



# LIIKETOIMINNAN MENETTELYOHJEET

Honeywell

# VIESTI TOIMITUSJOHTAJALTA



Arvoisa Futureshaper, tulevaisuuden tekijä –

Honeywellin perusperiaatteet – Rehellisyys ja eettisyys, Kunnioitus työpaikalla sekä Syrjimättömyys ja moninaisuus – ovat kaiken toimintamme liikkeellepaneva voima. Liiketoiminnan menettelyohjeisiin on koottu Honeywellin periaatteet ja toimintamallit, joihin sitoudumme menestyksemme ehdottoman rehellisin keinoin. Liiketoiminnan menettelyohjeet ovat ohjenuorana kaikissa työtilanteissa, jotta osamme toimia rehdisti ja eettisesti.

Honeywell erottuu muista dynaamisella portfoliolla ja Accelerator-käyttöjärjestelmällä, mutta menestyksemme perustuu ennen kaikkea siihen, että tüimiit sitoutuvat yhtiöön ja yhtiön sitoutuu osaamisen kasvattamiseen ja kehittämiseen. Tähänastiselle menestykselle rakentaaksemme meidän on jatkettava rehtiä ja rehellistä käytöstä jokaisella tasolla, jotta toimintamme koituu yrityksemme ja toistemme parhaaksi. Näin ylläpidämme brändin uskottavuutta ja vahvaa mainettamme ja saamme Honeywellin jatkamaan kasvua ja innovoimista. Tämä on jokaisen Honeywellin Futureshaperin tärkein prioriteetti.

Käy läpi Honeywellin liiketoiminnan menettelyohjeet, jotta olet hyvin perillä niistä ja niiden vaikutuksesta rooliisi. Jos sinulla on kysyttävää menettelyohjeista, käännny tässä julkaisussa listattujen tahojen puoleen.

Voit rauhallisin mielin tuoda esii mahdolliset huolenaiheesi. Honeywell ei hyväksy kostotoimenpiteitä siitä, että työntekijä hyvässä uskossa esittää kysymyksiä tai ilmoittaa epäkohdasta. Odotamme, että jos havaitset jonkin kollegasi toimivan ohjeiden vastaisesti, ilmoitat havaintosi välittömästi asianmukaisen raportointikanavan kautta.

Kiitos sitoumuksestasi Honeywellin rehellisyyden ja eettisyyden hyväksi.

Vimal Kapur

# SISÄLLYS

<b>Honeywellin Perusperiaatteet.....</b>	<b>7</b>
Noudata Honeywellin kuutta toimintatapaa .....	8
<b>Johdanto menettelyohjeisiimme .....</b>	<b>10</b>
Meidän on noudatettava menettelyohjeitamme.....	12
Yhteiset velvollisuudet .....	12
Esimiesten ja vastaavien lisävelvollisuudet .....	12
Lakien noudattaminen .....	13
Neuvojen kysyminen ja huolenaiheiden ilmaiseminen .....	14
Honeywell ei hyväksy kostotoimenpiteitä.....	15
<b>Yhtenäinen Honeywell Miten kohtelemme toisiamme.....</b>	<b>16</b>
Keskinäinen kunnioitus ja hyvän hengen vaaliminen työpaikalla .....	17
Moninaisuuden ja syrjimättömyyden takaaminen työpaikalla.....	17
Henkilötietojen suoja .....	18
Päihteiden väärinkäyttö.....	20
Väkivallaton työpaikka .....	20
Turvallisen ja terveellisen työpaikan takaaminen.....	21
<b>Yhtenäinen Honeywell Toiminta yrityksen parhaaksi.....</b>	<b>23</b>
Eturistiriitojen välttäminen .....	24
Lahjat ja kestitys .....	24
Taloudelliset edut ja suhteet.....	26

Sivutyöt.....	27
Liiketoiminta ystävien ja perheenjäsenten kanssa .....	27
Sopimattomat esimiessuhteet.....	28
Asiattomat henkilökohtaiset etuudet.....	28
Kaupallisen edun tavoittelua.....	29
<b>Yrityksen omaisuuden sekä tietojen suojaaminen.....</b>	<b>29</b>
Honeywellin fyysisen omaisuus.....	29
Honeywellin luottamukselliset tiedot.....	29
Honeywellin immateriaaliomaisuus.....	31
Muiden immateriaalioikeuksien kunnioittaminen.....	31
<b>IT-resurssien käyttäminen.....</b>	<b>32</b>
Sosiaalinen media ja yhteisöpalvelut.....	34
<b>Sisäpiirikauppojen välttäminen.....</b>	<b>35</b>
 <b>Yhtenäinen Honeywell Miten kohtelemme asiakkaitamme .....</b>	<b>36</b>
Laadukkaiden tuotteiden ja palveluiden tarjoaminen .....	37
Avoin ja rehellinen yritystoiminta .....	37
Ei lahuksia tai sopimattomia maksuja viranhaltijoille .....	38
Kansainväisen kilpailulainsääädännön noudattaminen.....	40
Tarkkuus laskutuksessa .....	42
Asiakkaan luottamuksellinen informaatio.....	42
Yhteistyö julkisen sektorin asiakkaiden kanssa .....	42
 <b>Yhtenäinen Honeywell Miten kohtelemme toimittajiamme .....</b>	<b>44</b>
Pyrimme pitkäaikaisiin toimittajasuhteisiin.....	45
Toimittajien omaisuuden ja resurssien suojeleua.....	45

<b>Miten kohtelemme osakkeenomistajiamme .....</b>	<b>46</b>
Rehelliset ja paikkansapitävät tiedot ja yritysasiakirjat .....	47
Taloudellisten tietojen luovuttaminen ja petokset.....	49
Tilintarkastukset ja tutkinnat.....	49
Arkistonhallinta .....	50
Median ja analyytikoiden tiedustelut ja yleisötilaisuudet.....	51
<b>Yhtenäinen Honeywell Työterveys, työturvallisuus ja ympäristö .....</b>	<b>52</b>
Ihmisoikeuksien kunnioittaminen .....	53
Poliittisten lahjoitusten ja hyväntekeväisyyslahjoitusten antaminen.....	53
Kansainvälisen kauppasäädösten noudattaminen .....	55
Menettelyohjeisiin liittyvät poikkeusluvat.....	56



# HONEYWELLIN PERUS- PERIAATTEET

Honeywell odottaa, että kaikki työntekijämme noudattavat täysimääräisesti liiketoiminnan menettelyohjeita ja kolmea perusperiaatettaamme: Rehellisyys ja eettisyys, Kunnioitus työpaikalla ja Syrjimättömyys ja moninaisuus. Honeywellin palveluksessa toimivan on sitouduttava näihin perusperiaatteisiin.



## REHELLISYYS JA EETTISYYS

Hoidamme liiketoimia rehdisti; jos se ei käy, emme lähde hankkeeseen.



## KUNNIOITUS TYÖPAIKALLA

Kohtelemme toisiamme oikeudenmukaisesti ja kunnioittavasti.



## SYRJIMÄTTÖMYYS JA MONINAISUUS

Ajatusten ja kokemusten moninaisuus on meille rikkaus.

Vaikka työntekijä ei joka hetki edustaisi mallikelpoisesti jokaista kuutta toimintatapaamme, Kunnioitus työpaikalla, Rehellisyys ja eettisyys sekä Syrjimättömyys ovatasioita, joista emme tingi. Perusperiaatteiden tinkimätön noudattaminen on yhtiölle kilpailuetu, ja meillä on syytä olla ylpeitä siitä, että sitoudumme liikutulosten saavuttamiseen oikealla tavalla.

## Noudata Honeywellin kuutta toimintatapaa

Paitsi että ne tukevat tulostavointeitamme, Honeywellin uudet toimintatavat selkiytyväät entisestään, mitä tarvitsemme menestyksemme markkinoilla ja mikä on tärkeää kulttuurissamme.

**INNOVOI JA  
LUO LISÄARVOA  
ASIAKKAILLE**

Katso maailmaa asiakkaan silmin, sisäisesti ja ulkoisesti. Tiedosta asiakkaiden tarpeet ja arvoa lisäävät asiat. Vaali kasvuasennetta ja sinnikyyttä selättää vaikeatkin pulmat. Tarjoa kannattavaa kasvua ja ainutlaatuinen asiakaskokemus innovatiivisia ratkaisuja hyödyntäen. Innovoi ketterästi ja määärätietoisesti.

**TUE YKSILÖN  
KASVUA**

Opi kollegoilta ja edistä kollektiivistä osaamista. Suhtaudu myönteisesti digitalisaation mahdollisuuksiin. Karsi tarpeettomat kiemurat. Noudata vakioprosesseja ja -järjestelmiä toiminnan laadun varmistajina. Tee päätökset faktojen ja datan pohjalta. Ole utelias ja etsi uusia tapoja tehdäasioita, jotta parhaat ideat pääsevät esiin.

**YHDESSÄ OLEMME  
VAHVOJA**

Yhdessä Honeywell on vahvempi: tee yhteistyötä liiketoiminta-alueiden ja osastojen välillä ja yli maantieteellisten rajojen. Rummata osaajiamme, tuotteitamme, palveluitamme ja ratkaisujamme, ja päähitä kilpailijat. Ole aito ja luota itseesi, mutta pysy nöyränä. Kuuntele muita ja tiedosta, miten toimit. Usko, että yhdessä voimme muuttaa maailmaa ja luoda paremman tulevaisuuden yhteisöillämme.  
#Futureshaper

## **KEHITÄ POIKKEU-KSELLISIA TAITOJA**

Rekrytoi lajhakkaita ihmisiä, pidä heistä kiinni ja kehitä heidän taitojaan. Luo positiivinen, osallistava ympäristö, jossa ihmiset voivat yltää parhaimpaansa. Pyydä, anna ja ota vastaan palautetta parannuksiin pyrkien. Laadi vankat seuraajasuunnitelmat. Aseta rima korkealle itsellesi ja muille. Toimi esimerkillisesti.

## **VAALI VASTUUN KANTAMISEN KULTTUURIA**

Kanna pelottomasti vastuuta tulosten saavuttamisesta. Kanna vastuuta ja ratko pulmia ennakoivasti. Tee Honeywellistä ja asiakasratkaisuista sydämen asia niin yksilö- kuin tiimitasolla. Pidä lupauksesi. Priorisoi ja toteuta kurinalaisesti, anna valmiiksi tekemisen mallia. Nae toiminta ja nopeus valtteina.

## **OLE ROHKEA**

Toimi rohkeasti oikeaksi katsomiesi asioiden eteen. Ota vastuullesi mahdottomilta näyttäviä tavoitteita ja rohkene mukavuusalueesi ulkopuolelle. Iteroi, testaa, kokeile, ota tarkoin harkittuja riskejä. Kanna vastuu tuloksista, vaikka ne eivät vastaisi odotuksia. Kerro ongelmista avoimesti ja suoraan. Älä pelkää puhua asioista niiden oikeilla nimillä ja olla epäsuosittu tilanteen niin vaatiessa.

# JOHDANTO MENETTELY- OHJEISIIMME



Honeywellin  
odotukset  
työntekijöiltä

Yrityksemme  
kasvu lähtee  
meistä  
jokaisesta –  
me olemme  
avinasemassa  
yrityksen maineen  
luomisessa sekä  
sen johtajuuden  
ja menestyksen  
takaamisessa.

Honeywellin liiketoiminnan menettelyohjeiden (tästä eteenpäin menettelyohjeet tai ohjeet) tarkoitus on tarjota ohjeita ja neuvoja kaikille Honeywellin työntekijöille liittyen yrityksemme rehellisyysperiaatteisiin ja niiden noudattamiseen liiketoiminnassa. Menettelyohjeet ovat kiinteä osa Honeywellin perusperiaatteita ja toimintatapoja. Niissä määritetään perussäännöt, joita meidän kaikkien Honeywellin edustajina odotetaan noudattavan. Lisäksi ne tarjoavat hyödyllisiä vastauksia sallittuun toimintaan liittyviin kysymyksiin ja huolenaiheisiin.

Menettelyohjeissa määritetään se, mitä Honeywell odottaa kultakin meistä ja miten kohtelemme





## Meidän on noudatettava menettelyohjeitamme

Menettelyohjeet koskevat kaikkia Honeywellin työntekijöitä, toimihenkilöitä ja johtajia. Mikäli siihen on tarvetta, myös yrityksemme puolesta työskentelevien liikekumppanien on tutustuttava menettelyohjeisiimme ja noudatettava niitä. Jos työtehtäväsi edellyttää sinun olevan yhteydessä edustajia, jotka toimivat Honeywellin puolesta, muista kertoa heille, että he ovat velvollisia noudattamaan näitä ohjeita. Jos tarve niin vaatii, muista myös toimittaa nämä ohjeet tällaisille henkilöille. Kaikkien Honeywellin työntekijöiden ja edustajien on toimittava näiden menettelyohjeiden, muiden Honeywellin käytäntöjen sekä soveltuivien lakiens ja sääösten mukaisesti.

## Yhteiset velvollisuudet

Olemme kaikki henkilökohtaisesti velvollisia tuntemaan menettelyohjeita ja muut työhömme soveltuват yrityksen käytännöt, menettelyt ja ohjeistukset sekä noudattamaan niitä. Monet näistä on mainittu menettelyohjeiden asianmukaisessa osiossa. Muut ohjeistukset löytyvät [Honeywellin käytäntöoppaasta](#). Meidän ei koskaan tule jättää menettelyohjeita huomiotta tai yrittää kiertää niitä mistään syystä. Jos tarvitset apua menettelyohjeiden tai tietyin käytännön, menettelyn tai ohjeistuksen ymmärtämisessä tai ymmärtääksesi sen, miten nämä vaikuttavat omaan työhösi ja vastuihisi, kysy tai etsi apua miltä tahansa "Neuvojen kysyminen ja huolenaiheiden ilmaiseminen" -kohdassa mainitulta taholta tai resurssilta.

## Esimiesten ja vastaavien lisävelvollisuudet

Honeywellin esimiehillä ja vastaavilla on erityisvelvollisuus vaalia perusperiaatteiden noudattamisen kulttuuria.

Tämä tarkoittaa, että heidän on toiminnallaan näytettävä mallia rehellisyydessä, vaatimusten noudattamisessa, työtovereiden kunnioittavassa koitelussa ja syrjimättömyydessä. Lisäksi se tarkoittaa sitä, että esimiesten ja vastaavien on varmistettava se, että heille raportoitavat työtoverit uskaltavat esittää kysymyksiä ja huolenaiheita ilman pelkoa seuraamuksista, että kaikkiin kysymyksiin vastataan ja huolenaiheisiin reagoidaan ammattimaisesti ja kohtuullisessa ajassa ja että emme liepeä rehellisyyden ja liiketoiminnan tulosten saavuttamisen edellyttämien periaatteiden noudattamisesta.

Esimiesten on myös arvioitava ylennettäväksi ehdolla olevien työtovereiden luonnetta ja käytöstä. Ylennys on etuoikeus, joka suodaan vain sellaisille henkilöille, jotka ilmaisevat esimerkillisesti Honeywellin arvoja ja sääntöjä sekä menettelyohjeiden vaatimuksia kaikessa toiminnassaan.

## Lakien noudattaminen

Vaikka menettelyohjeissamme käsitelläänkin joitain Honeywellin kaltaisten monikansallisten yritysten kohtaamia haasteita, niissä ei kuitenkaan voida käsitellä kaikkia työpaikalla mahdollisesti esiintyviä tilanteita. Jos epäilet jonkin toiminnon tai toimenpiteen sopivuutta tai hyväksyyvyyttä, hanki lisätietoja tai ohjeita ”Neuvojen kysyminen ja huolenaiheiden ilmaiseminen” -kohdan ohjeiden mukaisesti.

Lait ja säädökset ovat monimutkaisia ja usein muuttuvia. Lisäksi ne myös vaihtelevat eri maiden välillä. Myös yrityksen käytännöt voivat muuttua ja vaihdella suurestikin eri maissa, joissa toimimme. Näistä syistä kunkin työntekijän on tutustuttava omaan työnkuvaansa liittyviin käytäntöihin, menettelyihin ja lakeihin. Jos paikallinen lainsäädäntö on ristiriidassa menettelyohjeiden kanssa, noudata paikallista lakia. Jos paikallinen tapa tai käytäntö on ristiriidassa menettelyohjeiden kanssa, noudata menettelyohjeita. Yrityksellä tai alueella voi olla käytäntöjä, joiden vaatimukset ovat tiukemmat kuin näiden



ohjeiden vaatimukset. Tämä saattaa koskea myös paikallista lakia. Kaikissa tällaisissa tilanteissa on aina noudattettava tiukempaa käytäntöä tai lakia. Jos sinulla on epäilyksiä jonkin toiminnan laillisudesta tai hyväksyttävyydestä, kysy neuvaja ”Neuvojen kysyminen ja huolenaiheiden ilmaiseminen” -kohdan ohjeiden mukaisesti. Näiden menettelyohjeiden tulisi olla johdonmukaisia tiettyjen yrityksen peruskäytäntöjen kanssa (ja viitata niihin). Nämä käytännöt löytyvät Honeywellin käytäntöoppasta (Honeywell Policy Manual). Se saattaa sisältää tarkempia tietoja kuin nämä ohjeet. Joissain tapauksissa käytäntöopas saattaa sisältää lisäkäytäntöjä, joita ei käsitellä näissä menettelyohjeissa. [Honeywellin](#)

[käytäntöopas](#) löytyy Honeywell Digital Workplacesta.

