honeywellnél betöltött pozíciója megköveteli, hogy a Honeywell képviselőjéként ilyen oldalakon tegyen közzé bejegyzéseket, akkor ezt csak a Honeywell engedélyezett üzleti céljaira teheti, és csak olyan információkat tehet közzé, amelyek megfelelnek a jelen Kódexnek és a vállalat irányelveinek. Személyes „közösségi média” kapcsolataiban felelősen kell

viselkednie. Az Ön által megosztott dolgok káros hatással lehetnek a Honeywell jó hírnevére. Mindig körültekintően védje jó hírnevünket. Soha ne tegyen közzé bizalmas adatot ezeken a webhelyeken a Honeywellről, a munkatársakról, az ügyfelekéről, a beszállítókról vagy az üzleti partnerekéről.

További információkért tanulmányozza át [Közösségi média szabályzatunkat](#).

**K:** Rita nagyon örül a Honeywell egyik potenciális új üzleti projektjének, amely jelentősen növelheti az üzletág árbevételeit. Rita szeretné megosztani izgatottságát és híreit a Facebook fiókjában. Gondot jelent-e ez?

**V:** Habár Rita jogosult érzelmei megosztására a közösségi hálózatokon, Rita a Honeywell alkalmazottja is, és nem oszthat meg bizalmas vagy védett információkat a Vállalat potenciális üzleteivel kapcsolatban.

**K:** Károly nagyon örül egy üzleti megállapodásnak, amiről a Honeywell híroldalán olvasott. Károly szeretné megosztani izgatottságát és a híreket LinkedIn és Twitter fiókjaiban. Mi a helyes módja annak, hogy Károly megossza ezt a hírt a közösségi médiában?

**V:** Amennyiben Károly pillanatnyilag a Honeywell alkalmazottja, és tweetjében közzéteszi a Honeywell-lel való kapcsolatát, akkor megoszthatja a híroldal hivatkozását. Retweetelhet is és megoszthat bármilyen posztot, ami a hivatalos külső Honeywell csatornákon jelenik meg.

**K:** Roland, aki marketingszakember, olvasott egy online cikket, amely Honeywell-termékekkel kapcsolatos, pontatlannak tekinthető információkat tartalmazott. Roland gyorsan válaszol a hozzászólások részben, hogy helyesbítse az állítást. Helyesen cselekedett Roland?

**V:** Bár Roland szándékai jók, nincs felhatalmazva arra, hogy a Honeywell nevében beszéljen. Ehelyett, Rolandnak értesítenie kell a vezetőjét és a Kommunikációs csapatot, hogy választ adjanak.

## A bennfentes kereskedeleml elkerülése

A befektetők védelme érdekében, az értékpapírtörvények szerint a vállalatról „bennfentes információkkal” rendelkezők számára törvénytelen az értékpapírok vásárlása. A „Bennfentes információk” olyan információk, amelyek nem érhetők el széles körben a befektetői közönség számára, és ha nyilvánosságra kerülnek, akkor hatással lennének az értékpapírok árára, vagy befolyásolhatnák azok vételére, eladására, illetve tartására vonatkozó döntéseket. A bennfentes információk közé tartoznak például az alábbiak: be nem jelentett nyereség; fúziók, felvásárlások és elidegenítések; jelentős peres ügyek kimenetele; irányításváltás; változás a fels vezetésben; vagy jelentős kiberbiztonsági esemény. Ez nem kimerítő lista és a bennfentes információk körébe egyéb, a felsoroltaktól eltérő események is tartozhatnak. A bennfentes információkkal kapcsolatos részletesebb tudnivalók a [Bennfentes kereskedelel szabályzatban](#) találhatók.

Előfordulhat, hogy a Honeywell munkatársaként olyan bennfentes információk birtokába juthat a Honeywellett vagy más vállalattal kapcsolatban melyek még nem kerültek nyilvánosságra. Lényeges

belső információ birtokába juthat a Honeywell számára végzett munka esetén is, illetve formális és informális megbeszéléseken, egy beszélgetés véletlen fültanújaként vagy egy fénymásolóban hagyott dokumentumból. Ha ezt az információt saját vagy mások pénzügyi vagy egyéb személyes előnyszerezésének céljával felhasználja vagy másoknak átadja akkor azaz megsérti a bennfentes kereskedelmet tiltó irányelvünket és esetleg magát az értékpapírtörvényt is.

A bennfentes kereskedelem irányelvünk és az értékpapírtörvény megsértésének elkerülése érdekében NE TEGYE az alábbiakat:

- A Honeywell vagy más vállalat részvényeinek vásárlása vagy eladása közvetlenül vagy családtagon és más személyeken vagy vállalatokon keresztül, ha az adott vállalatról lényeges belső információkkal rendelkezik.
- Javaslattétel valaki másnak a Honeywell vagy más vállalat részvényeinek vásárlására vagy eladására vonatkozóan, ha az adott vállalatról lényeges belső információkkal rendelkezik.
- Nem adhat át lényeges belső információkat a Társaságon kívüli személyeknek, kivéve,

ha ez a Társaság üzleti tevékenységeihez szükséges, és az információ átadása titoktartási védelem alatt áll.

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

Ha lényeges belső információval rendelkezik a Honeywellről vagy más vállalatról, akkor csak abban az esetben kereskedhet a vállalat értékpapírjaival, ha a szóban forgó információ a megfelelő médiumokon keresztül már a többi befektető számára is nyilvánosan elérhetővé vált.

Az értékpapírtörvény megsértése súlyos következményekkel jár az érintett személyekre nézve, és akár polgári vagy büntetőjogi felelősségre vonást is eredményezhet. Ha ezzel a témaival kapcsolatban kérdése van vagy útmutatást igényel, akkor forduljon a jogi osztályhoz.

