



CODE OF BUSINESS CONDUCT

Honeywell

ПИСМО ОТ НАШИЯ ГЛАВЕН ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР



Уважаеми Futureshaper:

В Honeywell нашите основополагащи принципи – почтеност и етика, уважение на работното място и приобщаване и разнообразие – са движещата сила зад всичко, което правим. Нашият Кодекс за бизнес поведение е ангажимент на цялата ни компания да спазваме принципите и поведението на Honeywell и да постигаме успех с най-висока степен на почтеност. Докато се ориентирате в нашата компания, Кодексът за бизнес поведение е Вашето ръководство за поддържане на нашата почтеност и етика.

Динамичното ни портфолио и операционната система Accelerator отличават Honeywell, но истинският ни успех се дължи на ангажираността на екипа ни към компанията и на ангажираността на компанията да ги насърчава и развива. За да можем да надградим този успех, трябва да продължим да се държим почтено на всяко ниво, за да действваме в най-добрия интерес на нашата компания и на всеки един от нас. Действайки почтено, поддържаме доверието в нашата марка, поддържаме репутацията си и позволяваме на Honeywell да продължи да се развива и да прави иновации. Това е Вашият водещ приоритет като Honeywell Futureshaper.

Прегледайте Кодекса за бизнес поведение на Honeywell, за да разберете по-добре нашите насоки и как те влияят на Вашата роля. Ако имате въпроси, свързани с Кодекса, винаги можете да се обърнете към изброените ресурси, за да потърсите съвет.

Винаги можете да се чувствате комфортно, ако желаете да споделите своите притеснения. Honeywell не толерира репресии срещу никой, който добросъвестно задава въпроси или изразява загриженост. Очакваме, че ако забележите неспазване на Кодекса от страна на някой от колегите ви, ще съобщите притесненията си незабавно чрез нашите посочени комуникационните канали.

Благодарим Ви за Вашата отдаденост да спазвате почтеността и етиката в Honeywell.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Vimal Kapur'. The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke at the end.

Вимал Капур

СЪДЪРЖАНИЕ

Основополагащи принципи на Honeywell	7
Действайте в съответствие с шестте модела на поведение на Honeywell.....	8
Въведение в Нашият Кодекс.....	10
Кой трябва да спазва нашия Кодекс.....	12
Общите ни задължения.....	12
Допълнителни задължения на ръководители и преки ръководители	12
Спазване на законите	13
Търсене на съвет и изразяване на притеснения	14
Honeywell не толерира ответни мерки	15
Един Honeywell Как да се отнасяме един с друг	16
Взаимно уважение и насърчаване на положителна работна среда	17
Възприемане на многообразието и приобщаването на работното място.....	17
Защита на личните данни	18
Употреба на забранени вещества	20
Работно място без насилие.....	20
Осигуряване на здравословно и безопасно работно място.....	21

Един Honeywell Как да работим в най-добрия интерес на компанията ни 23

Избягване на конфликти на интереси.....	24
Подаръци и бизнес развлечения.....	24
Финансови интереси.....	26
Допълнителна заетост.....	27
Бизнес с приятели и членове на семейството.....	27
Неуместни отчетни взаимоотношения.....	28
Неуместни лични изгоди.....	28
Корпоративни възможности.....	29
Опазване на собствеността и информацията на компанията.....	29
Материална собственост на Honeywell.....	29
Поверителна информация на Honeywell.....	29
Интелектуална собственост на Honeywell.....	31
Зачитане на правата на интелектуална собственост на други.....	31
Употреба на информационни технологии.....	32
Социални медии и мрежи.....	34
Избягване на търговия с вътрешна информация.....	35

Един Honeywell Как да се отнасяме с нашите клиенти 36

Предоставяне на качествени продукти и услуги.....	37
Открито и честно търсене на бизнес.....	37
Без подкупи и неуместни плащания на държавни служители.....	38
Съответствие с международните закони за защита на конкуренцията.....	40
Следване на точни процедури на фактуриране.....	42
Зачитане на поверителната информация на клиентите.....	42
Взаимодействия с държавни клиенти.....	42

Един Honeywell Как да се отнасяме с нашите доставчици.....	44
Търсене на дългосрочни взаимоотношения с доставчиците.....	45
Защита на активите на доставчиците.....	45
Един Honeywell Как да се отнасяме с нашите акционери.....	46
Честни и точни книги и документи.....	47
Разкриване на финансова информация и измами.....	49
Одити и разследвания.....	49
Управление на документацията.....	50
Запитвания от медии и анализатори и външни събития за представяне на информация.....	51
Един Honeywell Здраве' безопасносту' и околна среда.....	52
Зачитане на човешките права.....	53
Политически и благотворителни дарения.....	53
Съответствие с механизмите за регулиране на международната търговия.....	55
Неспазване на Кодекса.....	56



ОСНОВОПОЛАГАЩИ ПРИНЦИПИ НА HONEYWELL

Honeywell очаква от всички служители да спазват изцяло Кодекса за бизнес поведение и да се придържат към нашите три основни принципа: Почтеност и етика, уважение на работното място и приобщаване и разнообразие. Нашият ангажимент към тези основополагащи принципи е основно очакване за работата в Honeywell.



ПОЧТЕНОСТ И ЕТИКА

Правим бизнес по правилния начин или напускаме.



УВАЖЕНИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Отнасяме се честно и с уважение един към друг.



ПРИБОЩАВАНЕ И МНОГООБРАЗИЕ

Ценим разнообразието от възгледи и опит.

Макар че не очакваме служителите да бъдат идеални по отношение всичките шест поведения, никой няма право да не проявява уважение на работното място, почтеност и етика или да не подкрепя приобщаването и разнообразието. Безпрекословният ни ангажимент към основополагащите ни принципи е конкурентно предимство за компанията и ние всички би трябвало да се гордеем с нашия категоричен ангажимент за постигане на бизнес резултати по правилния начин.

Действайте в съответствие с шестте модела на поведение на Honeywell

В съчетание с постигането на резултати, новото поведение на Honeywell ще изясни допълнително какво е необходимо за постигане на успех на пазара днес и какво е важно в нашата култура.

СЪЗДАВАЙТЕ ИНОВАЦИИ И СТОЙНОСТ ЗА КЛИЕНТИТЕ

Гледайте света през очите на клиента, както вътрешно, така и външно. Знайте от какво се нуждаят клиентите и какво създава стойност. Имайте нагласа за растеж и неуморна страст към решаването на трудни проблеми. Реализирайте печеливш растеж и изключително потребителско изживяване чрез иновативни решения. Проявявайте иновативност с гъвкавост и целеустременост.

ПРИЕТЕТЕ ТРАН- СФОРМАЦИЯТА

Учете се от нашите колективни знания и допринасяйте за тях. Възползвайте се от дигитализацията, за да преобразим начина си на работа. Радикално опростете сложните неща. Използвайте стандартни процеси и системи за да стимулирате оперативното съвършенство. Вземайте решения въз основа на факти и данни. Бъдете любопитни и проучвайте нови начини за вършене на нещата, за да помогнете за споделянето на най-добрите идеи.

ПЕЧЕТЕТЕ СЪВМЕСТНО

Мислете като ЕДИН Honeywell, като си сътрудничете с различни бизнеси, географски области и функции, тъй като заедно сме по-силни. Бъдете застъпник за нашите хора, продукти, услуги и решения и победете конкуренцията. Бъдете автентични, уверени и скромни. Вслушвайте се в другите и действайте съзнателно. Вярвайте, че заедно можем да променим света и да създадем по-добро бъдеще за нашите общности. #Futureshaper

ИЗГРАДИ ИЗКЛЮЧИТЕЛЕН ТАЛАНТ

Набирайте, задържайте и развивайте висококачествени таланти. Създавайте позитивна, приобщаваща среда, в която хората имат възможност да работят по най-добрия начин. Търсете, давайте и приемайте обратна връзка с намерението да направите всички по-добри. Изграждайте стабилни планове за приемственост. Поставайте високи стандарти за себе си и за другите. Бъдете пример за подражание.

НАСЪРЧАВАЙТЕ КУЛТУРА НА ОТЧЕТНОСТ

Имай безстрашна отговорност за постигането на резултати. Поемете отговорност и решавайте проблемите проактивно. Грижете се изключително много за Honeywell и резултатите на клиентите като личности и екипи. Правете това, което казвате, че ще направите. Приоритизирайте и изпълнявайте с дисциплина, за да стимулирате културата на ефективност. Демонстрирайте склонност към действие и бързина.

БЪДИ СМЕЛ

Предприемайте смели действия за това, което смятате за правилно. Поемайте привидно невъзможни цели и работете извън зоната си на комфорт. Итерируйте, тествайте, пробвайте, поемайте премерени рискове. Поемайте отговорност за резултатите, дори когато те не отговарят на планираните. Споделяйте и се изправяйте срещу проблемите открито и директно. Бъдете открит/а и не се притеснявайте да бъдете различен/на, когато е необходимо.

ВЪВЕДЕНИЕ В НАШИЯТ КОДЕКС



**Какво очаква
Honeywell от
всеки от нас**

Растежът на компанията ни започва от всички нас – ние сме ключът към характера ѝ и определяме лидерската позиция и успехите ѝ.

Кодексът за етично бизнес поведение на Honeywell (нашият „Кодекс“) предоставя насоки за всеки от нас относно стандартите за почтеност и съответствие с правилата на Honeywell при всички наши бизнес отношения. Нашият Кодекс е неразделна част от основополагащите принципи и принципи на поведение на Honeywell. В него са описани основните правила на поведение, които всички ние, като „Един Honeywell“, трябва да следваме. Освен това предоставя и полезна информация, в случай че имаме въпроси или притеснения относно правилното поведение.

Кодексът дефинира какво очаква Honeywell от всеки един от нас и взаимоотношенията ни:





Кой трябва да спазва нашия Кодекс

Кодексът се отнася за всички служители, ръководители и директори на Honeywell. Където това е подходящо, бизнес партньорите, работещи от името на нашата компания, също трябва да се запознаят с Кодекса и да го спазват. Ако служебните Ви задължения изискват от Вас да си сътрудничите с представители, работещи от името на Honeywell, не забравяйте да ги информирате, че са длъжни да спазват Кодекса и им предоставете копие от него. Поведението им трябва да отговаря на Кодекса ни, останалите политики на Honeywell и приложимите закони и наредби.

Общите ни задължения

Всички ние сме лично отговорни да познаваме и спазваме Кодекса и останалите политики, процедури и насоки на компанията, които се отнасят до служебните ни задължения в Honeywell. Можете да намерите много от тях в съответната част от Кодекса. А други в [Ръководството за политиките на Honeywell](#). Никога не бива да игнорираме или да се опитваме да заобикаляме Кодекса поради каквато и да било причина. Ако се нуждаете от помощ, за да разберете Кодекса ни или конкретна политика, процедура или насока, или начина, по който се отнасят те към Вашите задължения, потърсете съвет от някой източниците на информация, посочени в „Търсене на съвет и изразяване на притеснения“.

Допълнителни задължения на ръководители и преки ръководители

Ръководителите и преките ръководители в Honeywell имат специално задължение да насърчават култура на съответствие с нашите основополагащи принципи. Това означава, че ръководителите и преките ръководители трябва да служат като модели за подражание за почитеност и съответствие с правилата, уважение на работното място, приобщаване и многообразие във всичките си дейности. Това също така означава, че ръководителите и преките ръководители трябва да се постараят служителите да не се страхуват от ответни мерки, когато задават въпроси и изразяват притеснения, да отговарят професионално и навременно и да не правят компромиси със стандартите на почитеност и съответствие с правилата, за да получат по-добри резултати.

Ръководителите и преките ръководители трябва да взимат предвид характера и поведението на служителите, които обмислят да повишат. Повишенията са привилегия единствено за онези, които олицетворяват принципите на поведение и ценностите на Honeywell в съответствие с Кодекса.

