

ÜZLETI MAGATARTÁSI KÓDEX



EGYSÉGES  
HONEYWELL

**Honeywell**





# VEZÉRIGAZGATÓNK LEVELE

Kedves Munkatársaink!

Miközben a Honeywell folyamatosan növekszik, töretlenül összpontosítanunk kell céljainkra, valamint elkötelezetten ki kell állnunk a tisztesség és a Honeywell Tizenkét Viselkedési Formája mellett. Üzleti Magatartási Kódexünk biztos alapot kínál ahhoz, hogy Önök is eligazodjanak négy üzletágunk működési környezetében, amelyeket a világgazdaság legdinamikusabb ágazatai között tartanak számon.

Előkelő pozíciókkal rendelkezünk kiemelkedő iparágakban, és mindannyiunk felelőssége, hogy összes tevékenységünket minden részletében maximális tisztesség jellemezze. A tisztességünk segíti fenntartani márkánk hitelét és erős hírnevünket, ez alapozta meg eddigi növekedésünket és teljesítményünket is.

Kódexünk és a Tizenkét Viselkedési Forma mindenkire vonatkozik, és egyesít bennünket a Honeywell berkein belül. Szánják rá az időt, olvassák el a Honeywell Kódexét, és értsék meg a benne foglalt útmutatást. Ha bármilyen kérdésük

van a Kódexszel kapcsolatban, vagy szükségük van annak értelmezésére a saját munkájuk vonatkozásában, akkor kérjenek segítséget, a felsorolt lehetőségek valamelyikén. Vállalatunk soha nem fogja eltérni, hogy bárkit megtorlás érjen azért, mert kérdéseket tesz fel vagy jóhiszemű aggodalmát fogalmazza meg; ezért Önök mindig nyugodtan előállhatnak problémáikkal. Mi több, el is várjuk, ha valamelyik kollégájukkal kapcsolatban azt tapasztalják, hogy nem tartja be a Kódex előírásait, ezt az észrevételüket azonnal jelentsék valamely rendelkezésre álló csatornán.

Számítok arra, hogy mindannyian segítenek a Honeywell tisztességre való törekvések fenntartásában.

Üdvözlettel:

Darius Adamczyk  
Elnök-vezérigazgató

# TARTALOMJEGYZÉK

<b>Vezérigazgatónk levele .....</b>	<b>1</b>
<b>Viselkedési formák a Honeywellnél.....</b>	<b>4</b>
<b>A Viselkedési Kódex – bevezetés .....</b>	<b>7</b>
Amit a Honeywell mindannyiunktól elvár .....	8
Kinek kell betartania a Kódexet.....	8
Közös kötelezettségeink.....	8
A vezetők további kötelezettségei .....	9
A törvények betartása .....	9
Tanácskérés és panasztétel .....	10
A Honeywell nem tűri a megtorlást.....	11
<b>Egységes Honeywell: hogyan bánjunk egymással 12</b>	
Egymás tisztelete és a pozitív munkahely kialakítása.....	13
A személyes adatok védelme.....	13
Tiltott szerhasználat .....	14
Erőszakmentes munkahely.....	14
Egészséges és biztonságos munkahely.....	14
<b>Egységes Honeywell: Hogyan képviseljük a legjobb Vállalatunk érdekeit .....</b>	<b>16</b>
Érdeklentétek elkerülése.....	17
Ajándékok és üzleti szórakoztatás .....	17
Pénzügyi érdekeltség.....	19
Külső foglalkoztatás .....	19
Üzleti kapcsolat barátokkal és családtagokkal .....	20
Tisztességtelen személyes előnyök .....	20
Vállalati lehetőségek.....	20
A Vállalat tulajdonának és adatainak védelme.....	21
A Honeywell fizikai tulajdona .....	21
A Honeywell bizalmas adatai .....	21
A Honeywell szellemi tulajdona .....	22
Mások szellemi tulajdonjogainak tisztelőben tartása.....	22
Információtechnológiai erőforrások használata .....	22
Közösségi média és webhelyek .....	23
A bennfentes kereskedelem elkerülése .....	23



<b>Egységes Honeywell: hogyan bánjunk ügyfeleinkkel.....</b>	<b>26</b>
Jó minőségű termékek és szolgáltatások.....	27
Nyílt és őszinte üzletvitel.....	27
<i>A megvesztegetés és tisztességtelen kifizetések tíltalma kormányzati tisztviselők esetében</i> .....	28
Megfelelés a nemzetközi versenytörvényeknek .....	29
A számlázási eljárás pontos követése .....	30
Az ügyfelek tulajdonának tisztelete.....	31
Kormányzati ügyfelekkel történő interakció .....	31

<b>Egységes Honeywell: hogyan bánjunk beszállítóinkkal .....</b>	<b>34</b>
Célunk a hosszú távú kapcsolat beszállítóinkkal.....	35
A beszállító eszközeinek védelme .....	35

<b>Egységes Honeywell: hogyan bánjunk részvényeseinkkel .....</b>	<b>36</b>
Őszinte és pontos könyvelés és adatok.....	37
Pénzügyi adatközlés és csalás .....	37
Auditok és vizsgálatok.....	38
Adatkezelés .....	38
Megkeresések a média és az elemzők részéről .....	38

<b>Egységes Honeywell: hogyan bánjunk a minket befogadó közösséggel és a világgal .....</b>	<b>40</b>
Környezetvédelem .....	41
Az emberi jogok tiszteletben tartása .....	41
Politikai hozzájárulás és adományok .....	42
A nemzetközi kereskedelmi szabályozásoknak való megfelelés.....	43

<b>Felmentés ezen Kódex hatálya alól.....</b>	<b>44</b>
---	-----------

# VISELKEDÉSI FORMÁK A HONEYWELL VÁLLALATNÁL

- **Növekedés és ügyfélközpontúság:** ezen viselkedési forma szerint, a növekedés érdekében másképpen kell gondolkodni. A siker alapköve az ügyfél. A hatékonyan dolgozó alkalmazottak az ügyfelek érdekében, nap mint nap, kiváló munkát végeznek mind a minőség, szállítás, érték és a technológia tekintetében. Intenzíven keresik az új lehetőségeket a kimagasló marketing és értékesítés révén, valamint a globalizáció és a Design for Six Sigma Plus módszer technológiai útmutatásain keresztül.
- **Vezetői hatás:** ez a viselkedési forma a vezetőként való gondolkodást jelenti a munkaköről függetlenül, az elkötelezettség kifejezését, és azt, hogy az adott személy mások számára szerepmintául szolgál. Minden vezető elkötelezettséget mutat munkájához való viszonyában és törődést a szervezet tagjai iránt. Minden munkavállalónak képesnek kell lennie: [1] megfogalmazni egy esetet, [2] akciótervet kidolgozni a probléma megoldására és [3] végrehajtani a tervet.
- **Eredményközpontúság:** ez a viselkedési forma folyamatos elkötelezettséget jelent a Vállalat és mások felé. A tervek megvalósítása érdekében az üzleti igények gyors lefordítása tettekre: „kinek mit kell tennie, és mikorra”.





- **Az emberek jobbá tétele:** a munkatársak, beosztottak/vezetők ösztönzése a tökéletességre Pozitív hatás mások fejlődésére.
- **A változások vezetése:** a folyamatos fejlődésre törekvő elkötelezettséget igényel, amely a döntéshozatal és a végrehajtás során az ügyfelek, a részvénytulajdonosok és a szervezet érdekeit tartja szem előtt. Folyamatos elkötelezettséget vállal a dolgok jobbá tételére. Elvárja, hogy az egyének alkalmazkodjanak, illetve támogassák azokat a szervezeti és üzleti változásokat, amelyek biztosítják, hogy a Vállalat személyes hatástól függetlenül, hosszú távon erős maradjon.
- **A csapatmunka elősegítése és a különbözőség elismerése:** ez a viselkedési forma a sikert a teljes csapatra vonatkozóan értelmezi. Az alkalmazottaknak meg kell érteniük és kamatoztatniuk kell azt a tény, hogy a Honeywell munkaejeje olyan egyénekből tevődik össze, akik változatos értékeket, véleményeket, háttereket, kultúrákat és célokat képviselnek. A változatosság fontos érték, mely hozzájárul a változatos csapatok létrejöttéhez. A hatékony csapatvezetőnek nem csak a vezetői szerepének kell megfelelnie, hanem a csoporttagok vele szemben támasztott elvárásaiknak is.
- **Globális gondolkodásmód:** ez a viselkedési forma az összes jelentős nézőpontból vizsgálja az üzletet, a világot pedig integrált értékteremtő láncként szemléli.
- **Intelligens kockázatvállalás:** annak felismerése, hogy a nagyobb eredmény néha komolyabb kockázatvállalást követel. Józan üzleti döntéssel bátrabban vállalható olyan tevékenység, amelynek kimenetele bizonytalan, de a lehetséges haszna is nagyobb. Az üzleti döntéseket gyakran hiányos ismeretek alapján kell meghozni.