# EGYSÉGES HONEYWELL HOGYAN KEZELJÜK ÜGYFELEINKET



Az ügyfeleinkkel, szállítóinkkal és egyéb üzleti partnereinkkel kiépített, kölcsönösen előnyös kapcsolat Vállalatunk sikérének fontos feltétele. Az ilyen kapcsolatok fenntartásához az szükséges, hogy biztonságos, jó minőségű termékeket gyártunk, és hogy törvényesen járunk el mind a kereskedelmi, mind a kormányzati ügyfelekkel folytatott interakcióink során.

## Jó minőségű termékek és szolgáltatások

Arra törekszünk, hogy termékeink és szolgáltatásaink kielégítsék vagy túlszárnyalják ügyfeleink elvárásait a minőség, a megbízhatóság és az érték tekintetében egyaránt.

Kötelességünk megfelelni a munkakörünket érintő valamennyi minőségellenőrzési szabványnak. Ide tartoznak a következők: a vonatkozó törvények és rendelkezések, illetve a termékek biztonságos, jó minőségű

gyártását szolgáló nemzetközi ellenőrző eljárások. Ugyancsak kötelességünk megfelelni a szerződésekben meghatározott műszaki adatoknak, és minden alkalommal tiszteletben tartani a beépített ügyféligenyeket.

Nemcsak mi tartozunk felelősséggel a termékek és szolgáltatások minőségéért; beszállítóinkat és egyéb üzleti partnereinket is köteleznünk kell az általuk számunkra kínált termékek és szolgáltatások minőségének biztosítására.

---

**K:** Márta a gyártósor rutinellenőrzése során felfedezett egy lehetséges problémát. Egyelőre még nem tudható, hogy a probléma milyen mértékben fenyegetheti a termék biztonságát, és Márta nem tudja, hogy mit tegyen. Beszéljen Márta a problémáról, még abban az esetben is, ha nem ismeri a részleteket?

V: Igen. Az esetlegesen nem biztonságos termékek gyártása és értékesítése az ügyfelek és az alkalmazottak sérülését okozhatja. Mártnak azonnal jelentenie kell a problémát, még akkor is, ha nem tudja pontosan felmérni a termelésre gyakorolt hatását. A problémára minél hamarabb fel kell hívnia felettesének, a minőségbiztosítási képviselőnek és a biztonsági képviselőnek a figyelmét. Ha Márta úgy érzi, hogy aggodalmának nem szentelnek kellő figyelmet, akkor fontolóra kell vennie, hogy jelentést tesz a jogi osztálynak vagy az Access integritási segélyvonalon keresztül, a „Tanácskérés és panasztétel” szakaszban leírtak szerint.

## Nyílt és őszinte üzletvitel

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

Soha nem használunk ki másokat tisztelettel megállapodásokon keresztül. Ez azt jelenti, hogy ügyelünk arra, hogy ne adjunk téves tájékoztatást termékeink és szolgáltatásaink minőségéről, jellemzőiről és elérhetőségről. Hasonlóképpen, nem teszünk lekicsinylő vagy igaztalan állításokat versenytársaink termékeiről és szolgáltatásairól. Az üzleti lehetőségeket termékeink és munkatársaink minőségére alapozva, tisztelettel eszközök nélkül igyekszünk elnyerni.

## I A megvesztegetés és tisztelességtelen kifizetések tilalma kormányzati tisztviselő esetében

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

A megvesztegetés és a törvénytelen juttatások elkerülésén felül azokat a korrupcióellenes törvényeket is betartjuk, amelyek a kormányzati tisztviselők számára felajánlott tisztelességtelen kifizetéseket tiltják. A „tisztelességtelen kifizetés” lehet

közvetlen és közvetett fizetés, ügymenetkönyítő fizetés, illetve arra vagy bármilyen más értékre vonatkozó ajánlat, ígéret vagy felhalmozás egy kormányzati tisztviselő részére olyan céllal, hogy tisztelességtelenül befolyásoljanak egy kormányzati intézkedést vagy döntést, ezáltal megszerezzék vagy megtartsanak egy megrendelést, illetve más üzleti előnyhöz jussanak. A tisztelességtelen kifizetés történhet pénzben, de ajándékok vagy bőkezű szórakoztatás formájában is.

„Kormányzati tisztviselőnek” számítanak a kormányhivatalok, nemzetközi szervezetek és politikai pártok tisztviselői, az állami tulajdonú vállalatok alkalmazottjai, sőt még a kormányzati ellenőrzés alatt álló vállalatok és vegyesvállalati partnerek alkalmazottjai is. A Honeywell tiltja a tisztelességtelen kifizetéseket kormányzati tisztviselők részére. Fontos szem előtt tartani, hogy a megvesztegetésben való részvétel, vagy akár annak a látszata az Ön és a Vállalatunk büntetőjogi felelősségre vonását vonhatja maga után.

Soha ne alkalmazzon külső felet azzal a céllal, hogy törvénytelen kifizetést folyósítson egy kormányzati tisztviselő részére, és soha ne vegyen részt olyan tranzakcióban, amelyben egy másik

résztevő fél gyaníthatóan ilyen kifizetéseket tesz. Ha mégis így cselekszik, azzal megséríti a Kódexet és a korrupcióellenes törvényeket. Külső felek alkalmazása előtt gondosan át kell világítanunk őket.

További információért olvassa el [Korruptióellenesség](#) című szabályzatunkat.

További információért tekintse meg Kódexünk „Ajándékok és üzleti szórakoztatás” című részét.



**K:** Tamás szorosan együttműködik külső disztribútorokkal, aik Honeywell termékeket értékesítenek. Az egyik vállalat, amelyik szintén érdeklődik a Honeywell termékek disztribúciója iránt, megkeresi Tamást, és ajánlatot tesz arra, hogy kifizeti lánya magániskolai oktatását, ha megkapja egy adott régióra a kizárolagos értékesítési jogokat. Mit tegyen Tamás?

