



# CODE OF BUSINESS CONDUCT

**Honeywell**

# 首席执行官致辞



亲爱的未来创造者：

在霍尼韦尔，我们的基本原则是诚信和职业道德、在工作场所的尊重，以及包容性和多元化，它们是我们完成一切工作的动力。我们的商业行为守则是在全公司范围内的承诺，即，坚持霍尼韦尔的原则和行为，并通过最大程度的诚信来取得成功。当您在我们的公司中工作时，商业行为守则是您维护我们的诚信和职业道德的指南。

我们不断更新的产品组合和 Accelerator 运营系统使霍尼韦尔与众不同，但真正使我们取得成功的是我们团队对公司的承诺以及公司对他们成长和进步的承诺。为了在此基础上再接再厉，我们必须继续在各个层面以最高诚信度行事，以符合公司及彼此的最大利益。诚信行事可以维护我们品牌的信誉，维护我们的声誉，并使霍尼韦尔能够不断成长和创新。这是您作为霍尼韦尔未来创造者的首要任务。

请回顾霍尼韦尔的商业行为守则，以进一步了解我们的准则以及它们如何影响您的角色。如果您对本守则有任何疑问，您可以随时联系列出的资源，以寻求建议。

您可以随时坦然提出任何疑虑。霍尼韦尔不会容忍对出于任何善意提出问题或表达疑虑的人进行报复的行为。我们希望，如果您发现您的任何同事不遵守本守则，您应立即通过所列举报渠道之一来汇报您的担忧。

感谢您致力于维护霍尼韦尔的诚信和职业道德。

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

Vimal Kapur

# 目录

<b>霍尼韦尔的基本原则 .....</b>	<b>7</b>
霍尼韦尔六项行为准则 .....	8
<b>我们的准则 简介.....</b>	<b>10</b>
必须遵循本准则的人员 .....	12
我们共同的义务 .....	12
经理和主管的其他义务 .....	12
遵守法律 .....	13
寻求建议和提出疑虑 .....	14
霍尼韦尔不允许任何报复行为 .....	15
<b>同一个霍尼韦尔 我们如何对待同事 .....</b>	<b>16</b>
互相尊重并创造积极的工作场所 .....	17
倡导多样化和包容性的工作场所 .....	17
保护个人数据 .....	18
药物滥用 .....	20
无暴力的工作场所 .....	20
提供健康安全的工作场所 .....	21
<b>同一个霍尼韦尔 我们如何从公司的最佳利益出发行事.....</b>	<b>23</b>
避免利益冲突 .....	24
礼品和业务招待 .....	24
财务利益 .....	26

第二职业.....	27
与朋友和家属的业务.....	27
不当的报告关系.....	28
不当个人利益.....	28
企业机会.....	29
<b>保护公司财产和信息.....</b>	<b>29</b>
霍尼韦尔的实物财产.....	29
霍尼韦尔的保密信息.....	29
霍尼韦尔的知识产权.....	31
尊重他人的知识产权.....	31
<b>使用信息技术资源.....</b>	<b>32</b>
社交媒体和网络网站.....	34
<b>避免内幕交易.....</b>	<b>35</b>
<b>同一个霍尼韦尔 我们如何对待客户.....</b>	<b>36</b>
提供优质的产品和服务.....	37
以公开、真诚的态度寻求业务.....	37
禁止商业贿赂和不当支付政府官员.....	38
遵守国际竞争法.....	40
遵循正确的开票程序.....	42
尊重客户的机密信息.....	42
与政府客户合作.....	42
<b>同一个霍尼韦尔 我们如何对待供应商.....</b>	<b>44</b>
寻求长期的供货商关系.....	45
保护供货商的资产.....	45

<b>我们如何对待对待.....</b>	<b>46</b>
诚实而准确的账簿和记录 .....	47
财务披露与欺诈 .....	49
审核和调查.....	49
记录管理 .....	50
媒体和分析师咨询以及外部演讲活动.....	51
<b>同一个霍尼韦尔 健康、安全和环境.....</b>	<b>52</b>
尊重人权 .....	53
政治捐助和慈善捐赠 .....	53
遵守国际贸易管制 .....	55
准则的豁免.....	56



# 霍尼韦尔的 基本原则

霍尼韦尔希望所有员工完全遵守商业行为守则并遵守我们的三项基本原则：诚信和职业道德、在工作场所的尊重，以及包容性和多元化。我们始终恪守这些基本原则，这也是对在霍尼韦尔工作的每一位员工的基本期望。



## 诚信与道德

我们以正确的方式开展业务，否则就离开。



## 工作场所尊重

我们以尊重的方式公平地对待彼此。



## 包容性和多样性

我们重视想法和经验的多样性。

虽然我们并不要求员工始终完美践行这 6 种行为准则，但任何人都必须表现出在工作场所的尊重或诚信和职业道德，并且必须支持包容性和多元化。恪守这些基本原则是公司极具竞争力的一项优势，我们所有人应为我们矢志不渝的履行以正确的方式取得业务成就的承诺而感到由衷的自豪。

## 霍尼韦尔六项行为准则

结合取得的成果, 霍尼韦尔的新行为将进一步明确在当今市场上取得成功所需的条件, 以及我们的企业文化中的重要内容。

### 创新并为客户创造价值

通过客户的眼睛从内部和外部看世界。了解客户需要什么以及什么会创造价值。拥有成长心态以及解决棘手问题的不懈热情。通过创新的解决方案实现盈利增长和卓越的客户体验。敏捷而有的放矢地进行创新。

### 拥抱变革

从我们的集体知识当中学习, 并为其做出贡献。拥抱数字化来转变我们的工作方式。从根本上化繁为简。使用标准流程和系统来推动卓越运营。用事实和数据来辅助决策。保持好奇心并探索新的工作方式, 以帮助分享最佳创意。