- **Öntudatosság/tanulási készség:** az egyének megértik saját viselkedésüket és annak hatását környezetükre. Az alkalmazottaknak pontosan fel kell becslüniük erősségeiket és gyengeségeiket, és meg kell tenniük a megfelelő lépéseket a fejlődéshez.
- **Hatékony kommunikáció jelentése:** az időszerű és lényeges információ közlése másokkal, másfelől a tiszta, átgondolt szóbeli és írásos kommunikáció hozzásegít a hatékony egyeztetéshez, együttműködéshez. A vezetőknek és az alkalmazottaknak tisztában kell lenniük azzal, hogy a hatékony kommunikáció azt jelenti, hogy másokat meghallgatnak és őket is meghallgatják, de nincs mindig egyetértés.
- **Egységbe rendező gondolkodás:** döntéshozatal és cselekvés megfelelő intuíció, tapasztalat és ítélőképesség alkalmazásával a rendelkezésre álló adatok alapján. Képesség a különféle, ellentmondásos információk és vélemények összegzésére, és ezek alapján jól megfontolt döntések meghozatalára. Az egyéni tettek vagy javaslatok más rendszerekre, piacokra, folyamatokra és funkciókra gyakorolt hatásának felismerése.
- **Műszaki vagy szakmai kiválóság:** alkalmasság és hatékonyság egy adott szakterületen. Az alkalmazottaknak folyamatosan követniük kell szakterületük fejlődését és aktuális kérdéseit, és módot kell keresniük a legújabb technológiák alkalmazására munkájukban.





# A KÓDEXÜNK – BEVEZETÉS

A Honeywell Üzleti Magatartás Kódexe (a továbbiakban a Kódex) azzal a céllal született meg, hogy mindannyiunknak útmutatást adjon a Honeywell tisztességi és megfelelési követelményeinek vonatkozásában, minden üzleti tevékenységünk során. A Kódex szerves részét alkotja a Honeywell Viselkedési Formáinak. Azokat a viselkedési alapszabályokat fogalmazza meg, amelyeket a Honeywellnél egységesen be kell tartanunk. Ezenfelül segítséget nyújt azokban az esetekben is, amikor kérdés vagy probléma merül fel a követendő magatartást illetően.

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

- Egymáshoz
- A Vállalatunkhoz
- Az ügyfeleinkhez
- A szállítóinkhoz
- A részvényeseinkhez
- Közösségünkhöz és világunkhoz

## Amit a Honeywell mindannyiunktól elvár

Vállalatunk fejlődése velünk kezdődik – kulcsfontosságúak vagyunk a Vállalat kultúra kialakításában, a vezetés és a siker garantálásában.

### Kire vonatkozik a Kódex

A Kódex a Honeywell valamennyi alkalmazottjára, tisztviselőjére és igazgatójára vonatkozik. Ahol az lehetséges, a Vállalat nevében eljáró üzleti partnereknek is meg kell ismerniük és be kell tartaniuk a Kódex előírásait. Ha az Ön munkaköri felelősségébe beletartozik a Honeywell nevében eljáró képviselőkkel való kommunikáció, akkor feltétlenül tájékoztassa őket arról, hogy nekik is be kell tartaniuk a Kódexet – és adja át nekik a dokumentum egy példányát. Az ő viselkedésüknek is eleget kell tennie a Kódexben leírtaknak, a Honeywell egyéb előírásainak, illetve a vonatkozó törvényeknek és rendelkezéseknek.

### Közös kötelezettségeink

Mindannyiunk személyes felelőssége, hogy ismerjük és betartsuk a Kódex előírásait, illetve a Vállalat egyéb olyan szabályait, eljárásait és irányelveit, amelyek érintik a Honeywellnél betöltött munkakörünket. Ezek többsége a Kódex megfelelő szakaszában említésre kerülnek. A többi a Honeywell irányelvek kézikönyve tartalmazza. Soha, semmilyen okból nem szabad figyelmen kívül hagyni, vagy kijátszani a Kódexet. Ha segítségre van szüksége a Kódex, illetve valamely konkrét szabály, eljárás vagy irányelv



megértésében, illetve szeretné pontosan látni, hogyan érintik ezek az Ön felelősségi körét, kérjen segítséget bármelyik illetékestől, aki a „Tanácskérés és panasztétel” című részben fel van sorolva.

## **A Managerek és Vezetők további kötelezettségei**

A Honeywell vezetői különösképp felelősek a becsületesség és a szolgálatkészség fenntartásában. Ez azt jelenti, hogy a Managereknek és a Vezetőknek is valamennyi tevékenységük során példamutatóan kell viselkedniük a becsületesség és a szolgálatkészség tekintetében. Ezenfelül biztosítaniuk kell azt is, hogy a saját beosztottaik nyugodtan, a megtorlástól való félelem nélkül tehessék fel kérdéseiket és fogalmazhassák meg panaszukat, hogy minden panaszt vagy kérdést professzionális módon, időben kezeljenek, és hogy az üzleti eredmények elérése során ne eshessen csorba Vállalatunk tisztességén hírnevén.

Amennyiben a vezető valakit előléptetni szándékozik, tekintetbe kell vennie az illető jellemét és viselkedését is. Az előléptetés privilégium, amelyet csak azok érdemelnek meg, akik a Kódexszel összhangban képviselik a Honeywell viselkedési formáit és értékeit.

## **A törvények betartása**

A Kódex ugyan bemutat néhány olyan problémát, amivel az olyan multinacionális cégek szembenéznek, mint a Honeywell is, ugyanakkor nem lehetséges, hogy minden elképzelhető esetre kitérjen, amely a munkahelyen előfordulhat. Ha

kétsége van valamely tevékenység megítélését illetően, akkor kérjen segítséget a „Tanácskérés és panasztétel” szakaszban leírt módon.

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

Előfordulhat, hogy Ön olyan üzletágban vagy olyan régióban dolgozik, amelynek szabályai és gyakorlata szigorúbbak, mint a Kódex előírásai. Ugyanez előfordulhat a helyi törvényekkel. Minden ilyen esetben a szigorúbb szabály, gyakorlat vagy törvény a követendő. Ha kétségei vannak egy szándékolt tevékenység törvényességét vagy helyénvalóságát illetően, kérjen tanácsot a „Tanácskérés és panasztétel” szakaszban leírt lépéseknek megfelelően.

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

Fontos tudni, hogy munkáltatói jogainkat a működésünk országában érvényes törvények, valamint a munkánk helyszínén érvényben levő előírások egyaránt szabályozzák. A Kódex kísérletet tesz arra, hogy meghatározza a Honeywell munkáltatói elvárásait és jogait, ugyanakkor ez nem egyenragú az munkaviszonnyal.

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

## Tanácskérés és panasztétel

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

- Managere vagy Vezetője
- HR-képviselője
- Tisztességi és megfelelési (I&C) képviselői
- A jogi vagy globális biztonsági osztály munkatársa

- A Tisztességi és Megfelelési iroda munkatársa
- A helyi Honeywell formális panasztételi és sérelemrendezési folyamatai
- Az ACCESS tisztességi és megfelelési segélyvonal

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

800-237-5982 (megjegyzés: ha az Egyesült Államok területén kívülről telefonál, akkor országhívó kódra lesz szüksége – ezt az alábbi webhelyen találja meg: [www.att.com/traveler](http://www.att.com/traveler)), vagy pedig nézze meg a <http://teamsites.honeywell.com/sites/compliance> oldalon található listát a további országspecifikus segélyvonal-számokról

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

Honeywell International  
Attn: ACCESS  
P.O. Box 2245  
Morristown, NJ 07962-2245

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

Ha olyan helyzetről szerez tudomást, amely a Kódex, a Vállalati szabályok vagy bármely vonatkozó törvény és előírás megsértésének gyanúját veti fel, akkor kötelessége jelenteni azt. Vegye figyelembe, hogy a Kódex vagy a Vállalati

előírások megsértése komoly következményekkel járhat: például fegyelmi eljárást vonhat maga után, amely akár elbocsátással is végződhet, illetve polgári és/vagy büntetőjogi felelősségre vonásra is sor kerülhet.