**V:** Tamás azonnal szüntesse be a megbeszélést, és jelentse az esetet a jogi osztálnak. A Honeywell nem tűri a törvénytelen juttatások kérését vagy elfogadását szerződések megállapodásokért cserébe.

**K:** Csilla aggódik, mert a Honeywell várhatóan elveszít egy nagy megrendelést, ha nem veszteget meg egy helyi hivatalnokot. Mit tegyen Csilla?

**V:** Csilla ne fizesse le a hivatalnokot, és ne tegyen semmit, ami azt a látszatot keltheti, hogy a Honeywell szerződésekért cserébe hajlandó megvesztegetésre. Nincs olyan szerződés, amiért

érdemess lenne megszegni a törvényt vagy az üzleti tisztességet megkövetelő saját szabályainkat. A Honeywell hírnevében és hitelességében okozott, hosszú távú potenciális kár több, mint a szerződés megyeréséből származó rövid távú haszon.

**K:** Gizella és Karola kolléganők a Honeywell beszerzési csapatjában. Karola véletlenül hallja, amint Gizella és a Honeywell egyik reménybeli beszállítója telefonon beszélgetnek. A hívás során egyértelművé válik, hogy Gizella egy nagy összegű szerződést készül ennek a szállítónak juttatni, annak ellenére, hogy nem az övék a legjobb értékű ajánlat a Honeywell számára. Az is kiderül, hogy viszontásképpen nagy összegű készpénzt kap a szállítótól. Mit tegyen Karola?

**V:** Karola azonnal jelentse a halottakat a jogi osztálnak. Úgy tűnik, hogy Gizella juttatást fogad el a beszállítótól, ami törvényszegés, és súlyos következményekkel jár az érintett személyekre, a beszállítóra és a Honeywellre nézve.

**K:** Jeromos szeretné kijelölni a Sales Rep Co vállalatot, hogy segítsen a Honeywellnek projektek elnyerésében az olaj- és gáziparban egy új területen. A Sales Rep Co tulajdonosával tartott találkozó során Jeromos megtudja, hogy a tulajdonos egy állami tulajdonú olaj- és gázipari vállalat vezetőségének is tagja, amely az ő potenciális partnere. Jeromos úgy gondolja, hogy ez nagyszerű a Honeywell számára, mert így szabad hozzáférésük van az ügyfél minden szintjéhez. Kell aggódnia valamiért Jeromosnak?

**V:** Jeromosnak aggódnia kell amiatt, hogy összeférhetetlenség van az értékesítési képviselő hivatalos kötelességei és a Honeywell felé fennálló kötelezettségeinek átfedése miatt. Jeromosnak minél előbb jeleznie kell ezt a problémát az integráció és megfelelési osztály felé, mielőtt bármilyen további lépést tenne.



K: Dávid megnyert egy projektet egy kormányzati ügyfélénél. A kormányzati ügyfél képviselője arra kérte Dávidot, hogy vegyen igénybe egy adott alvállalkozót és megadta annak kapcsolati adatait. Dávid találkozott az alvállalkozóval, és azt állapította meg, hogy az nem rendelkezik a megfelelő adottságokkal és emberi erőforrásokkal a szolgáltatások teljesítéséhez. Arra is rájött, hogy az alvállalkozás tulajdonosa annak a kormányzati ügyfélnek az unokatestvére, aki vel találkozott. Mit tegyen Dávid?

V: Dávidnak jelentenie kell ezeket a problémákat az integritási és megfelelőségi osztály felé. Számos figyelmeztető jel utal az alvállalkozó vonatkozó adottságainak hiányára, valamint a potenciális kormányzati érdekeltségre, ami etikátlan és illegális viselkedésre utal az alvállalkozó és a kormányzati ügyfél képviselője részéről. Mivel a Honeywell felelős azon harmadik felek cselekedeteiért, aikik képviselik, a Honeywellnek ki kell vizsgálnia, hogy van-e bármilyen összeférhetetlenség vagy korupciós kockázat, mielőtt szerződteti az alvállalkozót.

K: Dániel a beutazási pultnál várja, hogy beléphessen egy országba, ahol a hivatalnok „adomány” befizetésére kéri, hogy feldolgozza vízumkérelmét. Dániel emlékszik arra, hogy barátaitól hallotta, ez normális ebben az országban, és felkészült arra, hogy egy kisebb összeget adjon a vízummeljárás felgyorsítása érdekében. Dániel 5 dollárt ad a hivatalnoknak. A hivatalnok átveszi azt, és lebígyegzi az útlevelét. Dániel szeretné visszaigényelni ezt az összeget a Honeywelltől.

V: A rutinszerű hivatalos jóváhagyások, például vízumkérerek elbírálásának felgyorsítása érdekében történő fizetést tiltja a Honeywell, ha csak nincs veszélyben az alkalmazott élete. Továbbá a legtöbb országban az ilyen díjak illegálisak, és sértik a korrupcióellenes törvényeket. Ebben az esetben semmi nem utal arra, hogy Dániel élete veszélyben forgott volna, ezért nem kellett volna kifizetnie ezt a díjat, és nem tudja visszaigényelni ezt a Honeywelltől. Ha ilyen helyzettel kerülne szembe, akkor a Honeywell-alkalmazottaknak kapcsolatba kell lépniük a Globális biztonsági vagy Jogi osztállyal.