### 共赢

通过跨业务、跨地域和跨职能部门的合作来体验“同一个霍尼韦尔”, 因为我们会共同变得更加强大。成为我们的员工、产品、服务和解决方案的拥护者, 并击败竞争对手。真实、自信、谦虚。倾听他人意见, 提高自我意识。相信我们可以共同改变世界, 为我们的社区创造更美好的未来。#FUTURESHAPER (未来创造者)

## 培养优秀人才

招募、留住和培养高素质人才。创造积极、包容的环境，让人们在其中能够呈现最好的工作状态。寻求、提供和接受反馈，目的是让所有人都共同进步。制定稳健的继任计划。为自己和他人设定高标准。以身作则。

## 推动问责文化

勇于担责，获取结果。主动担责并解决问题。作为个人和团队，深切关注霍尼韦尔和客户的成果。言出必行。分清轻重缓急，严格执行，推动绩效文化。表现出对行动和速度的偏好。

## 勇于实践

对你认为正确的事情采取大胆的行动。挑战看似不可能实现的目标，走出自己的舒适区。迭代、测试、尝试、承担可一定程度的风险。即使结果与计划不符，也要对结果负责。公开、坦率地交流和直面问题。保持透明，并在必要时坦然成为不受欢迎的人。

# 我们的准则 简介



## 霍尼韦尔对我们的期望

公司的发展壮大始于我们每个人 - 我们代表着公司的形象, 更是提升公司领导力和取得成功的核心力量。

霍尼韦尔商业行为准则（我们的“准则”）旨在为我们每个人提供有关霍尼韦尔在所有商业行为中的诚信和合规标准的指导。我们的准则是霍尼韦尔员工基本原则和行为准则不可或缺的要素。它阐述了我们作为一个霍尼韦尔应该遵守的基本行为准则。此外，当我们在正确行为方面有疑问或担忧时，它可以提供有帮助的资源。

我们的准则规定了霍尼韦尔对我们的期待以及我们该如何对待：





### 必须遵循本准则的人员

准则适用于霍尼韦尔所有员工、管理人员和主管。在适当情况下，代表我们公司的业务合作伙伴也应该熟悉和遵循我们的准则。如果您的职责需要与代表霍尼韦尔工作的代表交流，请确保告知其有责任按照此准则行事并向其提供行为准则的副本。他们的行为必须符合我们的准则、其他霍尼韦尔政策以及适用的法律和法规。

### 我们共同的义务

我们每个人都有义务了解及遵循本准则，以及适用于我们在霍尼韦尔的工作职责的其他公司政策、程序和指南。其中许多已经在准则的相应部分引用。对于其他内容，请参阅[霍尼韦尔政策手册](#)。不得在任何时候以任何理由忽视或规避准则。如果您在理解我们的准则或特定政策、程序或指南或它们如何适用于您的职责范围方面需要帮助，您可向“获取建议及举报问题”部分列出的任何资源寻求指导。

### 经理和主管的其他义务

霍尼韦尔经理和主管有专门的责任营造恪守基本准则的文化氛围。这意味着经理和主管应在所有实际中成为诚信合规、在工作场所的尊重、包容性和多元化的榜样。同时也意味着经理和主管应确保下属能畅所欲言且无需担心遭到报复，所有担忧或问题都能专业并及时地得以解决，并且我们不会因为商业利益而违背诚信守法的标准。

此外，经理和主管还应考虑有可能晋升的员工的性格和行为。晋升是仅限以符合本准则的方式充分展现霍尼韦尔的行为和价值观的员工享有的权利。

## 遵守法律

虽然我们的准则可以应对霍尼韦尔之类的跨国公司共同面临的一些挑战，但它无法应对我们工作场所中可能会出现的所有状况。当怀疑某个行为是否恰当时，您应该通过“寻求建议和提出疑虑”中讨论的某个途径寻求指导。

法律法规复杂多变，且通常因国家/地区而异。公司政策也会变化，并且根据业务运营所在国家/地区的不同而相差甚远。由于以上这些原因，我们必须熟悉适用于自己特定职能和业务运营所在地的政策、程序和法律。如果当地法律与我们的准则冲突，请以当地法律为准。如果当地习俗或惯例与我们的准则冲突，请以准则为准。

您的业务或地区的政策或惯例对您的要求可能比准则更高。当地法律可能也是如此。在所有这



些情况下，您必须遵循更为严格的政策、惯例和法律。如果您对建议行动的合法性或适当性有任何疑问，请按照“寻求建议和提出疑虑”中的步骤寻求建议。

此准则参照霍尼韦尔政策手册中包括的某些重要的公司政策并与其一致。霍尼韦尔政策手册提供的内容可能比此准则更加详细。在某些情况下，政策手册可能会提供此准则中不包含的政策。[霍尼韦尔政策手册](#)可在 Honeywell Digital Workplace 中找到。

我们的就业权利受到业务所在国家/地区的法律以及工作所在地的法规约束，了解这点很重要。我们的准则旨在明确说明霍尼韦尔作为雇主的权利和要求，但不会赋予员工任何合约雇佣权利。

在美国和其他国家/地区，霍尼韦尔的雇佣关系是“自由”的。意味着您有权在任何时候以任何理由终止雇佣关系，霍尼韦尔也可以根据适用的法律行使同样的权利。如果当地法律与此准则的内容有所不同，请以您工作所在国家/地区的法律为准。

## 寻求建议和提出疑虑

代表霍尼韦尔工作时，您可能会面临困境。在许多情况下，您的常识、良好的判断力、我们的准则、公司政策和程序足以为您提供指导。但是在某些情况下，您可能需要其他帮助来做出正确的选择。在这些情况下，您可以使用以下资源。这些资源包括：