A Honeywell a lehető legnagyobb mértékben megőrzi a jelentések titkosságát, a törvényekkel, a Vállalat szabályaival és a teljes vizsgálati eljárás érdekeivel összhangban. A feltételezett szabálysértéseket névvel vagy névtelenül egyaránt jelentheti. Európában különleges folyamatok vannak érvényben, melyek korlátozzák a névtelen jelentéseket. Kérdéseivel forduljon a tisztességi és megfelelési irodához.

Valamennyi jelentést azonnal és alaposan, a vonatkozó törvényekkel összhangban kivizsgálunk, és a jogi osztály tanácsát és

jóváhagyását követve, esetleg jelentjük az illetékes hatóságoknak. Amennyiben szükséges, fegyelmi intézkedést vagy eljárást indítunk a Kódex megsértése miatt.

## **A Honeywell nem tűri a megtorlást**

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

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





# EGYSÉGES HONEYWELL

## HOGYAN BÁNJUNK EGYMÁSSAL

*A kölcsönös tiszteleten, valamint az egészség és a biztonság iránti elkötelezettségen alapuló, pozitív munkahelyi környezet kialakítása kulcsfontosságú feltétele annak, hogy munkaerőnk elkötelezett munkavállalóink legyenek, és nagyrésztvényeseink számára megfelelő növekedési lehetőséget kínálhassunk.*

*Vállalatunk felismeri és díjazza az egyéni tehetségeinket, amelyet versenyképes juttatásokkal és kompenzációval jutalmaz. Ösztönözzük a munkához kapcsolódó képességek erősítését célzó képzéseket, és az ezeken keresztül elért további fejlődést.*

## Egymás tisztelete és a pozitív munkahely kialakítása

A Honeywell tiszteli és értékeli a sokféleséget, mely megfigyelhető eltérő háttérünkben tapasztalatunkban és elképzelésinkben. Együtt olyan befogadó munkakörnyezetet alkotunk, amely a munkatársak, az ügyfelek és az üzleti partnerek tiszteletét hirdeti. Munkahelyünk tükrözi a minket körülvevő közösségek sokféleségét, és arra törekszünk, hogy alkalmazottjainknak olyan munkahelyet biztosítsunk, amely mentes a hátrányos megkülönböztetéstől, a zaklatástól és a termelékeny munkakörnyezet kialakítását akadályozó egyéni viselkedéstől. Ez az irányelv az alkalmazotti viszony valamennyi fázisára vonatkozik, ideértve a felvételt, az előléptetéseket, a visszaminősítéseket, az áthelyezéseket, az elbocsátásokat vagy a munkaviszony megszüntetését, a kompenzációkat, a létesítmények használatát, valamint a képzésekre vagy egyéb kapcsolódó programokra való kiválasztási folyamatokat.

Ha tudja vagy gyanítja, hogy törvénytelen megkülönböztetés vagy zaklatás történt, ezt azonnal jelentenie kell a „Tanácskérés és panasztétel” szakaszban leírt jelentési csatornák valamelyikén.

További információért olvassa el az alábbi témaköröket taglaló irányelveinket: *Munkahelyi zaklatás, Esélyegyenlőségi, Fogyatékkal élő alkalmazottakra vonatkozó és a Veteránokkal kapcsolatos Nyilatkozatot.*

## A személyes adatok védelme

A Honeywell a munkakörnyezet kialakítása és a vállalati üzletvitel során elkötelezetten törekszik a bizalomra és megbízhatóságra. E cél elérése érdekében megfelelően kell kezelnünk a személyes adatokat, amelyeket munkatársaink, ügyfeleink, beszállítóink és mások ránk bízhatnak. „Személyes adatnak” tekintendő minden olyan információ, amely lehetővé teszi egy személy azonosítását. Példák a személyes adatokra: név, laccím, e-mail cím, alkalmazotti azonosítószám, hatósági azonosítószám, valamint a személyes azonosítást lehetővé tevő bármely adatkombináció. Csak megfelelő üzleti céllal szabad személyes adatokat gyűjteni, azokhoz hozzáférni, illetve azokat felhasználni vagy felfedni. Ezenfelül mindig csak az adott feladat elvégzéséhez szükséges mennyiségű személyes adatot szabad felhasználni. Az adatokat senki előtt nem szabad felfedni, vállalaton belül és kívül egyaránt, akinek nincs valós üzleti indoka azok megismerésére. Ezen túlmenően erőfeszítéseket kell tennünk a személyes adatok megfelelő állandó védelmére is.

Számos országban törvény szabályozza a személyes adatok felhasználását, a Honeywellnek kötelessége betartani ezeket a törvényeket. Például egyes országok korlátozzák a személyes adatok továbbítását olyan más országokba, amelyeknek eltérő törvényei vannak a személyes adatok felhasználásáról. Ha ezzel a témával kapcsolatban kérdése van, forduljon a jogi osztály munkatársához.

A Vállalat szabályai, gyakorlata és képzési programjai úgy vannak kialakítva, hogy csak a meghatalmazott munkatársak férjenek hozzá a személyi adatokhoz. Ha úgy gondolja, hogy személyes adatokat fedtek fel vagy nem megfelelően használták azokat, akkor haladéktalanul forduljon a jogi osztályhoz. Ha ezt elmulasztja, akkor bírságolás vagy törvényi eljárás veszélyének teheti ki Vállalatunkat.

További információért olvassa el *Adatvédelmi irányelvünket*.

## Tiltott szerhasználat

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

További információért olvassa el az *Alkohol és kábítószer a munkahelyen* című irányelvünket.

## Erőszakmentes munkahely

Azon dolgozunk, hogy megelőzzük a munkahelyi

erőszak előfordulását és elkötelezett vagyunk az iránt, hogy munkahelyünk egészséges és biztonságos legyen. Az erőszakot vagy fenyegetést alkalmazó személyekkel szemben fegyelmi eljárást indíthatunk, amely akár elbocsátást, illetve büntetőjogi felelősségre vonást is eredményezhet. Mindennemű fenyegetést és erőszakot azonnal jelentens felettesének, a helyi HR-képviselőnek vagy a globális biztonsági részlegnek. Ha úgy érzi, hogy valaki közvetlen veszélyben van, a helyi hatóságokhoz is fordulhat.

További információért olvassa el *Az erőszak megelőzése* irányelvünket.

## Egészséges és biztonságos munkahely

Egészségvédelmi, biztonsági és környezetvédelmi szempontokat építünk be cégünk működésének minden területére, így védjük embereinket és a környezetet, továbbá fenntartható növekedést és javuló termelékenységet érünk el, miközben megfelelünk az összes hatályos előírásnak; és olyan technológiákat fejlesztünk ki, amelyek hozzájárulnak ahhoz, hogy Földünk erőforrásait ne feléljük, hanem fenntartható módon éljünk azokkal. Egészségvédelmi, biztonsági és környezetvédelmi ellenőrzési rendszereink híven tükrözik cégünk értékeit, és segítenek üzleti céljaink megvalósításában is. Ha úgy, hogy a feltételek bármilyen tekintetben nem biztonságosak, azonnal abba kell a munkát. További információért olvassa el *A környezet védelme* című szakaszt.

Biztosnak kell lennünk benne, hogy telephelyeink állandóan biztonságosak. Ezért csak arra feljogosított személyek léphetnek be munkahelyünkre. Ha úgy gondolja, hogy valaki illetéktelenül próbál belépni egy Honeywell létesítmény területére, forduljon a Honeywell Global Security egységhez.