Спазване на законите

Въпреки че нашият Кодекс обръща внимание на някои от често срещаните предизвикателства, пред които се изправят международни компании като Honeywell, той не може да обхване всяка една възможна ситуация на работното място. Когато имате съмнения относно уместността на дадена дейност, потърсете съвет от някой от източниците на информация, обсъдени в „Търсене на съвет и изразяване на притеснения.“

Законите и наредбите са сложни, подлежат на промяна и често се различават в отделните страни. Фирмените политики също подлежат на промяна и може да се различават значително в зависимост от страната, в която се извършва дейността. Поради тези причини трябва да се постараете да се запознаете с политиките, процедурите и законите, които се отнасят за специфичните ни работни функции и за местата, на които развиваме дейност. Ако местен закон влиза в противоречие с Кодекса ни, съобразете се със закона. Ако местен обичай или практика влиза в противоречие с Кодекса ни, съобразете се с Кодекса.

Във Вашия бизнес или регион може да съществуват политики и практики, които да изискват от Вас повече, отколкото



този Кодекс. Същото може да е вярно и за местните закони. Във всички подобни ситуации трябва да спазвате по-стриктната политика, практика или закон. Ако имате съмнения относно законността или уместността на предложено действие, потърсете съвет, като изпълните стъпките, описани в „Търсене на съвет и изразяване на притеснения“.

Този Кодекс е създаден да е съвместим с и да отпраща към определени ключови корпоративни политики, включени в Ръководството за политиките на Honeywell. Ръководството за политиките на Honeywell може да предоставя по-подробна информация от Кодекса. В някои случаи Ръководството за политиките може да предоставя допълнителни политики, които този Кодекс не обхваща. [Ръководството за политиките на Honeywell](#) се намира в Honeywell Digital Workplace.

Важно е да се отбележи, че трудовите ни права се регулират от законите на страните, в които развиваме дейност, както и от правилата, които са в сила на местата, където работим. Кодексът ни се опитва да изясни правата и очакванията на Honeywell като работодател, но не създава договорни трудови права за служителите.

В Съединените щати и други страни трудовите взаимоотношения с Honeywell се считат за „пожелателни“. Това означава, че имате правото да ги прекратите по всяко време и по всякаква причина и че Honeywell има същото право в съответствие с приложимите закони. Ако местните закони се различават от клаузите на този Кодекс, следвайте закона на страната, в която работите.

Търсене на съвет и изразяване на притеснения

Докато работите за Honeywell, можете да се изправите пред трудни ситуации. Много често здравият разум и добрата Ви преценка, Кодексът ни и политиките и процедурите на компанията ще Ви бъдат достатъчни, за да се справите. Но понякога ще Ви е необходима допълнителна помощ, за да вземете правилното решение. В подобни случаи ще имате на разположение няколко източници на информация. Те включват:

- Вашия ръководител или пряк ръководител;
- Вашия представител на човешки ресурси;
- [Вашиите представители за почтеност и съответствие с правилата \(I&C Reps\)](#) или [посланици по етика](#)
- член на Правния отдел или Глобалния отдел за сигурност;
- член на [отдел „Почтеност и съответствие с правилата“](#);
- [местните процеси на Honeywell за официални жалби и изразяване на недоволство](#);
- [телефонната линия за справки относно почтеността ACCESS](#).

Телефонната линия за справки ACCESS е 24-часова услуга. Тя се предоставя от независима трета страна, която управлява всички езици, на които говорят служителите на Honeywell. Можете да подадете съобщение чрез телефонната линия, като наберете:

800-237-5982 от Съединените щати, а извън тях вижте [портала с телефонната линия за справки относно почтеността Access](#) за списък с допълнителните телефонни номера за отделните държави

Можете също така да ни съобщавате за проблеми по обикновената или електронната поща:

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

access.integrity.helpline@honeywell.com



Ако разберете за ситуация, която може да представлява нарушение на този Кодекс, политика на компанията или приложим закон или наредба, сте длъжни да съобщите за нея. Моля, не забравяйте, че неспазването на Кодекса ни и политиките на компанията може да има сериозни последици. Те може да включват дисциплинарни мерки, включително и уволнение, както и подвеждане под гражданска или наказателна отговорност.

Honeywell запазва поверителния характер на всички сведения до степен, до която го позволява законът, политиката на компанията и нуждата да се извърши по-задълбочено разследване. Когато съобщавате за подозрения за нарушения, можете да разкриете самоличността си или да запазите анонимност. В Европа са в сила специфични процеси за съответствие с правилата, които ограничават анонимното предоставяне на сведения. Може да се свържете с отдел [„Почтеност и съответствие с правилата“](#), ако имате въпроси.

Всички сведения се разглеждат навременно и задълбочено в съответствие с приложимите закони и при съвет и одобрение от Правния отдел може да бъдат изпратени към съответните власти.

Служителите имат задължение да съдействат на разследванията на компанията, засягащи потенциални нарушения на Кодекса или приложимите й политики. Липсата на пълно съдействие при разследване на компанията или липсата на пълна истина при предоставяне на доказателства или показания в такова разследване е основание за дисциплинарни мерки, включително прекратяване на трудовите правоотношения. Трябва да се подчертае, че ще бъдат предприети съответните коригиращи или дисциплинарни мерки при нарушения на Кодекса, когато е необходимо.

Honeywell не толерира ответни мерки

Важно е да не се притеснявате да задавате въпроси и да изразявате притеснения. Honeywell няма да толерира никакви ответни мерки срещу Вас, ако съобщите добросъвестно за действително или потенциално неправилно поведение. Да съобщите „добросъвестно“ означава да бъдете честни, искрени и да представите цялата информация, която имате.

Ако смятате, че срещу Вас са предприети ответни мерки, трябва да съобщите притесненията си по някой от начините, описани в „Търсене на съвет и изразяване на притеснения“.



ЕДИН HONEYWELL КАК ДА СЕ ОТНАСЯМЕ ЕДИН С ДРУГ

SHAPING AN INCLUSIVE
& DIVERSE FUTURE



Като насърчаваме положителна работна среда въз основа на взаимно уважение и ангажимент към приобщаването и безопасността, ще запазим възможно най-добрите таланти и ще предоставим възможности за растеж на нашите акционери.

Honeywell се ангажира да поддържа приобщаваща и безопасна работна среда, в която цари уважение към всички служители. Honeywell проявява нулева толерантност към тормоз или незаконна дискриминация на нашето работно място. Подобно поведение е строго забранено. Този ангажимент се отнася за всички фази на трудовите взаимоотношения, включително наемане на работа, повишение, понижние, прехвърляне, дисциплинарно уволнение, съкращение или прекратяване на трудовите правоотношения, възнаграждение, употреба на съоръжения и избор за обучение или свързани програми.

Взаимно уважение и насърчаване на положителна работна среда

Ние в Honeywell се ангажираме да се отнасяме с уважение към хората. Служителите трябва да могат да работят и да учат в безопасна и стимулираща атмосфера, където се чувстват ценени и приети. Заедно се стремим да осигурим приобщаваща работна среда, която насърчава уважението към всички колеги, клиенти и бизнес партньори и е свободна от тормоз или лично поведение, което не предразполага за продуктивен работен климат.

Honeywell няма да толерира заплашително, враждебно, оскърбително или обидно поведение на нашето работно място. Ако знаете или подозирате за случай на противозаконен или неуместен тормоз, трябва да съобщите за ситуацията незабавно чрез комуникационните ни канали, описани в „Търсене на съвет и изразяване на притеснения“.



За повече информация вижте нашата [Политика за тормоз на работното място](#).

Възприемане на многообразието и приобщаването на работното място

Ние също така се ангажираме да насърчаваме работно място, което защитава приобщаването и многообразието. Honeywell уважава и цени многообразието, което произтича от произхода, опита и идеите на всеки един от нас. Нашите хора са най-добрият ни разграничител и наличието на служители с различен произход, перспективи, опит и култура

осигурява многообразие от идеи, които поддържат високоефективна среда.

Работното ни място отразява многообразието на местата, където работим. Ангажирани сме да поддържаме приобщаваща и безопасна работна среда, в която цари уважение за всички служители, независимо от пол, раса, цвят на кожата, етнически произход, възраст, религиозни убеждения, национален произход, емоционална или сексуална ориентация, полова идентичност, увреждане, семейно положение, статут на ветеран, гражданство или предстоящо гражданство или всяка друга характеристика, защитена от закона. Honeywell проявява нулева

толерантност към незаконна дискриминация или поведение, което по друг начин отделя служител или група от служители въз основа на защитените категории, изброени по-горе.

За повече информация вижте политиките ни [Равни възможности за наемане на работа](#) и [Служители и кандидати за работа с увреждания](#).

Защита на личните данни

Honeywell насърчава работна среда и управлява бизнес сферите си по начин, който благоприятства атмосфера на увереност и доверие. За да постигнем тази цел, трябва правилно да управляваме личните данни, които ни предоставят нашите колеги, клиенти, доставчици и други. „Лични данни“ е всяка информация, която е свързана пряко или косвено с идентифицирано или идентифицируемо физическо лице. Примерите за лични данни включват: име, пощенски адрес, личен имейл адрес и телефонен номер, данни за бизнес контакт, лични трудови досиета, идентификационен номер на служителя, данни за геолокация, идентификационни данни за влизане в електронни среди и онлайн идентификатори, като например IP адрес.

Трябва да събираме, разглеждаме, използваме или разкриваме лични

данни единствено за уместни бизнес цели. Освен това трябва да използваме минималното количество лични данни, необходими за извършването на определена задача, и да избягваме да обработваме лични данни, ако целта на обработването може да се постигне без това. Не трябва да споделяме лични данни с никого – нито в компанията, нито извън нея, ако бизнес взаимоотношенията ни не изискват да я знае. Освен това трябва да изтриваме личните данни, когато вече не са необходими и в съответствие с [Политиката за управление на документацията](#), и трябва да предприемаме стъпки за подходяща защита на личните данни във всеки момент.

Компанията ни е разработила политики, практики и обучителни програми, чрез които да гарантираме единствено

упълномощен персонал да има достъп до личните данни. Ако смятате, че лични данни са станали предмет на неразрешено разкриване, използване, достъп, унищожаване или придобиване, трябва да се свържете незабавно с [функцията в Правния отдел, която отговаря за поверителността на данните](#). В противен случай компанията ни може да бъде глобена и/или подведена под наказателна отговорност.

Когато обработва лични данни, Honeywell спазва приложимото законодателство, както и фирмените политики. За повече информация вижте нашата [Политика за поверителност на данните](#), [Политика за управление на документацията](#), [Политика за допустимо използване на информация](#) и [Политика за обработка и класификация на информацията](#).



V: Том е инженер и иска справка, която съдържа рождените дати и адреси на всички колеги в неговия отдел, за да може да им изпраща поздравления за рождените дни. Трябва ли Том да получи поисканата информация?

O: Не. Личните данни може да се споделят и използват само за уместни бизнес цели. Събирането на данни за рождени дати и изпращането на лична кореспонденция на колеги до домовете им не се счита за уместна бизнес цел.

V: Мери е мениджър на TP3 и работи върху електронна таблица, която съдържа социалноосигурителните номера на служителите в Honeywell. Нейният служебен лаптоп е на ремонт и тя иска да довърши работата си къщи. Може ли Мери да изпрати таблицата до своя личен имейл акаунт, за да има достъп до файла от личния си компютър?

O: Не. Социалноосигурителните номера и другите национални идентификатори представляват специална категория лични данни в Honeywell, които се наричат „чувствителни идентификационни данни“ и са строго поверителни, затова трябва винаги да се шифроват и може да се използват само когато е абсолютно необходимо, като например за данъчни цели. Мери не може да изпраща файлове с чувствителни идентификационни данни или каквито и да било други лични данни до личен имейл акаунт. Мери трябва да използва оторизирани мрежа и компютърно устройство, за да работи от дома си.

V: Мери е специалист по човешки ресурси с достъп до Peoplesoft и получава искане да предостави файл, съдържащ лични данни на служителите, на външен доставчик с цел предоставяне на осигурителни обезщетения. Трябва ли Мери да изпрати файла?

O: Мери трябва да се увери, че доставчикът е упълномощен да получи тези данни за законна бизнес цел и между него и Honeywell е налице съответно споразумение за поверителност на данните. Освен това Мери не трябва да изпраща сама файла, а да препрати искането на службата Помощ за ЧР, тъй като само Помощ за ЧР е упълномощена да споделя лични данни на служителите с външни лица.