On tärkeää muistaa, että oikeusiamme säätellevät kaikkien toimintamaiden lait ja säädökset. Menettelyohjeidemme tarkoitus on selventää Honeywellin oikeuksia ja odotuksia työnantajana, mutta nämä ohjeet eivät luo mitään sopimuksellisia oikeuksia työntekijöillemme.

Yhdysvalloissa ja muissa maissa Honeywellin työsuhde on niin sanotusti vapaaehtoinen, mikä tarkoittaa sitä, että joko sinä tai Honeywell voi lopettaa työsuhteen milloin tahansa ja mistä tahansa syystä soveltuivien lakienv puitteissa. Jos paikalliset lait eroavat näiden ohjeiden ehdosta, noudata sen maan lakiä, jossa työskentelet.

## **Neuvojen kysyminen ja huolenaiheiden ilmaiseminen**

Kun työskentelet Honeywellillä, saatat törmätä vaikeisiin tilanteisiin. Usein ohjenuoraksi riittävät maalaisjärki, oma harkinta, menettelyohjeemme ja yrityksen käytännöt sekä menettelytavat. Joskus saatat kuitenkin tarvita lisäapua tehdäksesi oikean ratkaisun. Näissä tapauksissa voit kääntyä usean eri tahan puoleen. Nämä ovat:

- oma esimies tai vastaava
- henkilöstöosaston edustaja
- [vaatimustenmukaisuusedustajat \(I&C-edustajat\)](#) tai [eettisten toimintatapojen lähettilääät](#)
- lakiasainosaston tai maailmanlaajuisen tietoturvaosaston edustaja
- [vaatimustenmukaisuusosaston](#) edustaja
- [paikalliset Honeywellin valitusprosessit](#)
- [ACCESS Integrity Helpline](#)



Työntekijöiden lahjomattomuuden ja vaatimustenmukaisuuden puhelinpalvelu on auki 24 tuntia vuorokaudessa. Sitä ylläpitää itsenäinen ulkopuolin taho, joka tarjoaa palvelua kaikilla kielillä, joita Honeywellin työntekijät puhuvat. Voit tehdä ilmoituksen palveluun soittamalla seuraavaan numeroon:

800-237-5982 Yhdysvalloissa,  
tai Yhdysvaltojen ulkopuolella  
katso maakohtaisten neuvontapalveluiden numerot [Access Integrity Helpline Portalista](#).

Voit ilmoittaa ongelmista myös postitse tai sähköpostitse seuraaviin osoitteisiin:

Honeywell International Inc.  
Attention: ACCESS Helpline  
855 S.Mint Street Charlotte,  
North Carolina 28202

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

Jos saat tietoosi näiden menettelyohjeiden, yrityksen käytännön tai minkä tahansa sovellettavan lain tai sääädöksen rikkomuksen, olet velvoitettu ilmoittamaan siitä. Ota huomioon, että näiden menettelyohjeiden ja yrityksen käytäntöjen noudattamatta jättämiseellä voi olla vakavia seurauksia. Näitä voivat olla kurinpitotoimenpiteet (jopa irtisanominen) sekä mahdolliset siviili- jarikosoikeudelliset seuraamukset.

Honeywell pyrkii käsittelemään kaikki ilmoitukset ja raportit luottamuksellisesti sen mukaan kuin se on mahdollista lakiens, yrityksen käytäntöjen ja tutkimusten suorittamisen puitteissa. Kun ilmoitat epäillyistä rikkomuksista, voit tehdä sen nimettömästi tai voit ilmoittaa oman nimesi. Euroopassa on käytössä tietyt prosessit, jotka takaavat niemetöntä ilmoittamista koskevien rajoitusten noudattamisen. Jos sinulla on kysyttävä, ota yhteyttä [Integrity and Compliance -osastoon](#).

Kaikki ilmoitukset ja raportit tutkitaan ripeästi ja perinpohjaisesti sovellettavien lakiens mukaisesti. Yhtiö voi ilmoittaa ne – saatuaan ohjeita ja hyväksynnän lakiasainostolta –

asianmukaisille viranomaistahoille. Työntekijöillä on velvollisuus tehdä yhteistyötä yrityksen kanssa tämän tutkiessa mahdollisia menettelyohjeiden tai yrityksen sovellettavien käytäntöjen rikkomuksia. Mikäli työntekijä ei tee yhteistyötä yrityksen tutkimuksissa tai ei ole täysin rehellinen tuodessaan esille todisteita tai antaessaan todistajanlausuntoa tällaisessa tutkimuksessa, tämä on peruste kurinpitotoimenpiteille, mukaan lukien palveluksesta erottaminen. Haluamme korostaa sitä, että havaitessaan menettelyohjeiden rikkomuksia yritys ryhtyy asianmukaisiin kurinpidollisiin tai muihin toimenpiteisiin.

## **Honeywell ei hyväksy kostotoimenpiteitä**

On erittäin tärkeää, että työntekijät uskaltavat kysyä kysymyksiä ja tuoda esiin huolenaiheita. Honeywell ei hyväksy minkäänlaisia kostotoimenpiteitä siitä, että joku sen edustaja tai työntekijä on hyvässä uskossa ilmoittanut todellisista tai epäillyistä väärinkäytöksistä tai rikkomuksista. Hyvässä uskossa ilmoittaminen tarkoittaa sitä, että ilmoitus on tehty vilpittömästi, rehellisesti ja parhaan tiedon mukaan.

Jos mielestäsi kostotoimenpiteitä on ilmennyt, voit ilmoittaa ne "Neuvojen kysyminen ja huolenaiheiden ilmaiseminen" -kohdan ohjeiden mukaisesti.



# YHTENÄINEN HONEYWELL MITEN KOHTELEM- ME TOISIAMME



Hyvä henki työpaikalla edellyttää molempinpuista kunnioitusta. Sitoutuminen inkluusiiviseen ja turvalliseen työpaikkaan on avainasemassa osaavan työvoiman hyvinvoinnin takaamisessa ja kasvumahdollisuuksien takaamisessa sidosryhmiille.

Honeywell on sitoutunut vaalimaan syrjimätöntä, turvallista ja kunnioittavaa työympäristöä kaikille työntekijöilleen. Honeywellillä on nollatoleranssi häirintään ja laittomaan syrjintään työpaikalla. Ne on ehdottomasti kielletty. Tämä lupaus koskee kaikkia työsuhteen vaiheita, mukaan lukien palkkaaminen, ylennykset, alennukset, siirrot, lomautukset, irtisanomiset, palkka, toimitilojen käyttö ja valinta koulutus- tai muihin ohjelmiin.

## Keskinäinen kunnioitus ja hyvä hengen vaaliminen työpaikalla

Me Honeywellillä olemme sitoutuneet arvostavaan kohteluun. Työntekijöiden tulee saada työskennellä ja oppia turvallisessa, innostavassa ilmapiirissä, jossa heitä arvostetaan ja heidät hyväksytään. Haluamme yhdessä tarjota syrjimättömän työympäristön, jossa vaalitaan arvostusta kaikkia työtövereita, asiakkaita ja liikekumppaneita kohtaan ja jossa ei esiinny häirintää eikä hyvälle työilmapiirille haitallista käytöstä.

Honeywell ei hyväksy uhkaavaa, vihamielistä, häiritsevää tai loukkaavaa käytöstä työpaikalla. Jos tiedät tai epäilet, että työpaikalla on ilmenyt laitonta tai sopimatonta häirintää, ilmoita siitä välittömästi luvussa "Pyydä neuvoa tai ilmoita huolesta" annettuja ohjeita noudattaen.



Lisää tietoa antaa  
[Työpaikkahäirintää  
koskeva käytäntö](#).

## Moninaisuuden ja syrjimättömyyden takaaminen työpaikalla

Olemme myös sitoutuneet vaalimaan syrjimättömyyttä ja moninaisuutta työpaikalla. Honeywell kunnioittaa ja arvostaa työntekijöidensä erilaisia taustoja, kokemuksia ja ajatuksia. Loppujen lopuksi työntekijämme erottavat meidät muista, ja eri taustoista ja kulttuureista tulevat työntekijät, joilla on erilaisia

näkökantoja ja kokemuksia, tekevät työympäristöstä idearikkaan ja tehokkaan.

Työpaikkamme heijastaa toimintayhteisöjemme moninaisuutta. Olemme sitoutuneet tarjoamaan monimuotoisen, turvallisen ja kunnioittavan työskentelyympäristön kaikille työntekijöille näiden sukupuolesta, rodusta, ihonväristä, etnisestä taustasta, iästä, uskonnosta, kotimaasta, seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuoli-identiteetistä, vammaisuudesta, siviilisäädyistä, veteraaniudesta, kansalaisuudesta tai vireillä olevasta kansalaisuushake-

muksesta tai muusta lainsäädännön suojaamasta ominaisuudesta riippumatta. Honeywellillä on nollatoleranssi laittomaan syrjintään ja käytökseen, joka muutoin ottaa työntekijän tai työntekijäryhmän silmätiukksi jonkin edellä mainitun ominaisuuden perusteella.

Lue lisää asiasta [Mahdollisuksien tasa-arvoa](#) ja [Vammaisia työntekijöitä ja työnhakijoita](#) koskevista käytännöistä.

## Henkilötietojen suoja

Honeywell edistää työilmapiiriä ja liiketapoja, jotka rakentavat luottamusta. Tämä edellyttää myös työtovereiden, asiakkaiden, toimittajien ja muiden meille antamien henkilötietojen asianmukaista käsittelyä. Henkilötiedoilla tarkoitetaan tietoja, jotka liittyvät suoraan tai epäsuorasti tunnistettuun tai tunnistettavissa olevaan luonnolliseen henkilöön. Henkilötietoja ovat esimerkiksi nimi, kotiosoite, henkilökohtainen sähköpostiosoite ja henkilökohtainen puhelinnumero, työpaikan yhteystiedot, henkilöstöhallinnon kirjaamat tiedot, työntekijän tunnistenumero, paikannustiedot,

kirjautumistiedot ja verkkotunnisteet, kuten IP-osoite.

Meidän tulee kerätä, käyttää ja paljastaa henkilötietoja vain asianmukaisissa liiketoimintatarkoituksissa. Lisäksi meidän tulee käyttää vain pienin tehtävän suorittamiseen tarvittava määrä henkilötietoja ja välttää henkilötietojen käsittelyä, jos käsittelyn tavoite voidaan saavuttaa käsittelemättä henkilötietoja. Henkilötietoja ei saa jakaa kenenkään sellaisen yrityksen ulkopuolisen henkilön tai yrityksen oman edustajan kanssa, jonka ei tarvitse tietää tietoja. Lisäksi meidän on poistettava henkilötiedot, kun niitä ei enää tarvita [arkistonhallintakäytännönen](#) mukaisesti, ja meidän on pyrittävä aina suojaamaan henkilötietoja asianmukaisesti.

Yrityksen käytäntöjen ja koulutusohjelmien on tarkoitus varmistaa, että henkilötietoihin pääsevät käsiksi vain siihen valtuutetut henkilöt. Jos uskot, että henkilötietoja on joutunut väärille käsiin tai että niihin on kajottu tai niitä on käytetty, hävitetty tai hankittu luvatta, sinun on otettava välittömästi yhteys lakiasainaston [tietosuojayksikköön](#). Jos et tee näin, yrityksemme saattaa saada sakkoja tai muita rangaistuksia.

Käsitellessään henkilötietoja Honeywell noudattaa sovellettavia lakeja ja yrityksen menettelyohjeita. Katso lisätietoa [tietosuojaohjeistuksestamme](#), [arkistonhallintakäytännööstämme](#), [tietojen hyväksyttävää käytöä koskevasta käytännöstä](#) sekä [tietojen luokittelua ja käsittelyä koskevasta menettelyohjeesta](#).



K: Insinööri Tommi on pyytänyt kaikkien osastonsa työntekijöiden syntymäpäivää ja osoiteet sisältävää raporttia voidakseen lähettää heille syntymäpäivänä vähitellen. Saako Tommille antaa hänen pyytämänsä tiedot?

V: Ei. Henkilötietoja saa jakaa ja käyttää vain asianmukaisiin liiketoimintatarkoituksiin. Työtovereiden syntymäpäivien keräämistä ja henkilökohtaisten tervehdysten lähetämistä kotiosoitteisiin ei pidetä asianmukaisena **liiketoiminta**tarkoituksesta.

K: Palkantaskentapääliikkö Marja työstää laskenta-taulukkoa, joka sisältää Honeywellin työntekijöiden henkilötunnusia. Hänen kannettava työtietokoneensa on korjattavana ja hän haluaisi tehdä työn loppuun kotonaan. Saako Marja lähettää laskenta-taulukon omaan sähköpostiosoitteeseensa, jotta hän voi käsittää tiedostoa omalla tietokoneellaan?

V: Ei. Henkilötunnukset ja muut kansalliset tunnisteet muodostavat Honeywellin henkilötietokategorian nimeltään "arkaluonteiset tunnistetiedot" jotka ovat erittäin luottamuksellisia, jotka on aina salattava ja joita saa käyttää vain, jos se on ehdottoman välttämätöntä, esimerkiksi verotusta varten. Marja ei saa lähettää arkaluonteisia tunnistetietoja tai muita henkilötietoja sisältäviä tiedostoja omaan sähköpostiosoitteeseensa. Marjan on käytettävä valtuutettua verkkoa ja tietokonetta voidakseen työskennellä kotoa käsin.

K: Henkilöstöhallinnon työntekijä Marja, jolla on pääsyoikeudet Peoplesoftiin, saa pyynnön toimittaa työntekijöiden henkilötietoja sisältävä tiedosto ulkopuoliselle toimittajalle vakuutusetujen tarjoamista varten. Saako Marja lähettää tiedoston?

V: Marjan tulee varmistaa, että toimittajalla on valtuutus vastaanottaa tällaisia tietoja asianmukaiseen liiketoimintatarkoitukseen ja että toimittajalla on asianmukainen voimassa oleva tietosuojasopimus Honeywellin kanssa. Lisäksi Marjan ei pidä lähettää tiedostoa itse, vaan hänen tulee välittää pyyntö [HR Help](#)-palvelulle, sillä vain [HR Help](#)-palvelulla on oikeus jakaa työntekijöiden henkilötietoja yrityksen ulkopuolelle.

## Päihteiden väärinkäyttö

Päihteiden väärinkäyttö estää henkilöä tekemästä töitä turvallisesti, mikä saattaa asettaa kaikki vaaraan. Tästä syystä Honeywellin töitä ei saa koskaan tehdä alkoholin, huumeiden tai väärinkäytettyjen resepti- tai käsikauppalaakkideen vaikutuksen alaisena. Tämä koskee kaikkia tilanteita, joissa työskentelet Honeywellille tai Honeywellin edustajana, mukaan lukien tilanteet työajan ulkopuolella tai yrityksen toimitilojen ulkopuolella. Honeywellin työntekijät eivät myöskään saa käyttää, pitää hallussaan, välittää tai myydä laittomia huumeita tai alkoholia tai väärinkäytävä resepti- tai käsikauppalaakkiteitä yrityksen toimitiloissa työaikana. Ainoa poikkeus tähän on seuraava: alkoholin kohtukäyttö sallitaan yrityksen järjestämässä tapahtumissa ja alkoholia sisältäviä pulloja tai muita saa tuoda mukanaan työpaikalle, jos ne on tarkoitus antaa työhön liittyväksi lahjaksi.

Saat lisätietoja [Alkoholi ja huumausaineet työpaikalla -käytännöstä](#).