## Megfelelés a nemzetközi versenytörvényeknek

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

A versenytörvények általában összetettek, és minden olyan témaúj egyeztetést tiltanak a versenytársakkal, mely korlátozza a kereskedelmet. Ilyen területek például (de nem kizárolagosan) az árrögzítés, a pályáztatás kijátszása, illetve a piacok, területek és a vevők felosztása. Ezen témaikban

mindenmű megbeszélést kerülnie kell a versenytárs képviselőivel, amennyiben pedig ők kezdeményeznének ilyen tartalmú megbeszélést, abban nem szabad részt vennie. A kísérletet azonnal jelentenie kell felettesének, aki a Jogi osztályunkkal együtt segít Önnek. Ha kereskedelmi szervezet találkozóján, vagy valamilyen társasági eseményen, vesz részt, fordítson különös figyelmet a versenytársak képviselőivel folytatott beszélgetési tartalmára.

De nem csak velük kell figyelmesnek lennie: a versenytörvények a beszállítókkal, viszonteladókkal és ügyfelekkel történő formális és informális megállapodásokat is tiltják, amennyiben azok korlátozzák a versenyt. Ilyenek lehetnek például az árukpcsolásra, a viszonteladói árak rögzítésére, illetve az egyes ügyfelek felé történő értékesítés vagy egyes beszállítóktól való beszerzés megtagadására irányuló megállapodások.

Végül, a versenytörvények tiltják az alkalmazottak béréinek vagy juttatásainak korlátozására vonatkozó közvetlen vagy közvetett, formális vagy informális megállapodásokat a vállalatok

között. Ennek megfelelően, ügyelnünk kell arra, hogy ne osszunk meg kompenzációra vonatkozó adatokat azokkal a vállalatokkal, amelyekkel tehetséges emberekért versengünk. Ehhez hasonlóan általanosságban nem egyezhetünk meg más vállalatokkal abban, hogy nem csábítjuk el vagy nem alkalmazzuk egymás alkalmazottait. Ha nem biztos abban, hogy az ilyen jellegű információk megosztása vagy a "elhalászást korlátozó" egyezségek illegálisak-e, kérje ki a Jogi részleg véleményét.

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

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

További információért olvassa el [Trösztellenes megfelelés](#) c. szabályzatunkat. Amennyiben egyéb kérdése van, keresse jogi osztályunkat.

---

**K:** Sándor egyik barátja a Honeywell egyik versenytársánál dolgozik. Egy ebéd során ez a barát elmondja, hogy cége olyan termékek árának emelését tervez, melynek piacán a két cég közvetlen versenytárs. Sándor a hírt nem kommentálja, de úgy gondolja, az információ fontos lehet a Honeywellnek az üzleti döntései meghozatalakor. Mit tegyen?

**V:** Sándor azonnal szüntesse be a megbeszélést, és írásban jelentse az esetet a jogi osztálynak. Nem publikus információról beszélgetést folytatni, valamint ilyet a döntéshozatal, például az árképzés során figyelembe venni olyan benyomást kelthet, mintha a Honeywell és versenytársa között törvénytelen együttműködés állna fönny, és ez minden az érintett vállalatok, minden az egyének számára súlyos következményekkel járhat.

## A számlázási eljárás pontos követése

Vállalatunk piaci hírneve felbecsülhetetlen értékünk. Ezért minden kibocsátott számlánkon pontosan fel kell tüntetni az eladási árat, az eladt termékek és nyújtott szolgáltatások áráit és költségeit, valamint az adott értékesítés egyéb tételeit. Mindannyiunk felelőssége hogy az általunk kiállított iratok pontosak és teljesek legyenek, valamint, hogy ez iránti elkötelezettségünket fenn is tartsuk. Semmilyen körülmények között sem szabad dokumentumot meghamisítani, legyen szó űrlapokról, költségesszámolóról, értékesítési adatokról, teszt- vagy minőségügyi adatokról, illetve bármely más olyan iratról, amely az Ön Vállalatunknak végzett munkája során keletkezik. Ugyanígy tilos a Honeywell nyilvántartásaiba és könyvelésébe félrevezető vagy valótlan adatokat bevinni.

## Az ügyfél bizalmas információinak tiszteletben tartása

Előfordulhat, hogy egy ügyfélnek bizalmas információt kell megosztania velünk annak érdekében, hogy megfelelő terméket vagy szolgáltatást kínálhassunk neki. A mi felelősségeünk, hogy az ilyen bizalmas információt a vonatkozó

törvényeknek megfelelően használjuk, tároljuk és védjük. Gondoskodnunk kell róla, hogy az információ biztonságban legyen, illetve hogy kizárálag arra az üzleti cédra használjuk, amire az ügyfél azokat szolgáltatta.

## Kormányzati ügyfelekkel történő interakció

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

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

- Tevékenységünk nem irányulhat a Honeywell tisztaességtelen versenyelőnyének megeremtérsére – például nem szerezhetünk be, illetve

használhatunk érzékeny beszerzési információkat.

- Adatszolgáltatásunknak pontosnak és teljes körűnek kell lennie, ideértve az árképzést és az ajánlatokat is.
- Tilos hivatalban lévő vagy leendő kormányzati alkalmazottnak bármiféle megvesztegetést vagy juttatást felajánlani, ígerni, adni, vagy tőle illesmit kérni, illetve elfogadni.
- Tilos tovább bármiféle megvesztegetést vagy ajándékot ellátótól kérni, illetve elfogadni azért, hogy az ellátó kormányzati megbízás odaítélésekor vagy teljesítésekor kedvező elbírálásban részesítsük.
- Kizárálag jó hírű tanácsadókat, értékesítési ügynököket és egyéb, független szakembereket alkalmazunk törvényes céllal és módon.

További információért olvassa el a Kódex „A megvesztegetés és tisztaességtelen kifizetések tilalma kormányzati tiszttiszelők esetében” című szakaszát, illetve alábbi szabályzatainkat: [Üzleti szíveségek amerikai kormányzati tiszttiszelők számára](#), [Kormányzati kapcsolatok](#) és [Korrupcióellenesség](#).