# EGYSÉGES HONEYWELL

HOGYAN  
KÉPVISELJÜK  
A LEGJOBBAN  
VÁLLALATUNK  
ÉRDEKEIT

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

## Érdekkellentétek elkerülése

A Vállalat jó hírnevének megőrzése kötelességünk, és ennek részeként el kell kerülnünk az érdekellentéteket. Érdekkellentétről akkor beszélünk, ha a személyes érdekeink látszólag vagy valójában befolyásolják azt a képességünket, hogy munkánkat részrehajlás nélkül végezzük. Nem lehet olyan érdekeltégünk, befektetésünk vagy tagsági viszonyunk, amellyel kapcsolatban felmerülhet az érdekellentét lehetősége. Ha Önnek potenciális vagy létező érdekellentéte van, akkor fel kell tárnia azt a felettese, a jogi osztály vagy a Honeywell Tisztességi és Megfelelési Iroda előtt. Az előzetesen feltárt érdekellentétek sok esetben könnyen elkerülhetők.

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

### *Ajándékok és üzleti szórakoztatás*

Az ügyfeleinkkel, beszállítóinkkal és egyéb üzleti partnereinkkel kiépített, szoros munkakapcsolat a növekedésünk fontos feltétele. Az üzleti ajándékok és szórakoztatás megerősítheti ezeket a kapcsolatokat. Az efféle üzleti szívességek

### **Akcióban a tisztesség**

**K:** *Anna beszerzési munkatárs, és az évek során szoros kapcsolatokat épített ki a Honeywell több beszállítójával. Ezek egyike megkérdezi, hogy nem szeretné-e Anna konzultánsként segíteni a cég munkáját. Miután a beszállítónak végzett munka csak a hétvégéket venné igénybe, a külső munkavállalás nem akadályozná a Honeywellnél betöltött pozíciója ellátását. Elfogadhatja-e az ajánlatot?*

**V:** *Bár Anna csak a Honeywell számára végzett munkáján kívüli időben dolgozna a beszállítóknak, ez a fajta külső munkavállalás mégis érdekellentétnek tekinthető. Annának beszélnie kell a felettesével annak megerősítésére, hogy a külső munkavállalás nem érinti a munkaköri kötelezéseit. Rádadásul még abban az esetben is, ha Anna a szállító ajánlatának elutasítása mellett dönt, jelentenie kell azt a felettesének. Felettesével együtt szükség esetén további tanácsot kérhetnek a jogi vagy a személyügyi osztálytól.*

felajánlásakor vagy elfogadásakor azonban különösen óvatossá kell lennünk. Az ajándékok és a szórakoztatás érdekellentéthez vezethet. Ha nem kezeljük őket megfelelően, akkor tisztességtelen kifizetésnek, jutaléknak vagy korrupciónak is tűnhetnek. Tilos elfogadnia vagy felajánlania bármilyen ajándékot, szívességet vagy szórakoztatást, ha annak célja nem tisztességes, vagy ha tudomása van arról, hogy azzal megsérti szabályainkat vagy a másik fél vállalatának szabályait.

## **Akcióban a tisztesség**

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

**V:** *Az alkalmoszerű étkezések és apró ajándékok rendszerint elfogadhatóak, feltéve, hogy nem befolyásolják Dóra objektivitását. Az ügyfelek szórakoztatását és a nekik juttatott ajándékokat előzetesen egyeztesse felettesével. A felettesnek értékelnie kell az étkezés üzleti célját, a körülményeit és az árát, valamint a szolgáltató ilyen ajánlatainak gyakoriságát.*

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

- Nem hozza olyan helyzetbe az elfogadót, hogy lekötöztettnék érezze magát
- Nem lépi át az általánosan elfogadott helyi üzleti gyakorlat korlátait
- Csak névleges értéket képvisel
- Nem tekinthető megvesztegetésnek vagy juttatásnak
- Nem sérti a vonatkozó törvényeket, illetve a Vállalatunk vagy a másik fél vállalatának szabályait
- Önkéntes

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

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

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

A kormányzati tisztviselők részére felajánlott vagy átadott ajándékokra szigorúbb törvények vonatkoznak. Ezek az előírások nemcsak a kormányzati tisztviselők, hanem az állami tulajdonú és állami ellenőrzés alatt álló vállalatok alkalmazottjaira is érvényesek. Ezeket a törvényeket és szabályozásokat szigorúan tartsa be. Soha ne ajánljon fel vagy fogadjon el üzleti szívességet, ha ezzel törvényt vagy szabályozást sért, káros helyzetbe hozza a Honeywellt vagy

negatívan befolyásolja a Vállalat hírnevét. További információért olvassa el a Kódex „A megvesztegetés és tisztességtelen kifizetések tilalma kormányzati tisztviselők esetében” című szakaszát, illetve alábbi irányelveinket: *Üzleti szívességek amerikai kormányzati tisztviselők számára, Kormányzati kapcsolatok és Korrupcióellenesség*. Ha ezzel a témával kapcsolatban kérdése vagy problémája van, forduljon a jogi osztályhoz.

### ***Pénzügyi érdekeltség***

A Honeywell alkalmazottjaként el kerülnünk, hogy üzleti tevékenységet folytassunk olyan vállalattal, amelyben személyes pénzügyi érdekeltségünk van. Ugyanakkor létezhetnek olyan esetek, amikor megengedhető, hogy a Honeywell üzleti partnereként fellépő vállalatban személyes pénzügyi érdekeltségünk legyen. Az ilyen eseteket azonban meg kell vizsgálatni a jogi osztállyal vagy a Tisztességi és Megfelelési Irodával, és az ő visszajelzésük fényében kell meghozni a vonatkozó döntéseket.

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

### ***Akcióban a tisztesség***

***K:*** Béla meghívást kapott az egyik beszállítónk által rendezett vakációs összejövetelre. Szoros munkakapcsolatban áll ezzel a beszállítóval, és szeretne is elmenni, mivel az eseményen finom borokat és ínycenc ételeket lehet majd kóstolni. *Elfogadhatja-e Béla a meghívást?*

***V:*** Bélának tanácsot kell kérnie a felettesétől vagy a jogi osztálytól, mielőtt eldönti, hogy elmehet-e a rendezvényre. A következő tényezőket kell figyelembe venni: az ételek árát; azt, hogy a szolgáltató éppen ajánlattételi szakaszban van-e a Honeywell valamely megbízására; hogy Béla részt vesz-e a Honeywell beszerzési döntéshozatalában; illetve azt, hogy van-e más üzleti oka a rendezvényen való részvételnek.

### ***Vállalaton kívüli munkavégzés***

Időről időre előfordulhat, hogy Ön a Vállalaton kívül szeretne munkát végezni. Ilyen esetben ügyelnie kell arra, hogy az efféle munkavállalás ne okozzon érdekellentétet. A Honeywellen kívüli üzleti tevékenység céljából soha nem szabad igénybe venni a Honeywell kézzelfogható vagy nem kézzelfogható tulajdonát, ideértve különféle dokumentumokat, informatikai eszközöket, létesítményeket és szellemi tulajdont.

### *Üzleti kapcsolat barátokkal és családtagokkal*

A családtagokkal vagy barátokkal fenntartott üzleti kapcsolat érdekelletéhez vezethet, vagy annak látszatát keltheti. Ezért soha nem szabad részt vennie a családtagja vagy közeli barátja és a Honeywell között zajló ajánlatkérésben, tárgyalásokban vagy szerződésekből, és nem is szabad kísérletet tennie azok befolyásolására. Ez a szabály még a közvetett helyzetekre is vonatkozik, tehát amikor az Ön, az Ön családtagja vagy az Ön közeli barátja által tulajdonolt vagy képviselt vállalat és a Honeywell közötti aktuális vagy potenciális üzleti kapcsolatról van szó.

A fentiekben túl el kell kerülnünk a tisztességtelen hierarchikus kapcsolatok kialakulását is. Ez azt jelenti, hogy senki nem lehet közvetett vagy közvetlen felettese családtagjának vagy más, vele közeli személyes kapcsolatban álló személynek, illetve nem dolgozhat ilyen személy közvetlen vagy közvetett felügyelete alatt.

### *Tisztességtelen személyes előnyök*

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

Érdekelletét az is, ha egy Honeywell alkalmazott a Vállalat hátrányára segíti valamely versenytársát. Például ha bizalmas információt ad át házasztársának vagy partnerének, aki egy versenytársnál dolgozik, azzal érdekelletét hoz létre, és megsérti a Kódexet.