## Väkivallaton työpaikka

Pyrimme estämään kaikenlaisen väkivallan ja sillä uhkaamisen työpaikoillamme. Olemme sitoutuneet huolehtimaan työympäristön turvallisuudesta. Henkilöt, jotka toimivat väkivaltaisesti tai uhkaavat väkivallalla, voivat joutua kurinpitotoimenpiteiden kohteeksi, mukaan lukien irtisanominen ja mahdolliset

rikosoikeudelliset syytteet. Ilmoita kaikista väkivaltaisista teoista ja väkivallalla uhkailusta esimiehellesi, paikalliselle henkilöstöhallinnon edustajalle tai [Honeywellin Global Security](#)-yksikölle välittömästi. Jos joku on mielestäsi välittömässä vaarassa, sinun tulee myös ottaa yhteyts viranomaisiin.

Saat lisätietoja [väkivallan ehkäisyä koskevasta käytännöstämme](#).



## Turvallisen ja terveellisen työpaikan takaaminen

Kun huomioimme kaikessa liiketoiminnassa myös terveyteen, turvallisuuteen ja ympäristöön liittyvät seikat, voimme suojella työntekijöitämme ja ympäristöä, kasvaa kestävällä tavalla ja tuottavasti, varmistaa kaikkien säädösten ja vaatimusten noudattamisen sekä kehittää teknikoita, jotka mahdollistavat kestävän kehityksen entistä paremmin. Työterveys-, työturvallisuus- ja ympäristöjärjestelmämme heijastaa arvojamme ja auttaa meitä saavuttamaan liiketavoitteemme. Sitä noudattamalla varmistumme siitä, että työntekijämmme, yhteisömmme ja ympäristömme ovat turvassa. Työsuojeluvaatimusten tahallinen laiminlyönti, kuten tapaturmien ja vahinkojen raportoimatta jättäminen, rikkoo menettelyohjetamme. Jos työolo-suhteiden uskotaan mitenkään vaarantavan työntekijöitä, työt on keskeytettävä välittömästi. Lue lisää luvusta Ympäristönsuojelu.

Meidän on huolehdittava toimipisteidemme turvallisuudesta kaikkina aikoina. Tämä tarkoittaa sitä, että toimipisteisiin sallitaan kulku vain sellaisille henkilölle, joilla on siihen lupa. Jos uskot jonkun yrittävän päästää johonkin Honeywellin toimipisteeseen luvatta, ota välittömästi yhteys [Honeywell Global Securityyn](#).

K: Raisa työskentelee kenttäteknikkona suorittamassa laitteiden kunnossapitotöitä asiakkaiden toimipaikoissa. Huoltokäynnin aikana Raisaa pyydetään kiirehtimään ja jättämään tavanomainen työn vaara-arvionti tekemättä. Raisa tietää, että tämän arvioinnin väliin jättäminen on vastoin Honeywellin vaatimuksia, joiden tarkoituksesta on tunnistaa vaarat, mutta asiakas painostaa häntä suorittamaan työn nopeasti valmiaksi, jotta he saisivat laitteet takaisin käyttöön ilman viivästyksiä. Hän on työskennellyt tällä alueella monta kertaa aiemmin ilman odottamattomia vaaroja, joten pitäisikö hänen jättää vaara-arvointi väliin ja suorittaa työ nopeammin asiakkaan mieliksi?

V: Ei, mutta hänen tulee toimia seuraavasti. Työterveys-, työturvallisuus- ja ympäristöjärjestelmämme nimeää vaatimukset ja ohjelmat riskien tunnistamista ja hallintaa varten, kuten työtehtävien vaara-arviontiin. Työsuojeluvaatimuksia on noudatettava kaikkialla, missä työskentelemme, samoin kuin muitakin Honeywellin vaatimuksia. Raisan pitää keskustella Honeywellin vaatimuksista asiakkaan kanssa ja tehdä sitten työn vaara-arvointi ennen työn suorittamista tai lopettaa työskentely ja esittää asia esimiehelleen löytääkseen ratkaisun asiakkaan kanssa.

**K: Qiang vastaa vaarallisten kemikaalien käsittelyyn käytettyjen käsineiden keräämisestä talteen ja viemisestä lain edellyttämään jätesäiliöön, joka on tuotantokerroksen toisella puolella. Kun tehtaalla on suuri tilaus toimitettavana, tehtaanjohtaja pyytää kaikkia työntekijöitä työskentelemään turvallisesti mutta nopeasti, jotta aikataulussa pysytään. Tavalliset jäteasiat ovat heti Qiangin työpisteen vieressä. Voiko Qiang laittaa vaarallisten kemikaalien käsittelyyn käytetty käsineet tavallisiiin jäteastioihin?**

**V:** Ei, mutta hänen tulee toimia seuraavasti. Osana toimipistekohtaista riskien ja tarpeiden arviontia Honeywellin työterveys-, työturvallisuus- ja ympäristöjärjestelmä huomioi toiminnan lakisääteiset vaatimukset ja määrittää ohjelmat, joilla varmistetaan niiden noudattaminen.

Honeywell noudattaa kaikissa toimipaikoissaan työsuojelulainsäädäntöä ja muita lakeja, joten Qiangin on edelleen noudatettava määritettyjä jättehuoltokäytäntöjä. Hänen pitäisi kuitenkin ottaa tehtaan jatkuvan parannustyön kautta esille mahdollisuus hyödyntää Lean-periaatteita lyhentääkseen saastuneiden hansikkaiden viemiseen kuluvalaa aikaa siirtämällä tarvittavat jäteastiat läheemmäs työpistettään.

**K: Henri on uuden tuotteen valmistuksen käynnistämisenstä vastava projektipäällikkö. Projekti on myöhässä aikataulusta, ja tiimi on innokas lisäämään vauhtia ja viemääni projektia eteenpäin. Viikoittaisen projektikokouksen aikana toimittajakumppani mainitsee, että joidenkin projektiin tarvittavien uusien koneiden ostoa ja asennusta voitaisiin nopeuttaa, sillä laitteet ovat lain vaatimusten mukaisia eikä**

**turvallisuustarkistusta sen vuoksi tarvittaisi. Pitäisikö Henrin ajan säästämiseksi ja projektin aikataulun noudattamiseksi hyväksyä uusien laitteiden osto ilman työsuojelutarkistusta?**

**V:** Ei, mutta hänen tulee toimia seuraavasti. Henrin pitää ottaa yhteyttä työnsuojelu- ja ympäristöosaston edustajaan ehdotettujen laitteiden tarkistuksen suorittamista varten, jotta voidaan varmistaa, että ne täyttävät kaikki sovellettavat vaatimukset ja Honeywellin vaatimukset. Vaikka toimittaja sanoisi laitteiden olevan vaatimustenmukaisia, on Henrin vastuulla ottaa yhteyttä työnsuojelu- ja ympäristöosastoon ja varmistaa, että tarkistus suoritetaan ja että laitteet täyttävät Honeywellin vaatimukset. Tarkistuksen väliin jättämisenstä voi seurata turvallisuussäädösten rikkomisen ja potentiaalinen turvallisuusriski Henrin työtovereille.

# **YHTENÄINEN HONEYWELL TOIMINTA YRITYK- SEN PARHAAKSI**



Meidän tulisi toimia työssämme Honeywellillä ilman ulkopuolista painostusta tai henkilökohtaisia asenteita sekä tehdä työhön ja yritystoimintaan liittyvät päätökset Honeywellin parhaat edut huomioiden.

## **Eturistiriitojen välttäminen**

Velvollisuksiimme yritystää ja sen mainetta kohtaan kuuluu myös eturistiriitojen välttäminen. Eturistiriita voi olla mikä tahansa tilanne, jossa henkilökohtainen näkemyksemme, etumme tai mielipiteemme on (tai tuntuu olevan) ristiriidassa työmmé kunnollisen tekemisen kanssa. Emme saa ryhtyä osakkuuteen, investointiin tai kumppanuuteen, jossa eturistiriitoja voi muodostua. Jos itselläsi on asiassa mahdollinen tai todellinen eturistiriita, sinun on ilmoittettava siitä välittömästi esimiehelleesi tai lähettämällä tiedot siitä [Eturistiriitojen käsittelyportaalilin](#). Eturistiriidot voi helposti välttää kertomalla niistä etukäteen.

Seuraavissa osioissa on kuvattu joitain tilanteita, joissa saattaa esiintyä eturistiriitoja. On tärkeää muistaa, että ristiriitoja saattaa aiheuttaa myös tilanne, johon liittyy oman lähiperheesi jäsen tai samassa taloudessa kanssasi asuva henkilö.

## **| Lahjat ja kestitys**

Hyvien suhteiden kehittäminen asiakkaiden, toimittajien ja muiden liikekumppanien kanssa on tärkeää kasvun kannalta. Usein tällaisten suhteiden luomisessa ja vahvistamisessa käytetään erilaisia liikelahjoja sekä kestisemistä. Tällaisten lahjojen ja kestisemisen tarjoamisessa sekä vastaanottamisessa on kuitenkin toimittava erityisen varovaisesti. Lahjat ja erilainen kestiseminen saattavat nimittään aiheuttaa eturistiriitoja. Jos niitä ei hoideta asianmukaisesti, ne saattavat lisäksi vaikuttaa vilpillisiltä maksulta, lahuksilta tai korruptiolta. Et saa hyväksyä tai antaa mitään lahjaa, palvelusta tai kestystä, jos se on tehty sopimattomassa tarkoituksessa tai jos tiedät sen rikkovan käytäntöjämmeksi, lakeja tai lahan tai edun vastaanottavan yrityksen käytäntöjä.

Yleisesti ottaen voit tarjota tai hyväksyä lahjan, palveluksen tai kestityksen, kun se täyttää seuraavat ehdot:

- Se ei saa vastaanottajaa tuntemaan itseään velvoitetuksi tai näytä siltä, että se velvoittaisi vastaanottajaa.
- Se ei ylitä paikallisia yleisesti hyväksyttyjä käytäntöjä.

- Se on arvoltaan nimellinen.
- Sitä ei voida pitää lahuksena tai vastaavana.
- Se ei riko sovellettavia lakeja, yrityksen käytäntöjä tai vastaanottavan tahan yrityskäytäntöjä.
- Saat sen pyytämättä.

Nämä säännöt eivät koske pyytämättä lähetettyjä tai saatuja markkinointi- tai mainosmateriaaleja sekä vastaavia, esimerkiksi kirjailtuja kyniä, muistioita tai kalentereita, kunhan ne eivät luo velvoitetta tai anna kuva velvoitteen luomisesta. Lisäksi paikallisten tapojen tai vastaavien mukaiset lahjat sekä vastaanottavat voivat olla sallittuja, kunhan niiden vastaanottaminen ei riko mitään lakeja, niiden vastaanottamista ei voida pitää lahuksena ja niiden vastaanottamisen julkinen käsittely ei aiheuta harmia tai häpeää Honeywellille.

Lahjoja ei tule vastaanottaa toimittajilta tai mahdollisilta toimittajilta (tai muita liikekumppaneilta tai mahdollisilta liikekumppaneilta) sopimusneuvotteluiden aikana tai yhteydessä. Lisäksi meidän tulisi välttää pyytämästä lahjoja toimittajilta ja muita liikekumppaneilta Honeywellin tapahtumia tai työntekijäpalkintoja varten.

Jos olet epävarma siitä, voitko tarjota tai hyväksyä liikelahjan tai kestityksen, pyydä neuvoja. Asiakaskestityksistä ja lahjoista on keskusteltava etukäteen esimiehen kanssa.

Valtion virkamiehille tarjottavia lahjoja koskevat tiukemmat lait. Nämä lait eivät koske pelkästään valtion virkamiehiä, vaan myös valtion omistamien tai hallitsemien yritysten työntekijöitä. Sinun on noudatettava kaikkia tällaisia lakeja sekä säädöksiä. Älä koskaan tarjoa tai hyväksy liikelahjaa, jos se rikkoo lakia tai sääöstää, aiheuttaa harmia Honeywellille tai vahingoittaa yrityksen mainetta. Lue lisää menettelyohjeiden luvusta "Ei lahjuksia tai sopimattomia maksuja viranhaltijoille" ja [Yhdysvaltain valtion virkamiesten liikelahjoja sekä suhteita valtionhallintoon](#) käsitlevistä käytännöistä sekä [korruptionvastaisesta käytännöstä](#). Jos sinulla on tähän liittyviä kysymyksiä tai huolenaiheita, ota yhteyttä lakiasiainostoon.

K: Eräs toimittaja, joka on tarjonnut palveluita Honeywellille useiden kuukausien ajan, kutsuu Leenan lounaalle työpaikan ulkopuolelle. Leena hyväksyy kutsun ja antaa toimittajan maksaa lounaan. Onko tämä hyväksyttävää?

V: Satunnaiset ateriat ja arvoltaan nimeliset lahjet ovat yleensä hyväksyttäviä, kunhan ne eivät aseta Leenan objektiivisuutta kyseenalaiseksi. Asiakaskestityksistä ja lahjoista tulisi keskustella etukäteen esimiehen kanssa. Esimiehen tulee arvioida aterian, tilanteen ja kustannusten merkitys liiketoiminnalle. Myös toimittajan esittämien kutsujen tiheys tulee huomioida (ks. Yhdysvaltain viranhaltijoille sallitut yritysten huomionosoitukset).

K: Anna on suunnittelemassa sekä yksityisen että julkisen puolen asiakkaille VIP-tapahtumaa, jossa osallistujielle tarjotaan aterioita ja lahjoja. Paikallinen lainsäädäntö rajoittaa joillekin julkisen sektorin virkamiehille tarjottavien lahjojen ja kestityksen arvoa, joten aterioita ja/tai lahjoja ei voida tarjota kaikille osallistujiille. Annan mielestä on epäkohteliasta vieraata kohtaan, jos kaikki vieraat eivät saa lahjoja, joten hän haluaa antaa kaikille osallistujiille samat lahjet. Mitä hänen pitäisi tehdä?

V: Yleisesti ottaen Honeywellin työntekijät voivat antaa lahjoja ja kestitystä Honeywellin käytäntöjen ja sovellettavien lakien puitteissa. Tässä tapauksessa lainsäädäntö rajoittaa tietyille julkisen sektorin virkamiehille annettavien lahjojen ja kestityksen arvoa, ja Honeywellin on noudatettava näitä lakeja. Annan on kysyttävä neuvoa globaalilta vaatimus-tenmukaisuusosastolta ja saatava sen hyväksyntä, ennen kuin hän voi jatkaa tapahtuman suunnittelua, eikä hän saa jättää lain määräämiä rajoituksia huomiotta.

## | Taloudelliset edut ja suhteet

Kaikkien Honeywellin työntekijöiden tulisi yleensä välttää liiketoimia sellaisten yritysten kanssa, joihin heillä on henkilökohtainen taloudellinen suhde. Joissakin tilanteissa henkilökohtainen taloudellinen etumme Honeywellin kanssa liikesuhteessa olevan yrityksen kanssa saattaa olla hyväksyttävissä. Lakiasianosaston tai [vaatimustenmukaisuusosaston](#) on kuitenkin arvioitava tilanne ja päättäävää parhaasta toimintatavasta.

Et saa ostaa itsellesi merkittävää taloudellista suhdetta (esimerkiksi osakkeita) tai ylläpitää merkittävää taloudellista suhdetta asiakkaseen, kilpailijaan tai liikekumppaniin, joka tekee tai saattaa tehdä liiketoimintaa Honeywellin kanssa, ellei hanki tähän lupaa lakiasianosastolta. Muista myös aina se, että sinun on tehtävä kaikki liiketoimintaan liittyvät päätökset Honeywellin parhaat edut huomioiden.

K: Artturi on pyydetty paikallisen käytettyjä tietokoneita ja elektroniikkaa vähäosaisten nuorten hyväksi kierrättävän ja kunnostavan, voittoa tuottamattoman organisaation johtokuntaan. Organisaation toiminta ei mene millään tavalla päälekkääni Honeywellin liiketoiminnan kanssa, ja johtokunnan jäsenenä Artturi osallistuisi kokouksiin (Honeywellin työajan ulkopuolella), arvioisi liiketoimintasuunnitelmia ja keskusteli strategiasta. Voiko Artturi ottaa johtokunnan jäsenenä paikan vastaan?

V: Kyllä. Vaikka johtokunnan jäsenyyden ja Artturin tehtävien Honeywelliltä välillä ei vaikuttaisi olevan eturistiriitaa, hänen tulisi silti ensin kertoa asiasta esimiehelleen tai tehdä ilmoitus [eturistiriitaportaaliln](#) kautta ja saada hyväksyntää ennen ryhtymistään johtokunnan jäseneksi. Lisäksi Artturin tulisi varmistaa, että toiminta tapahtuu Honeywellin työajan ulkopuolella eikä häiritse hänen työskentelyään Honeywellillä. Lue [sivutöitä ja ulkopuolisen organisaation palveluksessa toimimista koskeva käytäntö](#).