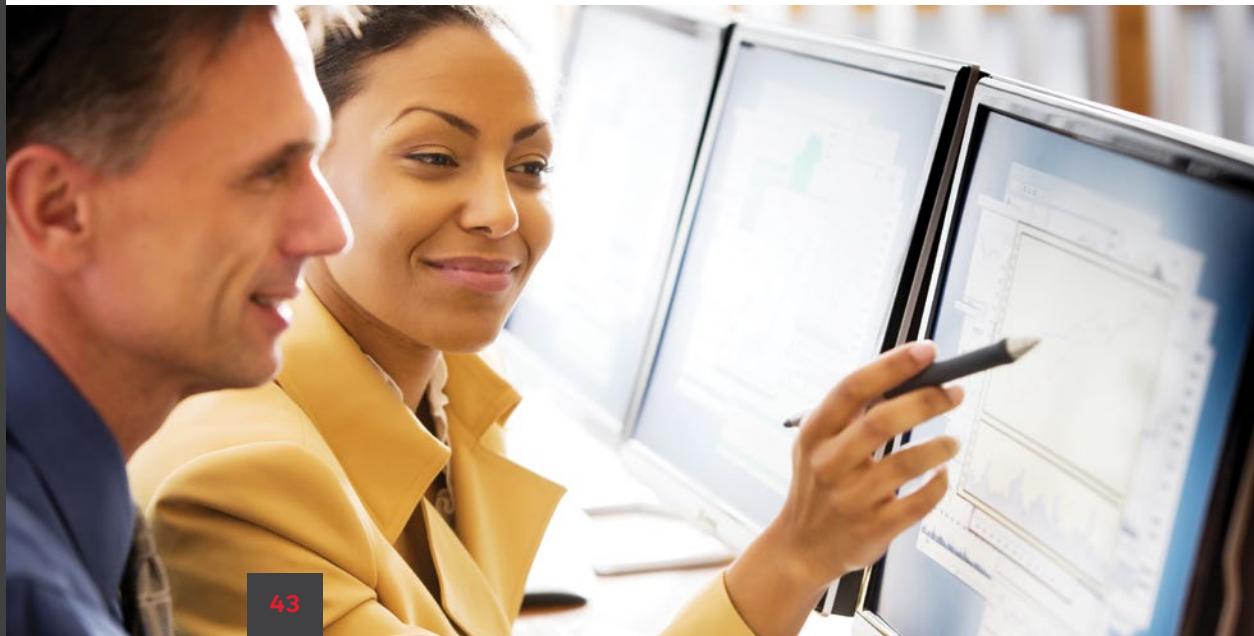
Minden, kormányzati ügyfél felé történő közlésünknek és adatszolgáltatásunknak (a létesítmény- és minőségi jelentéseket, valamint a költségekkel és árazással kapcsolatos adatokat is ideérte) pontosnak kell lennie. A munkára fordított időt pontosan számon kell tartanunk, és ezt az időt kizárolag az addott munkának szentelhetjük. Emellett óvakodnunk kell a helytelen költségelszámolásoktól is. A vonatkozó szerződés minden pontját be kell tartanunk. Állami tulajdont, eszközöket és kellékeket kizárolag a vonatkozó szerződéseknek,

illetve törvényeknek megfelelő módon használhatunk.

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

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

Kormányzati ügyfeleink elvárása velünk szemben az is, hogy a munkánk során tőlük kapott érzékeny és titkos információt biztonságosan kezeljük. Kormányzattal kötött szerződéseink és az egyéb, vonatkozó előírások értelmében ilyen jellegű információt kizárolag csak az arra, valamint a kormányzat által ellenőrzött és jóváhagyott félnek szolgáltatunk ki. Tilos a titkos vagy bármilyen szempontból kényes kormányzati információt másossal megosztani, továbbítani, illetve nyilvánosságra hozni.



# EGYSÉGES HONEYWELL HOGYAN KEZELJÜK BESZÁLLÍTÓINKAT



Vállalatunk beszállítói partnerek az ügyfeleink elégedettségéért folytatott küzdelmükben. Az általuk biztosított anyagok, termékek és szolgáltatások magas színvonala közvetlen módon járul hozzá a Honeywell termékeinek minőségehez, megbízhatóságához, értékéhez, valamint szállításaink pontosságához.

## Célunk a hosszú távú kapcsolat beszállítóinkkal

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

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

- Azon a beszállító képviselteti magát.
- Az esemény nem túlzó vagy szokatlan természetű.

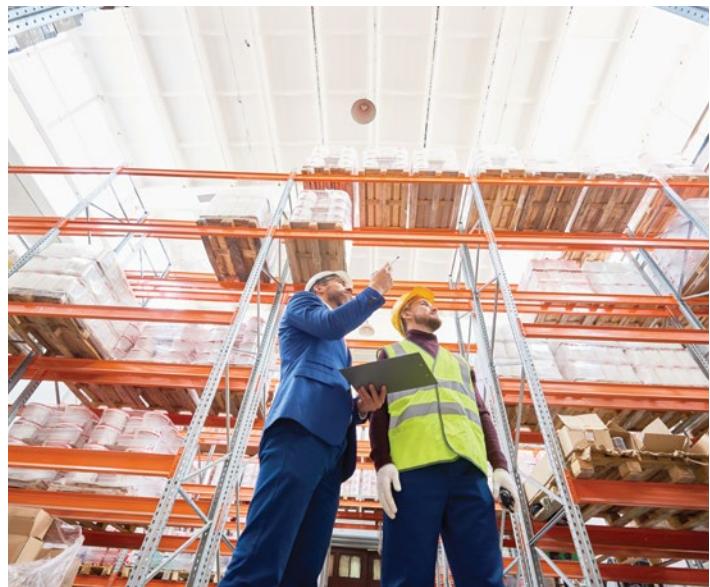
- Az esemény nem ütközik sem a vonatkozó törvényekbe, sem ezen Kódex pontjaiba.