### *Vállalati lehetőségek*

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

## A Vállalat tulajdonának és adatainak védelme

### A Honeywell fizikai tulajdona

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

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

### A Honeywell bizalmas adatai

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

Soha nem szabad hagynunk, hogy mások hozzáférjenek a Honeywell bizalmas adataihoz. Ügyelnünk kell arra, hogy ne vesszük el, ne felejtsük ott valahol, illetve ne hagyjuk felügyelet nélkül a bizalmas adatokat (vagy az ilyen adatokat tartalmazó eszközöket, például számítógépet, laptopot, mobiltelefont, okostelefont és szoftvert). Ha elveszítünk egy, a Vállalat tulajdonában álló készüléket vagy más, bizalmas Honeywell adatot tartalmazó eszközt (pl. egy Honeywell laptopot, BlackBerry telefont, pendrive-ot stb.), akkor az esetet azonnal jelentenünk kell a Honeywell Global Security egységnek.

### Akcióban a tisztesség

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

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

## **Akcióban a tisztesség**

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

**V:** *Elképzeltető. Sosem lehet tudni, hogy egy nyilvános helyen ki ül le mellénk vagy halad el mellettünk. Ha laptopot vagy más hasonló eszközt használ nyilvános helyen vállalati ügyek bonyolítására, akkor vigyázni kell arra, hogy a képernyőt mások ne láthassák. Továbbá ezeket a készülékeket soha ne hagyja felügyelet nélkül.*

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

További információért olvassa el az alábbi irányelveket: *Adatvédelem és Bizalmas adatok biztonságá program.*

## **A Honeywell szellemi tulajdona**

Figyelmesen dolgozva védjük Vállalatunk szellemi tulajdonát. „Szellemi tulajdonnak” tekintjük Vállalatunk szabadalmait, védjegyeit, szerzői jogait és más nem kézzelfogható eszközeit, például ötleteket, találmányokat, folyamatokat, formaterveket, amelyeket munkaidőben, a Vállalat költségén, a Vállalat erőforrásaival és munkakörünkhöz kapcsolódva hoztunk létre. Az általunk létrehozott újításokat azonosítjuk, és továbbítjuk a jogi osztályra, ahol megszervezik a szabadalmi, a szerzői jogi és az üzleti titokként járó védelmet. Ha a Vállalat szellemi tulajdonával való bármilyen visszaélésre gyanakszik, ezt azonnal jelentenie kell a jogi osztálynak.

## **Mások szellemi tulajdonjogainak tiszteletben tartása**

Tiszteletben tartjuk mások szellemi tulajdonjogait. Ennek megfelelően soha nem sértjük meg szándékosan mások szerzői jogát, védjegyeit vagy szabadalmait. Nem töltünk le licenc nélküli szoftvert a Vállalat számítógépeire, nem sokszorosítunk, nem publikálunk és nem terjesztünk jogvédett tartalmakat. Nem töltünk le zeneszámokat, fényképeket és videókat a tulajdonosuk engedélye nélkül. Ezenfelül nem hozzuk nyilvánosságra és nem használjuk fel volt alkalmazottjaink bizalmas adatait.

További információkért olvassa el *A Honeywell szellemi tulajdonának irányelvét.*

## **Információtechnológiai erőforrások használata**

A Honeywell sokunknak különféle elektronikus kommunikációs rendszereket bocsát rendelkezésére, hogy azokat mindennapi munkánk során használjuk. Ide tartoznak



a számítógépek, telefonok, laptopok, mobiltelefonok, okostelefonok és szoftverek. Kötelességünk folyamatosan óvni a rendelkezésünkre bocsátott rendszereket és technológiákat. Mindannyiunk felelőssége, hogy elkerüljük ezek károsodását, elvesztését és az erőforrásokhoz való illetéktelen hozzáférést. Tartson be minden, az Ön által használt erőforrásokra vonatkozó biztonsági előírást és belső ellenőrzést.

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

Támaszkodjon józan ítélőképességére és tisztességére, amikor ezeket a rendszereket és technológiákat használja. Ne töltsön le és ne küldjön tovább helytelen, szexuális jellegű, illegális vagy sértő tartalmat ezen erőforrások használatával. Ezen erőforrásokat külső munkához sem használhatja. A helyi törvények által megengedett mértékben le kell mondania adatvédelmi elvárásairól, amikor a Vállalat erőforrásait használja, mivel a Honeywell megfigyelheti azok személyes használatát. Ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy a Vállalat nem avatkozik bele a személyes életünkbe, kivéve, ha a viselkedésünk akadályozza a munkavégzésünket, vagy negatívan befolyásolja a munkakörnyezetet és a Honeywell jó hírnevét.

További információért olvassa el az alábbi

irányelveket: *Információs er források elfogadható használata* és *Kézi eszközök elfogadható használata*.

### **Közösségi média és webhelyek**

A közösségi média sokunk számára megváltoztatta a napi szintű információcsere lehetőségeit. Egyfelől új kommunikációs és együttműködési módokat kínál, másfelől viszont olyan új felelősséget is jelent, amellyel tisztában kell lennünk. A „közöségi média” körébe sorolható rengeteg webhely és online erőforrás. Ide tartoznak közöségi webhelyek (például a Facebook, a MySpace és a LinkedIn), blogok, fénykép- és videomegosztó oldalak, fórumok és csevegőszobák stb. Ha a Honeywellnél betöltött munkaköre magában foglalja az ilyen webhelyeken való publikálást, akkor csak olyan, jóváhagyott Honeywell üzleti célokkal egyező tartalmakat publikálhat, amelyek megfelelnek a Kódex előírásainak és a Vállalat irányelveinek. Személyes online közöségi interakcióiban legyen felelősségteljes és óvatos, mindig védje jó hírnevünket. Soha ne tegyen közzé bizalmas adatot ezeken a webhelyeken a Honeywellről, a munkatársakról, az ügyfelekről, a beszállítókról vagy az üzleti partnerekről.

### **A bennfentes kereskedelem elkerülése**

A befektetők védelmében az értékpapírtörvény tiltja, hogy egy adott vállalatról „lényeges belső információval” bíró személyek kereskedjenek annak értékpapíraival. „Lényeges belső információ” az az információ, amely a befektetői közösség számára nem általánosan elérhető, és amely nyilvánosságra kerülése esetén várhatóan

hatással lenne az értékpapírok ára, illetve befolyásolná a befektetők vételi, eladási és tartási szándékait. Példák a lényeges belső információra: üzleti jelentések, fúziók, felvásárlások és cégeladások, komolyabb per végeredménye, személyi változások a tulajdonosi körben és a vállalatvezetésben. A fenti lista nem teljes, és itt nem említett eseményekkel kapcsolatban is keletkezhet lényeges belső információ. A lényeges belső információról többet megtudhat, ha elolvassa *Bennfentes kereskedelem irányelvünket*.

Előfordulhat, hogy a Honeywell munkatársaként olyan információk birtokába juthat a Honeywellel vagy más vállalattal kapcsolatban melyek még nem kerültek nyilvánosságra. Lényeges belső információ birtokába juthat a Honeywell számára végzett munka esetén is, illetve formális és informális megbeszéléseken, egy beszélgetés véletlen fültánújaként vagy egy fénymásolóban hagyott dokumentumból. Ha ezt az információt saját vagy mások pénzügyi vagy egyéb személyes előnyszerzésének céljával felhasználja vagy másoknak átadja, akkor azzal megsérti a bennfentes kereskedelmet tiltó irányelvünket, és esetleg magát az értékpapírtörvényt is.

*A Bennfentes kereskedelem irányelvünk és az értékpapírtörvény megsértésének elkerülése érdekében tartózkodjon az alábbiaktól:*

- A Honeywell vagy más vállalat részvényeinek vásárlása vagy eladása közvetlenül vagy családtagon és más személyeken vagy vállalatokon keresztül, ha az adott vállalatról lényeges belső információval rendelkezik.

- Javaslattétel valaki másnak a Honeywell vagy más vállalat részvényeinek vásárlására vagy eladására vonatkozóan, ha az adott vállalatról lényeges belső információval rendelkezik.
- A Vállalattal kapcsolatos, lényeges belső információ átadása másoknak, kivéve, ha a Vállalat üzleti tevékenysége ezt szükségessé teszi.