## | Sivutyöt

Saatat jossain tilanteessa haluta työskennellä Honeywellin ulkopuolella. Jos teet niin, sinun on varmistettava, ettei siitä aiheudu eturistiriitaa. Työntekijöiden on suhtauduttava Honeywelliin ensisijaisena työnantajanaan. Et saa koskaan käyttää Honeywellin aineellista tai aineetonta omaisuutta, asiakirjoja, IT-resursseja, toimitiloja tai immateriaaliomaisuutta muuhun kuin Honeywellin ulkopuolisii työtehtäviin. Kaikista sivutöistä on ilmoitettava esimiehelle tai [eturistiriitaportaalil](#) kautta.

Lisätietoja antaa [sivutöitä ja ulkopuolisen organisaation palvelukesessä toimimista koskeva käytäntö](#).

## | Liiketoiminta ystävien ja perheenjäsenten kanssa

Liikesuhteet perheenjäsenten, sukulaisten sekä ystävien kanssa voivat muodostaa eturistiriidan tai antaa vaikutelman sellaisesta. Tästä syystä et saa koskaan olla mukana tai yrittää olla mukana

K: Viestintäpäällikkönä työskentelevä Juhani toimii iltaisin ja viikonloppuisin erään opiston jalkapallovalmentajana. Jalkapallokauden lopulla Juhani haluaisi joukkueensa selviytyvän loppuotteluun. Hänellä on töissä tiukka toimitusaikataulu, joten hän miettii, voisiko pyytää suoria alaisiaan auttamaan häntä suunnittelemaan tulevan pelin logistiikkaa. Voiko Juhani pyytää suorilta alaisiltaan tukea iltaisin tekemäänsä jalkapallovalmennusta varten?

V: Ei. Suorien alaisten pyytäminen auttamaan iltaisin tehtävän jalkapallovalmennuksen kanssa on Honeywellin resurssien väärinkäytöä ja johtaa eturistiriitaan. Huomaa, että tässä tilanteessa Juhaniin pitäisi kertoa esimiehelleen valmennustoiminnastaan Honeywellin työaikojen ulkopuolella ja pidättäytyä käytämästä Honeywellin resursseja tässä tehtävässä.

K: Sami työskentlee hankinnassa ja haluaisi tilata osia Honeywellille serkkunsa jakeluyritykseltä. Saako Sami hankkia Honeywell-osiota serkkunsa yritykseltä?

V: Sami on kerrottava esimiehelleen suhteestaan serkkunsa yritykseen ja jäävästä itsensä hankinnoista, joihin liittyy perheenjäseniä tai hyviä ystäviä. Hänen serkkunsa yritys saattaisi olla potentiaalinen yhteistyökumppani, jos se täyttää Honeywellin vakiohankintakäytännöt, jos Sami jääväät itsensä hankintapäätöksestä ja jos hankinta on puhtaasti liikeloudellinen toimi, jossa noudatetaan tavanomaisia, kaikille toimittajille yhteisiä vakiohankintasääntöjä.

tarjouksissa, neuvotteluissa tai sopimusten teossa itsesi, perheenjäsentesi tai läheisen ystäväsi ja Honeywellin välillä. Tämä sääntö koskee myös epäsuuria tilanteita, joissa sinä,

perheenjäsenesi tai ystäväsi omistatte toisen yrityksen tai työskentelette toisessa yrityksessä, jonka kanssa Honeywell tekee tai harkitsee tekevänsä yhteistyötä.

## | Sopimattomat esimiesuhheet

Sopimattomia esimiesuhheit tullee välttää. Ne voivat altistaa yrityksen oikeustoimille ja synnyttää käsityksen suosimisesta ja etusijan antamisesta kollegoiden kesken ja sitä kautta väistämättä huonontaa työskentelyilmapiiriä työpaikalla. Emme saa siis suoraan tai epäsuorasti olla esimiesasemassa lähisukulaisseen tai henkilöön, jonka kanssa meillä on läheinen henkilökohtainen suhde, olipa se sitten seksuaalinen tai muunlaatuinen, tai vaikuttaa tämän palkkaan tai uralla etenemiseen tai työskennellä tämän alaisuudessa.

## | Asiattomat henkilökohtaiset etuudet

Eturistiriita saattaa aiheutua myös siitä, että esimies, johtaja tai työntekijä tai tällaisen henkilön läheinen perheenjäsen saa asiatonta etua johtuen henkilön asemasta Honeywellillä. Tällaisia etuja voivat olla esimerkiksi lahjet tai lainat henkilöltä tai taholta, jonka kanssa yritys toimii yhteistyössä. Kaikkien tällaisten sopimattomien etujen vastaanottamista on vältettävä.

Eturistiriita aiheutuu myös tilanteesta, jossa Honeywellin työntekijä avustaa kilpailijaa siten, että siitä aiheutuu haittaa Honeywellille. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi sellainen, jossa työntekijä paljastaa luottamuksellisia tietoja kumppanille tai aviopuolisolle, joka työskentelee kilpailvassa yrityksessä. Tällainen tilanne muodostaa eturistiriidan ja näiden menettelyohjeiden rikkomuksen.

K: Selmalla on liian vähän työntekijöitä ja hänen on palkattava joku mahdollisimman pian. Yhteisellä eväsretkellä Selman serkku mainitsee etsivänsä töitä. Selma pyytää serkkuaan hakemaan paikkaa mahdollisimman pian.

V: Tästä saattaa seurata eturistiriita tai vaikutelma eturistiriidasta, jos Selman serkku työskentelee Selman alaisuudessa. Vaikka perheenjäsenten työskentelyä Honeywellillä ei ole yleisesti kielletty, Selman on kerrottava sukulaisuussuhuestaan rekrytointiprosessin aikana ja jäävättävä itsensä päättöksenteosta. Lisäksi on noudatettava normaleja rekryointi- ja hallintaprosesseja ja kontolleja.

K: Jane työskentelee Honeywellin hankintaosastolla. Häն ja muutama hänen ystävänsä ovat perustamassa omaa 3D-tulostusyritystä. Jane on laatinut liiketoimintasuunnitelmaa työajan jälkeen ja viikonloppuisin. Häն on myös saanut tehtäväkseen hankkia hintatietoja mahdollisilta toimittajilta. Jane kirjautuu sisään Honeywellin järjestelmään ja poimii sieltä joidenkin toimittajien hinnoittelutiedot. Menetteeekö Jane väärin?

V: Kyllä. Tästä toiminasta syntyy eturistiriita. Jane ei saa käyttää Honeywellin tietoja henkilökohtaisten etujen saavuttamiseksi eikä Honeywellin tiloja tai työaikaa työskentelemiseen oman yrityksen eteen.

## | Kaupallisen edun tavoittelu

Jotta voimme tehdä objektiivisia yritystoimintapäätöksiä Honeywellin puolesta, kukaan Honeywellin työntekijä ei saa missään tapauksessa kilpailua yrityksen kanssa. Tämä tarkoittaa sitä, että emme saa hyödyntää itselle liiketoiminta- tai sijoitusmahdollisuuksia, jotka tulevat tietoonme työssämme Honeywellillä tai yrityksen tietojen tai omaisuuden kautta. Lisäksi emme saa koskaan auttaa ketään muuta hyödyntämään tällaisia liiketoiminta- tai sijoitusmahdollisuuksia omaksi hyödyksemme. Tämä koskee myös perheenjäseniämme ja ystäviämme.



## | Yrityksen omaisuuden sekä tietojen suojaaminen

### | Honeywellin fyysisen omaisuus

Varkauksilla, vahingoilla, huolimattomuudella ja hukkakäytöllä on suora vaikutus yrityksemme menestykseen. Siksi meidän onkin pyrittävä suojaamaan yrityksen fyysisistä omaisuutta varkausilta, vahingoilta, katoamisilta ja väärinkäytöksiltä. Tämä koskee kaikkia toimitiloja, ajoneuvoja, liiketoiminnassa käytettäviä laitteita, kauppatavaraita ja tarvikkeita. Jos epäilet minkäänlaista

petosta tai varkautta, ilmoita siitä välittömästi esimiehellesi.

Yrityksen laitteiden, kuten puhelimien tai tietokoneiden, satunnainen henkilökohtainen käyttö on joskus sallittua. Tällaisen käytön on kuitenkin oltava rajoitettua, se ei saa haitata työntekoa eikä se saa rikkota yrityksen käytäntöjä tai lakeja. Älä koskaan käytä Honeywellin omaisuutta hankkiaksesi henkilökohtaista hyötyä tai hyötyä jollekin muulle Honeywellin työntekijälle. Lisäksi sinun on palautettava kaikki hallussasi oleva yrityksen omaisuus, kun lopetat yrityksessä työskentelyn.

### | Honeywellin luottamukselliset tiedot

Meille kaikille annetaan vastuullemme yrityksen luottamuksellisia tietoja. Näitä arkuunteleisia tietoja on suojaavata kaikkina aikoina. Yleensä tämä koskee tietoja, jotka eivät ole julkkisia ja joista saattaa olla hyötyä kilpailijoille tai muille tai joista saattaa olla haittaa yritykselle, jos ne paljastuvat. Tällaisia tietoja ovat esimerkiksi liiketoiminta- ja markkinointisuunnitelmat, toimittajien tiedot, tuotesuunnittelutiedot, valmistusprosessien tiedot, nykyisten ja tulevien myytävien materiaalien tiedot sekä työntekijätiedot.

Honeywellin luottamuksellisia tietoja ei saa koskaan paljastaa valtuuttamattomalle henkilökunnalle. Luottamuksellisia tietoja ei saa kadottaa, hukata tai jättää vartioimatta (tämä koskee myös välineitä, kuten tietokoneita, kannettavia, matkapuhelimia, mobiililaitteita ja ohjelmistoja, jotka sisältävät näitä tietoja). Lisäksi jos kadotat yrityksen laitteen tai muun vastaan, joka sisältää Honeywellin luottamuksellisia tietoja (esimerkiksi Honeywellin kannettava, puhelin tai vastaava), sinun tulee ilmoittaa tältä välittömästi [Honeywell Global Securityyn](#).

Honeywellin luottamuksellisista tiedoista ei saa keskustella paikoissa, joissa keskustelun saattaa kuulla tai nähdä henkilö, jolla ei ole siihin tiedonsaantitarvetta. Tämä koskee julkisia paikkoja, kuten lentokenttiä, junia sekä ravintoloita. Tämä tarkoittaa myös Honeywellin tilojen avoimia alueita, kuten wc-tiloja ja taukohuoneita. Luottamuksellisia tietoja saa paljastaa vain työtovereille, joilla on hyväksytävä syy tietojen käyttöön. Yrityksen luottamuksellisia tietoja ei saa koskaan käyttää

henkilökohtaisesti hyödyksi. Niitä ei saa myöskään paljastaa muille, jotta he voisivat hyötyä niistä. Honeywellin luottamuksellisia tietoja ei saa koskaan lähettää sähköpostitse henkilökohtaiselle sähköposttilille, ja työntekijöiden

hallussa olevat Honeywellin luottamukselliset tiedot tulee palauttaa ennen viimeistä työpäivää.

Saat lisätietoja [tietosuojakäytännöstä ja tietojen luokittelua ja käsittelyä koskevasta käytännöstä](#).

**K: Samin autoon on murtauduttu ja hänen kannettava tietokoneensa on varastettu. Miten Samin tulisi toimia?**

V: Samin on tehtävä rikosilmoitus, ilmoitettava asiasta esimiehelleen ja täytettävä [kannettavan tietokoneen kadottamista/varastamista](#) koskeva lomake. Jos Samilla ei ole käytössään tietokonetta, hänen on pyydettävä IT-tuelta apua lomakkeen täyttämisenstä. Työntekijöiden ei tule jättää laitteita valvomatta lukittuuihin kaan autoihin.

**K: Napsauttuaan asialliselta vaikuttavassa sähköpostiviestissä ollutta linkkiä Tiina epäilee, että hänen järjestelmänsä turvallisuus on vaarantunut. Miten Tiinan tulisi toimia?**

V: Tiinan tulee ilmiantaa viesti Outlook-ohjelman työkalupalkin Ilmoita viestistä -toiminnolla, tai jos se ei ole käytettävissä, lähettää kyseinen sähköpostiviesti liitteenä [CIRTille](#) (Cyber Incident Response Team). Koska Tiina uskoo järjestelmänsä turvallisuuden vaarantuneen, hänen tulee eskaloida tapaus vastaamalla [CIRTiltä](#) saamaansa automaattiviestiin, joka sisältää tapahtumanumeron.

**K: Viljami epäilee saamansa sähköpostiviestin olevan tietojen kalastelua. Hänen ei tiedä, miten hänen tulisi menetellä, joten hän kysyy työtoveriltaan, onko viesti tämän mielestä tietojen kalastelua. Pitäisikö hänen tehdä jotain muuta?**

V: Kyllä. Viljamin pitäisi raportoida epäilyttävästä sähköpostiviestistä välittömästi [CIRTille](#) napsauttamalla Outlookin työkalupalkissa painiketta Ilmoita viestistä, tai jos se ei ole käytettävissä, lähettämällä viesti liitteenä [CIRT-tiimille](#). Työtovereilta tai esimiehiltä ei pidä kysyä neuvoa, koska viesti saattaa levitä vahingossa tai joku saattaa napsauttaa haittalinkkiä tai liittää.

## | Honeywellin immateriaaliomaisuus

Yrityksen aineetonta omaisuutta eli immateriaaliomaisuutta on suojaattava. Immateriaaliomaisuus kattaa kaikki yrityksen patentit, tavaramerkkit, tekijänoikeudet ja muut aineettomat omaisuudet, kuten ideat, keksinnöt, prosessit ja suunnitelmat, jotka on luotu yrityksen työaikana, yrityksen kustannuksella ja yrityksen resursseilla tai työtehtävien puitteissa. Huomioimme kaikki yrityksessä tehdyt uudet keksinnöt ja ohjaamme ne lakiasiainosastolle, jotta se voi hankkia niille tarvittavat patentit, tekijänoikeudet tai liikesalaisuusmerkinnät. Jos epäilet yrityksen immateriaaliomaisuuden väärinkäytöä, ilmoita siitä välittömästi lakiasiainosastolle.

## | Muiden immateriaalioikeuksien kunnioittaminen

Kunnioitamme muiden immateriaalioikeuksia. Tämä tarkoittaa sitä, että emme koskaan tietoisesti riko muiden tekijänoikeuksia, tavaramerkkejä tai patentteja. Emme saa ladata yrityksen tietokoneisiin ohjelmistoja, joilla ei ole käyttöoikeuksia, tai kopioida, julkaista tai levittää tekijänoikeuksien alaista materiaalia. Emme

lataa kappaleita, kuvia tai videoita ilman niiden oikeuksien omistajan lupaa. Lisäksi emme paljasta aiempien työnantajien luottamuksellisia tietoja.

Saat lisätietoja [Honeywellin immateriaaliomaisuuden lisensointikäytännöstä](#).



---

**K:** Emilia työskentelee usein myös lounastauoillaan. Hän muun muassa hoitaa puheluita ravintoloissa ja toimipisteen yleisissä tiloissa. Kaikki hänen ympärillään tuntuvat olevan uppoutuneita omiin keskusteluihinsa, joten hän olettaa, että muut eivät kiinnitä hänen huomiota. Voiko hän puhua Honeywellinasioista tällä tavalla?

**V:** Se on tilannekohtaista. Emilia voi hoitaa puheluita yleisissä tiloissa, mutta hänen on oltava erittäin varovainen puhuessaan Honeywellinasioista. Mistään luottamuksellisista asioista ei saa puhua julkisissa tiloissa, vaikka hän olettaisi, että muut eivät kuuntele hänen keskusteluaan.

**K:** Terolla on työmatkoilla mukana Honeywellin kannettava, jotta hän voi tehdä töitä ja käsittää työhön liittyviä asiakirjoja lentokoneissa, junissa, odotusalueilla ja muissa julkisisissa paikoissa. Onko tämä ongelma?

**V:** Se saattaa olla. Koskaan et voi tietää, kuka istuu vieressäsi tai kulkee ohitsesi julkisella paikalla. Kun käytät kannettavia tai muita laitteita julkisilla paikoilla yrityksen asioihin, varmista, että kukaan muu ei missään vaiheessa näe laitteen näyttöä. Lukitse ja varmista työasemasi, kun se ei ole käytössä.