- 您的经理或主管
- 您的人力资源代表
- [您的诚信与合规代表 \(I&C Reps\) 或道德大使](#)
- 法律部或全球安全部成员
- [诚信与合规部成员](#)
- [当地霍尼韦尔正式投诉和申诉流程](#)
- [ACCESS 诚信守法帮助热线](#)

如果您发现可能涉及违反本准则、公司政策或任何适用法律或法规的情况，您有责任进行举报。请注意，不遵守准则和公司政策可能会造成严重后果。这些后果包括纪律处分，

ACCESS 诚信守法帮助热线 24 小时为您服务。它由独立的第三方供应商负责接听，并且霍尼韦尔员工使用的语言均适用。您可以拨打以下号码使用帮助热线进行报告：

在美国境内请拨打 800-237-5982；如在美国境外，请通过 [Access 诚信守法帮助热线](#) 获取其他国家/地区的特定帮助热线号码列表

您也可通过邮寄信件或发送电子邮件举报问题：

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

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



情节严重者可被解雇，并可能受到民事或刑事处罚。

霍尼韦尔将依照法律和公司政策，并视公司开展彻底调查的需要，尽量对所有举报进行保密处理。可以实名或匿名方式报告可能违规的行为。在欧洲，已通过实施具体流程遵守限制匿名举报的法规。如果有任何疑问，可联系[诚信守法部](#)。

他们将按照适用法律并根据法律部的建议和许可对所有报告迅速地展开调查，并有可能报告至适当机构。员工有责任配合公司开展有关涉嫌违反准则或适用公司政策行为的调查。未能完

全配合公司调查及未能在调查中如实提供证据或证词，会受到纪律处分，情节严重者将解除劳动合同。需要强调的一点是，必要时，公司会对违反准则的行为采取适当的纠正措施或纪律处分。

## 霍尼韦尔不允许任何报复行为

您在提出问题和担忧时无需顾虑，这点很重要。霍尼韦尔不允许针对您诚信报告真实或潜在不当行为进行任何形式的报复。“善意”举报是指尽您所知，诚意提出如实完整的举报。

如果感觉遭到报复，您应该通过“寻求建议和提出疑虑”中列出的任一方式报告您的顾虑。



# 同一个霍尼韦尔 我们如何对待同事

在互相尊重以及承诺包容性和健康的基础上创造积极的工作环境，这对于保证最好的人才构成并为利益相关者提供发展机会十分重要。



霍尼韦尔致力于为所有员工营造一个包容、安全和尊重他人的工作环境。霍尼韦尔绝不容忍工作场所出现骚扰或非法歧视行为。此类行为严格禁止。该承诺适用于员工关系的所有阶段，包括招聘、晋升、降职、调任、纪律处分、裁员或解雇、补偿、使用设施及选择参加培训或相关项目。

## 互相尊重并创造积极的工作场所

在霍尼韦尔，我们致力于营造一个尊重彼此的工作场所。员工应能够在安全、积极向上且能够感受到被重视和接受的氛围中工作及学习。我们一起努力提供一个有包容力、尊重所有同事、客户和业务合作伙伴的工作环境，杜绝骚扰或对高效工作环境无益的个人行为。

霍尼韦尔不会容忍我们的工作场所存在任何恐吓、敌对、虐待或侵犯行为。如果知道或怀疑遭到非法或不当骚扰，您应该立即通过“寻求建议和提出疑虑”中介绍的任一报告途径报告相关情况。



有关更多信息，请参阅[工作场所骚扰政策](#)。

## 倡导多样化和包容性的工作场所

我们致力于营造一个倡导包容性和多样化的工作场所。霍尼韦尔尊重和重视多元化，从我们的员工具有不同的背景、经验和理念便可看出这一点。我们的员工是我们的根本竞争优势，拥有不同背景、观点、经验及文化的员

工能带来多元化理念，并推动打造表现出色的良好工作环境。

我们的工作场所体现了我们运营所在社区的多样性。我们致力于为所有员工维护包容、安全和尊重他人的工作环境，而不论员工的性别、种族、肤色、民族背景、年龄、宗教信仰、国籍、情感或性倾向、性别认同、残疾、婚姻状况、退伍军人身份、公民身份或即将获得

的公民身份或受法律保护的其他任何特征。霍尼韦尔绝不容忍基于上述受保护类别孤立某个员工或员工群体的非法歧视或行为。

有关更多信息，请参阅我们的[平等雇用机会](#)以及[残疾员工和应聘者](#)政策。

## 保护个人数据

霍尼韦尔致力于以培养信心和信任的方式打造工作环境及运营业务。为实现该目标，我们必须适当管理由我们的同事、客户、供应商和其他人士向我们提供的个人数据。“个人数据”是指任何与识别或可识别的自然人直接或间接相关的信息。个人数据示例包括：姓名、家庭地址、个人电邮地址和电话号码、业务联系信息、人力资源记录、员工身份证号码、地理位置数据、登录凭证和网络标识符（如IP地址）。

我们仅应为实现适当业务目的而收集、访问、使用或披露个人数据。

此外，我们应使用完成任务所需的最少量的个人数据，如果无需处理个人数据就能实现处理目标，则应避免处理个人数据。绝不与任何无需知晓的人（不管公司内外）共享个人数据。此外，当不再需要个人数据时，我们必须根据[记录管理政策](#)将其删除，且我们必须采取措施，始终适当保护个人数据。

公司政策、实践和培训计划旨在确保只有获授权人员才可访问个人数据。如果您认为存在非法披露、

使用、访问、破坏或获取个人数据的行为，您须立即联系法务部[数据隐私职能部门](#)。否则，公司可能会被罚款并/或受到法律处罚。

在处理个人数据时，霍尼韦尔将遵守适用法律及公司政策。若要了解更多信息，请参阅我们的[数据隐私政策](#)、[记录管理政策](#)、[可接受的信息使用政策](#)以及[信息分类及处理政策](#)。