Употреба на забранени вещества

Употребата на забранени вещества ограничава способността ни да работим безопасно, което излага всички ни на риск.

Поради тази причина никога не бива да работим за Honeywell, когато сме под въздействието на алкохол, забранени наркотици и лекарствени средства, отпускани със или без рецепта. Това важи винаги, когато изпълнявате услуги за или от името на Honeywell, дори ако използването се състои в извънработно време или извън помещенията на компанията. Освен това никога не бива да употребяваме, притежаваме, пренасяме или продаваме забранени наркотици или алкохол или да злоупотребяваме с лекарствени средства, отпускани със или без рецепта, в работно време или в помещенията на компанията. Компанията ни е готова да направи изключение за това правило, когато се пренася запечатан алкохол за подарък или се пие разумно на разрешено от компанията събитие.

За повече информация вижте нашата [Политика за алкохол и наркотици на работното място](#).

Работно място без насилие

Работим, за да елиминираме всякакви актове на насилие или заплахи на работното място като част от ангажимента ни към здравословни и безопасни условия на труд. Лицата, които използват насилие или заплахват с насилие, подлежат на дисциплинарни мерки, включително и уволнение, както и може да бъдат подведени под

наказателна отговорност. Трябва да съобщавате незабавно за всички заплахи и актове на насилие на Вашия пряк ръководител, местния представител на отдел „Човешки ресурси“ или на [Глобалния отдел за сигурност на Honeywell](#). Ако прецените, че съществува непосредствена опасност за някого, трябва да се свържете и с местните власти.

За повече информация вижте нашата [Политика за предотвратяване на насилието](#).



Осигуряване на здравословно и безопасно работно място

Като вземаме предвид здравословните и безопасни условия на труд и околната среда във всички аспекти на бизнеса си, защитаваме хората и околната среда, постигаме устойчив растеж и ускорена продуктивност, налагаме съответствие с всички приложими закони и развиваме технологиите, които ще спомогнат за устойчивото развитие на нашия свят. Системата ни за управление на здравословните и безопасни условия на труд (ЗБУТ) и околната среда отразява ценностите ни и ни помага да изпълняваме бизнес целите си. Придържането към нашата система за управление (HSE) ни помага да сме сигурни, че нашите служители, общности и околна среда остават защитени. Съзнателното неспазване на изискванията на HSE, включително изискването за докладване на информация относно инциденти, свързани с HSE, е нарушение на нашия Кодекс. Ако се съмнявате относно безопасността на условията, трябва незабавно да прекратите работа. Погледнете частта „Защита на околната среда“ за повече информация.

Трябва да гарантираме, че съоръженията ни са безопасни през цялото време. Това означава да разрешаваме достъп до работните ни обекти единствено на упълномощени лица. Ако смятате, че някой се опитва да влезе нерегламентирано в съоръжение на Honeywell, трябва да се свържете с [Глобалния отдел за сигурност на Honeywell](#).

В: Розали работи като техник на място, който предоставя поддръжка на оборудването в обектите на клиентите. По време на посещение за поддръжка Розали е помолена да побърза и да пропусне обичайната стъпка за извършване на анализ на безопасността на работата. Розали знае, че пропускането на тази оценка противоречи на изискванията на Honeywell, предназначени да идентифицират опасностите, но клиентът я подканва да приключи по-бързо, за да могат да възстановят работата на оборудването без забавяне. Тъй като тя е извършвала много пъти работа в тази област без неочаквани опасности, трябва ли да пропусне оценката на опасностите и да приключи работата по-бързо, за да угоди на клиента?

О: Не, но трябва да предприеме мерки. Нашата система за управление на HSEPS идентифицира изисквания и установява програми, като например провеждане на оценки на опасностите на работата, за да идентифицира и управлява потенциалните рискове. Както всички изисквания на Honeywell тези в HSE трябва да се следват навсякъде, където работим. Розали трябва да обсъди изискванията на Honeywell с клиента и след това да извърши оценката на опасностите на работата, преди да я изпълни, или да спре работата и да предаде въпроса по-нагоре към своя ръководител, за да намери решение с клиента.

V: Куанг отговаря за събиране на ръкавици, използвани за работа с опасни химикали, и изхвърлянето им в изискван от закона контейнер за отпадъци, който е от другата страна на производствения цех. Когато заводът трябва да изпълни бързо голям договор, производственият ръководител моли всички служители да работят безопасно, но бързо, за да спазят срока. Обикновени кошчета за боклук са разположени непосредствено до работното място на Куанг. Може ли Куанг да изхвърля ръкавиците, използвани за работа с опасни химикали, в обикновените кошчета за боклук, за да помогне на своите колеги да изпълнят договорената поръчка?

O: Не, но трябва да предприеме мерки. Като част от оценката на потенциалните рискове и изисквания в дадено съоръжение системата за управление HSE на Honeywell преглежда правните изисквания, приложими към дейностите на съоръжението, и установява програми, за

да се увери, че тези правни изисквания се спазват. Honeywell спазва всички закони, включително законите относно HSE, навсякъде, където извършва дейност, затова Куанг трябва да продължи да спазва предписаните практики за изхвърляне на отпадъци. Чрез процеса за непрекъснато подобрене на неговото съоръжение обаче той трябва да създаде възможността за използване на принципите за икономично производство, за да намали времето за пренасяне на замърсените ръкавици, като разположи разрешени контейнери за изхвърляне на отпадъци по-близо до своето работно място.

V: Хенри е мениджър на проект за стартирането на производството на нов продукт. Проектът изостава от графика и екипът иска да ускори темпото, за да навакса. По време на седмична среща по проекта партньор доставчик споменава, че закупуването и инсталирането на някои нови машини, необходими за проекта,

може да бъде ускорено, тъй като оборудването е в съответствие със законите и не е необходим допълнителен преглед на безопасността. Трябва ли Хенри да разреши закупуването на новото оборудване без необходимия преглед по HSE, за да компенсира времето и да навакса графика по проекта?

O: Не, но трябва да предприеме мерки. Хенри трябва да ангажира представител на HSE да извърши преглед на предложеното оборудване, за да се увери, че то отговаря на всички приложими изисквания за съответствие, както и на тези на Honeywell. Макар че доставчикът твърди, че оборудването съответства, от Хенри зависи да ангажира HSE, за да се увери, че е извършена проверка за потвърждение на съответствието с изискванията на Honeywell. Пропускането на прегледа може да доведе до нарушаване на правилата за безопасност и до потенциален риск за безопасността на колегите на Хенри.

ЕДИН HONEYWELL КАК ДА РАБОТИМ В НАЙ-ДОБРИЯ ИНТЕРЕС НА КОМПАНИЯТА НИ

Трябва да работим за Honeywell, без да се поддаваме на външни влияния или лични пристрастия и да взимаме бизнес решения въз основа на най-добрите интереси на Honeywell.



Избягване на конфликти на интереси

Като част от задължението ни да защитаваме репутацията на компанията трябва да избягваме неуместни конфликти на интереси. „Конфликт на интереси“ възниква, когато нашите лични интереси пречат или изглежда, че пречат на способността ни да изпълняваме безпристрастно служебните си задължения. Не бива да взимаме участие в интереси, инвестиции или сдружения, при които е възможно да възникне конфликт на интереси. Ако сте изправен пред потенциален или действителен конфликт на интереси, трябва незабавно да го съобщите на своя пряк ръководител или да го подадете чрез [портала за подаване на информация за конфликти на интереси](#). Конфликтите на интереси често могат да се избегнат лесно, ако се съобщят предварително.

Следващите раздели описват ситуации, в които може да възникнат конфликти на интереси. Важно е да запомните, че конфликти може да възникнат и когато замесеното лице е член на семейството Ви или близък роднина.

Подаръци и бизнес развлечения

Важно е да създадем силни работни взаимоотношения с нашите клиенти, доставчици и други бизнес партньори, за да се разрастваме. За укрепването на тези връзки понякога се използват подаръци и бизнес развлечения. Но трябва да сме изключително внимателни, когато предлагаме или приемаме бизнес любезности. Размяната на подаръци и развлечения може да доведе до конфликти на интереси. Ако не се прави правилно, може да доведе и до появата на неуместни плащания, подкупи или корупция. Можете да не приемете или дадете подарък, услуга или развлечение, ако се прави с неуместна цел или ако знаете, че ще наруши политиките ни, законите или политиката за подаръци на другата компания.

Най-общо казано, можем да предложим или приемем подарък, ако:

- не задължава получателя или не изглежда, че го задължава.
- не превишава общоприетите местни бизнес практики.
- има номинална стойност.
- не може да се тълкува като подкуп или заплащане.

- не нарушава приложимите закони, политики на компанията или политики на другата компания.
- не е поискан.

Тези правила не се отнасят за непоискани промоционални материали от общ рекламен характер, като например моливи, бележници и календари с логото на компанията, стига подаряването им да не задължава или да не изглежда, че задължава. Освен това в съответствие с националните обичаи може да са разрешени подаръци за тържествени случаи, стига получените подаръци да не нарушават законите, да не могат да се разглеждат като подкуп и да не представят Вас или Honeywell в неудобна светлина, ако станат обществено достояние.

Не бива да приемате подаръци от доставчици или потенциални доставчици (или от бизнес партньори или потенциални бизнес партньори) по време или във връзка с преговори за договорни отношения с доставчика. Също така трябва да избягваме да искаме подаръци от доставчици или други бизнес партньори за награди за функции или служители на Honeywell.

Ако не сте сигурни дали да предложите, или приемете подарък или бизнес развлечения, трябва да потърсите съвет. Развлеченията и подаръците за клиентите трябва да се обсъждат предварително с Вашия пряк ръководител.

По-стриктни закони регулират подаръците за държавни служители. Те засягат не само държавните служители, но и служителите на държавни или контролирани от държавата предприятия. Тези закони и наредби трябва да се спазват стриктно. Никога не предлагайте и не приемайте бизнес любезност, ако по този начин ще нарушите закон или наредба, ще причините неудобство за Honeywell или ще навредите на репутацията на компанията. За повече информация вижте частта „Без подкупи и неуместни плащания на държавни служители“ в нашия Кодекс и политиките ни за [Бизнес любезности за щатски държавни служители](#), [Държавни взаимоотношения](#) и [Борба с корупцията](#). Ако имате въпроси или притеснения, консултирайте се с Правния отдел.

В: На среща извън работното място доставчик, който предоставя услуги на Honeywell от няколко месеца, кани Дениша на обяд. Тя приема и позволява на доставчика да плати сметката. Приемливи ли са действията ѝ?

О: Случайните обеди и малките подаръци обикновено са приемливи, стига да не поставят обективността на Дениша под въпрос. Развлечения и подаръци за клиентите трябва да се обсъждат предварително с Вашия пряк ръководител. Прекият ръководител трябва да оцени бизнес предназначението на обяда, обстановката и стойността на храната, както и колко често [Служебни любезности за държавни служители на САЩ](#) оотправя подобни покани доставчикът.

В: Ана планира ВИП събитие за частни и държавни клиенти, на което ще бъдат раздавани почерпки и подаръци на участниците. Местните закони ограничават стойността на подаръците и почерпките за определени държавни служители, което означава, че някои присъстващи не могат да получат почерпка и/или подаръци. Ана смята, че би било неуважително към гостите, ако някои не получат подаръка, затова иска да даде на всички присъстващи едни и същи подаръци. Какво трябва да направи Ана?

О: По принцип служителите на Honeywell могат да предоставят подаръци и почерпки в съответствие с политиките на Honeywell и приложимите закони. В този случай има правни ограничения за стойността на подаръците и почерпките за някои държавни служители, с които Honeywell трябва да се съобрази. Ана трябва да се обърне към глобалния отдел „Почтеност и съответствие с правилата“ за напътствия и одобрение, преди да проведе събитието, и не трябва да пренебрегва ограниченията на местното законодателство.

| Финансови интереси

Като служители на Honeywell трябва да избягваме да работим с компании, в които имаме личен финансов интерес. Може да има ситуации, в които личният ни финансов интерес в компания, с която работи Honeywell, да е допустим. Но подобни ситуации трябва да се разглеждат от Правния отдел или от [отдел „Почтеност и съответствие с правилата“](#), за да се установи най-добрият начин на действие.