Egyes személyeket – ideértve a Vállalat igazgatóit, tisztviselőit és a különféle pénzügyi és más előrejelzések elkészítésében résztvevő egyéb kulcsfontosságú alkalmazottakat – a Vállalatnál betöltött pozíciójuknál fogva eleve úgy tekintenek, mint lényeges belső információval rendelkező „belső” személyt. Ezekre a személyekre további korlátozások vonatkoznak (például a tranzakciókat megelőző jóváhagyási kötelezettség), amelyekről bővebben a *Bennfentes kereskedelem irányelvben* olvashat.

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

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





# EGYSÉGES HONEYWELL

## HOGYAN BÁNJUNK ÜGYFELEINKKEL

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

## Jó minőségű termékek és szolgáltatások

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

Kötelességünk megfelelni a munkakörünket érintő valamennyi minőségellenőrzési szabványnak. Ide tartoznak a következők: a vonatkozó törvények és rendelkezések, illetve a termékek biztonságos, jó minőségű gyártását szolgáló nemzetközi ellenőrző eljárások. Ugyancsak kötelességünk megfelelni a szerződésekben meghatározott műszaki adatoknak, és minden alkalommal tiszteletben tartani a beépített ügyféligényeket.

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

## Nyílt és őszinte üzletvitel

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

### **Akcióban a tisztesség**

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

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

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

## **Akcióban a tisztesség**

**K:** *Tamás szorosan együttműködik külső disztribútorokkal, akik Honeywell termékeket értékesítenek. Egy vállalat, amelyik szintén érdeklődik a Honeywell termékek disztribúciója iránt, megkeresi Tamást, és ajánlatot tesz arra, hogy kifizeti lánya magániskolai oktatását, ha cserébe Tamás egy adott régióra kizárólagos értékesítési jogokat biztosít nekik. Mit tegyen Tamás?*

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

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

**V:** *Csilla ne fizesse le a hivatalnokot, és ne tegyen semmit, ami azt a látszatot keltheti, hogy a Honeywell szerződéséért cserébe hajlandó megvesztegetésre. Nincs olyan szerződés, amiért érdemes lenne megszegni a törvényt vagy az üzleti tisztességet megkövetelő saját szabályainkat. A Honeywell hírnevében és hitelességében okozott, hosszú távú potenciális kár több mint a szerződés megnyeréséből származó rövid távú haszon.*

## **A megvesztegetés és tisztességtelen kifizetések tilalma kormányzati tisztviselők esetében**

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

A megvesztegetés és a törvénytelen juttatások elkerülésén felül azokat a korrupcióellenes törvényeket is betartjuk, amelyek a kormányzati tisztviselők számára felajánlott tisztességtelen kifizetéseket tiltják. A „tisztességtelen kifizetés” lehet közvetlen és közvetett fizetés, illetve arra vagy bármilyen más értékre vonatkozó ajánlat, ígéret vagy felhatalmazás egy kormányzati tisztviselő részére olyan céllal, hogy tisztességtelenül befolyásoljanak egy kormányzati intézkedést vagy döntést, ezáltal megszerezzenek vagy megtartsanak egy megrendelést, illetve más üzleti előnyhöz jussanak. A tisztességtelen kifizetés történhet pénzben, de ajándék vagy bőkezű szórakoztatás formájában is.

„Kormányzati tisztviselőnek” számítanak a kormányhivatalok, nemzetközi szervezetek és politikai pártok tisztviselői, az állami tulajdonú vállalatok alkalmazottjai, sőt még a kormányzati ellenőrzés alatt álló vállalatok és vegyesvállalati partnerek alkalmazottjai is.

A Honeywell tiltja a tisztességtelen kifizetéseket kormányzati tisztviselők részére. Fontos szem előtt tartani, hogy a megvesztegetésben való részvétel, vagy akár annak a látszata az Ön és a Honeywell büntetőjogi felelősségre vonását eredményezheti.

Soha ne alkalmazzon külső felet azzal a céllal, hogy törvénytelen kifizetést folyósítson egy kormányzati tisztviselő részére, és soha ne vegyen részt olyan tranzakcióban, amelyben egy másik résztvevő fél gyaníthatóan ilyen kifizetéseket tesz. Ha mégis így cselekszik, azzal megsérti a Kódexet és a korrupcióellenes törvényeket. Külső felek alkalmazása előtt gondosan át kell vizsgítanunk őket.

További információért olvassa el *Korrupcióellenesség* irányelvünket.

A nem-kormányzati tisztviselőkkel és szervezetekkel kapcsolatos további információért olvassa el a Kódex „Ajándékok és üzleti szórakoztatás” című szakaszát.

## **Megfelelés a nemzetközi versenytörvényeknek**

A sportszerű verseny egészséges piaci helyzetet teremt. Biztosítja ügyfeleink számára, hogy a leginnovatívabb termékekhez és szolgáltatásokhoz jussanak hozzá a legkedvezőbb áron. A Honeywell csak úgy tud törvényesen és tisztességesen részt venni a versenyben, ha betartja az adott ország versenytörvényeit.

### **Akcióban a tisztesség**

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

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

## **Akcióban a tisztesség**

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

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

Amennyiben ezen versenyszabályok az Ön munkakörére is kiterjednek, mindig, minden körülmények között be kell tartania azokat.

A versenytörvények általában összetettek, és minden olyan témájú egyeztetést tiltanak a versenytársakkal, mely korlátozza a kereskedelmet. Ilyen területek például (de nem kizárólagosan) az árrögzítés, a pályázatadás kijátszása, a piacok, területek és a vevőkör felosztása. Ezen témákban mindennemű megbeszélést kerülnie kell a versenytárs képviselőivel, amennyiben

pedig ők kezdeményeznének ilyen tartalmú megbeszélést, abban nem szabad részt vennie. A kísérletet azonnal jelentenie kell felettesének, aki a jogi osztályunkkal együtt segít Önnek. Ha kereskedelmi szervezet találkozáján vagy valamilyen társasági eseményen vesz részt, fordítson különös figyelmet a versenytársak képviselőivel lefolytatott beszélgetései tartalmára.

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

Munkánk során előfordulhat, hogy ügyfeleinktől vagy más, nyilvános forrásból versenytársainkról szóló információhoz jutunk. Különös figyelmet kell fordítanunk arra, hogy az ilyen információt mindig a Vállalat irányelveinek megfelelően kezeljük. A vonatkozó törvények megsértése mind az érintett személyekre, mind a Vállalatra nézve súlyos következményekkel járhat.

További információért olvassa el *Trösztellenes megfelelés* irányelvünket. Amennyiben egyéb kérdése van, keresse jogi osztályunkat.

## **A számlázási eljárás pontos követése**

Vállalatunk piaci hírneve felbecsülhetetlen értékünk. Ezért minden kibocsájtott számlánkon pontosan fel kell tüntetni az eladási árat, az eladott termékek és nyújtott szolgáltatások árait és költségeit, valamint az adott értékesítés egyéb tételeit. Mindannyiunk



felelőssége hogy az általunk kiállított iratok pontosak és teljesek legyenek , valamint, hogy ez iránti elkötelezettségünket fenn is tartsuk. Semmilyen körülmények között nem szabad dokumentumot meghamisítani, legyen szó űrlapokról, költségbeszámolóról, értékesítési adatokról, teszt vagy minőségi adatokról, illetve bármely más olyan iratról, mely az Ön Vállalatunknak végzett munkája során keletkezik. Ugyanígy tilos a Honeywell nyilvánartáisaiba és könyvelésébe félrevezető vagy valótlan adatokat vinni.

### **Az ügyfelek tulajdonának tisztelete**

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

használjuk, tároljuk és védjük. Gondoskodnunk kell róla, hogy az információ biztonságban legyen, illetve hogy kizárólag arra az üzleti célra használjuk, amire az ügyfél azokat szolgáltatta.