## IT-resurssien käyttäminen

Honeywell tarjoaa monille työntekijöille käytettäväksi erilaisia IT-järjestelmiä ja -laitteita. Tällaisia ovat esimerkiksi tietokoneet, puhelimet, kannettavat, matkapuhelimet, mobiililaitteet ja ohjelmistot. Meillä jokaisella on velvollisuus suojella käyttöömme annettuja laitteita ja teknikoita kaikissa tilanteissa. Tämä tarkoittaa sitä, että meidän on pyrittävä estämään näiden resurssien vahingot, vauriot, katoamiset ja luvaton käyttö. Muista noudattaa kaikkia tietoturvakäytäntöjä sekä sisäisiä suojausmääryksiä näiden resurssien käytön yhteydessä. Lukitse ja varmista työasemasi, kannettava tietokoneesi tai mobiililaitteesi aina jättääessäsi sen valvomatta yleiselle paikalle tai Honeywellin toimipisteeseen, vaikka kyseessä olisi vain lyhyt aika. Suojaa kirjautumistietosi kaikkiin Honeywell-laitteisiin ja -tieleihin. Älä koskaan kerro kirjautumistietojaasi valtuuttamattonille henkilöille. Jos sinun on jaettava salasanasi valtuutetulle edustajalle teknistä tukea varten, vaihda salasana välittömästi sen jälkeen, kun tekninen ongelmasi on ratkaistu.

Muista, että sähköinen viestintä (kuten sähköpostit, pikaviestit ja tekstiviestit) säilytetään pysyvästi. Nämä viestejä voidaan muokata sekä lähettää edelleen ilman lupaasi. Muista siis olla erityisen varovainen, kun kirjoitat sähköisiä viestejä tai kirjeitä, jotka sisältävät yrityksen tunnistetiedot tai jotka kirjoitat Honeywellin resursseilla.

Muista käyttää maalaisjärkeä näiden resurssien käytössä. Käytä vain hyväksyttyjä järjestelmiä, laitteita, tallennusväliteitä ja/tai palveluja Honeywellin tietojen käsittelyyn, tallentamiseen tai välittämiseen. Älä asenna muuta kuin hyväksyttyä ohjelmistoa Honeywellin tietokoneisiin, verkkopalvelimiin tai muihin Honeywellin tietoresursseihin ilman Honeywellin IT-osaston etukäteishyväksyntää. Älä tee minkäänlaisia sopimuksia

kolmannen osapuolen kanssa, kuten pilvipalvelusopimuksia tai napsautettavia mainoksia koskevia sopimuksia, Honeywellin puolesta. Älä lataa tai lähetä sopimattomia, seksuaalissävytteisiä, laittomia tai loukkaavia materiaaleja näiden resurssien avulla. Et myöskään saa käyttää näitä resursseja ulkopuoliseen työhön. Kun käytät yrityksen resursseja, et voi odottaa – paikallisen lain sallimissa puitteissa – toimiesi pysyvä yksityisinä, sillä Honeywell voi valvoa yrityksen resurssien henkilökohtaista käyttöä. Yritys ei kuitenkaan puudu työntekijöiden henkilökohtaisiin asioihin, ellei työntekijän käytös tai työsuoritus ole lainvastaista tai vaikuta negatiivisesti työmpäristöön tai Honeywellin maineeseen.

Katso lisätietoja [tietojen hyväksyttävää käyttöä koskevasta käytännöstä](#).



K: Tarja on päivittämässä kannettavaansa. Honeywellin ratkaisukeskuksen teknikko pyysi hänen kirjautumistietojaan siirtääkseen hänen tiedostonsa ja konfiguroidakseen hänen uuden kannettavansa. Pitäisikö hänen antaa tiedot?

V: Honeywellin ratkaisukeskus on valtuutettu teknikko. Tarja voi joko antaa kirjautumistiedot teknikolle tai pysytellä lähistöllä valmiina kirjautumaan aina tarvittaessa pääivityksen aikana. Pääivityksen aikana Tarjan tulisi varmistaa, ettei ratkaisukeskuksen teknikko kajoa henkilötietoihin, vientirajoitusten alaisiin tietoihin tai muihin arkaluonteisiin tietoihin. Kun pääivitys on valmis, Tarjan on vahdettava heti salasanansa, jos hän kertoi kirjautumistietonsa valtuutetulle teknikolle.

K: Joni työskentelee läheisessä kahvilassa käyttäen Honeywellin laitetta. Saatuaan työnsä valmiiksi hän kirjautuu ulos Honeywellin verkosta ja avaa oman Wi-Fi-yhteytensä ladatakseen suosikkitelevisio-ohjelman tietokoneeseensa. Saako hän tehdä niin?

V: Rajallinen oma käyttö, jossa ei käytetä väärin yrityksen aikaa ja/tai resursseja ja joka ei riko Honeywellin käytäntöjä vastaan, voi olla sallittua Honeywellin esimiehen luvalla. Tilanteesta riippuen televisio-ohjelma saattaa olla liiallista omaa käytöä. Työntekijöiden tulee aina toimia eettisesti ja lakeja noudattaen ja pyytää aina esimieheltä lupa käyttää Honeywellin omaisuutta omaa käytöä varten. Välttääksesi kyberturvalisuuksia älä koskaan käytä avoimia julkisia Wi-Fi-verkkuja, sillä ne eivät ole suojuuttuja. Jos sellaiset yhteydet ovat ainoa vaihtoehto, tulee käyttää VPN-yhteyttä.

K: Marja työskentelee luottamuksellisen projektin parissa ulkopuolisen toimittajan kanssa ja hänen on jaettava luottamuksellista tietoa toimittajalle, jotta työ saadaan tehtyä. Tiedosto on hyvin suurikoinen, joten toimittaja ehdottaa, että Marja lataa tiedostot toimittajan pilvijärjestelmään. Miten Marjan tulisi toimia?

V: Marjan tulisi ensin käyttää Honeywellin IT-osaston hyväksymiä välitysmenetelmiä. Jos joitain muuta menetelmää on käytettävä, Honeywellin IT-osastolta on saatava lupa käyttää ulkopuolisen toimittajan ratkaisua. Huomaa, ettei vientirajoitusten alaisia tai salaisia tietoja saa **koskaan** siirtää pilvipalveluihin. Kysy neuvoa export compliance -vastaavaltasi.

## | Sosiaalinen media jayhteisöpalvelut

Sosiaalinen media on muuttanut tapaa, jolla monet meistä jakavat tietoja päivittäin. Sosiaalinen media tarjoaa uusia mahdollisuuksia viestintään ja yhteistyöhön, mutta se tuo mukanaan myös uudenlaisia velvollisuusia, joita meidän on noudatettava. Sosiaaliseen mediaan luetaan monenlaisia erilaisia verkkosivustoja ja verkkoresursseja. Siihen kuuluvat

esimerkiksi yhteisöpalvelut (kuten Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat, YouTube ja LinkedIn), blogit, kuvien ja videoiden jakopalvelut, keskustelupalvelut ja chattiuhoneet sekä monet muut. Jos asemasi Honeywellillä edellyttää sinulta julkaisemista Honeywellin edustajana näissä palveluissa, julkaise vain Honeywellin hyväksyttyihin liiketoimintatarkoituksiin liittyviä tietoja sekä tietoja, jotka

noudattavat näitä menettelyohjeita ja Honeywellin käytäntöjä. Toimi vastuullisesti omissa sosiaalisen median kanavissasi. Julkaisusi voivat vahingoittaa Honeywellin mainetta. Muista aina suojella hyvää mainettamme. Älä koskaan julkaise Honeywelliin, työtovereihisi, asiakkaisiin, toimittajiin tai liikekumppaneihin liittyviä luottamuksellisia tietoja sosiaalisessa mediassa.

Saat lisätietoja [sosiaalisen median käytännöstämme](#).

---

K: Riitta on innoissaan Honeywellin mahdolisesta uudesta liiketoiminta-projektista, joka voisi kasvattaa yrityksen tuloa huomattavasti. Riitta haluaa jakaa innostuksensa ja uutisensa Facebook-tilillään. Onko tämä ongelma?

V: Vaikka Riitta saakin jakaa tunteitaan some-kanaviensa kautta, Honeywellin työntekijänä hän ei saa paljastaa luottamuksellista tietoa tai liikesalaisuuksia yrityksen mahdolisista liiketoimista.

K: Carlos on innoissaan Honeywellin julkistamasta kauppasopimuksesta. Hän haluaa jakaa innostuksensa ja uutisensa LinkedIn- ja Twitter-tileillään. Mikä olisi oikea tapa, jolla Carlos voisi kertoa uutisensa somessa?

V: Jos Carlos on ilmoittanut Honeywellin työnantjakseen ja hän ilmaisee twiitissään suhteensa Honeywelliin, hän voi julkista linkin asiaa käsittelyvään tiedotteeseen. Hän voi myös twittata uudelleen tai jakaa Honeywellin virallisissa ulkoisissa kanavissa näkyviä julkaisuja.

K: Markkinointiasiantuntija Rami luki verkossa artikkelia, joka sisälsi hänen mielestään virheellistä tietoa Honeywellin tuotteista. Hän kirjoitti nopeasti kommenttiosioon vastineen, jossa hän pysyi korjaamaan väitteen. Toimiko Rami oikein?

V: Vaikka Rami tarkoitti hyvää, hänenä ei ole valtuuksia puhua Honeywellin puolesta. Hänen tulisi sen sijaan kertoa esimiehelleen ja viestin-tätiimille asiasta vastineen kirjoittamista varten.

## Sisäpiiriakauppojen välittäminen

Sijoittajien suojaamiseksi arvopaperilainsäädännön mukaan "olennaista sisäpiiritytöitä yrityksestä hallussaan pitävä henkilöt eivät saa käydä kauppaa sen arvopapereilla. "Olennainen sisäpiirityto" on tietoa, joka ei ole yleisesti sijoittavan yleisön saatavilla ja jonka paljastamisen voi kohtuudella odottaa vaikuttavan arvopaperin hintaan tai päättökseen ostaa, myydä tai pitää arvopaperi. Olennaista sisäpiiritytöitä saattavat olla julkistamattomat tulostiedot, fuusiot, yrityskaupat ja yritysjärjestelyt, tärkeän oikeudenkäynnin ratkaisu, muutokset yrityksen hallinnassa ja ylimmässä johdossa sekä merkittävä kyberturvallisuustapahtuma. Tämä esimerkkiluettelo ei ole kaikenkattava, ja olennaista sisäpiiritytöitä saattaa esiintyä muiden, tässä luettelemattomien tapahtumien yhteydessä. Katso [sisäpiiriakauppoja koskevasta käytännöstämme](#) tarkempaa tietoa olennaisesta sisäpiiritytöistä.

Osana työtäsi Honeywellillä saatat saada tietoosi Honeywelliä tai jotain muuta yritystä koskevia tärkeitä sisäpiiritytöitä, jotka eivät ole vielä julkkisia. Saatat saada tällaisia tietoja käyttöösi osana

työtäsi Honeywellillä tai muilla tavoin, esimerkiksi virallisissa tai epävirallisissa kokouksissa, kuulemalla muiden keskusteluita tai näkemällä kopioitavia papereita. Tällaisten tietojen käyttäminen tai välittäminen muille taloudellisen tai muun henkilökohtaisen hyödyn saavuttamiseksi rikkoo sisäpiiriakauppatäytäntöämme. Lisäksi se saattaa rikkoa soveltuvaar arvopaperilainsäädäntöä.

Välttää rikkomasta sisäpiiriakauppoja koskevaa käytäntöämme sekä arvopaperilainsäädäntöä seuraavasti:

- ÄLÄ ostaa tai myy minkään yrityksen (kuten Honeywellin) osakkeita itse tai perheenjäsenen tai muun tahan välityksellä, jos sinulla on olennaista sisäpiiritytöitä kyseisestä yrityksestä
- ÄLÄ suosittele minkään yrityksen, mukaan lukien Honeywell, osakkeiden myymistä tai ostamista kenellekään, jos sinulla on olennaista sisäpiiritytöitä kyseisestä yrityksestä;
- ÄLÄ välitä olennaista sisäpiiritytöitä Yhtiön ulkopuolisille, ellei se ole Yhtiön liiketoiminnan kannalta välittämätöntä ja tiedon salassapidosta on huolehdittu asianmukaisesti.

Tiettyjen henkilöiden voidaan katsoa – johtuen asemastaan yrityksessä – tietävän olennaisia sisäpiiritytöitä. Näitä henkilöitä (joihin luetaan muun muassa yrityksen johtajat ja johtoasemassa työskentelevät sekä muut henkilöt, jotka osallistuvat tiettyihin taloudellisiin toimenpiteisiin ja muihin ennustustoimenpiteisiin) kutsutaan sisäpiiriläisiksi. Heitä koskevat muita tiukemmat säädökset (kuten enakkoselvitykset ja hyväksyntä), jotka on kuvattu tarkemmin [sisäpiiriakauppoja koskevassa käytännössä](#).

Jos sinulla on olennaista sisäpiiritytöitä yrityksestä (mukaan lukien Honeywell), saat käydä kauppaa kyseisen yrityksen arvopapereilla vasta sitten, kun hallussasi olevat tiedot on julkaistu kaikille sijoittajille asianmukaisia tiedotuskanavia pitkin.

Arvopaperilainsäädännön rikkomuksilla saattaa olla ankaria seuraamuksia, mukaan lukien siviili- ja rikosoikeudelliset seuraamuksset. Jos sinulla on kysymyksiä tai tarvitset ohjeita tähän liittyen, ota yhteyttä lakiasianosastoon.

A photograph showing two men in business attire shaking hands. The man on the right is smiling broadly. They appear to be in an office setting with large windows in the background.

# YHTENÄINEN HONEYWELL MITEN KOHTELEMME ASIAKKAITAMME

Molempia osapuolia hyödyttävien suhteiden solmiminen asiakkaisiimme on tärkeää menestyksemme kannalta. Tällaisten suhteiden ylläpitäminen edellyttää sitä, että tarjoamme laadukkaita ja turvallisia tuotteita sekä noudatamme lakia kaikessa toiminnassa sekä yksityisen että julkisen sektorin asiakkaiden kanssa.

## **Laadukkaiden tuotteiden ja palveluiden tarjoaminen**

Pyrimme tarjoamaan tuotteita ja palveluita, jotka täyttäävät tai ylittäävät asiakkaidemme vaatimukset laadun, luotettavuuden ja arvon suhteen.

Meidän odotetaan noudattavan kaikkia työhömmä soveltuvia laadunvalvontastandardeja. Tämä koskee kaikkia soveltuvia lakeja sekä säädöksiä ja

sisäisiä valvontamenetelmiä, jotka takaavat tuotteiden turvallisen ja laadukkaan valmistamisen. Lisäksi meidän odotetaan noudattavan kaikkia sopimusvelvoitteita sekä kunnioittavan aina asiakkaiden toiveita ja vaatimuksia.

Meidän tulee paitsi tuntea vastuumme laadukkaiden tuotteiden ja palveluiden tuottamisesta, mutta vaatia samaa vastuullisuutta

myös toimittajiltamme sekä liikekumppaneilta, jotta heidän meille tarjoamansa tuotteet ja palvelut täyttävät samat vaatimukset.

## **Avoin ja rehellinen yritystoiminta**

Toimintamme markkinoilla ratkaisee, millainen maine meillä on. Kun kilpailemme tuotteidemme ja palveluidemme laadulla, pidämme yllä Honeywellin mainetta. Emme koskaan pyri rajoittamaan kilpailijoidemme kilpailumahdollisuuksia vilpillisillä tai petollisilla tavoilla.

Emme koskaan kilpaila epäreilusti. Tämä tarkoittaa sitä, että emme anna väärää tietoja tuotteidemme ja palveluidemme laadusta, ominaisuuksista tai saatavuudesta. Emme myöskään väheksy kilpailijoidemme tuotteita ja palveluita tai esitä niistä valheellisia väittämiä. Pyrimme saamaan asiakkaita tuotteidemme laadukkuuden ja työntekijöidemme ansiosta, emme sopimattomin keinoin.

**K: Minna huomaa mahdollisen ongelman tuotantolinjan rutuinitestin yhteydessä. Ongelman mahdollista vaikutusta tuoteturvallisuteen ei vielä tiedetä, joten Minna ei tiedä, miten toimia. Pitäisikö Minnan kertoa ongelmasta, vaikka hän ei vielä tiedä siitä kaikkea?**

V: Kyllä. Mahdollisesti vaarallisten tuotteiden tuottaminen ja myyminen saattaa aiheuttaa vammoja jollekin työntekijälle tai asiakkaalle. Minnan tulisi raportoida ongelmasta välittömästi, vaikka hän ei ole vielä varma, miten se vaikuttaa tuotantoon. Minnan tulisi kertoa ongelmasta esimiehelleen, laadunvalvontavastaajalle ja työterveys- sekä turvallisusvastaavalle mahdolli-simman pian. Jos Minna on sitä mieltä, että ongelmaan ei suhtauduta tarpeeksi vakavasti, hänen tulee harkita ongelman ilmoittamista lakiasiainosastolle tai Access Integrity Helplineen; katso luku Neuvojen kysyminen sekä huolenaiheiden ilmaiseminen.