Amennyiben lehetséges, az ilyen jellegű meghívások viszonzandók.

További információért olvassa el a Kódex „Ajándékok és üzleti szórakoztatás”, valamint „Kormányzati ügyfelekkel történő interakció” című szakaszait.

## Az ellátó eszközeinek védelme

A Honeywell ellátói bizalmas információit ugyanolyan körültekintéssel kezeli, mint sajátjait. Nem másolunk le és nem építünk be saját, belső szoftverrendszerünkbe ellátónktól kapott szoftvert, ha csak nem kapunk erre kifejezetten engedélyt.



# **EGYSÉGES HONEYWELL HOGYAN KEZELJÜK A RÉSZVÉNYESEINKET**



A Honeywell alkalmazottjaiként minden megteszünk, hogy értéket teremtsünk részvényeink számára, akik bizalmukkal tisztelték meg a Vállalatot és ezáltal mindenkiunkat. Ezért, és hogy részvényeinknek értéket teremtsünk, tevékenységünket átláthatóan és tisztegesen kell végeznünk.

## Őszinte és pontos könyvelés és adatok

Részvénytulajdonosaink elvárják, hogy könyvelésünk és adataink pontosak és teljesek legyenek. Ezek a dokumentumok képezik az alapját minden nyilvános közzétételünknek és beadványunknak, amelyek célja, hogy részvényséink és a nyilvánosság pontos képet kapjon Társaságunk működéséről és pénzügyi helyzetéről. Emellett a Vállalat ezen adatok alapján elemzi saját tevékenységét és hoz fontos üzleti döntéseket.

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

- Könyvelési és pénzügyi dokumentumok
- Bérszámfejtési dokumentumok
- Munkaidő-ellenőrző lapok és munkaidőmérő rendszerek
- Utazási jelentések és költségelszámolások

- Mérési, termékesztelési és teljesítményadatok
- Ügyfelek és beszállítók adatai
- Tervezési és mérnöki adatok
- Export- és importnyilatkozatok és -adatok
- Projektelszámolási nyilvántartások

A Vállalat a hírnevet nagy részben őszinte és pontos könyvelésének és adatnyilvántartásának köszönheti. Éppen ezért **sohasem** foglalhatunk a Vállalat dokumentumaiba valótlan vagy félrevezető adatokat.

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

K: Diego mérnök, aki egy kormányzati szerződés keretében egy projekten dolgozik. A projekt költségei szoros megfigyelés alatt állnak, így hetente szüksége van felettese jóváhagyására a munkaidő-kimutatásához. Ezen a héten a felettese szabadságon van. Jóváhagyhatja Dénes a munkaidő-kimutatását a felettese helyett? Hiszen biztos abban, hogy a feljegyzett idő helyes.

V: Nem. A saját munkaidő-kimutatás jóváhagyása nemcsak a munkakörök szétválasztásának elvét sérti, de veszélyezteti a vezetés ellenőrző szerepét is, ami a vonatkozó törvényeknek, szabályozásoknak és szerződéses kikötéseknek történő megfelelést biztosítja. Dénes ezért nem hagyhatja jóvá saját munkaidő-kimutatásait, akkor sem, ha biztos benne, hogy azok helyesek. Felettesének gondoskodnia kell arról, hogy megfelelő helyetteset jelöljön ki jóváhagyó feladatai ellátásához. A kezdeti informatikai beállításnak szintén figyelembe kell vennie a hatáskörök szétválasztását, és megfelelő ellenőrzést kell biztosítania a felülvizsgálathoz és jóváhagyáshoz.

**K:** Lei beszerző, és egy olyan összegű megrendelést kell feldolgozna, amely a felső vezetői jóváhagyást kíváltja. Meg tudja osztani a számlát, hogy gyorsabban átjusson a rendszeren?

**V:** Nem. minden tranzakciót a megfelelő felhatalmazással kell végrehajtani a vezetői jóváhagyások ütemtervének megfelelően, és pontosan tükröznie kell az üzleti tevékenység jellegét. Lei soha nem oszthat fel egy megrendelést, hogy az alacsonyabb értékű tranzakciót tükrözzen.

**K:** Szandra segít új technológia fejlesztésében katonai repülögépekhez. A Honeywellnek igazolnia kell az ügyfélnek, hogy az új technológia megfelel az előírt műszaki szabványoknak. Tanúsíthat-e Szandra az ügyfélnek, mielőtt a technológia megfelelne az előírt szabványoknak?

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

**K:** Szófia és Roland ügyfélkapcsolati munkatársak, és gondjaik vannak a negyedévre tervezett számok teljesítésével. Van néhány közelgő rendelésük, de az ügyfél még nem áll készen a szállításra. Számlázhat Szófia és Roland az ügyfélnek, és fenntarthatja a szállítmányt az ügyfélnek, amíg az ügyfél készen nem áll annak fogadására?

**V:** Nem, ebben az esetben nem. Az olyan eseteket, amikor a Honeywell elismeri a bevételt az értékesítésért, de a termék maga a Honeywell fizikai tulajdonában marad, „számlázás és visszatartás” néven említiük. A „számlázás és visszatartás” történhet szabályszerű okokból is, de ebben az esetben Szófia és Roland a bevétel felduzzasztása érdekében számláz az ügyfélnek, ami helytelenek tekinthető. Ezért ez a művelet helytelen.