Освен това не можете да закупвате или да поддържате значителен финансов интерес в клиент, конкурент или бизнес партньор, който работи или може да работи с Honeywell, освен ако не получите одобрение от Правния отдел. Винаги се уверявайте, че можете да вземате бизнес решения с оглед на най-добрите интереси на Honeywell.

В: Арти е помолен да се присъедини към местна неправителствена организация, която помага за рециклиране и възстановяване на използвани компютри и електроника в полза на младежи в неравностойно положение. Няма припокриване между това, което прави тази организация, и бизнеса на Honeywell, и ангажимента на Арти като член на съвета е да присъства на събрания (извън работното време на Honeywell), да преглежда бизнес планове и да обсъжда стратегията. Може ли Арти да бъде член на съвета?

О: Да. Въпреки че не изглежда като конфликт на интереси със задълженията на Арти към Honeywell, Арти все пак трябва да съобщи за това на своя ръководител или ЧР или чрез [портала за подаване на информация за конфликти на интереси](#) и да вземе разрешение, преди да приеме позицията в съвета. Освен това Арти трябва да се увери, че тези дейности ще се провеждат извън работното време на Honeywell и няма да пречат на работата му за Honeywell. Вижте [Политика за допълнителна заетост и работа във външна организация](#).



| Допълнителна заетост

Понякога може да проявите желание да работите извън нашата компания. В такъв случай трябва да се уверите, че външните Ви трудови взаимоотношения не предизвикват конфликт на интереси. Въпреки това се очаква служителите да третират работата си за Honeywell като основна работа. Никога не бива да използваме материалните или нематериални активи на Honeywell, включително документи, информационни технологии, съоръжения и интелектуална собственост, за да провеждаме бизнес извън Honeywell. Всякаква допълнителна заетост трябва да бъде оповестена чрез контакт с вашия ръководител или чрез подаване на информация през [портала за подаване на информация за конфликти на интереси](#).

За повече информация вижте [Политика за допълнителна заетост и работа във външна организация](#).

| Бизнес с приятели и членове на семейството

Бизнес взаимоотношенията с членове на семейството и приятели могат да доведат до конфликт на интереси или

В: Джон е мениджър на комуникациите и вечер и през почивните дни работи като треньор по футбол в колеж. Краят на футболния сезон приближава и Джон се надява отборът му да стигне до финалите. В работата си е притиснат от кратки срокове, затова се чуди дали може да помоли преките си подчинени да му помогнат да планира логистиката на предстоящо състезание. Може ли Джон да получи подкрепа от своите преки подчинени за своята допълнителна работа като треньор?

О: Не. Да иска от преките си подчинени да му помогнат с допълнителната му работа като треньор е неуместно използване на ресурси на Honeywell и създава конфликт на интереси. Имайте предвид, че в тази ситуация Джон трябва да съобщи на ръководителя си, че е ангажиран със своята допълнителна треньорска дейност извън работното време на Honeywell и да се въздържа от използването на ресурси на Honeywell за подкрепа на тази работа.

В: Сам работи в отдел „Обществени поръчки“ и иска да направи поръчка на части за Honeywell към дистрибуторската компания на свой братовчед. Може ли Сам да набави частите за Honeywell от компанията на братовчед си?

О: Сам трябва да разкрие връзката си с компанията на братовчед си на своя пряк ръководител и да се оттегли от всякакви поръчки, включващи членове на семейството или близки приятели. Компанията на неговия братовчед може да бъде одобрена да участва в конкурса за бизнеса на Honeywell, ако отговаря на стандартните практики на Honeywell за възлагане на обществени поръчки. Сам е оттеглен от решението за възлагане на поръчка, а възлагането е на една ръка разстояние и следва нормалните, стандартни правила за обществени поръчки, които се прилагат за всички доставчици.

впечатлението за такъв. Поради тази причина никога не трябва да вземате участие или да се опитвате да повлияете върху процеса на оферирание, преговаряне и сключване на договор между Вас, член на семейството Ви или близък приятел и Honeywell.

Това правило се отнася дори и за непреки ситуации, в които Вие, член на семейството Ви или близък приятел притежавате или работите в друга компания, с която Honeywell има или възнамерява да има бизнес взаимоотношения.

| Неуместни отчетни взаимоотношения

Трябва да избягваме неуместните отчетни взаимоотношения. Те могат да доведат до потенциални юридически усложнения за компанията и до впечатления за фаворитизъм и преференциално отношение сред колегите на въвлечените лица, което неизбежно води до нездравословна работна среда. Поради това не можем пряко или непряко да ръководим, да влияем върху възнаграждението или напредъка в кариерата или да работим под ръководството на наш роднина или лице, с което имаме близки лични отношения, без значение дали тези отношения са интимни, или от друго естество.

| Неуместни лични изгоди

Конфликт на интереси може да възникне и когато директор, ръководител, служител или техен близък роднина получи неуместни лични изгоди заради заемана позиция в Honeywell. Подобни изгоди може да включват подаръци или заеми от юридическо или физическо лице, с което работи нашата компания. Трябва да избягваме да получаваме подобни неуместни изгоди.

Освен това конфликт на интереси може да възникне и ако служител на Honeywell окаже помощ на конкурент във вреда на Honeywell. Ако например предоставите поверителна информация на брачния си партньор, който работи за конкурент, това ще представлява конфликт на интерес и ще наруши Кодекса ни.

В: Салма страда от недостиг на персонал в момента и трябва да наеме някого възможно по-скоро. На семеен пикник братовчедка на Салма споменава, че търси работа. Салма моли своята братовчедка да се кандидатира за позицията възможно по-скоро.

О: Това може да създаде или да прилича привидно на конфликт на интереси, ако братовчедката на Салма е нейна пряка подчинена. Макар че няма обща забрана за членовете на семейства да работят в Honeywell, Салма трябва да съобщи за своите семейни връзки по време на процеса на набиране и наемане, да се оттегли от решения за наемане и да следва обичайните процеси и контролни мерки за набиране на персонал и управление.

В: Джейн работи в отдел „Обществени поръчки“ в Honeywell. Тя и няколко от нейните приятели искат да стартират собствен бизнес в сферата на 3D печата. Джейн работи по бизнес плана след работа и през уикендите. Тя има за задача също да получи подробности за цени на потенциални доставчици. Джейн влиза в системата на Honeywell и изтегля данни за цените на някои подходящи доставчици. Има ли нещо нередно в действията на Джейн?

О: Да. Тази дейност създава конфликт на интереси. Джейн не трябва да използва информация на Honeywell за собствена изгода или да използва или извършва лична работа в помещенията на Honeywell или през работното време на Honeywell.

| Корпоративни възможности

За да вземаме обективни бизнес решения от името на Honeywell, никога не трябва да се съравняваме с нашата компания. Това означава, че не може да се възползваме от възможности за бизнес или инвестиции, за които научаваме благодарение на позицията си в Honeywell или чрез собственост или информация на компанията. Освен това никога не трябва да помагаме на други да се възползват от подобни възможности за бизнес или инвестиции за лична облага. Тук се включват членовете на семейството и приятелите ни.

Опазване на собствеността и информацията на компанията

| Материална собственост на Honeywell

Кражбите, щетите, небрежността и праросничеството оказват пряко въздействие върху успеха на нашата компания. Затова трябва да се ангажираме да опазваме материалните активи на компанията ни от кражби, щети, загуба или неправилна употреба. Тук се включват съоръженията, превозните средства, бизнес оборудването, рекламните

стоки и консумативите ни. Ако подозирате някого в измама или кражба, трябва незабавно да съобщите на своя ръководител или пряк ръководител.

Упълномощената извънредна употреба на оборудване на компанията като телефони или интернет за лични цели не е забранена. Но тя трябва да бъде ограничена, да не пречи на служебните ни задължения в Honeywell и да не нарушава политиките на компанията или законите. Никога не използвайте собственост на Honeywell за лична облага или облагата на друго лице или организация. Също така, ако разполагате със собственост на компанията, трябва да я върнете в края на трудовите Ви взаимоотношения.

| Поверителна информация на Honeywell

Всички ние разполагаме с поверителна информация на компанията. Трябва да защитаваме тази чувствителна информация през цялото време. Тук се включва всякаква непублична информация, която би могла да е полезна на конкурентите ни или други страни, или която може да навреди на компанията, ако се разкрие. Например бизнес или маркетинг планове, информация за



доставчици, дизайни на продукти, производствени процеси, информация за съществуващи или бъдещи рекламни материали и информация за служителите.

Не бива да позволяваме на неупълномощен персонал достъп до поверителна информация на Honeywell. Трябва да внимаваме да не изгубим, забравим или оставим без надзор поверителна информация (или технологии, които съдържат подобна информация, включително компютри, лаптопи, мобилни телефони, мобилни устройства и софтуер). Също така, ако изгубим оборудване на компанията или предмет, който съдържа поверителна информация на Honeywell (например лаптоп, телефон или друго), трябва да съобщим незабавно на [Глобалния отдел за сигурност на Honeywell](#).

Освен това не бива да обсъждаме поверителна информация на Honeywell на места, където могат да я чуят или видят хора, които не е нужно да я знаят. Тук се включват обществени места, като например терминали на летища, влакове и ресторанти. Също така и открити пространства в Honeywell, като например стаи за почивка и тоалетни. Освен това трябва да даваме достъп до поверителна информация единствено на служители, които имат легитимна бизнес причина да я знаят.

Никога не бива да използваме поверителна информация за компанията за лична облага или да я разкриваме пред други за тяхна облага. Никога не трябва да изпращаме поверителна информация на Honeywell на личен имейл акаунт и трябва да върнем

всякаква такава информация, преди да напуснем работа.

За повече информация вижте нашата [Политика за поверителност на данните](#) и [Политика за класификация и обработка на информацията](#).

В: Автомобилът на Сам е разбит и лаптопът му е откраднат. Какво трябва да направи Сам?

О: Сам трябва да съобщи в полицията, да уведоми своя ръководител и да попълни [формуляр за загубен/откраднат лаптоп](#). Ако Сам няма достъп до компютър, той трябва да се свърже с [центъра за ИТ услуги](#), за да получи съдействие при попълването на формуляра. Служителите не бива да оставят устройства в празен автомобил, дори когато е заключен.

В: Тина подозира, че нейната система е изложена на риск, след като щраква върху връзка в имейл, който изглежда като легитимен. Какво трябва да направи Тина?

О: Тина трябва да използва бутон „Докладване на съобщението“ в лентата с инструменти на Outlook, за да докладва имейла, или ако няма такъв, да изпрати въпросния имейл като прикачен файл на CIRT (екип за реакция при киберинцидент). Тъй като Тина смята, че системата ѝ е изложена на риск, тя трябва да предаде за инцидента на по-високо ниво, като отговори на автоматичния имейл, който изпраща CIRT, съдържащ номер на искането за поддръжка.

В: Уил подозира, че един имейл в пощата му е фишинг измама. Той не е сигурен какво да прави, затова пита своя колежка дали според нея това е фишинг. Има ли нещо друго, което трябва да направи?

О: Да! Уил трябва незабавно да съобщи за подозрителния имейл на CIRT, като щракне върху бутон „Докладване на съобщението“ в лентата с инструменти на Outlook, или ако няма такъв, да изпрати въпросния имейл като прикачен файл на CIRT. Няма нужда да пита колеги или ръководители, тъй като може да има риск неумишлено да разпространи имейла или да кликне вредна връзка или прикачен файл.

| Интелектуална собственост на Honeywell

Работим усърдно, за да защитаваме интелектуалната собственост на компанията ни. „Интелектуалната собственост“ включва всички патенти, търговски марки, авторски права и други нематериални активи на компанията, като например идеи, изобретения, процеси или дизайни, създадени по време и на работа в компанията и за нейна сметка, с ресурсите на компанията или в обхвата на служебните ни задължения. Всички нови изобретения и постижения трябва да се установяват и съобщават на Правния отдел за патентоване, защита с авторски права или чрез търговска тайна. Трябва да съобщите на Правния отдел, ако подозирате някого в злоупотреба с интелектуалната собственост на компанията.

| Зачитане на правата на интелектуална собственост на други

Ние зачитаме чуждите права на интелектуалната собственост. Това означава, че никога не трябва съзнателно да нарушаваме чужди авторски права, запазени марки или патенти. Не бива да изтегляме нелицензиран софтуер на компютри на компанията,

нито да копираме, публикуваме или разпространяваме защитени с авторски права материали. Не бива да изтегляме песни, снимки и видео клипове без съгласието на законния им притежател. Освен това не бива да разкриваме или използваме поверителна информация на бивши служители.