问： Tom 是一名工程师。他要求获取一份载明他所在部门所有同事生日日期和住址的报告，以便向他们发出生日问候。那么，应该向Tom提供此类信息吗？

答： 否。仅可为实现适当的业务目的而共享和使用个人数据。收集其同事的出生日期并向在家中的同事发送私人信函不被视为适当的**业务目的**。

问： Mary 是一名工资经理，她正在制作一份包含霍尼韦尔员工社保号码的电子数据表。由于她的办公电脑正在进行维修，她想要在家完成工作。那么，Mary 可以将这个电子数据表发送到其个人电子邮件帐户并通过其个人电脑访问该文件吗？

答： 否。社保号及其他国家/地区标识符构成称为“敏感识别数据”的霍尼韦尔特殊类别个人数据，此类数据高度机密，必须始终加密且只能在绝对必需时使用（如，用于税收目的）。Mary不能将包含敏感身份数据或任何其它个人数据的文件发送到私人电子邮件帐户。Mary在家应使用授权网络和计算机设备工作。

问： Mary 是一名 HR 专员，她具有 Peoplesoft 的访问权限。她收到了一个请求：出于提供保险福利的目的，将包含员工个人数据的文件提供给外部供应商。Mary应该发送此类文件吗？

答： Mary 应验证供应商是否有权出于合法的业务目的接收此数据，以及是否与霍尼韦尔签订了适当的数据隐私协议。此外，Mary 不应亲自发送文件，而应将请求传达给人力资源帮助台，因为只有人力资源帮助台有权对外共享员工个人数据。

## 药物滥用

药物滥用将会制约我们安全工作的能力，从而将我们置于危险之中。因此，我们绝不能在酒精、非法药物、滥用处方药或非处方药的影响下代表霍尼韦尔工作。这在您为霍尼韦尔或代表其履行服务时适用，甚至是在下班后或在公司场所外使用的情况下同样适用。此外，我们不能在工作时间或身处公司物业时使用、持有、转移或出售非法药物或酒类或滥用处方药或非处方药。公司针对该规则规定了以下例外情况，即酒精在密封容器内作为授权礼品转让或在授权的公司活动中适度使用。

有关详细信息，请参阅我们的[工作场所酒精和毒品政策](#)。

## 无暴力的工作场所

作为我们健康和承诺的一部分，我们努力避免工作场所中的任何暴力行为或威胁。参与暴力行为或威胁的员工可能会受到纪律处分，情节严重者将被解雇，并且可能会受到刑事诉讼。您应立即向您的

主管、本地人力资源代表或[霍尼韦尔全球安全部](#)举报所有暴力威胁及行为。如果您感觉某人即将处于危险之中，您也可以联系当地机构。

有关详细信息，请参阅我们的[数据隐私政策](#)。



## 提供健康安全的工作场所

通过在业务各个方面综合考虑健康、安全和环境因素，我们得以保护我们的员工和环境，获得可持续性的发展，提高工作效率，推动遵守各项适用规定，以及开发出能够扩大世界可持续发展空间的技术。我们的健康、安全和环境(HSE)管理体系体现了我们的价值观，有助于我们实现业务目标。遵循我们的HSE管理系统有助于确保我们的员工、社区和环境保持安全。故意不遵守HSE要求，包括要求报告HSE事件相关信息，即违反了我们的准则。如果我们认为所处状况不安全，必须立即停止工作。有关详细信息，请参阅“保护环境”部分。

我们必须确保设施时刻处于安全状态。这意味着我们仅允许授权的个人进入工作场所。如果您认为有人正试图不当使用霍尼韦尔设施，请联系[霍尼韦尔全球安全部](#)。

问： Rosalie 是一名现场技术人员，在客户工厂提供设备维护服务。在服务访问期间，Rosalie 被要求尽快跳过完成工作危险分析的常规步骤。Rosalie 知道，跳过该评估不符合霍尼韦尔旨在确定危险的要求，但客户催促她尽快完成这项工作，以便他们可以毫不拖延地让设备重新上线。由于她之前在这方面工作过很多次，没有出现任何意外的危险，她是否应该跳过危险评估，更快地完成工作以取悦客户呢？

答： 否，但她应该采取适当行动。我们的HSEPS管理系统可确定要求并制定计划（例如执行工作危险评估）以确定和管理潜在风险。与霍尼韦尔的所有要求一样，无论我们在哪里工作，都必须遵循HSE要求。Rosalie 应与客户讨论霍尼韦尔的要求，然后在完成工作或停止工作之前完成工作危害评估，并上报给她的主管，以与客户一起寻求解决方案。

**问：** Qiang 负责收集用于处理危险化学品的手套并将其弃置于制造车间另一侧法律规定的废物容器内。当工厂需要快速履行大合同时，车间经理要求所有员工安全但快速工作，以赶上进度。普通垃圾桶直接位于 Qiang 的工作站旁边。为帮助他的同事执行合同订单，Qiang 能否将用于处理危险化学品的手套弃置于普通垃圾桶？

**答：** 否，但他应该采取适当行动。作为评估设施的潜在风险和要  
求的一部分，霍尼韦尔的 HSE 管理系统着眼于适用于工厂运营的法律要求，并建立计划以确保符合这些法律要求。霍尼韦尔遵守其运营所在地区的

所有法律，包括 HSE 法律，因此，Qiang 必须继续遵循规定的废物处置惯例。但是，他应通过设施的持续改进流程提出使用精益原则的建议，将允许的废物处置容器放在距离他的工作站更近的地方，以减少污染手套的运送时间。