## Pénzügyi adatközlés és csalás

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

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

## Auditok és vizsgálatok

Mindannyiunk közös felelőssége a belső és külső auditokban és vizsgálatokban történő együttműködő részvétel. Ez azt jelenti, hogy a könyvvizsgálóknak és a vizsgálatot végzőknek ki kell adnunk azokat az adatokat, melyek kikérésére ők jogosultak, valamint biztosítanunk kell a vizsgálat bizalmas természetét. Semmiképpen sem nehezíthetjük meg jelentéseik elkészítését, és nem kísérelhetjük meg azok helytelen befolyásolását. Ha valaki visszaüt a vizsgálaton vagy nem teljes mértékben működik együtt egy belső Honeywell vagy kormányzati vizsgálattal illetve nem teljesen öszinte a

bizonyítékok bemutatásakor vagy vállomástétel során, az fegyelmi eljárást vagy akár elbocsátást vonhat maga után. Vállalatunk jogi osztálya és auditrészlege szolgál felvilágosítással, amennyiben tudni szeretné, hogy egy könyvvizsgáló vagy kivizsgálást végező személy milyen információt kérhet és kaphat. Kormányzati vizsgállal kapcsolatos felkeresés esetén a vállalat vezetésének a vizsgálat megkezdése előtt, a lehető leghamarabb kapcsolatba kell lépnie a jogi osztályal. A Jogi Osztály elsődleges felügyeletet gyakorol minden olyan belső vizsgálat vagy ellenőrzés felett, amely kormányzati vizsgálatot vagy peres ügyet érint.



## **Adatkezelés**

Közös felelősséggünk, hogy a Honeywell üzleti adatai az üzletvitel indokolta ideig, vagy amennyiben a törvényi, adó-, hatósági és egyéb előírások szükségessé teszik, akár tovább is rendelkezésre álljanak. Emellett tudnunk kell azt is, mikor és hogyan semmisítésük meg megfelelően ezen üzleti adatokat. Az alkalmazottaknak be kell tartaniuk az [Adatkezelési szabályzatunkban](#) meghatározott összes szabályt.

[Adatkezelési szabályzatunk](#) tartalmazza az adatmegőrzési ütemtervet, amely azt rögzíti, hogy az egyes adattípusokat mennyi ideig kell megőrizni. A Honeywell arra kéri alkalmazottjait, hogy az általuk használt adatokat rendszeresen ellenőrizzék, és az [Adatkezelési szabályzat](#) szerint már megsemmisíthető adatokat távolítsák el. Az iratoknak a szabályzatunkkal összhangban történő megsemmisítése segít csökkenteni az irattárolási költségeket, de kritikus fontosságú, hogy ezt az iratmegsemmisítési szabályoknak megfelelően tegye.

Amennyiben Ön tudatában van annak, hogy egy vagy több, az Ön birtokában lévő dokumentum fontos lehet egy perben vagy kormányzati vizsgálatban, az(oka)t ne módosítsa, ne rejtse el, és ne semmisítse meg. Előfordulhat, hogy vállalatunk jogi osztálya arra utasítja: órizzon meg bizonyos

iratokat, melyeket a Honeywell [Adatkezelési szabályzata](#) szerint meg kellene semmisíteni. Ilyen esetben a jogi osztály utasítása a mérvadó.

Az időrézékeny és fontos jogi és üzleti leveleket, valamint egyéb levelezési formákat a Honeywell világszerte bármelyik irodájában fogadhatja. A Honeywell minden alkalmazottjának lépésekkel kell

tennie annak érdekében, hogy minden levelet időben megnyisson, átnézzen és feldolgozzon, függetlenül a kézbesítés módjától. Ha tudomására jut a Honeywellt érintő tényleges vagy potenciális jogi eljárás vagy vizsgálat, haladéktalanul értesítenie kell a jogi osztály egyik tagját, és ezt még az előtt meg kell tennie, mielőtt harmadik féllel kapcsolatba lépne.



**TIPP:** Ha bármilyen típusú jogi értesítést kap a Vállalat postáján, e-mailben vagy más kommunikációs eszközön keresztül, azt azonnal jelentenie kell a Jogi Osztálynak és/vagy a vezetőjének azonnali eszkaláció céljából.

## A média és az elemzők megkeresései, valamint külső előadások

A Honeywell egyértelmű szándéka, hogy a média, a pénzügyi elemzők, valamint a közvélemény számára világos és pontos tájékoztatást adjon. Ezzel fenntartjuk feddhetetlen kapcsolatunkat a külső érdekeltekkel, erősítve Vállalatunk jóréményét. Mivel a pontos információ rendkívül fontos, csak bizonyos személyek kommunikálhatnak a Honeywell nevében a médiával, pénzügyi elemzőkkel és a befektetői közösséggel tagjaival. Amennyiben megkeresést kap a médiából, továbbítsa azt a Vállalat kommunikációs részlegéhez. Ha pénzügyi elemzőtől vagy a befektetői közösséggel tagjától kap megkeresést, ne válaszoljon egyedül, hanem továbbítsa azt a Befektetői Kapcsolatokhoz kezelésre.

Minden Honeywell-alkalmazottnak, aki Honeywell-terméket, rendszert, működési módszert, kutatást vagy saját



munkáját kívánja bemutatni egy ipari konferencián vagy más rendezvényen, előzetesen engedélyt kell kérnie közvetlen felettesétől és a jogi osztálytól. A prezentációknak (i) összhangban kell lenniük a vállalat jelenlegi márkaelőírásokkal; (ii) összhangban kell lenniük a Vállalat befektetői kapcsolatokkal kapcsolatos üzeneteivel; (iii) összhangban kell lenniük a Vállalat stratégiával; és (iv) nem adhat át bizalmas vagy védett információkat. A kiberbiztonsággal

vagy környezeti, társadalmi és irányítási (ESG) kérdésekkel kapcsolatos előadásokhoz további jóváhagyások szükségesek.

További információkért tanulmányozza át [Külső kommunikáció](#) című szabályzatunkat.