### **Kormányzati ügyfelekkel történő interakció**

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





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

- Tevékenységünk nem irányulhat a Honeywell tisztességtelen versenyelőnyének megteremtésére – például nem szerezhetünk be, illetve használhatunk érzékeny beszerzési információt.
- Adatszolgáltatásunknak pontosnak és teljes körűnek kell lennie, ideértve az árképzést és az ajánlatokat is.
- Tilos hivatalban lévő vagy leendő kormányzati alkalmazottnak bármiféle megvesztegetést vagy juttatást felajánlani, ígérni, adni, vagy tőle ilyesmit kérni, illetve elfogadni.
- Tilos továbbá bármiféle megvesztegetést vagy ajándékot ellától kérni, illetve elfogadni azért, hogy az ellátó kormányzati megbízás odaítélésakor vagy teljesítésekor kedvező elbírálásban részesítsük.
- Kizárólag jó hírű tanácsadókat, értékesítési ügynököket és egyéb, független szakembereket alkalmazunk törvényes céllal és módon.

További információért olvassa el a Kódex „A megvesztegetés és tisztességtelen kifizetések tilalma kormányzati tisztviselők esetében” című szakaszát, illetve alábbi irányelveinket: *Üzleti szívességek amerikai kormányzati tisztviselők számára, Kormányzati kapcsolatok és Korruptióellenesség.*

Minden, kormányzati ügyfél felé történő közlésünknek és adatszolgáltatásunknak (a létesítmény- és minőségi jelentéseket, valamint a költségekkel és árázással kapcsolatos adatokat is ideértve) pontosnak kell lennie. A munkára

fordított időt pontosan számon kell tartanunk, és ezt az időt kizárólag az adott munkának szentelhetjük. Emellett óvakodnunk kell a helytelen költségelszámolásoktól is. A vonatkozó szerződés minden pontját be kell tartanunk. Állami tulajdont, eszközöket és kellékeket kizárólag a vonatkozó szerződésnek, illetve törvényeknek megfelelő módon használhatunk.

Csak a vonatkozó törvényi előírásoknak megfelelően tárgyalhatunk jelenlegi, illetve volt kormányzati alkalmazottakkal a Honeywellnél történő esetleges munkavállalásukról. Az érdekellentétet elkerülése mindannyiunk közös felelőssége. A jelenlegi és korábbi kormányzati alkalmazottakkal folytatandó foglalkoztatási/ szerződöttesi tárgyalásokat egyedi törvények és előírások szabályozzák. Ezen előírások azt is korlátozhatják, hogy milyen munkát végezhetnek a Vállalatnál volt kormányzati alkalmazottak.

Erről *Korábbi kormányzati alkalmazottak alkalmazása vagy foglalkoztatása* irányelvünkben olvashat.

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



# EGYSÉGES HONEYWELL

## HOGYAN BÁNJUNK BESZÁLLÍTÓINKKAL

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

## **Célunk a hosszú távú kapcsolat beszállítóinkkal**

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

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

- Azon a beszállító képviselteti magát
- Az esemény nem túlzó vagy szokatlan természetű
- Az esemény nem ütközik sem a vonatkozó törvényekbe, sem ezen Kódex pontjaiba

Amennyiben lehetséges, az ilyen jellegű meghívások viszonzandók.

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

## **Az ellátó eszközeinek védelme**

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



# EGYSÉGES HONEYWELL

## HOGYAN BÁNJUNK RÉSZVÉNYE- SEINKKEL

*A Honeywell alkalmazottjaiként mindent megteszünk, hogy értéket teremtsünk részvényeseink számára, akik bizalmukkal tisztelték meg a Vállalatot és ezáltal mindannyiunkat. Ezért, és hogy részvényeseinknek növekedési lehetőséget teremtsünk, tevékenységünket átláthatóan és tisztességesen kell végeznünk.*

## Öszinte és pontos könyvelés és adatok

Részvénytulajdonosaink elvárják, hogy könyvelésünk és adataink pontosak és teljesekek legyenek. Ezeken alapulnak közzétételeink és ügykezelésünk, melyek alapján részvényeseink és a közvélemény pontos képet kaphatnak a Vállalat tevékenységéről és anyagi helyzetéről. Emellett a Vállalat ezen adatok alapján elemzi saját tevékenységét és hoz fontos üzleti döntéseket.

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

- Könyvelési és pénzügyi dokumentumok
- Bérszámfejtési dokumentumok
- Munkaidő-ellenőrző lapok és munkaidőmérő rendszerek
- Utazási jelentések és költségelszámolások
- Mérési, terméktesztelési és teljesítményadatok
- Ügyfelek és beszállítók adatai
- Tervezési és mérnöki adatok
- Export- és importnyilatkozatok és -adatok

A Vállalat hírnevét nem kis mértékben őszinte és pontos könyvelésének és adatnyilvántartásának köszönheti. Éppen ezért *sohasem* foglалhatunk a Vállalat dokumentumaiba valótlán adatokat.

Vállalatunk tranzakcióit kizárólag a vállalat vezetésének általános, vagy egy adott tranzakcióra vonatkozó jóváhagyásával hajtja végre. További információt a *Hatáskör delegálása* irányelvünkben és a *Felsővezetői jóváhagyások időtervében* talál.

## Pénzügyi adatközlés és csalás

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

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

## Auditok és vizsgálatok

Mindannyiunk közös felelőssége a belső és külső auditokban és vizsgálatokban történő együttműködő részvétel. Ez azt jelenti, hogy a könyvvizsgálóknak és a vizsgálatot végzőknek ki kell adnunk azokat az adatokat, melyek kikérésére ők jogosultak, valamint biztosítanunk kell a vizsgálat bizalmas természetét. Semmiképpen sem nehezíthetjük meg jelentéseik elkészítését, és nem kísérelhetjük meg azok helytelen befolyásolását. Ha egy adott személy nem hajlandó együttműködni a Vállalat saját, belső kivizsgálásában, illetve egy esetleges kormányzati vizsgálat során, a Vállalat fegyelmi eljárás indíthat ellene. Vállalatunk jogi osztálya és audit részlege szolgál felvilágosítással, amennyiben tudni szeretné, hogy egy könyvvizsgáló vagy kivizsgálást végző személy milyen információit kérhet és kaphat. Kormányzati vizsgálat esetén a vállalat vezetésének a vizsgálat megkezdése előtt, a lehető leghamarabb kapcsolatba kell lépnie a jogi osztállyal.

## Adatkezelés

Közös felelősségünk, hogy a Honeywell üzleti adatai az üzletvitel indokolta ideig, vagy amennyiben az adó-, jogi- és egyéb előírások szükségessé teszik, akár tovább is rendelkezésre álljanak. Emellett tudnunk kell azt is, mikor

és hogyan semmisítsük meg ezen üzleti adatokat. Kövesse *Adatkezelés* irányelvünk minden rendelkezését. *Adatkezelés* irányelvünk tartalmazza az adatmegőrzési időtervet, mely rögzíti, hogy az egyes adattípusokat mennyi ideig kell megőrizni. A Honeywell arra kéri alkalmazottjait, hogy az általuk használt adatokat rendszeresen ellenőrizzék, és az Adatkezelési irányelvek szerint már megsemmisíthető adatokat távolítsák el.

Amennyiben Ön tudatában van annak, hogy egy vagy több, az Ön birtokában lévő dokumentum fontos lehet egy perben vagy kormányzati vizsgálatban, az(oka)t ne módosítsa, ne rejtse el és ne semmisítse meg. Előfordulhat, hogy vállalatunk jogi osztálya arra utasítja: őrizzen meg bizonyos iratokat, melyeket a Honeywell Adatkezelési irányelvei szerint meg kellene semmisíteni. Ilyen esetekben a jogi osztály utasítása a mérvadó.

## Megkeresések a média és az elemzők részéről

A Honeywell egyértelmű szándéka, hogy a média, a pénzügyi elemzők, valamint a közvélemény számára világos és pontos tájékoztatást adjon. Ezzel fenntartjuk feddhetetlen kapcsolatunkat külső nagyrészvényeseinkkel, erősítve Vállalatunk jó hírnevét. Mivel a pontos tájékoztatás létfontosságú, csak bizonyos személyek kommunikálhatnak a médiával és a pénzügyi elemzőkkel. Amennyiben megkeresést kap a médiából, továbbítsa azt a Vállalat kommunikációs részlegéhez. Ha a megkeresés elemzőtől vagy a befektetési piacról érkezik, továbbítsa azt a Befektetési kapcsolatok részleghez.

További információért olvassa el *Külső kommunikáció* irányelvünket.