**问：** Henry 是负责新产品投产工作的项目经理。该项目落后于计划，团队迫切希望能加快进度，回到正轨。在每周的项目会议上，供应商合作伙伴提到项目所需的一些新机器的采购和安装进程可以加快，因为设备符合法律要求，不需要进行额外的安全审查。为了把时间追回来并让项目按期

**进行，Henry 是否应该在未经必要的 HSE 审查的情况下授权购买新设备？**

**答：** 否，但他应该采取适当行动。Henry 应聘请 HSE 代表对提议的设备进行审查，以确保其符合所有适用的合规性要求以及霍尼韦尔的相关要求。尽管供应商声明设备符合法律要求，但应由 Henry 聘请 HSE 以确保进行审查，以验证设备是否符合霍尼韦尔的要求。绕过审查可能会导致违反安全法规并对 Henry 的同事造成潜在的安全风险。

# 同一个霍尼韦尔 我们如何从公司的最佳 利益出发行事

我们开展霍尼韦尔业务时应该排除外界干扰或个人偏见，并基于霍尼韦尔最佳利益做出业务决策。



## 避免利益冲突

作为我们维护公司声誉的义务的一部分，我们必须避免不当的利益冲突。当我们的个人利益影响到或似乎影响到我们排除偏见进行工作的能力时，即发生了“利益冲突”。不得涉足任何可能会引发利益冲突的利益、投资或联合。如果在您身上发生潜在或实际的利益冲突，您必须与主管沟通或通过[利益冲突提交门户](#)进行披露。如果提前披露，利益冲突通常很容易避免。

以下部分介绍了可能会产生利益冲突的情形。请务必记住，当涉及您的家庭成员或直系亲属时，也可能产生利益冲突。

## 礼品和业务招待

与我们的客户、供应商和其他业务合作伙伴建立牢固的工作关系对我们的发展至关重要。有时会使用业务礼品和娱乐招待加强这些关系。但是，我们在提供或接受商务礼仪时必须特别注意。互赠礼品或提供娱乐招待可能会导致利益冲突。如果处理不当，它们还可能会导致不当付款、回扣或腐败表象。如果出于不当目的，或若您知道会违反我们的政策、法律或接受者公司的礼品政策，您不得接受或提供任何礼品、恩惠或招待。

只要符合以下条件，我们一般能够提供或接受礼品、恩惠或招待：

- 不会使收受者感觉有责任或者被视为是一种责任
- 不超过公认的当地商业实践

- 只有象征性价值
- 不能被视为贿赂或回报
- 不违反适用法律、公司政策或接收者公司的政策
- 主动提供

这些规则不适用于主动提供的普通广告性质的宣传材料，如刻有印章的铅笔、记事本和日历，但前提是赠予的物品不会让接收者有责任感，或留下这样的印象。此外，根据国家/地区习俗，允许进行仪式性礼品递交，但前提是接受的物品不违反任何法律，不会被视作贿赂，并且当披露后不会将您或霍尼韦尔置于尴尬境地。

在与供货商进行合同谈判期间或相关时间段，不应该接受供货商或潜在供货商（或其他商业合作伙伴或潜在商业合作伙伴）提供的礼品。此外，应该避免就霍尼韦尔职能或员工奖励向供货商或其他业务合作伙伴索要礼品。

如果不确定是否应该提供或接受业务礼品或娱乐招待，您应该寻找指导。有关客户款待和礼品的事宜，必须提前与您的主管讨论。

更严格的法律对于为政府官员提供或制作的礼品进行了规定。这些法律不仅适用于政府官员，还适用于国有公司或国有控股公司的员工。您必须严格遵守这些法律法规。若提供或接收商务礼仪违反法律或法规、会为霍尼韦尔造成困境或对公司的声誉造成负面影响，则切勿作出此类行为。若要了解更多信息，请参阅我们的准则中的“不得作出商业贿赂、不得向政府官员作出不当付款”一节，以及我们有关[美国政府官员的商务礼仪、政府关系和反腐败](#)的政策。如果您有任何问题或疑虑，请咨询法务部。

问：在一次公司外的会议上，已连续数月为霍尼韦尔提供服务的供应商请 Denisha 用餐。她接受了这一邀请，由供应商支付费用。她的行为是否能够被接受？

答：偶尔的膳食或具有象征性价值的礼品通常可以接受，只要不影响 Denisha 的客观性。有关客户款待和礼品的事宜，应该提前与您的主管讨论。主管应评估餐饮的商业目的、餐饮的场合及费用，以及供应商邀请的频率。

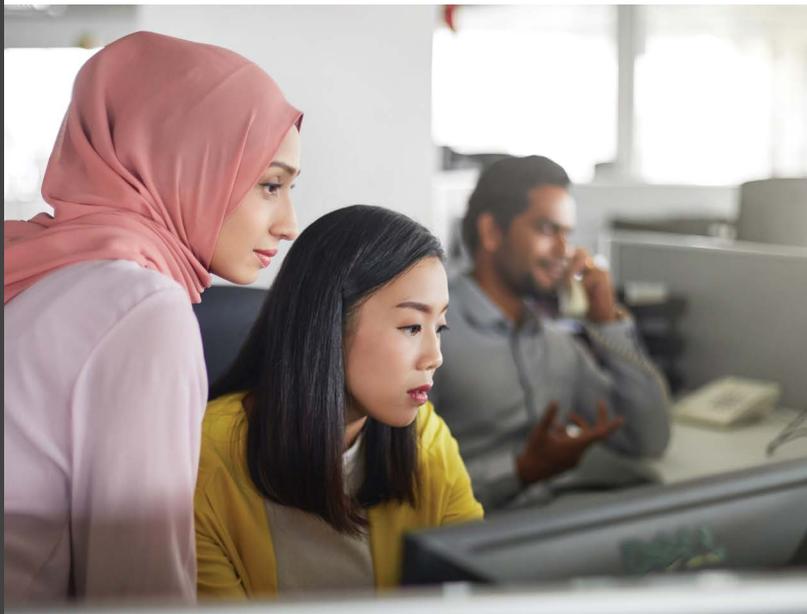
问：Anna 计划为客户（包括私人客户及政府客户）举办 VIP 活动，并为参与者提供餐饮和礼品。本地法律限制向某些政府官员提供的礼品和招待的价值，这意味着部分参与者无法获得餐饮和/或礼品。Anna 认为如果部分客人无法获得礼品，这对客人不尊重，因此，她想向所有参与者提供相同的礼品。Anna 应该怎么做？