Вижте нашата [Политика за лицензиране на интелектуална собственост на Honeywell](#) за повече информация.



В: Емили често работи през обедните си почивки и говори по телефона по работа в общите части на сградата. Всички около нея изглеждат погълнати в собствените си разговори и тя приема, че не ѝ обръщат внимание. Може ли да обсъжда работата си в Honeywell по този начин?

О: Зависи. Емили може да говори по телефона на обществени места, но трябва да е изключително внимателна, когато обсъжда работата си в Honeywell. Не бива да обсъжда поверителна информация на обществени места, дори и ако смята, че никой не обръща внимание на разговорите ѝ.

В: Трой взема служебния лаптоп от Honeywell със себе си, когато пътува по работа, за да използва свободното си време в самолета, влака, чакални и други обществени места за работа по бизнес документи. Проблем ли е това?

О: Възможно е да стане. Няма как да знаете кой седи до Вас или минава наблизо, когато сте на обществено място. Когато използвате лаптопи или подобни устройства на обществени места във връзка със служебните си задължения, трябва да се уверявате, че екранът е защитен от погледите на хората около Вас. Освен това трябва да заключите и защитите работната си станция, когато не се използва.

Употреба на информационни технологии

Honeywell предоставя на много от нас достъп до различни електронни комуникационни системи, които да използваме във всекидневната си работа. Тук се включват компютърни и телефонни системи, лаптопи, мобилни телефони, мобилни устройства и софтуер. Дължни сме да пазим предоставените ни системи и технологии през цялото време. Това означава, че всички ние трябва да правим каквото зависи от нас, за да предотвратим повреди, щети, загуба и неупълномощен достъп до тези ресурси. Не забравяйте да следвате всички мерки за безопасност и вътрешни контролни мерки за ресурсите, които използвате. Винаги заключвайте и защитавайте работната си станция, лаптоп или мобилно устройство, ако бъде оставено без надзор на обществено място или на място в Honeywell, дори да е за кратко. Пазете Вашите акредитиви за вход във всички устройства и акаунти на Honeywell. Никога не споделяйте акредитивите си с неупълномощени агенти. Където е необходимо да споделите паролата си с упълномощен агент за целите на техническата поддръжка, променете паролата си незабавно, след като Вашият технически проблем бъде разрешен.

Не забравяйте, че електронните съобщения (като имейли, незабавни и текстови съобщения) представляват перманентни записи на Вашите комуникации. Тези комуникации могат да се изменят и препращат без Вашето позволение. Поради тази причина бъдете изключително внимателни, когато изготвяте електронни съобщения или писма с логото на компанията или когато използвате ресурси на Honeywell.

Проявявайте добра преценка и почтеност, когато използвате тези системи и технологии. Използвайте само одобрени системи, устройства, носители за съхранение и/или услуги за обработка, съхранение или предаване на информация от Honeywell. Не инсталирайте неodobрен софтуер на компютри на Honeywell, мрежови сървъри или други информационни ресурси на Honeywell, без да получите предварително разрешение от ИТ отдела на Honeywell. Не

сключвайте никакви споразумения с трета страна, като облачни услуги или услуги за препращане при кликване, от името на Honeywell. Не бива да изтегляте или изпращате неуместни, порнографски, незаконни или оскърбителни материали чрез предоставените ресурси. Също така не бива да ги използвате, за да вършите работа, която не е свързана с компанията. До позволената от местните закони степен не бива да очаквате поверителност, когато използвате ресурсите на компанията, тъй като Honeywell може да следи начина, по който ги употребявате. Важно е да отбележим обаче, че нашата компания не се намесва в личния ни живот, освен ако поведението ни не е забранено от закона, не оказва негативно влияние върху работата ни, работната среда или репутацията на Honeywell.

За повече информация вижте нашата [Политика за допустимо използване на информацията](#).



V: Тами обновява лаптопа си. Техник от Центъра за решения на Honeywell е поискал нейните акредитиви за влизане, за да премести файловете ѝ и да конфигурира нейния нов лаптоп. Тя трябва ли да даде тази информация?

O: Центърът за решения на Honeywell е упълномощен техник. Тами може да предостави акредитивите на техника или да остане наблизо, за да влиза всеки път, когато е необходимо в рамките на процеса за обновяване. По време на този процес Тами трябва да се увери, че няма техник от центъра за решения на Honeywell, който има неоторизиран достъп до лични данни, контролирани от законите за износ данни или друга чувствителна информация. Когато процесът за освежаване приключи успешно, Тами трябва незабавно да смени паролата си, ако акредитивите ѝ са били споделени с упълномощения техник.

V: Йон работи в близкото кафене с устройство от Honeywell. След като завършва работата си, той излиза от мрежата на Honeywell и се свързва към лична Wi-Fi мрежа, за да изтегли любимото си телевизионно предаване на своя компютър. Това поведение допустимо ли е?

O: Ограничена употреба извън работа, която не нарушава работното време и/или ресурсите на компанията, както и духа и буквата на политиките на Honeywell, може да е разрешена по преценка на ръководителя на Honeywell. ТВ сериалът може да бъде прекалена лична употреба, в зависимост от ситуацията. Служителите трябва винаги да действат по етичен и законен начин и винаги да искат разрешение от ръководителя си, за да използват актив на Honeywell за лични цели. Не забравяйте, че за да избегнете потенциални заплахи за киберсигурността, никога не трябва да използвате безплатни обществени Wi-Fi мрежи, тъй като не са защитени. Там, където такива връзки са единствената възможност, трябва да се използва VPN.

V: Мери работи по чувствителен проект с доставчик трета страна и трябва да сподели чувствителна информация с него, за да свърши работата. Размерът на файловете е много голям и доставчикът предлага на Мария да ги качи в облачната система на трета страна. Какво трябва да направи Мери?

O: Мери трябва най-напред да използва одобрен от ИТ отдела на Honeywell метод за предаване. Ако е необходим друг начин, трябва да работи с ИТ отдела на Honeywell, за да получи одобрение да използва решение на трета страна. Имайте предвид, че данни, свързани с изискванията за износ, и ограничените данни никога не могат да се преместват в облачна услуга. Свържете се с длъжностното лице по [съответствие с изискванията за износ](#) за насоки.

| Социални медии и мрежи

Социалните мрежи промениха начина, по който мнозина от нас споделят всекидневно информация. Макар че създават нови възможности за общуване и сътрудничество, те са свързани и с допълнителни отговорности, които трябва да познаваме и спазваме. „Социалните медии“ включват голям брой уебсайтове и онлайн ресурси. Сред тях има социални мрежи (като Facebook, Twitter, Instagram,

Snapchat, YouTube и LinkedIn), блогове, сайтове за споделяне на снимки и видео клипове, форуми, чатове и много други. Ако позицията Ви в Honeywell изисква да публикувате в подобни сайтове, като представител на Honeywell трябва да публикувате единствено информация за упълномощените бизнес цели на Honeywell и само когато тя е в съответствие с този Кодекс и политиките на компанията. Проявявайте отговорност във Вашите лични взаимодействия

в социалните медии. Това, което публикувате, може да повлияе неблагоприятно на репутацията на Honeywell. Винаги внимавайте да пазите нашата добра репутация. Никога не публикувайте поверителна информация за Honeywell или нашите колеги, клиенти, доставчици или бизнес партньори в подобни сайтове.

За повече информация вижте нашата [Политика за социалните мрежи](#).

В: Рита е развълнувана от потенциален нов бизнес проект за Honeywell, който може значително да увеличи приходите за бизнеса. Рита няма търпение да сподели ентузиазма и новината в своя профил във Facebook. Проблем ли е това?

О: Въпреки че Рита има право да споделя своите емоции в профилите си в социалните мрежи, като служител на Honeywell тя няма право да споделя конфиденциална или вътрешнофирмена информация относно възможни начинания на компанията.

В: Карлос се вълнува от бизнес сделка, която е записана в Newsroom на Honeywell. Карлос няма търпение да сподели вълнението и новината в своите профили в LinkedIn и Twitter. Какъв е правилният начин за Карлос да сподели тази новина в своите профили в социалните медии?

О: След като Карлос е посочил Honeywell като настоящ работодател и включва разкриване на данни за своите взаимоотношения с Honeywell в твита си, той може да сподели връзка към историята в Newsroom. Той също така може да ретуитне или сподели всякакви публикации, които

се намират в официалните външни канали на Honeywell.

В: Рон, специалист по маркетинг, чете статия онлайн, която съдържа информация за продукти на Honeywell, която той смята за неточна. Рон бързо реагира в раздела за коментари, за да коригира неточностите. Уместни ли са действията на Рон?

О: Въпреки че намеренията на Рон са добри, той не е упълномощен да говори от името на Honeywell. Вместо това Рон трябва да уведоми своя мениджър и екипа за комуникации, за да подготвят отговор.

Избягване на търговия с вътрешна информация

С цел защита на инвеститорите, според законите за търговия с ценни книжа е забранено на лицата със „съществена вътрешна информация“ за дадена компания да търгуват с нейните ценни книжа. „Съществена вътрешна информация“ е информация, която в общия случай не е достъпна за инвеститорската публика и, ако бъде разкрита, може основателно да се очаква, че тя ще се отрази на цената на дадени ценни книжа или на Вашето решение за покупка, продажба или задържане на ценни книжа. Примерите за вътрешна информация може да включват: необявени приходи; сливания, придобивания и прехвърляния; резултат от голям съдебен процес; промяна в управлението; промяна във висшето ръководство; или значимо събитие, свързано с киберсигурността. Този списък с примери не е изчерпателен и може да се появи съществена вътрешна информация във връзка с други събития, които не са описани тук. Вижте [Политиката за Търговия с вътрешна информация](#), където вътрешната информация е обсъдена по-подробно.

Докато работите за Honeywell, може да научите вътрешна информация относно Honeywell или друга компания, която все

още не е станала обществено достояние. Може да имате достъп до въпросната вътрешна информация заради служебните си задължения в Honeywell или да я научите по друг начин, например да присъствате на официални или неофициални срещи, да дочуете чужд разговор или да видите документ върху копирната машина. Използването на тази информация или предоставянето ѝ на трети лица за финансови или други лични изгоди представлява нарушение на политиката ни за търговия с вътрешна информация и може също така да нарушава законите за ценните книжа.

За да не нарушите политиката ни за търговия с вътрешна информация и законите за ценните книжа:

- НЕ купувайте или продавайте акции в компании, включително и Honeywell, било то пряко или чрез членове на семейството или други физически или юридически лица, ако имате вътрешна информация за тях;
- НЕ препоръчвайте на никого да купува или продава акции в компании, включително и Honeywell, ако имате вътрешна информация за тях; или
- Не предоставяйте вътрешна информация на други лица извън компанията, освен ако това е необходимо за нейните бизнес дейности и е извършено

така, че да бъде защитена поверителността.

Заради заеманите от тях позиции в компанията, за определени лица (включително директорите, ръководителите и други ключови служители на компанията, които участват във финансовите и прогнозни дейности) се приема, че притежават вътрешна информация и се определят като „вътрешни лица“. Тези лица подлежат на допълнителни ограничения (като предварителни упълномощавания), които са описани по-подробно в [Политиката за търговия с вътрешна информация](#).

Ако притежавате вътрешна информация за дадена компания (включително Honeywell), може да търгувате с ценните книжа на въпросната компания само когато информацията стане общодостъпна за обикновените инвеститори чрез съответните медийни източници.

Нарушаването на законите за ценните книжа може да има тежки последствия, включително подвеждане под гражданска и наказателна отговорност. Ако имате въпроси или се нуждаете от съвет, моля, консултирайте се с Правния отдел.