## | Ei lahjuksia tai sopimattomia maksuja viranhaltijoille

Emme saa pyytää, antaa tai vastaanottaa lahjuksia tai muita laittomia maksuja. Meidän täytyy tehdä kaikemme väälttääksemme myös toimintaa, joka edes näyttää ulkopuolisten silmiin sopimattomalta. Lahjusten ottaminen tarkoittaa yleisesti ottaen mitä tahansa tilannetta, jossa Honeywellin työntekijä tai joku Honeywellin puolesta toimiva tarjoaa tai antaa jotakin arvokasta tarkoitukseaan vaikuttaa sopimattomasti liiketoiminnan toimenpiteisiin tai päätöksiin. Lisäksi lahjusten ottamiseksi voidaan yleisesti ottaen katsoa mikä tahansa tilanne, jossa työntekijä saa sopimattoman henkilökohtaisen edun vaihdossa siitä, että hän ryhtyy joihinkin toimiin Honeywellin puolesta tai jättää ryhtymättä joihinkin toimiin Honeywellin puolesta. Honeywell ei hyväksy minkäänlaista lahjusten ottoa – riippumatta siitä, onko se suoraa vai välikäden kautta tapahtuva. Lahjonnan väältämisen lisäksi noudataamme kaikkia valtion virkamiehille maksettavia sopimattomia maksuja koskevia korruptiolakeja. Sopimattomia maksuja ovat suorat ja epäsuorat

maksut ja voitelurahat sekä maksun tai muun arvokkaan asian tarjoukset, lupaukset tai valtuutukset viranhaltijalle siinä tarkoitukseissa, että kyseinen viranhaltija vaikuttaa valtionhallinnon päätöksiin tai toimenpiteisiin jonkin palvelun tai vastaanottaman hankkimiseen tai jatkamiseen liittyen tai että maksun tai lahjan antaja sainsi jonkinlaista etua liiketoiminnassa. Sopimattomat maksut voivat olla käteistä, lahjoja tai ylenpalttista kestitsemistä.

Valtion virkamiehiä ovat valtion virastojen, kansainvälisten organisaatioiden ja poliittisten puolueiden edustajat, valtion omistamien yrysten työntekijät sekä valtion hallitusmiejien tai osittain hallitusmiejien yrysten työntekijät.

Honeywell kielteää kaikki sopimattomat maksut valtion virkamiehille. On tärkeää muistaa, että lahjontaan osallistuminen tai edes siltä vaikuttavaan tilanteeseen osallistuminen saattaa asettaa sinut ja yrityksemme rikosoikeudelliseen vastuuseen.

Älä koskaan palkkaa ketään ulkopuolista tahoa suorittamaan sopimatonta maksua valtion virkamiehelle tai osallistu miinhinkään tapahtumaan,

jossa epäilet ulkopuolisen tahan suorittavan tällaisia maksuja. Tällainen toiminta rikkoo menettelyohjeitamme ja korruption vastaisia lakeja. Kaikki ulkopuoliset tahot on tarkistettava asianmukaisesti ennen toimeksianttona antamista.

Lisätietoja löydät [korruption vastaisesta käytännöstä](#).

Lisätietoja löydät menettelyohjeiden luvusta Lahjat ja kestitys.



**K:** Tuomas tekee työssään tiivistä yhteistyötä Honeywellin tuotteita myyvien ulkopuolisten jakelijoiden kanssa. Honeywellin tuotteiden jakelusta kiinnostunut yritys lähestyy Tuomasta ja tarjoutuu maksamaan hänen tyttärensä yksityiskoulun lukukausimaksut, jos se saa yksinoikeuden myydä Honeywellin tuotteita tietyllä alueella. Miten Tuomaksen tulisi toimia?

**V:** Tuomaksen tulisi lopettaa keskustelu välittömästi ja ilmoittaa siitä lakiasainosastolle. Honeywell ei hyväksy tällaista toimintaa ja lahjusten antamista sopimusten saamiseksi.

**K:** Sarita on huolissaan siitä, että Honeywell luultavasti menettää suuren sopimuksen, jos hän ei maksa lahjusta paikallisviranomaiselle. Miten Saritan tulisi toimia?

**V:** Saritan ei tule maksaa lahjusta tai ryhtyä miinkään toimiin, joiden perusteella saattaa vaikuttaa siltä, että Honeywell hyväksyy lahjusten maksamisen sopimusten saamiseksi. Mikään

sopimus ei ole niin arvokas, että se oikeuttaisi lakiin tai liiketoiminnan rehellisyysperiaatteiden rikkominen. Mahdolliset pidemmän aikavälin vahingot Honeywellin maineelle ja uskottavuudelle ovat paljon suuremmat kuin lyhyen aikavälin hyödyt sopimuksen saamisesta.

**K:** Terhi ja Karoliina työskentelevät yhdessä Honeywellin ostoryhmässä. Karoliina kuulee ohimennen Terhin ja Honeywellin mahdollisen toimittajan väisen puhelinkeskustelun. Puhelusta käy ilmi, että Terhi aikoo antaa toimittajalle suuren sopimuksen, vaikka toimittajan tarjous ei ole paras mahdollinen Honeywellin kannalta. Lisäksi Karoliina kuulee, että Terhi saa tästä korvauskeski huomattavan rahasumman. Miten Karoliinan tulisi toimia?

**V:** Karoliinan tulisi ilmoittaa kuolemastaan välittömästi lakiasainosastolle. Vaikuttaa siltä, että Terhi ottaa lahjuksia tältä toimittajalta. Tämä on paitsi laitonta, sillä voi olla vakavia seuraamuksia kaikille osapuolille; Terhille, toimittajalle sekä Honeywellille.

**K:** Jukka haluaisi nimittää yrityksen Sales Rep Co myyntiedustajaksi auttamaan Honeywelliä saamaan projekteja öljy- ja kaasuteollisuuden parissa uudella alueella. Tavatessaan Sales Rep Con omistajan Jukka kuulee, että omistaja on myös valtio-omisteisen öljy- ja kaasuyhtiön, hänen tärkeän potentiaalisen asiakkaansa, hallituksen jäsen. Jukan mielestä tämä on loistavaa Honeywellin kannalta, koska heillä olisi rajoittamatona pääsy kaikille asiakkaille tasolle. Pitäisikö Jukan olla varuillaan jonkin asian suhteen?

**V:** Jukan pitäisi olla varuillaan, koska myyntiedustajan Sales Rep Co'hon liittyvät velvollisuudet ja velvollisuudet Honeywelliä kohtaan menevät päälekkäin, mistä on seurauksena eturistiriita. Jukan on puhuttava asiasta mahdollisimman pian vaatimustenmukaisuusosaston kanssa ennen toimenpiteisiin ryhtymistä.



**K:** David on saanut projektin julkista sektoria edustavalta asiakkaalta. Julkista sektoria edustavan asiakkaan edustaja pyysi Davidia käyttämään tiettyä alihankkijaa ja antoi hänelle tämän yhteystiedot. David tapasi alihankintayrityksen edustajan ja totesi, ettei yrityksellä ole tarvittavia taitoja ja henkilöstöä palvelujen tuottamista varten. Hän sai myös selville, että alihankintayrityksen omistaja oli hänen tapaanansa julkisen sektorin edustajan serkku. Miten Davidin tulisi toimia?

**V:** Davidin pitäisi ottaa nämä asiat esille vaatimustenmukaisuusoston kanssa. Alihankkijan relevantin osaamisen ja henkilöstön puutteeseen liittyy useita varoitusmerkkejä, samoin mahdolliseen virkamiestahan vaikuttamiseen. Nämä voivat kertoa alihankkijan ja julkisyhteisön edustajan epäeettisestä ja laittomasta toiminnoista. Koska Honeywell voi olla vastuussa sitä edustavien ulkopuolisten tahojen toiminnoista, Honeywellin tulisi ennen toimeksiannon antamista alihankkijalle tutkia, esintyykö eturistiriitoja tai onko vaaraa korruptiosta.

**K:** Taneli on maahantulotiskillä odottamassa lupaa päästää maahan, kun virkailija pyytää häntä lahjoitusta viisumin käsitellyä varten. Taneli muistaa kuulleensa ystäviltä, että tämä on normaalina kyseisessä maassa ja että matkailijoiden odotetaan jouduttavan viisumiprosessia pienellä rahasummalla. Taneli antaa virkailijalle 5 dollaria. Virkailija ottaa rahan ja leimaa hänen passinsa. Taneli haluaisi saada tämän maksun takaisin Honeywelliltä.

**V:** Honeywell on kielänyt voitelumaksut tai maksut virkailijoille rutiniinhakemusten, kuten viisumihakemusten, jouduttamiseksi, ellei työntekijän henki ole vaarassa. Lisäksi tällaiset maksut ovat laittomia useimmissa maissa ja rikkovat korruption vastaisia lakeja. Tässä tapauksessa Tanelin henki ei ollut vaarassa, joten hänen ei olisi pitänyt maksaa voitelumaksua eikä hän voi hakea tätä rahaa takaisin Honeywelliltä. Honeywellin työntekijöiden tulisi ottaa tällaisissa tilanteissa yhteyttä Global Security- tai lakiainosastoon.

## **Kansainväisen kilpailulainsäädännön noudattaminen**

Reilu kilpailu takaa terveet markkinat. Lisäksi se takaa asiakkailleemme parhaat ja innovatiivisimmat tuotteet sekä palvelut edullisimpia hintoihin. Jotta Honeywell voi kilpailla rehellisesti ja laillisesti, meidän kaikkien on noudatettava kaikkien niiden maiden kilpailulakeja, joissa toimimme. Jos kilpailulainsäädäntö liittyy toimenkuvaasi, sinun tunnettava se ja noudatettava sitä kaikissa tilanteissa.

Kilpailulait ovat usein monimutkaisia. Usein ne kielivät keskustelun kilpailijoiden kanssa mistä tahansa aiheesta, joka liittyy kaupankäynnin rajottamiseen. Tällaisia aiheita ovat esimerkiksi (tämä ei ole kattava luettelo) hintasopimukset, tarjouskilpailuiden sopimukset sekä markkina-alueiden ja asiakkaiden jakaminen.

Et saa keskustella mistään tällaisesta aiheesta kilpailijoiden kanssa. Jos jokin kilpailija yrittää keskustella tällaisesta aiheesta kanssasi, sinun on lopetettava keskustelu välittömästi. Lisäksi sinun tulee ilmoittaa kaikki tällaiset tapaukset omalle esimiehellesi, joka auttaa sinua lakiasiainosaston konsultoinnissa. Jos osallistut alan tapahtumaan tai sosiaaliseen tapahtumaan, jossa on paljon saman alan edustajia, muista olla varovainen keskustellessasi kilpailijoiden kanssa.

Kilpailulait kielteväät viralliset tai epäviralliset kilpailua rajoittavat sopimuksia toimittajien, jakelijoiden ja asiakkaiden kanssa. Tällaisia sopimuksia voivat olla esimerkiksi oheistuotesopimukset, jälleenmyyntihintasopimukset sekä sopimukset, jotka kielteväät tietyille asiakkaille myymisen tai tietyiltä toimittajilta ostamisen. Kilpailulainsääädäntö kielää suorat ja epäsuorat, viralliset ja epäviralliset työntekjöiden palkkoja tai etuisuuksesta rajoittavat sopimukset yhtiöiden välillä. Näin ollen meidän on välttettävä

palkkatiotojen luovuttamista muille yrityksille, joiden kanssa kilpailemme työntekijöistä. Emme myöskään voi sopia muiden yritysten kanssa, että olemme houkuttelematta tai palkkaamatta toistemme työntekijöitä. Jos olet epävarma, rikkooko tällainen tiedonvaihto tai rekrytointikeltosopimus lakia, ota yhteyttä lakiasiain osastoon.

Saatamme työmmä ohessa saada tietoamme tietoja kilpailijoista asiakkailtamme tai muista julkisista lähteistä. Näiden tietojen käsitteilyssä tulee olla erityisen varovainen, sillä niitä on aina käsiteltävä yrityksen käytännön mukaisesti. Ota huomioon, että kilpailulakien rikkomuksilla saattaa olla ankaria seuraamuksia sekä rikkomuksiin liittyville henkilöille että yritykselleemme.

Saat lisätietoja [kartellilakeja\\_koskevasta\\_käytännöstämme](#). Jos sinulla on muuta kysyttävää, ota yhteyttä lakiasiainosastoon, ennen kuin toimit.

---

K: Aleksiin hyvä ystävä työskentelee erään Honeywellin kilpailijan palveluksessa. Kun Aleksi on eräänä iltapäivänä lounalla ystävänsä kanssa, hän saa tietoansa, että kilpaileva yritys aikoo nostaa kilpailevien tuotteiden hintoja. Aleksi ei reagoi ystävänsä kertomaan mitenkään, mutta hän on kuitenkin sitä mieltä, että tästä tiedosta voi olla hyötyä Honeywellille tulevien päästösten yhteydessä. Miten Aleksi tulisi toimia?

V: Aleksiin tulisi lopettaa keskustelu välittömästi ja lähetä tapauksesta kirjallinen yhteenotto lakiasiainosastolle. Keskustelu tiedoista, jotka eivät ole julkisia (kuten hinnoittelu), ja niiden tietojen pohjalta toimiminen saattaa antaa vaikutelman siitä, että Honeywell ja kilpaileva yritys tekevät laitonta yhteistyötä, jolla voi olla vakavia seurauksia sekä molemmille yrityksille että tapaukseen liittyville henkilöille.

## Tarkkuus laskutuksessa

Maineemme markkinoilla on elintärkeää koko yrityksen kannalta. Siksi meidän onkin eroteltava kaikissa asiakkaille lähetettävissä laskuissa tarkasti heille myytyjen tuotteiden tai palveluiden myyntihinnat ja muut myyntiehdot. Meidän kaikkien vastuulla on pitää tarkat ja kattavat tiedot toiminnastamme, jotta Honeywell voi toimia tällä tavalla. Älä koskaan väärennä mitään tietoja – työaikalomaketta, kuluraporttia, myyntilukuja tai testaus- ja laadunvalvontatulosia tai mitään muitakaan työhön liittyviä tietoja tai asiakirjoja – tai tee virheellisiä tai keksittyjä merkintöjä Honeywellin asiakirjoihin ja tietoihin.

## Asiakkaan luottamuksellinen informaatio

Asiakkaamme saattavat silloin tällöin jakaa luottamuksellisia tietoja kanssamme, jotta voimme tarjota heille tuotteita ja palveluita. Meillä on vastuu käyttää, säälyttää ja suojata näitä tietoja kaikkien soveltuvienvälisten edellytämällä tavalla. Meidän on ryhdyttää tarpeellisiin toimenpiteisiin näiden tietojen suojaamiseksi. Lisäksi meidän on varmistettava, että niitä käytetään vain hyväksyttyihin liiketoimintatarkoituihin.

## Yhteistyö julkisen sektorin asiakkaiden kanssa

Joidenkin meistä on työssämme solmittava sopimuksia julkisen sektorin tahojen kanssa, mukaan lukien valtion omistamat tai hallitsemat yritykset. Näissä tapauksissa meidän on tunnettava kaikki sovellettavat yrityskäytännöt sekä lait, säädökset ja määräykset, jotka koskevat yhteistyötä julkisen sektorin asiakkaiden kanssa, sekä noudatettava niitä kaikkia. On tärkeää muistaa, että nämä säännöt ja vaatimukset voivat olla tiukempia ja monimutkaisempia kuin yksityisen sektorin vastaan.

Siksi meidän on aina toimittava rehellisesti ja vilpittömästi, kun yritämme saada sopimuksia julkisen sektorin tahoilta. Tämä tarkoittaa osaltaan seuraavia seikkoja:

- Emme saa ryhtyä toimiin, jotka antaisivat Honeywellille epäreilua kilpailuetua (esimerkiksi arkaluonteisten hankintatioiden hankkiminen tai käyttäminen).
- Kaikkien ilmoittamiemme tietojen – mukaan lukien hinnat ja tarjoukset – on oltava tarkkoja ja kattavia.