答：一般而言，霍尼韦尔员工可根据霍尼韦尔的政策及适用法律提供赠礼和款待。在此类情况下，在向特定政府官员提供的赠礼和款待的价值上，霍尼韦尔必须遵守法律限制。在活动进行之前，Anna 应联系诚信与合规部门获取指导和批准，并且不应枉顾当地的法律限制。

## I 财务利益

作为霍尼韦尔员工，通常应避免与任何涉及个人经济利益的公司合作。在某些情况下，允许我们的个人经济利益涉及霍尼韦尔与之开展业务合作的公司。但是，这些情况应该经过法务部或[诚信合规部](#)审查，以确定采取什么措施最为合适。

此外，您不得购买或持有与霍尼韦尔存在或可能存在业务往来的客户、竞争对手或商业合作伙伴的重大财务利益，但您取得法务部获得批准则除外。在作出商业决定时，请务必牢记霍尼韦尔的最佳利益。



**问：** Artie 被邀请加入一家当地的非营利组织的董事会。该非营利组织帮助回收和翻新二手电脑和电子产品，供贫困年轻人使用。该组织的业务与霍尼韦尔的業務并无重叠，并且 Artie 作为董事会成员的义务是出席会议（霍尼韦尔的办公时间以外）、审核商业计划和讨论策略。Artie 能否成为董事会成员？

**答：** 是。虽然成为董事会成员看似并不影响 Artie 履行对霍尼韦尔的职责，但是 Artie 在接受该邀请前，应首先向其经理、HR 或利益冲突提交门户披露此事并事先获得他们的批准。另外，Artie 应保证这些活动是在霍尼韦尔工作时间以外的时间进行，并且不会影响他在霍尼韦尔的工作。请参阅[第二职业和外部组织服务政策](#)。

## | 第二职业

有时您可能希望外派工作。在这种情况下，您必须确保任何外部雇佣均不会产生利益冲突。尽管如此，员工仍应将霍尼韦尔的工作视为其主要工作。不得使用霍尼韦尔有形和无形财产（包括文档、信息技术资产、设施和知识产权）开展非霍尼韦尔业务。所有第二职业均应通过与您的主管沟通或通过[利益冲突提交门户](#)提交来进行披露。

有关更多信息，请参阅[第二职业和外部组织服务政策](#)。

## | 与朋友和家属的业务

与朋友和家庭成员之间的业务关系可能会导致利益冲突或被视为利益冲突。为此，您不得参与或尝试影响您本人、亲属或好友与霍尼韦尔之间的竞标、谈判或订约过程。该规则甚至适用于间接情形，例如您的家庭成员或好友拥有另一家公司或代表其工作，而霍尼韦尔正与这家公司合作或考虑与其合作。

**问：** John 是一名公关经理，晚上和周末在一所社区学院担任足球教练。足球赛季即将迎来尾声，John 热切的期望着带领他的团队杀入决赛。他的工作繁忙，所以他想知道他能否要求他的下属帮助他规划下一场比赛的后勤工作。John 可以向其直属上级寻求与其兼职足球工作相关的帮助吗？

**答：** 否。要求其上级协助他的兼职足球工作，这是对霍尼韦尔人力资源的不当使用，并且会带来利益上的冲突。请注意，在这种情况下，John 应告知其主管他在霍尼韦尔办公时间之外兼职了一份教练工作，并且不得使用霍尼韦尔的資源来支持这份兼职工作。

**问：** Sam 在采购部工作，想要为霍尼韦尔向他堂兄的分销公司订购部件。Sam 能否为霍尼韦尔向他堂兄的公司购买部件？

**答：** Sam 应告知其上级他与其堂兄公司的关系，并避免购买过程中涉及任何亲朋好友。如果他堂兄的公司根据霍尼韦尔的标准采购惯例符合资格，则有资格争取霍尼韦尔的业务。Sam 应避免参与采购决策，采购应公平交易及遵循适用于所有供应商的正常、标准采购规则。

## I 不当的报告关系

我们需要避免不正当的上下级关系。不正当的上下级关系可能使公司面临潜在的法律风险，并在当事人的同事看来，这是一种偏袒和优待的不良习气，从而势必会营造一种不健康的工作环境。因此，我们在工作中不得与存在亲密关系的亲朋好友有直接或间接的上下级关系，亦不可直接或间接影响其薪酬或职业发展，无论这种亲密关系是与性相关或出于其它目的。

## I 不当个人利益

当董事、高级管理人员或员工，或其直系亲属的成员因其在霍尼韦尔的职务而收受不当个人利益，则也可能产生利益冲突。此类利益包括来自与我们公司合作的实体或个人的礼品或贷款。必须避免接受此类不正当利益。

另外，如果霍尼韦尔的员工以牺牲霍尼韦尔的利益而协助竞争对手，则会产生利益冲突。例如，向为竞争对手工作的配偶或伙伴提供机密信息将会造成利益冲突，同时也违反我们的准则。