ЕДИН HONEYWELL КАК ДА СЕ ОТНАСЯМЕ С НАШИТЕ КЛИЕНТИ

За успеха ни като компания е важно да изградиме взаимноизгодни отношения с клиентите си. Поддържането на подобни отношения изисква от нас да предоставяме безопасни и качествени продукти и да спазваме законите във взаимодействията си с частни и държавни клиенти.

Предоставяне на качествени продукти и услуги

Стремим се да предоставяме продукти и услуги, които изпълняват или надвишават изискванията на клиентите ни за качество, надеждност и стойност.

От нас се очаква да спазваме всички стандарти за контрол на качеството, които определят служебните ни задължения. Тук се включват приложимите закони и наредби, както и процедурите

за вътрешен контрол в подкрепа на безопасното и качествено производство на стоки. От нас също така се очаква да изпълняваме всички договорени спецификации и да уважаваме вградените спецификации на клиентите.

Освен че сме отговорни за качеството на собствените си стоки и услуги, трябва да следим доставчиците и останалите си бизнес партньори, за да сме сигурни, че ни предоставят качествени стоки и услуги.

Открито и честно търсене на бизнес

Действията ни на пазара определят идентичността ни като компания. Съревновавайки се чрез качеството на нашите стоки и услуги, ние поддържаме репутацията на Honeywell. Никога не бива да се опитваме да ограничаваме възможностите на конкурентите си по измамни или нечестни начини.

Освен това не бива да се възползваме от никого чрез нечестни търговски практики. Това означава, че трябва да внимаваме да не представим невярно качеството, характеристиките или наличността на нашите продукти и услуги. Също така не бива да очерняме или изказваме грешни твърдения за продуктите или услугите на конкурентите си. Стремим се да печелим бизнес възможности чрез качеството на нашите продукти и служители, а не по неуместни начини.

В: Мин научава за потенциален проблем, разкрит при рутинен тест на производствената линия. Все още не е ясно до каква степен проблемът може да повлияе върху продуктовата безопасност и Мин не е сигурна какво да прави. Трябва ли Мин да съобщи за проблема, въпреки че не знае всички подробности?

О: Да. Производството и продажбата на потенциално опасни продукти може да доведат до наранявания на клиенти и служители. Мин трябва да съобщи за проблема незабавно, дори и да не е сигурна за въздействието му върху производството. Възможно най-бързо Мин трябва да запознае с проблема своя пряк ръководител, лицето за осигуряване на качеството или представителя за здравословни и безопасни условия на труд. Ако Мин смята, че не се обръща достатъчно внимание на притесненията ѝ, трябва да помисли дали да не ги отнесе към Правния отдел или да се обади на телефонната линия за справки относно почтеността Access, както обсъдихме в „Търсене на съвет и изразяване на притеснения“.

| Без подкупи и неуместни плащания на държавни служители

Не бива да искаме, даваме или получаваме подкупи или незаконни рушвети. Също така трябва да внимаваме да избягваме дори появата на подобно неуместно поведение. „Подкупите“ по принцип включват всяка ситуация, в която служител или представител на Honeypwell предлага или дава нещо със стойност с намерение да окаже неуместно въздействие върху бизнес действие или решение. Незаконните „рушвети“ по принцип включват всяка ситуация, в която служител получава неуместна лична полза, в замяна на която да извърши или да се въздържа да извърши действие от името на Honeypwell. Honeypwell не толерира подкупи или незаконни рушвети, без значение дали се извършват пряко, или чрез трета страна.

Освен че сме длъжни да избягваме подкупите и незаконните рушвети, трябва да спазваме всички приложими закони за борба с корупцията относно неуместните плащания на държавни служители. „Неуместни плащания“ включват както преки, така и непреки плащания, улесняващи плащания или предложения, обещания или упълномощавания за

плащане или нещо със стойност за държавен служител с цел неуместно въздействие върху държавни актове или решения за придобиване или запазване на бизнес възможности или осигуряване на бизнес предимство. Забележете, че неуместните плащания могат да представляват пари в брой, подаръци или разточителни забавления.

„Държавни служители“ включват служители на държавни органи, международни организации и политически партии, служители на държавни предприятия и дори служители на контролирани от държавата предприятия или смесени дружества.

Honeypwell забранява неуместните плащания на държавни служители. Важно е да не забравяте, че при участие в корупционни действия или дори ако изглежда така, Вие и нашата компания можем да бъдем подведени под наказателна отговорност.

Никога не използвайте трета страна, за да направите неуместно плащане на държавен служител и не участвайте в сделки, за които подозирате, че трета страна извършва подобни плащания. По този начин бихте нарушили Кодекса ни и законите за борба с корупцията. Трябва да проверяваме внимателно всяка трета страна, като

използваме процедурата си за предварително бизнес проучване, преди да я наемем.

За повече информация вижте нашата [Политика за борба с корупцията](#).

За повече информация вижте раздела „Подаръци и бизнес развлечения“ от Кодекса ни.



В: Томас има добри работни отношения с независими дистрибутори, които продават продукти на Honeywell. С Томас се свързва компания, която се интересува от възможността да дистрибутира продукти на Honeywell и му предлага да плати таксата за частното училище на дъщеря му, ако получи ексклузивни права за продажба на продуктите на Honeywell в определен търговски регион. Какво трябва да направи Томас?

О: Томас трябва да прекрати дискусията незабавно и да съобщи за случилото се на Правния отдел. Honeywell не толерира искането или получаването на неуместни рушвети в замяна на предоставяне на договори.

В: Шарлин се притеснява, че Honeywell най-вероятно ще изгуби голям договор, ако не плати подкуп на местно длъжностно лице. Какво трябва да направи Шарлин?

О: Шарлин не бива да го подкупва или да предприема каквито и да е действия, които биха могли да изглеждат така, сякаш

Honeywell одобрява плащането на подкупи за спечелване на договори. Няма договор, заради който да си струва да нарушим законите или стандартите си на честно бизнес поведение. Потенциалните дългосрочни вреди за репутацията и загубата на доверие в Honeywell са далеч по-големи от краткосрочната печалба от спечеления договор.

В: Джери и Керъл работят заедно в екипа за покупки на Honeywell. Керъл дочува телефонен разговор между Джери и потенциален доставчик на Honeywell. В разговора става ясно, че Джери планира да даде голям договор на този доставчик, въпреки че предложението му не дава на Honeywell най-добрата цялостна стойност. Също така става ясно, че в замяна на това тя ще получи голяма сума пари. Какво трябва да направи Керъл?

О: Керъл трябва незабавно да съобщи какво е чула на Правния отдел. Изглежда, че Джери получава рушвет от този доставчик, което е незаконно и може да има тежки последствия за замесените лица, доставчика и Honeywell.

В: Джеръм иска да назначи Sales Rep Co като търговски представител, за да помага на Honeywell да печели проекти в нефтогазовата индустрия на нова територия. На среща със собственика на Sales Rep Co. Джеръм открива, че собственикът също така е член на борда на държавна компания за нефт и газ, която е негов ключов потенциален клиент. Джеръм мисли, че това е чудесно за Honeywell, защото ще получат свободен достъп до всички нива на клиента. Има ли нещо, което трябва да притеснява Джеръм?

О: Джеръм трябва да се притеснява за конфликта на интереси, свързан с припокриването на официалните задължения на търговския представител и задълженията на Sales Rep Co. към Honeywell. Джеръм трябва да отнесе въпроса възможно най-скоро до отдел Почтеност и съответствие с правилата, преди да предприеме каквито и да било по-нататъшни действия.

В: Дейвид печели проект с държавен клиент. Представителят на държавния клиент е помолил Дейвид да използва конкретен контрагент и му е предоставил данни за връзка. Дейвид се е срещнал с контрагента и е установил, че компанията няма необходимите умения или работна ръка, за да извършва услугите по стандарт. Той също така открил, че собственикът на контрагента е братовчед на държавния клиент, с когото се е срещнал. Какво трябва да направи Дейвид?

О: Дейвид трябва да повдигне тези въпроси предотдел Почтеност и съответствие с правилата. Има няколко червени флага по отношение на липсата на съответните умения и човешки ресурс на подизпълнителя, както и потенциално държавно участие, което би могло да показва неетично и незаконно поведение от страна на подизпълнителя и представителя на държавния клиент. Тъй като Honeywell може да носи отговорност за действията на трети страни, които я представляват, Honeywell ще трябва да разследва дали има конфликт на интереси, или риск от корупция, преди да реши дали да наеме този контрагент.

В: Даниел чака да влезе в чужда държава на гишето за имигранти, когато служителят иска от него „дарение“, за да бъде обработена визата му. Даниел си спомня, че е чувал от приятели, че това е нормално в тази държава и от посетителите се очаква да дадат дребна сума за ускоряване на обработката на визата. Даниел дава на служителя 5 долара. Служителят ги взема и подпечатва паспорта. Даниел иска от Honeywell да му възстанови тази сума.

О: Улесняващите плащания или плащанията на длъжностни лица за ускоряване на рутинни държавни одобрения, като например одобрения на визи, са забранени от Honeywell, освен ако животът на служителя не е застрашен. Освен това в повечето държави такива такси са незаконни и нарушават законите за борба с корупцията. В този случай нищо не показва, че животът на Даниел е в опасност, затова той не трябва да плаща таксата и не може да си поиска тези пари обратно от Honeywell. Ако се сблъскат с такива ситуации, служителите на Honeywell трябва да се свържат с Глобалния отдел за сигурност или Правния отдел.



Съответствие с международните закони за защита на конкуренцията

Честната конкуренция създава здравословен пазар. Тя осигурява на клиентите ни най-добрите и модерни продукти и услуги на най-ниски цени. За да може Honeywell да се конкурира по законен и честен начин, трябва да спазваме законите за защита на конкуренцията в сила в страните, в които работим. Ако законите за защита на конкуренцията се отнасят за Вашата работна функция, трябва да ги познавате и спазвате през цялото време.

Законите за защита на конкуренцията често са сложни и по принцип забраняват обсъждането на всички въпроси, които може да ограничат търговията. Подобни въпроси включват (но не само) картелни споразумения, тръжни

манипулации или разделяне и разпределение на пазари, територии или клиенти. Не бива да обсъждате тези теми с конкуренти, а ако някой конкурент се опита да ги обсъди с Вас, трябва незабавно да прекратите разговора. След това трябва да съобщите за случилото се на местния си пряк ръководител, който ще Ви помогне да се консултирате с Правния ни отдел. Ако посещавате например среща на търговска асоциация или социално събитие, бъдете изключително внимателни, когато водите дискусии с конкурентите.

Освен това законите за защита на конкуренцията забраняват официалните или неофициални споразумения с доставчици, дистрибутори или клиенти, които биха могли да ограничат конкуренцията. Такива споразумения може да се включват обвързване на продукти, картелни споразумения за цените на дребно или отказ да се продава на определени клиенти или да се купува от определени доставчици.

В крайна сметка законите за конкуренцията забраняват директни или непреки, официални или неофициални споразумения между или сред компаниите за ограничаване на заплатите или обезщетенията на служителите.

В съответствие с това, трябва да бъдем внимателни, за да не споделяме данни за компенсации с други компании, с които се конкурираме за таланти. Също така по принцип не може да се споразумяваме с други компании да не търсим или наемаме служители помежду си. Ако не сте сигурни дали такива споразумения за споделяне на информация или за непривличане на служители на други компании са законни, моля да се консултирате с правния отдел.

Докато работим, можем да получим информация за конкурентите си от клиентите или други обществени ресурси. Трябва да бъдем изключително внимателни, за да боравим с тази информация в съответствие с политиката на компанията.

Моля, забележете, че нарушаването на тези закони може да има тежки последици както за замесените лица, така и за компанията ни.

За повече информация вижте нашата [Политика за съответствие със законите за защита на конкуренцията](#). Ако имате допълнителни въпроси, преди да действате, потърсете съвет от Правния ни отдел.

V: Алехандро има добър приятел, който работи за конкурент на Honeywell. Докато обядват един ден, приятелят му казва, че компанията му възнамерява да повиши цените на продуктите, които са преки конкуренти на собствената му компания. Алехандро не отговаря, но смята, че тази информация може да е важна за бъдещите бизнес решения на Honeywell. Какво трябва да направи?