- Emme saa koskaan tarjota, pyytää, luvata, antaa tai hyväksyä minkäänlaista lahjusta toimissamme yhteistyössä julkisen sektorin asiakkaan tai mahdollisen asiakkaan kanssa.
- Emme saa koskaan pyytää tai hyväksyä minkäänlaista lahjusta toimitajalta vastineeksi siitä, että meitä kohdellaan suotuisesti julkisen sektorin sopimuksen saajaa päättäässä.
- Meidän on käytettävä vain hyvämaineisia konsultteja, myyntiedustajia tai muita itsenäisiä alihankkijoita laillisin liiketoimintatarkoitukiin.

Saat lisätietoja menettelyohjeiden luvusta "Ei lahjuksia tai sopimattomia maksuja viranhaltijoille" sekä [Yhdysvaltain valton virkamiesten liikelahjoja](#) sekä [suhteita valtionhallintoon](#) käsittelevistä käytännöstä sekä [korruption vastaisesta käytännöstämme](#).

Kaikkien julkisen sektorin asiakkaille toimittamiemme asiakirjojen ja tietojen (mukaan lukien tiedot toimipisteistä, laadunvalvonnasta, kustannuksista ja hinnoittelusta) on oltava paikkanapitäävä. Ajankäyttö on kirjattava ylös tarkasti ja aikaa on käytettävä vain sellaisiin projekteihin, jotka on meille työksi

määritetty. Emme saa veloittaa mitään kuluja virheellisesti. Meidän on noudatettava kaikkia sopimuksen ehtoja. Emme saa käyttää mitään julkisen sektorin tahan omaisuutta, laitteita tai tarvikkeita tavoilla, jotka eivät ole soveltuivien lakiensä tai sopimuksien mukaisia.

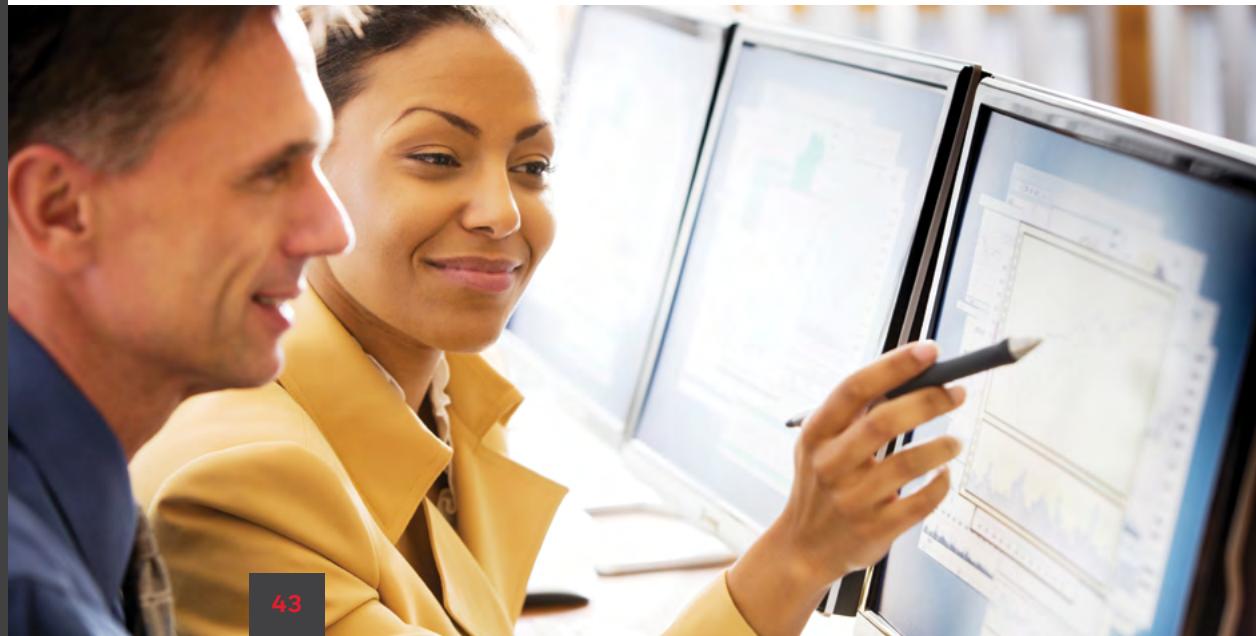
Meidän on noudatettava kaikkia soveltuivia lakeja ja säädöksiä, jotka liittyvät siihen, miten olemme yhteydessä nykyisiin tai entisiin julkisen sektorin työntekijöihin mahdollisiin uusiin Honeywellin työsopimuksiin liityen. Meillä kaikilla on vastuu välittää tällaisia

eturistiriitoja. Työmahdollisuuksiin liittyviä keskusteluita julkisen sektorin nykyisten tai entisten työntekijöiden kanssa koskevat aivan omat säädökset ja määräykset. Nämä säädökset saattavat lisäksi rajoittaa töitä, joita entiset julkisen sektorin työntekijät voivat yrityksemme puolesta tehdä.

Saat lisätietoja [entisten julkisen sektorin työntekijöiden pestaanista](#) koskevasta käytännöstämme.

Meidän oletetaan suojaavan salaisia ja muita arkaluonteisia tietoja, jotka saamme tietoomme,

kun työskentelemme julkisen sektorin asiakkaille. Kuten sopimuksemme julkisen sektorin asiakkaiden kanssa sekä muut soveltuват määräykset edellyttäväät, annamme tällaiset tiedot käytettäväksi vain sellaisille henkilölle, jotka tarvitsevat niitä työssään ja joilla on tarvittava lupa tähän julkisen sektorin asiakkaalta tai muulta vastaavalta taholta. Emme saa jakaa, levittää tai paljastaa salaisia tai muuten arkaluonteisia julkisen sektorin asiakkaiden tietoja millään tavalla, joka rikkoisi sopimusehtoja.



# YHTENÄINEN HONEYWELL MITEN KOHTELEMME TOIMITTAJIAMME



Honeywellin toimittajat ovat tärkeitä kumppaneita jatkuvassa pyrkimyksessämme vastata asiakkaiden toiveisiin. Toimittajien tarjoamat laadukkaat materiaalit, hyödykkeet ja palvelut ovat suoraan yhteydessä asiakkaille toimitettavien Honeywell-tuotteiden laatuun, luotettavuuteen, arvoon ja ripeään toimitukseen.

## **Pyrimme pitkääikaisiin toimittajasuhdeisiin**

Pyrimme solmimaan toimittajiemme kanssa pitkääikaisia yhteistyösuhdeita. Käytämme toimittajien valinnassa vain laillisia liiketoimintaan liittyviä ehtoja ja perusteita. Yrityksemme solmii edustustai toimittajasopimuksia vain sellaisten yritysten kanssa, joiden uskomme toimineen aina lainmukaisesti ja jotka ovat sitoutuneet toimimaan rehellisesti. Emme myöskään koskaan käytä toimittajia hyväksi käyttämällä luottamuksellisia tietoja väärin, esittämällä olennaisia faktoja virheellisesti tai muun epäreilun kilpailun keinoin.

Honeywell sallii toimittajan kilpailla reilusti tuotteidensa sekä palveluidensa laadulla. Toimittajat ja mahdolliset toimittajat eivät voi vaikuttaa meihin lahjoilla tai muilla palveluksilla. Satunnainen ateria tai kestitseminen kuitenkin kuuluu normaaliihin liikekumppanuussuhteeseen. Tällaiset tapahtumat sallitaan, kunhan seuraavat ehdot täytyvät:

- Toimittajan edustaja osallistuu itsekin tilaisuuteen.
- Kestitys ei ole liiallista.

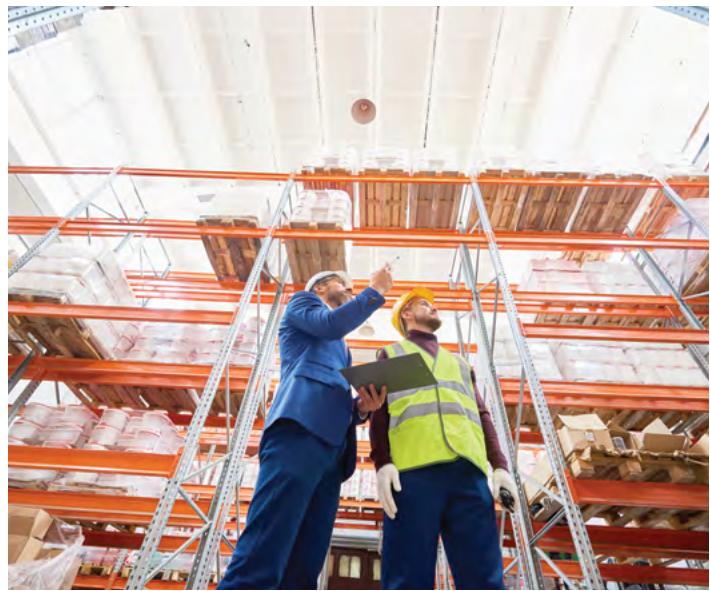
- Kestitys on paikallisten lakiin mukaista ja näiden menettelyohjeiden sallimaa.

Kun siihen on käytännössä tilaisuus, kestityksen tulisi olla vastavuoroista.

Jos haluat lisätietoja, tutustu näiden menettelyohjeiden osioihin "Lahjat ja liikekumppanien kestitseminen" ja "Yhteistyö julkisen sektorin asiakkaiden kanssa".

## **Toimittajien omaisuuden ja resurssien suojaelu**

Käsittelimme toimittajien luottamuksellisia tietoja yhtä huolellisesti kuin Honeywellin omia luottamuksellisia tietoja. Emme toisinna tai kopioi toimittajien meille tarjoamia ohjelmistoja emmekä sisällytä niitä itse kehittämäimme ohjelmistoihin, ellei meillä ole käyttöoikeuden tähän nimenomaisesti antamaa lupaa.



# **YHTENÄINEN HONEYWELL MITEN KOHTELEMME OSAKKEENOMISTAJIAMME**



Honeywell pyrkii tuomaan lisää arvoa osakkeenomistajilleen, jotka ovat asettaneet luottamuksensa yritykseemme sekä kaikkiin sen työntekijöihin. Tähän tavoitteeseen pyrkisimme meidän on toimittava liiketoiminnassa läpinäkyvästi sekä rehellisesti.

## **Rehelliset ja paikkansapitävät tiedot ja yritysasiakirjat**

Osakkeenomistajat luottavat siihen, että pidämme tiedot ja yritysasiakirjat ajan tasalla ja paikkansapitavinä. Nämä tiedot ja asiakirjat ovat perusta kaikille julkisille tiedonannoille ja vastaaville, joiden tarkoitus on antaa osakkeenomistajille ja muille kiinnostuneille tahoille tarkka kuva yrityksen toiminnasta ja taloudellisesta tilanteesta. Lisäksi Honeywell käyttää näitä tietoja sekä asiakirjoja yrityksen toiminnan analysointiin sekä tärkeiden liiketoimintapäätösten tekemiseen.

Meillä jokaisella on moraalinen ja laillinen velvollisuus varmistaa, että yrityksen asiakirjoihin ja tietoihin kirjaamamme tiedot ovat kattavia, ymmärrettäviä sekä paikkansapitaviä. Tämä koskee esimerkiksi (mutta ei pelkästään) kaikkia tietoja, jotka annamme seuraaviin asiakirjoihin ja tietolähteisiin:

- kirjanpito ja taloudenpitoon liittyvät asiakirjat
- palkanmaksuasiakirjat
- työajan seuranta-asiakirjat

- matkakorvaus- ja kuluraportit
- mittaus-, tuotetestaus- ja suorituskykykirjaukset
- asiakas- ja toimittaja-asiakirjat
- suunnittelu- ja tuotekehitysasiakirjat
- vientiin ja tuontiin liittyvät asiakirjat
- projektien kirjanpito.

Rehellisillä ja tarkoilla asiakirjoilla sekä tiedoilla on merkittävä vaikutus yrityksen maineeseen. Emme saa **koskaan** merkitä väärää tai harhaanjohtavia tietoja yrityksen kirjauskiin.

Yritys suorittaa toimintoja vain johdon yleisten ohjeiden tai muiden tilannekohtaisten ohjeiden mukaisesti. Saat lisätietoja [toimivallan delegointia](#) ja [ostolaskujen hyväksymistä](#) koskevista käytännöistä.

---

K: Insinööri Diego työskentelee julkisen sektorin tilaamassa projektissa. Projektin kustannuksia seurataan tarkasti, joten hänen on hyväksytettävä työaikakirjanpitonsa viikoittain esimiehellään. Tällä viikolla hänen esimiehensä on lomalla. Voiko Diego hyväksyä oman työaikakirjanpitonsa esimiehensä puolesta, koska hän on varma siitä, että kirjatut ajat ovat oikein?

V: Ei. Oman työaikakirjanpidon hyväksyminen rikkoo tehtävien eriyttämisen periaatetta ja vaarantaa myös valvontamahdollisuudet, joiden avulla varmistamme noudattavamme sovellettavia lakeja, määräyksiä ja sopimusehtoja. Tästä syystä Diego ei saa koskaan hyväksyä omaa työaikakirjanpitoaan, vaikka hän olisi varma siitä, että tiedot ovat oikein. Hänen esimiehensä on valitava itselleen sijainen poissaolonsa ajaksi. IT-järjestelmässä on otettava alusta alkaen huomioon tehtävien eriyttämisen periaatteet ja varmistettava, että käytössä on asianmukaiset kontrollit tarkastusta ja hyväksyntää varten.

**K:** Lei on ostaja ja hänen on tehtävä ostotilaus, joka suuruutensa vuoksi vaatii johtoryhmän hyväksynnän. Voiko hän jakaa laskun osiin, jotta se menisi läpi nopeammin?

**V:** Ei. Kaikille maksuille on hankittava ostolaskujen hyväksymistä koskevan käytännön edellyttämää hyväksyntää, ja niistä on tehtävä totuudenmukaiset kirjaukset. Lei ei saa jakaa ostotilausta osiin, jotta hankinnat näyttäisivät todellista pienemmiltä.

**K:** Sandra auttaa kehittämään uutta teknologiaa sotilaslennotkoneisiin. Honeywellin on todistettava asiakkaalle, että uusi teknologia täyttää vaaditut tekniset standardit. Voiko Sandra antaa asiakkaalle vakuutuksen asiasta, ennen kuin teknologia on standardien mukaista?

**V:** Ei. Jokaisen Honeywellin lausunnon on oltava paikkansapitävä antohetkellä. Tämä koskee myös teknisiä standardinmukaisuu-svakuutuksia.

**K:** Sofia ja Rami ovat asiakasvastaavia, joilla on vaikeuksia päästä vuosineljännestä viritteisiinsa. Heille on tulossa joitakin tilauksia, mutta asiakas ei ole vielä valmis toimituksiin. Voivatko Sofia ja Rami laskuttaa asiakasta ja viivästyttää toimitusta, kunnes asiakas on valmis vastaanottamaan sen?

**V:** Tässä tapauksessa eivät voi. Järjestely, jossa Honeywell kirjaa liikevaihdon myynnistä, mutta tuote pysyy Honeywellin hallussa, tunnetaan nimellä "laskuta ja

pidä". Tällaiselle järjestelylle voi olla perusteltu syy, mutta tässä tapauksessa Sofia ja Rami haluavat laskuttaa asiakasta toimittamatta tuotteita kasvattaaakseen liikevaihtoa. Siksi tämä menettely olisi sopimaton.



## Taloudellisten tietojen luovuttaminen ja petokset

Niillä meistä, jotka toimivat kirjanpitoon liittyvissä tehtävissä tai muissa talousasioiden hoitoon liittyvissä tehtävissä, on erityisen vastuu varmistaa se, että yrityksen taloudellisista seikoista julkaistavat tiedot pitävät paikkansa. Koska Honeywell on julkinen Yhdysvalloissa toimiva yritys, sen on julkaistava tietyt taloudelliset raportit ja muut tiedot Yhdysvaltain valvontavironomaisille. On erittäin tärkeää, että kaikki tällaiset tiedot toimitetaan ajoissa ja paikkansapäivinä. Siksi sinun on – jos sinulla on näihin tietoihin sekä asiakirjoihin liittyviä vastuita – noudatettava kaikkia tällaisiin raportteihin ja tietoihin liittyviä lakeja sekä määräyksiä. Lisäksi sinun on noudatettava kaikkia tähän liittyviä Honeywellin omia sisäisiä määräyksiä ja säädöksiä. Yhtiö ja osalliset voivat joutua lain edessä vastuuseen virheellisistä, puutteellisista ja myöhästyneistä tiedoista ja kirjauskista.