---

问： Salma 目前人手短缺，并且需要尽快招募人手。在一次家庭聚餐时，Salma 的表亲提到她正在找工作。Salma 邀请她的表亲尽快申请该职位。

答： 如果 Salma 的表亲成为她的下属，则可能会造成利益冲突，或令人形成利益冲突的印象。尽管霍尼韦尔没有禁止家属在公司工作，但 Salma 在招募和招聘期间应当披露其家属关系，她应避免参与招聘决定，以及遵循一般的员工安排、管理流程和控制程序。

---

问： Jane 在霍尼韦尔的采购部工作。她和她的一些朋友正在谋划在 3D 打印领域开创自己的业务。Jane 在下班后和周末一直忙于商业计划。此外，她负责获取潜在供应商的一些定价资讯。Jane 进入了霍尼韦尔的系統，并收集了部分有关供应商的定价数据。Jane 的行为是否有错？

答： 是。此活动构成了利益冲突。Jane 不得出于其个人利益而使用霍尼韦尔的信息，或在霍尼韦尔的工作场所或在霍尼韦尔的工作时间内进行个人工作。

## 企业机会

为代表霍尼韦尔做出客观的业务决策，我们不得与自己的公司竞争。这意味着我们不可将在霍尼韦尔工作时或通过公司财产或信息发现的任何业务或投资机会据为己有。此外，不得帮助他人利用此类业务或投资机会获取个人利益。包括家庭成员和朋友。

## 保护公司财产和信息

### 霍尼韦尔的实物财产

盗窃、损害、疏忽和浪费会对本公司的成功产生直接的影响。因此，我们必须保护本公司的实物资产，避免遭到盗窃、损坏、损失或滥用。这包括我们的设施、交通工具、商业设备、货物和供应物资。如果怀疑发生任何形式的诈骗或盗窃，您应该立即向经理或主管报告。

个人经授权偶尔使用公司设备（例如电话或互联网）是合适的。但是，必须确保个人使用是受限的，不影响我们在霍尼韦尔的工作能力并且不违反公司政策或法律。不得使用霍尼韦尔财产为个人或者他人或组织谋取利益。雇佣关系终止时，必须归还您持有的所有公司财产。

### 霍尼韦尔的保密信息

我们每个人都被委托处理公司的机密信息。我们必须时刻保护这些敏感信息。这些信息通常包括任何可能为竞争对手或他人所用的非公开信息，或者如果泄露可能会对公司造成损害的信息。这些信息的示例包括商业或营销计划、供应商信息、产品设计、生产工艺、现有和未来的商品信息和员工信息。



我们绝不允许未经授权的人士使用霍尼韦尔的机密信息。我们必须谨慎避免丢失、错放或无人值守机密信息（或载有此类信息的技术载体，包括电脑、笔记本、手机、移动设备和软件）。另外，如果我们丢失本公司的设备或载有霍尼韦尔机密信息的物品（如霍尼韦尔的笔记本、电话或其他类似物品），我们应当及时向[霍尼韦尔全球安全部](#)进行汇报。

除此之外，在可能会被无需知悉机密信息的人士可能偷听的场合中，我们不得讨论霍尼韦尔的机密信息。这些地点包括机场航站楼、火车和餐馆等公共地方。还包括霍尼韦尔的开放区域，如公司的洗手

间和休息室。机密信息应该仅对有正当业务了解需求的同事开放访问。不得将与公司有关的机密信息用于个人利益或向他人公布使其谋取利益。我们绝不能通过电子邮件将霍尼韦尔的机密信息发送到个人电子邮件帐户，并且我们必须在

雇佣的最后一天之前归还我们所拥有的任何霍尼韦尔的机密信息。

若要了解更多信息，请参阅我们的[数据隐私政策](#)和[信息分类与处理政策](#)。

**问：Sam 的汽车被闯入，并且他的笔记本被盗。Sam 应该怎么做？**

答：Sam 应向警方报案，并将这件事告知其经理并提交一份笔记本电脑遗失/失窃表。如果 Sam 没有电脑，则他应联系 IT 服务台，以获得填报该表的帮助。员工下车时不得将设备遗留在无人看管的车内，即使车辆已锁止。

**问：Tina 在点击一份看似合法的邮件后怀疑她的系统被入侵。Tina 应该怎么做？**

答：Tina 应该使用 Outlook 工具栏上的“报告邮件”按钮来报告该电子邮件，或者如果无法使用该功能，请将有问题的电子邮件作为附件发送到 CIRT（网络事件响应小组）。由于 Tina 认为其系统遭到入侵，她应通过回复 CIRT 发送的含有识别号的自动发送电子邮件来上报该事件。

**问：Wil 怀疑他的收件箱中有一封钓鱼邮件。他不确定该怎么做，所以他询问他的同事该邮件是否为钓鱼邮件。他还应该做些什么？**

答：是的！Wil 应当通过点击其 Outlook 工具栏上的“报告邮件”按钮来及时向 CIRT 汇报疑似邮件，或者，如果无法使用该功能，请将有问题的电子邮件作为附件发送到 CIRT。没必要就此事询问同事或主管，因为这样做可能存在无意中传播该电子邮件或点击恶意链接或附件的风险。

## 霍尼韦尔的知识产权

我们致力于保护本公司的知识产权。“知识产权”包括本公司的任何专利、商标、版权或其他无形资产，例如在本公司工作期间使用本公司的费用、资源或我们工作职责范围内产生的创意、发明、工艺或设计。我们将确定任何由我们创造的发明，并将这些发明发送给法务部，以进行专利、版权或商业机密的保护。您应当向法务部报告本公司的知识产权受到滥用的任何疑似情况。