O: Алехандро трябва незабавно да прекрати разговора и да предостави писмена обобщена справка за инцидента на Правния отдел. Подобни дискусии и действия въз основа на непублична информация като формирането на цените могат да създадат впечатление за незаконно сътрудничество между Honeywell и конкурент, което да има сериозни последици за двете компании и замесените лица.

Следване на точни процедури на фактуриране

Пазарната ни репутация е изключително важен актив на компанията. Поради тази причина трябва да отразяваме точно продажната цена или стойността на стоките и услугите във всички фактури. Всички ние сме длъжни да поддържаме точни и пълни документи, за да позволим на Honeywell да изпълнява този си ангажимент. Никога не подправяйте документи – карта за работните часове, отчет за разходите, числата на продажбите, документите за тестване или качество или който и да било вид документ, който сте създали по време на своята работа за компанията, нито вписвайте заблуждаваща или невярна информация в книгите и документите на Honeywell.

Зачитане на поверителната информация на клиентите

Понякога клиентите ни може да споделят с нас поверителна информация, за да им предоставим продукти и услуги. Длъжни сме да използваме, да съхраняваме и внимателно да защитаваме подобна информация в съответствие с приложимите закони. Всеки от нас трябва да направи необходимото, за да защити тази информация и да се

увери, че тя се използва единствено за одобрените бизнес цели.

Взаимодействия с държавни клиенти

Работата на някои от нас включва договори с държавни организации, включително притежавани или контролирани от държавата предприятия. В подобни случаи сме длъжни да познаваме и спазваме приложимите политики на компанията и установените закони, правила и наредби, които управляват взаимоотношенията ни с държавни клиенти. Важно е да се отбележи, че тези правила може да бъдат по-стриктни и по-сложни от правилата, които управляват взаимоотношенията ни с частни клиенти.

Винаги трябва да се държим открито и честно, когато се опитваме да спечелим договор с държавно предприятие. До известна степен това означава следното:

- Не можем да предприемаме действия, които биха осигурили на Honeywell нечестно предимство пред конкуренцията, като например да се сдобием или използваме чувствителна информация за поръчки.
- Всички предложения, които отправяме, включително цени и оферти, трябва да са точни и пълни.

- Никога не трябва да предлагаме, искаме, обещаваме, даваме или приемаме подкупи или рушвети под каквато и да било форма от настоящ или потенциален държавен клиент.
- Никога не трябва да искаме или приемаме подкупи или подаръци под каквато и да било форма от доставчик в замяна на по-благоприятно отношение при спечелване или изпълнение на договор с държавно предприятие.
- Трябва да се уверим, че използваме единствено почтени консултанти, търговски агенти или други независими изпълнители на професионални услуги за легитимни правни цели.

За повече информация вижте частта „Без подкупи и неуместни плащания на държавни служители“ от нашия Кодекс и политиките ни [Бизнес любезности за щатски държавни служители](#), [Държавни взаимоотношения](#) и [Борба с корупцията](#).

Всички отчети и документи, които предоставяме на държавни клиенти (включително доклади за съоръженията и качеството и данни за разходите и цените), трябва да бъдат точни. Трябва да водим прецизни отчети на времето си и да го използваме единствено за проектите, по които

работим. Освен това трябва да внимаваме да не фактурираме погрешно разходите. Трябва да спазваме всички условия в договора и да не използваме държавна собственост, оборудване или материали по начин, който противоречи на приложимите закони или договорни отношения.

Трябва да спазваме всички приложими правила и наредби, които регулират как да се обръщаме към настоящи или бивши държавни служители за потенциални възможности за работа в Honeywell. Всички ние сме длъжни да избягваме подобни типове конфликти на

интереси. Обръщането към настоящи или бивши държавни служители по повод възможности за работа или обсъждането на такива възможности подлежи на уникални правила и процедури. Възможно е тези правила също така да ограничават работата, която бивши държавни служители извършват за нашата компания.

Вижте нашата [Политика за наемане на работа или ангажиране на бивши държавни служители](#).

От нас също така се очаква да защитаваме поверителната и друга чувствителна информация, която получаваме във връзка

с работата ни за държавните си клиенти. Както изискват условията на договорите ни с държавните клиенти и други приложими наредби, трябва да предоставяме тази информация единствено на лицата, които имат бизнес причина да я научат и са получили съответните държавни или други разрешения. Не трябва да споделяме, разпространяваме или разкриваме поверителна или чувствителна държавна информация по начин, който би нарушил условията на договорите с държавните ни клиенти.



ЕДИН HONEYWELL КАК ДА СЕ ОТНАСЯМЕ С НАШИТЕ ДОСТАВ- ЧИЦИ

Доставчиците на Honeywell са наши партньори в непрекъснатия ни стремеж да удовлетворяваме клиентите си. Доброто качество на материалите, стоките и услугите, които ни предоставят, е пряко свързано с качеството, надеждността, стойността и навременната доставка на продуктите на Honeywell на нашите клиенти.

Търсене на дългосрочни взаимоотношения с доставчиците

Заедно се стремим да изградим дългосрочни взаимоотношения с доставчиците си. Когато избираме доставчици, използваме единствено легитимни, свързани с бизнеса критерии. Компанията ни влиза в договорни отношения за снабдяване единствено с компании, за които се счита, че са демонстрирали постоянен ангажимент към почтеност. Освен това никога не бива да се възползваме по нечестен начин от доставчиците си чрез злоупотреба с поверителна информация, заблуждаваща интерпретация на физически факти или други нечестни търговски практики.

В Honeywell позволяваме на доставчиците да се конкурират честно въз основа на качеството на своите продукти и услуги. Не бива да позволяваме на доставчици или потенциални доставчици да ни оказват влияние с каквито и да било подаръци или услуги. Някой случаен обяд или забавление в нормалния курс на бизнес отношенията ни са позволени, при условие че:

- Представителят на доставчика присъства.

- Подобна любезност не е прекомерна или необичайна.
- Любезността е в съответствие с приложимите закони и не е забранена от този Кодекс.

Също така, когато това е практически, трябва да отвърщаме на подобни любезности.

За повече информация погледнете частите „Подаръци и бизнес забавления“ и „Взаимодействия с държавни клиенти“ в Кодекса ни.

Защита на активите на доставчиците

Трябва да третираме поверителната информация на доставчиците си по същия начин като поверителната информация на Honeywell. Не трябва да копираме предоставения ни от доставчик софтуер, нито да го включваме в собствения си софтуер, който разработваме, освен ако не сме получили изрично разрешение чрез лиценз.



ЕДИН HONEYWELL КАК ДА СЕ ОТНАСЯМЕ С НАШИТЕ АКЦИОНЕРИ

В Honeywell ежедневно се стремим да създаваме стойност за акционерите, които са се доверили на нашата компания и на всеки един от нас. За да постигнем тази цел и да създадем стойност за нашите акционери, трябва да работим прозрачно и честно.

Честни и точни книги и документи

Акционерите ни разчитат на нас да поддържаме точни и пълни книги и документи. Тези документи формират основата на публичната ни информация и отчети, които целят да дадат на акционерите ни и обществеността ясна представа за операциите и финансовото състояние на компанията ни. Освен това Hopeuwell използва тези документи, за да анализира операциите на компанията и да взема важни бизнес решения.

Наш дълг и правно задължение е информацията, която запазваме във всички документи на компанията, да бъде пълна, точна и разбираема. Това включва, но не се ограничава единствено до цялата информация, която предоставяме по следните пера:

- счетоводни и финансови отчети;
- документи за изплатени заплати;
- карти и системи за отчитане на работните часове;
- отчети за оперативни и пътни разходи;
- документи за измервания, тестване и характеристики на продукти;

- документи за клиенти и доставчици;
- документи за дизайн и проектиране;
- декларации и документи за внос и износ;
- счетоводни документи по проекти.

Честните и точни книги и документи играят значителна роля за репутацията на компанията ни. Поради тази причина никога не бива да представяме заблуждаваща или подвеждаща информация в документите на компанията.

Трансакциите на компанията ни трябва да се изпълняват единствено в съответствие с общите или специфични упълномощавания на ръководството. Вижте нашата [Политика за делегиране на власт](#) и нашия [График на одобрение от изпълнителните директори](#) за повече информация.

В: Диего е инженер, който работи по проект за държавен договор. Разходите по проекта се следят отблизо, така че той се нуждае ежеседмично от одобрение от своя мениджър на своите графици на работните часове. Тази седмица ръководителят му е в отпуск. Може ли Диего да одобри своите графици на работните часове от името на ръководителя си, тъй като е уверен, че записаните часове са точни?

О: Не. Одобрението на собствените Ви графици на работните часове не само представлява конфликт на разделяне на задълженията, но също така застрашава мерките за контрол на ръководството, които гарантират, че спазваме приложимите закони, разпоредби и договорни условия. Затова Диего никога не трябва да одобрява своето собствено изработено време, дори и да е сигурен, че е точно. Неговият ръководител трябва да осигури подходящо делегиране на своите задължения за одобрение. Първоначалната настройка на ИТ системата също трябва да взема предвид разделянето на задълженията и да гарантира наличието на подходящи контролни средства за преглед и одобрение.

В: Лей е купувач и трябва да обработи поръчка за покупка за сума, която заедно с одобрения от висши ръководители. Може ли да раздели фактурата, за да премине през системата по-бързо?

О: Не. Всички трансакции трябва да бъдат извършени със съответното разрешение съгласно Графика на одобрение от изпълнителните директори и трябва точно да отразяват естеството на бизнес дейността. Лей никога не трябва да разделя поръчка за покупка, за да отрази трансакция с по-ниска стойност.

В: Сандра помага при разработването на нова технология за военни самолети. Honeywell трябва да удостовери пред клиента, че новата технология отговаря на изискваните технически стандарти. Може ли Сандра да удостовери пред клиента, преди технологията да отговаря на изискваните стандарти?

О: Не. Всяка декларация на Honeywell трябва да е точна към момента, в който е направена. Това включва сертифициране на съответствие с конкретни технически стандарти.

В: София и Рон са мениджъри на клиенти и се опитват да постигнат целите си за тримесечието. Те имат предстоящи поръчки, но клиентът още не е готов за доставка. Могат ли София и Рон да издадат фактура на клиента и да задържат доставката, докато той е готов да я получи?

О: Не, не и в този случай. Ситуации, при които

Honeywell отчита приход от продажбата, но продуктът остава във физическо владение на Honeywell, се наричат „фактуриране и задържане“. Налице са законни причини за извършване на такава операция, но в този случай София и Рон искат да издадат фактура на клиента, без да извършат доставка, за да надуют приходите. Следователно това действие е неуместно.



Разкриване на финансова информация и измами

Тези от нас, които са натоварени с финансови и счетоводни отговорности, имат специално задължение да гарантират, че финансовите изявления на компанията ни са достоверни и честни. Тъй като Honeywell е базирана в САЩ обществена компания, сме длъжни да предоставяме множество финансови отчети и друга информация на щатските регулаторни власти. От изключително значение е тези документи да са точни и навремени. Следователно, ако имате свързани отговорности, трябва да спазвате юридическите и регулаторните изисквания, които регулират тези доклади. Също така трябва да познавате и следвате вътрешните мерки за контрол на Honeywell за тях. Неточните, непълни или ненавременни документи и отчети може да доведат до юридическа отговорност за компанията и замесените лица.

Всеки, за когото бъде доказано, че участва във финансови измами, подлежи на дисциплинарни мерки и може да бъде подведен под гражданска и наказателна отговорност. Трябва да съобщите незабавно, ако подозирате за извършени счетоводни или одитни нередности. Honeywell няма да толерира никакви ответни мерки срещу Вас, ако

съобщите добросъвестно за съмнителни или неуместни счетоводни или одитни практики.