# **EGYSÉGES HONEYWELL EGÉSZSÉGÜGY, BIZTONSÁG, ÉS KÖRNYEZETVÉDELEM**



Ha azt szeretnénk, hogy Vállalatunk növekedjen, pozitív benyomást kell tennünk a minket fenntartó közösségre. Munkánk során nem csupán a minket befogadó közösséget, hanem az egész bolygót és annak lakóit kell tiszteletben tartanunk és védenünk.

## Az emberi jogok tiszteletben tartása

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

A mi Kódexünk és az [Emberi jogi politikánk](#), a Honeywell egyéb irányelvivel együtt olyan gyakorlatokat és szabványokat hoz létre, amelyek az emberi jogi és munkahelyi kérdések széles skálájával foglalkoznak, mint például a befogadás és sokszínűség, a munkahelyi tisztelet, az egyesülési szabadság, a biztonságos és egészséges munkahely, a munkahelyi

biztonság, a munkaidő és a bérrek, a kényszermunka és emberkereskedelem, valamint gyermekmunka. A Honeywell tiszteeli és értékeli a sokféleséget, mely megfigyelhető eltérő háttérünkben, tapasztalatunkban és elképzéléinkben. Együtt olyan másságot elfogadó és befogadó munkakörnyezetet alkotunk egymás számára, amely a munkatársak és az üzleti partnerek tiszteletét hirdeti. Erről bővebben az „Egy más tisztelete és a pozitív munkahely kialakítása” című szakaszban olvashat.

Vállalatunk nem alkalmaz gyermek munkaerőt, és nem is türi el azt. A Honeywell nem alkalmaz 16 évnél fiatalabbakat még akkor sem, ha a helyi törvények ezt megengednék. Amennyiben a helyi törvények Vállalatunk irányelvénél szigorúbbak, akkor az adott törvényeket tartjuk mérvadónak. Ezenfelül soha semmilyen területen nem alkalmazunk kényszermunkát, nem szerződéses vagy nem önkéntes munkásokat, illetve nem türijük a gyermekek kihasználását, a fizikai büntetéseket vagy az erőszakot. A közösség és a világ iránti elkötelezettsége részeként a Honeywell az emberkereskedelem és a kényszermunka semmilyen megnyilvánulását sem türi el. Emellett olyan harmadik féllel (például ügynökségek vagy beszállítók) sem lépünk üzleti kapcsolatba, amely

emberkereskedelemhez, illetve kényszermunkához köthető. A Honeywell elfogadta a Beszállítói Magatartási Kódexet, amely világos magyarázatot ad a beszállítók számára, hogy biztosítsa azok alkalmazottainak méltóság- és tiszteletteljes kezelését.

További információkért tekintse át az [Emberi jogi politikánkat](#).

## Politikai támogatások és adományok

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

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

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

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



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

Alkalmazottjaink nem küldhetnek illesfajta jóváhagyással nem rendelkező jótékonyiségi kezdeményezés számára való pénzgyűjtést célzó e-maileket a Honeywell hálózatában. Ezenfelül magánjellegű jótékonykodásra nem használhatják a Honeywell eszközeit, például a Vállalati munkaidőt sem.

## A nemzetközi kereskedelmi szabályozásoknak való megfelelés

A Honeywell elkötelezett minden vonatkozó kereskedelmi törvény betartása mellett. Ide értendők a Vállalat üzleti tevékenységének teret adó országok exportot és importot, valamint azok szankcióit szabályzó és egyéb törvényei.

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

Az importtörvények az áruk behozatalát szabályozzák. Ezen törvények biztosítják, hogy csak



elfogadható áruk érkezzenek az országba, illetve hogy ezek után az áruk után a megfelelő mennyiségű vám és adó befizetésre kerüljen. A Honeywellnek pontos információval kell rendelkeznie többek között az importált árucikkek alapanyagáról, elnevezéséről, forgalmi értékéről és eredetéről.

A kereskedelmi szankciókról szóló törvények és jogszabályok számos olyan politikai és/ vagy gazdasági tevékenységet szabályoznak, amelyek korlátozzák vagy akadályozzák

adott országokkal, entitásokkal, iparágakkal, személyekkel és repülőgépekkel/hajókkal folytatott tranzakciókat. Számos különböző típusú tranzakció létezik, amely egy adott tranzakcióra alkalmazható. Ezek többek között a következők lehetnek: egy adott országra/régióra vonatkozó átfogó szankciók; egyes entitásokra, személyekre és repülőgépekre/hajókra vonatkozó szelektív tilalmak; és/ vagy egy adott tranzakcióhoz kapcsolódó pénzügyi vagy egyéb tevékenységekre vonatkozó szelektív korlátozások. A Honeywell

a harmadik felekkel folytatott üzleti kapcsolatok során ezeket a kereskedelmi szankciókat is köteles figyelembe venni.

A Honeywell globális terjeszkedésének fenntartása okán azon munkatársainknak, akik az áruk és exportszabályozás alá eső cikkek, technológiák és szolgáltatások behozatalával foglalkoznak, kötelességük a vonatkozó előírások és törvények megértése és betartása. Ez magában foglalja az import- és exporttörvényeket, a kereskedelmi szankciókat, a technológiai ellenőrzési terveket, a kiviteli engedélyek feltételeit és kikötéseit, amelyek az egyes vállalkozásokra vagy létesítményekre vonatkozhatnak, valamint a Honeywell [Exportelőírásoknak való megfelelőségről](#), [Importelőírásoknak való megfelelőségről](#) és a [Szankciók betartásáról](#) szóló irányelveit.

További információkért lásd az [Exportelőírásoknak való megfelelőségről](#), [Importelőírásoknak való megfelelőségről](#) és a [Szankciók betartásáról](#) szóló irányelveinket

## Felmentés ezen Kódex hatálya alól

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

**Honeywell International Inc.**

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

Frisítve 2023 szeptemberében  
© 2023 Honeywell International Inc.

**Honeywell**