# EGYSÉGES HONEYWELL

HOGYAN  
BÁNJUNK  
A MINKET  
BEFOGADÓ  
KÖZÖSSÉGGEL  
ÉS A VILÁGGAL

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

## Környezetvédelem

Egészségvédelmi, biztonsági és környezetvédelmi elkötelezettségünkkel arra törekszünk, hogy működésünk minden területén fenntartható növekedési lehetőségeket teremtsünk. Ezen elkötelezettségünk részeként:

- A betegségek, az egészségkárosodások és a környezetszennyezés elleni törekvéseinkkel mindent megteszünk annak érdekében, hogy cégünk működése minél kevésbé avatkozson be a természeti környezet rendjébe.
  - Olyan megoldásokat fejlesztünk és alkalmazunk, amelyek minél inkább a fenntartható erőforrások körének bővítését szolgálják, többek között az üzemanyag-felhasználás hatékonyságának növelésével, a biztonság megerősítésével és a káros szennyezések kibocsátásának csökkentésével.
  - Eltökélten dolgozunk azon, hogy cégünk működésének minden területén megfeleljünk az összes hatályos egészségvédelmi, biztonsági, környezetvédelmi és jogi előírásnak.
  - Egészségvédelmi, biztonsági és környezetvédelmi törekvéseinket szervesen beépítjük termékeink, folyamataink és szolgáltatásaink tervezésébe, valamint termékeink életciklusának kezelésébe is.
- Ellenőrzési rendszereink olyan világszabványokra épülnek, amelyek védik az emberek egészségét és a környezetet mind a normál működés, mind pedig a váratlan veszélyhelyzetek során.
  - Azonosítjuk és szabályozzuk károsanyag-kibocsátásunkat, valamint küzdünk az erőforrások és az energia pazarló vagy gazdaságtalan felhasználása ellen.
  - Nyitottak vagyunk mindenkivel, aki a vállalatunkban érdekelt, és közösségeinkben azon dolgozunk, hogy elősegítsük a törvények szabályozások és módszerek megvalósulását.
  - Még ahol a helyi törvények engedékenyebbek, Vállalatunk ott is a saját szigorú előírásai és szabályai szerint működik.
  - Felsővezetésünk és minden munkatársunk felelősséggel tartozik azért, hogy munkája során cégünk hitvallásával és irányelveivel összhangban járjon el.
  - Nyomon követjük és rendszeresen felülvizsgáljuk vállalatunk eredményeit ezeken a területeken, mert célunk a folyamatos fejlődés.

Ha kétségei támadnak munkahelyének egészséges, biztonságos, illetve környezetkímélő voltát illetően, lépjen kapcsolatba felettesével, az egészségvédelmi, biztonsági és környezetvédelmi (HSE) részleg munkatársával, vagy látogasson el a *HSE webhelyre*: <http://inside.honeywell.com/hser>.

## **Az emberi jogok tiszteletben tartása**

Kódexünk, a Honeywell egyéb irányelveivel összhangban, olyan szokásokat és eljárásokat alkalmaz, melyek az emberi jogok és munkahelyi problémák széles skálájával foglalkoznak. A Honeywell tiszteli és értékeli a sokféleséget, amely eltérő háttérünkben, tapasztalatainkban és elképzeléseinkben ölt testet. Együtt olyan befogadó munkakörnyezetet alkotunk egymás számára, amely a munkatársak és az üzleti partnerek tiszteletét hirdeti. Erről bővebben az „Egymás tisztelete és a pozitív munkahely kialakítása” című szakaszban olvashat.

Vállalatunk nem alkalmaz gyermekmunkát, és nem is tűri el azt. A Honeywell nem alkalmaz 16 évnél fiatalabbakat még akkor sem, ha a helyi törvények ezt megengednék. Amennyiben a helyi törvények Vállalatunk irányelveinél szigorúbbak, akkor az adott törvényeket tartjuk mérvadónak.

Emellett soha, semmilyen tevékenységünk során nem alkalmazunk kényszermunkát és olyan munkásokat, akik nem önszántukból dolgoznak. A közösség és a világ iránti elkötelezettsége részeként a Honeywell az emberkereskedelem és a kényszermunka semmilyen megnyilvánulását sem tűri el. Emellett olyan féllel sem lépünk üzleti kapcsolatba, amely emberkereskedelemhez, illetve kényszermunkához köthető.

## **Politikai támogatások és adományok**

Vállalatunk megérti, hogy a politika számos módon bővíti a helyi közösségek életét. A hit és a lelkiismeret szabadsága alapvető emberi

jog. Fontos, hogy szabadon, minden cenzúra nélkül kifejezhessük véleményünket akár szóban, akár írásban, akár grafikai úton. Azonban ügyelnünk kell arra, hogy ezt magánemberként, szabadidőnkben és saját költségünkre tegyük, és ez ne ütézzön a Kódexben foglaltakkal.

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

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

A lobbitevékenységre szigorú szabályok vonatkoznak. Ezek értelmében nem léphetünk kapcsolatba kormánytisztviselőkkel a jogalkotás, szabályozás, politika és egyéb kormányzati tevékenység befolyásolása céljával a Honeywell

nevében a Kormányzati kapcsolatok osztályának jóváhagyása nélkül. Erről további információt *Kormányzati kapcsolatok* irányelvünkben talál.

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

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

## **A nemzetközi kereskedelmi szabályozásoknak való megfelelés**

A Honeywell elkötelezett minden vonatkozó kereskedelmi törvény betartása mellett. Ideértendők a Vállalat üzleti tevékenységének teret adó országok exportot és importot szabályzó és egyéb törvényei.

Az exporttörvények szabályozzák az áruk, szolgáltatások és technológia országok közötti kereskedelmét. Ne feledje, hogy az exporttörvények az országok közötti információcsere számos válfajára, például az e-mail forgalomra, illetve az olyan szerverekhez való hozzáférésre is vonatkoznak, melyeken az exportszabályozás hatálya alá eső technológia műszaki adatai lehetnek elérhetők. Az Amerikai Egyesült Államok emellett bizonyos, az exportszabályozás hatálya alá eső műszaki adatoknak az Egyesült Államokban élő, de nem amerikai állampolgárságú személyekhez történő továbbítását is szankcionálja.

Az importtörvények az áruk behozatalát szabályozzák. Ezen törvények biztosítják, hogy csak elfogadható áruk érkezenek az országba, illetve hogy ezek után az áruk után a megfelelő mennyiségű vám és adó befizetésre kerüljön. A Honeywellnek pontos információval kell rendelkeznie többek között az importált árucikkek alapanyagáról, elnevezéséről, forgalmi értékéről és eredetéről.

A Honeywell globális terjeszkedésének fenntartása okán azon munkatársainknak, akik az áruk és exportszabályozás alá eső cikkek, technológia és szolgáltatások behozatalával foglalkoznak, kötelességük a vonatkozó előírások és törvények megértése és betartása. Ideértendők az import- és exporttörvények, technológiaszabályzási tervek, az exportengedélyek jóváhagyásának a Vállalat üzletmenetére vonatkozó feltételei és előírásai, valamint a Honeywell *Nemzetközi kereskedelmi előírásoknak való megfelelés* irányelve.

# Honeywell

## Global Headquarters

### 101

## FELMENTÉS EZEN KÓDEX HATÁLYA ALÓL

Igazán kivételes esetekben a Honeywell felmentést adhat az ezen Kódexben foglaltak betartása alól. Bárminemű, a Kódexben foglaltaknak nem megfelelő tevékenység kizárólag a Honeywell vezérigazgatójának, illetve vezető jogtanácsosának előzetes engedélyével végezhető. A Honeywell Vállalati igazgatóságának és a vállalatvezetésének tagjai a Vállalati igazgatóságtól (vagy annak albizottságától)

kérhetnek felmentést, ami, amennyiben a törvények ezt előírják, haladéktalanul közzétételre kerül. Amennyiben a felmentést a kérelmező megkapja, az igazgatóság, illetve az illetékes bizottság felelőssége a megfelelő szabályok betartatása, melyek biztosítják a Vállalat és részvényesei védelmét.



**Honeywell**

THE POWER OF **CONNECTED**

**Honeywell International**

115 Tabor Road

Morris Plains, NJ 07950

[honeywell.com](http://honeywell.com)

(Hungarian)

Approved 2011