Kaikki henkilöt, joiden todetaan osallistuneen taloudelliseen petokseen, joutuvat kurinpitotoimenpiteiden kohteeksi sekä saattavat joutua vastaamaan siviili- ja rikosoikeudellisiin syytteisiin. Jos epäilet kirjanpitoon tai tilintarkastukseen liittyviä väärinkäytöksiä tai ongelmia, ilmoita niistä välittömästi. Honeywell ei hyväksy minkäänlaisia kostotoimenpiteitä siitä, että joku sen edustaja tai työntekijä on hyvässä

uskossa ilmoittanut todellisista tai epäillyistä väärinkäytöksistä tai rikkomuksista kirjanpitoon tai taloudellisiin seikkoihin liittyen.

## Tilintarkastukset ja tutkinnat

Meillä kaikilla on yhdessä vastuu olla yhteistyössä kaikkien sisäisiä ja ulkoisia tilintarkastuksia tai muita tutkintoja suorittavien henkilöiden kanssa. Tämä tarkoittaa, että meidän on annettava tilintarkastajille ja tutkijoille tiedot, joihin heillä on oikeus, sekä vaalittava tutkinnan luottamuksellisuutta. Lisäksi emme saa yrittää häiritä tutkimuksia tai vaikuttaa niihin sopimattomasti. Kieltäytyminen yhteistyöstä tai puutteellinen yhteistyöhäluukkuus

Honeywellin sisäisen tai julkisen sektorin tutkinnan yhteydessä tai totuudesta lipsuminen annettaessa todistajanlausuntoa tällaisessa tutkinnassa voi johtaa kurinpidollisiin toimenpiteisiin tai jopa työsuhteen irtisanomiseen. Jos sinulla on kysyttävä siitä, mitä tietoja tutkijat pyytävät ja mihin heillä on oikeus, otta yhteys lakiasiainosastoon tai sisäiseen tarkastusosastoon. Jos viranomainen ottaa sinuun yhteyttä tutkintaan liittyen, sinun on otettava yhteys lakiasiainosastoon mahdollisimman pian ennen toimia. Lakiasiainosasto on sisäisen tutkinnan tai tarkastuksen ensisijainen valvoja, kun siihen liittyy viranomaistutkinta tai oikeudenkäynti.



## Arkistonhallinta

Meillä on yhteinen vastuu säilyttää Honeywellin liiketoimintaan liittyviä asiakirjoja sekä tietoja niin kauan kuin se on liiketoiminnan kannalta tarpeen tai jopa kauemmin, jos se on tarpeen lainsäädäntöön, verotukseen, säädöksiin tai muuhun vastaavaan liityvistä syistä. Lisäksi meidän kaikkien on tiedettävä, milloin ja miten tällaiset kirjaukset voidaan hävittää asianmukaisesti. Työntekijöiden on noudatettava kaikkia [arkistointikäytäntöön](#) kirjattuja sääntöjä. [Arkistointikäytäntöön](#) sisältyy säilytyskäytäntö, joka antaa ohjeet siihen, miten kauan mitäkin tietueita on säilytettävä. Honeywell kannustaa työntekijöitä tarkistamaan omat arkistonsa aika ajoin ja hävittämään vanhentuneet asiakirjat [arkistointikäytäntöä](#) noudattaen. Vanhentuneiden asiakirjojen hävittäminen käytännön mukaisesti auttaa säästämään tallennuskustannuksissa, mutta siinä on ehottomasti noudatettava asiakirjojen tuhoamista koskevia sääntöjä.

Jos tiedät, että hallussasi on asiakirjoja, jotka voivat olla olennaisia oikeusjutussa tai

viranomaistutkinnassa, älä muokkaa, salaa tai tuhoa niitä. Joissain tapauksissa lakiainosasto saattaa pyytää sinua säilyttämään asiakirjoja, jotka muutoin tuhottaisiin Honeywellin [arkistointikäytännöön](#) nojalla. Noudata näissä tapauksissa lakiainosaston ohjeita.

Mikä tahansa Honeywellin toimipiste voi vastaanottaa kiireellisiä ja tärkeitä juridisia viestejä, liikeviestejä ja muita kirjeenvaihtoa. Kaikkien Honeywellin työntekijöiden on huolehdittava siitä, että viestit avataan, luetaan ja käsitellään ajallaan toimitustavasta riippumatta. Jos saat tietää



Honeywelliin kohdistuvasta tosiasiallisesta tai potentiaalisesta kanteesta tai tutkinnasta, sinun on ilmoitettava asiasta lakiasainosastolle välittömästi ja ennen ulkopuolisen tahon puoleen käänymistä.

VINKKI: Jos saat minkä tahansa luonteeltaan juridisent ilmoituksen työpostiin, työsähköpostiin tai muulla tavoin, sinun on ilmoitettava siitä välittömästi lakiasainosastolle ja/tai esimiehellesi toimenpiteitä varten.

### Median ja analyyytikoiden tiedustelut ja yleisötilaisuudet

Pyrimme antamaan medialle, rahoitusanalyytikoille sekä muulle yleisölle selkeitä ja tarkkoja tietoja. Tämä auttaa meitä säilyttämään rehelliset suhteet ulkoisiin sidosryhmiimme, mikä puolestaan vahvistaa yrityksemme mainetta. Koska tietojen tarkkuus on ensiarvoisen tärkeää, vain tietyillä henkilöillä on lupa välittää tietoa medialle, rahoitusanalyytikoille ja sijoittajayhteisölle Honeywellin edustajina. Jos saat medialta tietopyynnön, lähetä se edelleen yritykseni viestintäosastolle. Jos saat pyynnön



rahoitusanalyytikolta tai sijoittajayhteisön edustajalta, älä vastaa pyyntöön itse vaan välitä se sijoittajasuhdesta vastaavalle osastolle käsittelyväksi.

Jos Honeywellin työntekijä on halukas esittelemään Honeywellin tuotetta, järjestelmää, toimintatapaa, tutkimusta tai omaa työtään alan konferenssissa tai muussa tilaisuudessa, hänen on hankittava siihen ennalta lupa suoralta esimieheltään ja lakiasainosastolta.

Esitelmien on (i) noudatettava yhtiön brändistandardeja, (ii) noudatettava yhtiön sijoittajasuhdeviestinnän linjaa (iii) noudatettava yhtiön strategiaa, ja (iv) ne eivät saa ilmaista salassa pidettävästä tai patentilla suojattua tietoa. Erikseen on saatava hyväksyntä esitykselle, joka sivuua kyberturvallisuutta tai ympäristö-, yhteiskunta- ja hallintoasioita (ESG).

Saat lisätietoja [ulkoisen viestinnän käytännöstämme](#).

# **YHTENÄINEN HONEYWELL TYÖTERVEYS, TYÖTURVALLISUUS JA YMPÄRISTÖ**



Jotta yrityksemme voi kasvaa, meidän on vaikuttettava suotuisasti yhteisöihin, joissa toimimme ja joista toimintamme riippuu. Meidän on kunnioitettava ja suojelehtava paitsi yhteisöjä, joissa elämme ja työskentelemme, myös koko planeettaa ja kaikkia sen asukkaita.

## Ihmisoikeuksien kunnioittaminen

Honeywell on sitoutunut tukemaan ihmisoikeuksia ja työntekijän oikeuksia globaalissa toiminnassamme ja toimitusketjussamme. Uskomme työntekijöiden oikeudenmukaiseen, arvokkaaseen ja kunnioittavaan kohteluun ja pyrimme varmistamaan, että jokaisen työntekijän ääni tulee kuulluksi. Tämän sitoumuksen pohjana ovat kansainväliset ihmisoikeusperiaatteet, YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat periaatteet, YK:n Global Compact -aloitteen kymmenen periaatetta, Kansainvälisen työjärjestön julistus työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista sekä kaikki sovellettava lainsääädäntö toimintamaissamme.

Menettelyohjeisiin, Honeywellin [ihmisoikeuskäytäntöön](#) ja muihin Honeywellin käytäntöihin on kirjattu ihmisoikeuksia työpaikalla määrittävät standardit liittyen syrjimättömyyteen ja moninaisuuteen, yksilön kunnioittamiseen, yhdistymisvapauteen,

työsuojeluun, työturvallisuuteen, työaikaan ja palkkaukseen, pakkotyöhön, ihmiskauppaan ja lapsityövoiman käyttöön. Honeywell kunnioittaa ja arvostaa työntekijöidensä erilaisia taustoja, kokemuksia ja ajatuksia. Yhdessä luomme monimuotoisen ja syrjimättömän työympäristön, jossa kaikkia työtovereita ja liikekumppaneita kunnioitetaan. Saat lisätietoja "Toisten kunnioittaminen ja positiivisen työpaikan edistäminen" -ososta.

Yrityksemme ei hyväksy tai palkkaa lapsityövoimaa. Honeywell ei palkkaa ketään alle 16-vuotiasta, vaikka paikallinen lainsäädäntö sen sallisikin. Jos paikallinen laki on yrityksen käytäntöjä tiukempi, noudatamme kyseistä lakia. Emme milloinkaan käytä tuotannossamme millään tavalla pakotettua työvoimaa emmekä hyväksy lasten riistoaa emmekä ruumiillisia rangaistuksia tai pahoinpitelyä. Honeywell ei hyväksy ihmiskauppaata muuta orjatyötä missään muodossa. Emme myöskään koskaan ole missään tekemisissä minkään tahan (esimerkiksi edustajien tai toimittajien) kanssa, joka osallistuu ihmiskauppaan

ja orjatyöhön. Honeywell on ottanut käyttöön toimittajien menettelyohjeet, joissa kerrotaan selvästi toimittajiin kohdistuvat odotukset sen varmistamiseksi, että he kohtelevat työntekijöitään arvokkaasti ja kunnioittavasti.

Lue lisää [ihmisoikeuskäytäntöön](#).

## Poliittisten lahjoitusten ja hyväntekeväisyyslahjoitusten antaminen

Yrityksemme ymmärtää, että poliittinen prosessi voi rikastuttaa yhteisöjämme monin tavoin. Uskonnontarpeita ja mielipiteenvapaus ovat perusoikeuksia. Meillä on oikeus ilmaista mielipiteitämme suullisesti, kirjallisesti ja piirroksin ilman sensuurin pelkoaa. Kun osallistumme tällaiseen toimintaan, meidän tulisi kuitenkin tehdä se omalla ajallamme sekä kustannuksellamme ja varmistua siitä, että toimintamme ei riko näitä menettelyohjeita.

Emme saa käyttää Honeywellin omaisuutta henkilökohtaiseen poliittiseen toimintaan. Emme lisäksi koskaan saa ryhtyä mihinkään poliittiseen toimintaan, ellei tähän ole hankittu lupaa viranomaissuhdeosastolta. Älä koskaan pakota työtovereitasi – etenkään niitä joihin olet esimies-

tai alaisuhteessa – tukemaan jotain itse ajamaasi aatetta.

Honeywellin työntekijöillä on oikeus tehdä henkilökohtaisia lahjoituksia kenelle tahansa ehdokkaalle. Työntekijät, jotka ovat Yhdysvaltain kansalaisia tai jotka asuvat pysyvästi Yhdysvalloissa ja jotka täyttävät tiettyt lainmukaiset ehdot, ovat kelpoisia osallistumaan Honeywell International Political Action Committee (HIPAC) -toimikunnan toimintaan. Jos haluat selvittää, oletko kelpoinen osallistumaan HIPAC-toimikuntaan, ota yhteyttä viranomaissuhdeosastoon tai oman yksikkösi lakiasainosastoon.

Lobbaustoiminnot ovat erittäin tarkasti säädettyjä. Siksi emme saa ilman viranomaissuhdeosaston lupaa olla yhteydessä valtion virkamiehiin, jos tarkoituksena on yrittää vaikuttaa lainsäädäntöön, poliitikkaan tai muuhun vastaavaan Honeywellin puolesta. Saat lisätietoja lukemalla [viranomaissuhteita koskevan käytännön](#).



Honeywell pyrkii toimimaan kaikessa toiminnassa yhteiskuntavastuuillesesti. Yrityksemme tukee usein paikallisissa yhteisöissämme tehtävää hyväntekeväisyystöötä. Honeywell voi osallistua tällaiseen hyväntekeväisyysteen, kunhan johtoporras, lakiasainosasto sekä paikallisiajostoista vastaava osasto ovat hyväksyneet hyväntekeväisyyskohteeseen ja tapahtuman.

Et saa lähettää Honeywellin verkkossa sähköposteja kerätäksesi rahaa millekään hyväntekeväisyyskohteelle, jota ei ole hyväksytyt, tai liittyen mihkikään varainkeräystilaisuuteen. Et myöskään saa käyttää Honeywellin resursseja, mukaan lukien työaikasi, henkilökohtaisten hyväntekeväisyyskohteidesi hyväksi.

## Kansainvälisen kauppasääösten noudattaminen

Honeywell on sitoutunut noudattamaan kaikkia soveltuivia kauppalakeja. Tämä koskee sekä vienti- että tuontirajoituslajeja, tuonti- ja kauppapakotelakeja sekä säädöksiä niissä maissa, joissa yritys toimii.

Vientirajoituslait koskevat hyödykkeiden, palveluiden ja tekniikan viemistä maasta toiseen. Vientirajoituslajeilla säädellään myös monenlaisten teknologisten tai teknisten tietojen viemistä kansallisten rajojen yli; muun muassa vientirajoituksien alaisia teknisiä tietoja sisältäviä tietojen ja teknisten keskustelujen siirtämistä maasta toiseen sähköisesti tietokonejärjestelmissä. Yhdysvaltojen vientilait ja säännökset rajoittavat lisäksi tällaisten tietojen lähetämistä ja/tai jakamista (sähköisesti, suullisesti tai visuaalisesti) tietylle Yhdysvalloissa oleskeleville ulkomaiden kansalaisille.



Tuontilait ja -säädökset koskevat maahanmuuttoa. Nämä lait takaavat sen, että maahan pääsee vain sallittua tavaraa ja että tuodusta tavarasta maksetaan asianmukaiset verot ja tullimaksut. Honeywellin on ylläpidettävä tarkat tiedot kaikkien tuotujen hyödykkeiden ja nimikkeiden kaupallisesta arvosta sekä alkuperämaasta.

Kauppapakotelait ja -säännökset koskevat monia erilaisia poliittisia ja/tai taloudellisia toimia, jotka rajoittavat ja/tai estävät kaupat tiettyjen maiden/

lainkäyttöalueiden, entiteettien, alojen, henkilöiden ja ilma-alusten/laivojen kanssa. Tiettyä kauppa koskevia pakotteita voi olla monta eri tyyppiä, mukaan lukien muun muassa kokonaivaltaiset pakotteet tiettyä maata/ lainkäyttöalueutta kohtaan, valikoivat pakotteet entiteettejä, henkilötä ja ilma-aluksia/laivoja kohtaan ja/tai valikoivat rajoitteet kaupan rahoitusta tai toimia kohtaan. Honeywellin on huomioitava kauppapakotteiden seuraukset

kaikissa kolmansien osapuolten kanssa solmituissa suhteissaan.

Koska Honeywell jatkaa laajentumista ympäri maailmaa, on erityisen tärkeää, että henkilöstö, joka käsittlee työssään vienti- ja tuontirajoitusten alaista materiaalia, tekniiikkaa tai palveluita, tuntee kaikki paikalliset säädökset ja noudattaa niitä. Tämä kattaa tuontia ja vientiä koskevan lainsäädännön sekä kauppapakotteet, teknologivientiä koskevat määräykset, yrityskohtaiset ja laitoskohtaiset vientilisenssien rajoitukset ja Honeywellin [vientimääräyksiä](#), [tuontimääräyksiä ja pakotteita](#) koskevat käytännöt.

Lisätietoa saat lukemalla [vientimääräyksiä](#), [tuontimääräyksiä ja pakotteita](#) koskevat käytäntömme.

## **Menettelyohjeisiin liittyvät poikkeusluvat**

Joissakin erittäin rajatuissa tilanteissa Honeywell saattaa katsoa parhaaksi joustaa jostakin näiden menettelyohjeiden ehdosta. Kaikille menettelyehtojen vastaisille toiminnolle on hankittava lupa etukäteen. Luvan voi myöntää vain Honeywellin toimitusjohtaja, varatoimitusjohtaja tai päälakimies. Jos joku Honeywellin hallituksen tai ylimmän johdon jäsen haluaa tällaisen luvan, sillä on hankittava etukäteen hyväksyntä hallitukselta. Asia on julkistettava heti, kun lait tai säädökset sitä vaativat. Kun erikoislupa myönnetään, hallitus varmistaa, että yritys ja sen osakkeenomistajat on suojattu asianmukaisin toimin.

**Honeywell International Inc.**

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

Päivitetty syyskuussa 2023  
© 2023 Honeywell International Inc.

**Honeywell**