Одити и разследвания

Всички ние сме длъжни да оказваме съдействие при външни и вътрешни одити и разследвания. Това означава, че трябва да предоставяме на одиторите и разследващите информацията, която имат право да получат, и трябва да пазим поверителния характер на разследването. Освен това никога не трябва да се опитваме да се намесваме или да оказваме неуместно влияние. Отказът или неуспехът за пълно съдействие на вътрешно или държавно разследване

на Honeywell или непълната истинност при предоставяне на доказателства или свидетелстване при подобно разследване може да доведе до дисциплинарни мерки, включително прекратяване на договора. Ако имате въпроси относно информацията, която одиторите и разследващите изискват и имат право да получат, трябва да се консултирате с Правния отдел или Корпоративен одит. Ако се свържат с Вас относно държавно разследване, трябва да се обърнете към Правния отдел възможно най-скоро преди започването му. Правният отдел ще има основен надзор върху всяко вътрешно разследване или одит, включващ държавно разследване или съдебен спор.



Управление на документацията

Всички ние сме длъжни да пазим бизнес документите на Honeywell толкова дълго, колкото е необходимо за целите на бизнеса, или още по-дълго, ако това се изисква от закони, данъчни, регулаторни или други стандарти. Освен това трябва да знаем кога и как да унищожаваме правилно тези бизнес документи. Служителите трябва да следват правилата, зададени в нашата [Политика за управление на документацията](#). [Политиката за управление на документацията](#) включва график за запазване на документацията, който предоставя насоки колко време трябва да се пазят отделните документи. Honeywell насърчава служителите си да преглеждат редовно архивите си и да изчистват стари документи в съответствие с [Политиката за управление на документацията](#). Изчистването на документи в съответствие с нашата Политика помага за намаляване на разходите за съхранение на документи, но е изключително важно това да се прави в съответствие с правилата за унищожаване на документи.

Ако знаете, че документи, с които разполагате, може да са важни за съдебно дело или държавно разследване, не ги променяйте, укривайте или унищожавайте. В някои случаи Правният

отдел може да Ви инструктира да запазите определени документи, които иначе бихте унищожили според [Политиката за управление на документацията](#) на Honeywell. Тогава трябва да следвате предоставените Ви от Правния отдел инструкции.

Зависимата от времето и важна правна и бизнес поща и други форми на кореспонденция

могат да бъдат получени от Honeywell във всеки от нейните офиси по целия свят. Всички служители на Honeywell трябва да предприемат стъпки за отваряне, преглед и обработка на цялата кореспонденция своевременно, независимо от начина на доставка. Ако научите за действително или потенциално съдебно производство или



разследване, включващо Honeywell, трябва незабавно да уведомите член на Правния отдел и трябва да направите това, преди да се свържете с трета страна по същия въпрос.

СЪВЕТ: Ако получите правно известие от какъвто и да е вид по пощата на компанията, имейл или друго средство за комуникация, трябва незабавно да докладвате за това на Правния отдел и/или на соя ръководител за незабавна ескалация.

Запитвания от меди и анализатори и външни събития за представяне на информация

Ние се стремим да предоставяме ясна и точна информация на медиите, финансовите анализатори и обществото. Това ни помага да запазим честното си поведение във взаимоотношенията си с нашите външни акционери, което от своя страна подобрява корпоративната ни репутация. Тъй като точната информация е жизненоважна, само определени лица имат право да комуникират от името на Honeywell с медиите, финансовите анализатори и членовете на инвестиционната общност. Ако получите запитване за информация от медиите, трябва да го препратите към Корпоративни комуникации. Ако получите запитване от финансов анализатор или член



на инвестиционната общност, не отговаряйте сами, а го препратете за обработка към отдел „Взаимоотношения с инвеститори“.

Всеки служител на Honeywell, който желае да представи продукт, система, метод на работа, проучване или собствено произведение на Honeywell на промишлена конференция или друго събитие, трябва да получи предварително одобрение от своя пряк ръководител и Правния отдел. Представянията трябва (i) да са в съответствие с настоящите стандарти на марката на компанията; (ii) да са

в съответствие с посланията на компанията за взаимоотношения с инвеститорите; (iii) да са в съответствие със стратегията на компанията; и (iv) да не предоставят поверителна или вътрешнофирмена информация. Необходими са допълнителни одобрения за представяния, свързани с въпроси относно киберсигурността, както и екологични, социални и управленски въпроси (ESG).

Вижте нашата [Политика за външни комуникации](#) за повече информация.

ЕДИН HONEYWELL ЗДРАВЕ, БЕЗОПАС- НОСТУ, И ОКОЛНА СРЕДА



За да се разрастваме като компания, трябва да се стремим да имаме положително въздействие върху хората, които ни помагат да съществуваме. Трябва да уважаваме и защитаваме не само хората, край които живеем и работим, но също така и цялата планета и обитателите ѝ.

Зачитане на човешките права

Ние в Honeywell сме ангажирани да подкрепяме човешките права и правата на работното място в нашите глобални дейности и верига за доставки. Вярваме, че към работниците трябва да се отнасяме честно, достойно и с уважение и се стремим да гарантираме, че всеки служител има глас на нашето работно място. Този ангажимент се основава на международните принципи за правата на човека, предложени от независими организации, като например Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека, Десетте принципа на Глобалния договор на ООН, Декларацията на Международната организация на труда относно основните принципи и права на работното място, и всички приложими закони на юрисдикциите, в които работим.

Нашият Кодекс и нашата [Политика за правата на човека](#), заедно с други политики на Honeywell, установяват практики и стандарти, които се отнасят до широк спектър от проблеми с човешките права и работното място, като приобщаване и многообразие, уважение на работното място, свобода на сдружаване, безопасно и здравословно работно място, сигурност на работното място, работно време и заплати,

принудителен труд и трафик на хора и детски труд. Honeywell уважава и цени многообразието, което произтича от произхода, опита и идеите на всеки един от нас. Заедно ние предоставяме едни на други многообразна и инклузивна работна среда, която ни насърчава да уважаваме всички наши колеги и бизнес партньори. Погледнете секцията „Взаимно уважение и насърчаване на положителна работна среда“ за повече информация.

Компанията ни не одобрява и не използва детски труд. В Honeywell не предлагаме работа на лица под 16-годишна възраст, дори и ако местното законодателство го позволява. Ако местното законодателство е по-стриктно от политиката на компанията, се съобразяваме с него. Освен това ние никога няма да използваме принудителен, робски или недобровolen труд в никоя от нашите дейности и няма да толерираме експлоатация на деца, физическо наказание или злоупотреба. Като част от ангажимента ни към нашите общности и света, Honeywell не толерира трафика на хора и принудителния труд. Също така никога няма да извършваме бизнес с никакви трети лица (като представители или доставчици), които участват в човешки трафик или принудителен труд. Honeywell е приела Кодекс за

поведението на доставчиците, който посочва ясни очаквания за доставчиците, за да гарантира, че те се отнасят към своите служители с уважение и достойнство.

Вижте нашата [Политика за правата на човека](#) за повече информация.

Политически и благотворителни дарения

Компанията ни разбира немалкото начини, по които политическият процес обогатява обществеността. Свободата на вярата и мисълта са фундаментални човешки права и сме свободни да изразяваме мненията си в словесна, писмена или графична форма, без да се страхуваме от цензура. Когато участваме в подобни дейности обаче, трябва да го правим в своето собствено време, за своя собствена сметка и да гарантираме, че тези дейности не противоречат на Кодекса.

Не трябва да използваме собствеността на Honeywell за лична политическа активност. Освен това никога не трябва да участваме в политически активности от името на Honeywell, освен ако не сме упълномощени от функцията „Държавни взаимоотношения“. Никога не принуждавайте свои колеги особено ако се отчитат пред Вас, да подкрепят Вашите каузи.

Като заинтересовани граждани служителите на Honeywell могат да правят индивидуални лични дарения на кандидатите, които подкрепят. Служителите, които са американски граждани или пребивават за постоянно в САЩ, имат право да участват в Международната комисия за политически дейности на Honeywell (HIRAC), при условие че изпълняват определени правни критерии. За да определите дали можете да участвате в HIRAC, се свържете с функцията „Държавни взаимоотношения“ или с юрисконсулта на Вашето бизнес звено.

Лобистките дейности подлежат на задълбочена регулация. Поради това не може да осъществяваме контакти с държавни служители от името на Honeywell, за да се опитваме да окажем влияние върху законодателството, регулацията, политиката или други държавни действия, ако не сме упълномощени от функцията „Държавни взаимоотношения“. За повече информация вижте нашата [Политика за държавните взаимоотношения](#).



Honeywell се стреми да бъде социално отговорна във всеки един етап от дейностите си. Компанията ни често подкрепя местни благотворителни инициативи. Honeywell може да участва в подобни благотворителни инициативи, стига благотворителността и самата инициатива да са одобрени от ръководството, Правния отдел или Honeywell Hometown Solutions.

Не може да изпращате имейли, чрез които да се опитвате да събирате пари за неodobrena благотворителна или друга инициатива за набиране на средства в мрежата на Honeywell. Освен това не можете да използвате активи на Honeywell, включително името на компанията, за лични благотворителни инициативи.

Съответствие с механизмите за регулиране на международната търговия

Honeywell е ангажирана да изпълнява всички приложими търговски закони. Тук се включват законите, свързани с контрол на вноса и износа, санкции за внос и търговията, както и наредби в страните, в които работи компанията ни.

Законите за контрол на износа регулират трансфера на стоки, услуги и технологии от една към друга държава. Механизмите за регулиране на износа управляват много видове обмен на технологии и техническа информация през международните граници, включително достъпа на електронните съобщения до различни сървъри, които биха могли да съдържат технически данни, чийто износ подлежи на контрол, или технически дискусии. Законите и наредбите за износ на Съединените щати също така управляват предаването и/или споделянето (електронно, устно или визуално) на определени технически данни, чийто износ подлежи на контрол, на лица, които живеят в САЩ, но не са американски граждани.



Законите и наредбите за контрол на вноса регулират внасянето на стоки. Подобни закони гарантират, че в страната влизат единствено допустими стоки и че за тях се заплащат точно определените мита и данъци. Honeywell трябва да поддържа точна информация за стоките/номенклатурата, търговската стойност и страната на произход на всички вносни стоки.

Законите и наредбите относно търговските санкции регулират широк кръг от политически и/или икономически мерки, които ограничават и/или забраняват трансакциите с конкретни държави/юрисдикции,

юридически лица, отрасли, физически лица и въздушни летателни/морски плователни съдове. Има голямо разнообразие от видове санкции, които може да се отнасят за конкретна трансакция, включително, но не само: всеобхватни санкции за конкретна държава/юрисдикция; отделни забрани за юридически лица, физически лица и въздушни летателни/морски плователни съдове; и/или отделни ограничения за финансиране на сделки или дейности. Honeywell трябва да има предвид последствията от търговските санкции, когато участва в каквито и да било взаимоотношения с трети страни.

Тъй като Honeywell продължава да се разраства в глобален мащаб, тези от нас, които се занимават с вносни стоки и стоки, технологии и услуги, чийто износ подлежи на контрол, са длъжни да разбират и спазват приложимите наредби. Тук се включват всички закони за внос и износ, санкции за търговия, планове за контрол на технологиите и условия за получаване на лицензионни разрешения за износ, които може да се отнасят за конкретни бизнес сфери или съоръжения и политиките за [Съответствие с изискванията за износ](#), [Съответствие с изискванията за внос](#) и [Съответствие с изискванията за санкции](#) на Honeywell .

Вижте политиките ни [Съответствие с изискванията за износ](#), [Съответствие с изискванията за внос](#) и [Съответствие с изискванията за санкции](#) за повече информация.

Неспазване на Кодекса

При много малко на брой обстоятелства Honeywell може да намери за подходящо да не спази определена клауза от Кодекса. Всяко едно действие, което противоречи на този Кодекс, трябва да бъде одобрено предварително от Главния изпълнителен директор или старшия вицепрезидент и юрисконсулта на Honeywell. За всички разрешения за неспазване за членовете на Съвета на директорите или за изпълнителни директори на Honeywell е необходимо предварителното одобрение на Съвета на директорите и се оповестяват, ако законът го изисква. При предоставяне на разрешение за неспазване на Кодекса Съветът трябва да гарантира подходящи контролни мерки за защита на компанията и нейните акционери.

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

Актуализация от септември 2023 г.
© 2023 Honeywell International Inc.

Honeywell