## 尊重他人的知识产权

我们尊重他人的知识产权。这意味着我们不得在知情的情况下侵犯他人的版权、商标或专利。我们不得在本公司的电脑上下载未经许可的软件，或复制、发布或

分发有版权的材料。未经合法所有人的同意，我们不得下载歌曲、图片和视频。此外，不得透露或使用前雇主的机密信息。

请参阅我们的[霍尼韦尔知识产权许可政策](#)，了解详细信息。



**问：** Emilie 经常在午餐时间工作，在餐厅和建筑的公共区域拨打与业务有关的电话。身边的人似乎都忙于自己的对话，所以她认为他们没有真正地关注她。她是否能够以这种方式讨论霍尼韦尔业务？

**答：** 这取决于实际情况。Emilie 可以在公共场所打电话，但在讨论霍尼韦尔业务时必须相当谨慎。即使她觉得没有人在听她说话，也不得在公共场所讨论任何机密信息。

**问：** Troy 在公司旅行中带了自己的霍尼韦尔笔记本电脑，以便在飞机、火车、等候区和其他公共场所利用空闲时间处理与业务相关的文档。这样做是否有问题？

**答：** 可能。在公共场所不可能知道谁坐在附近或从旁边经过。在公共场所使用笔记本电脑或类似设备处理公司业务时，您必须随时确保屏幕内容不被旁观者看到。此外，您必须在不使用时锁定和保护您的工作站。

## 使用信息技术资源

霍尼韦尔为大多数员工提供各种电子通讯系统供日常工作使用。这包括了电脑和电话系统、笔记本电脑、手机、移动设备和软件。我们有责任随时保护公司提供的这些系统和技术。这意味着我们每个人必须防止他人破坏、损害、丢失和未经授权地使用这些资源。确保遵守所有安全措施以及针对您所使用的资源进行的内部控制。如果在公众场合因离开而无人值守时，或在霍尼韦尔的运营地点（即使是很短的时间），均必须锁定和保护您的工作站、笔记本电脑或移动设备。保护所有霍尼韦尔设备和帐户的登录信息。不得与任何非授权代理商共享您的认证信息。如果出于技术支持目的需要将您的密码分享给授权代理，请在您的技术问题得到解决后立即更改您的密码。

请记住，电子消息（例如电子邮件、即时消息和短信）是您通信的永久记录。这些通信内容可能会在未经您许可的情况下被修改和转发。为此，在以本公司的信头或使用霍尼韦尔的资源拟定任何电子信息或信函前，请尤其慎重。

使用这些系统和技术时应做出正确判断并保持诚信。仅使用经过批准的系统、设备、存储介质和/或服务来处理、存储、传输霍尼韦尔信息。事先未获得霍尼韦尔IT部的授权，不得在霍尼韦尔计算机、网络服务器或其他霍尼韦尔信息资源上安装未经过批准的软件。不得代表霍尼韦尔同意任何第三方协议，例如云或点击链接服务协议。请勿通过这些资源下载或发送不恰当、

性暗示、非法或攻击性材料。此外，您不得使用这些资源从事公司外的的工作。在当地法律容许的范围内，您在使用本公司的资源时不应预计获得隐私保护，因为霍尼韦尔可能会监控您使用这些公司资源的情况。但是，需要注意的是，除非法律禁止您的行为，损害我们的工作表现，对我们的工作环境或霍尼韦尔的声誉造成不利影响，否则本公司不会干预您的个人生活。

若要了解更多信息，请参阅我们的[可接受的信息使用政策](#)。



问: Tammy 正在更新她的笔记本电脑。霍尼韦尔解决方案中心技术人员要求她提供登录信息,以移动其文件并为她配置新的笔记本电脑。她可以提供此类信息吗?

问: 霍尼韦尔解决方案中心是经授权的技术部门。Tammy 可以向该技术人员提供登录信息,也可以在刷新过程中始终留在电脑旁边,每次需要登录时输入登录信息。在更新过程中,Tammy 应确保霍尼韦尔解决方案中心的技术人员不会未经授权地访问个人数据、导出受控数据或其他敏感信息。如果Tammy与授权技术人员共享其认证信息,则在刷新过程成功完成后,Tammy 应立即更改其密码。

问: Jon 正在附近的一家咖啡馆使用霍尼韦尔的设备工作。完成工作后,他退出了霍尼韦尔的网络,并连接了个人 Wi-Fi,在他的电脑上下载他最喜欢的电视节目。他这种行为正当吗?

答: 有限度的非业务性使用(前提是没有滥用公司的时间和/或资源,且没有违背霍尼韦尔政策的精神及内容)可以由霍尼韦尔的管理人员在自行判断后予以批准。出于非业务目的下载某个电视节目,也可能是过度使用,视具体情况而定。员工应始终依据道德和法律规范行事,并在征得主管许可后方可使用霍尼韦尔资产用于非业务目的。为了避免网络安全威胁,切记不要使用开放的公共 Wi-Fi 网络,因为此类网络没有受到保护。如果这种连接是唯一的选择,则必须使用 VPN。

问: Mary 正在与第三方供应商合作一个敏感项目,并且为了完成工作需要与供应商共享敏感信息。文件非常大,供应商建议 Maria 将文件上传到第三方的云系统中。Mary应该怎么做?

答: Mary 应首先使用霍尼韦尔信息技术部授权的转移方式。如果需要使用其它方式,请联系霍尼韦尔IT部门以获得使用第三方解决方案的许可。注意,不得将出口合规和受限制数据转移至任何云服务。如需任何帮助,请联系您的出口合规官。

## 社交媒体和网络网站

社交媒体已改变了我们许多人日常共享信息的方式。尽管社交媒体为通信和协作创造了新的机会，但也带来了我们必须知悉和遵循的额外责任。“社会媒体”网站包括大量的网站和在线资源。其中包括社交网络网站（比如

Facebook、Twitter、Instagram、Snapchat、YouTube 和 LinkedIn）、博客、图片和视频共享网站、论坛和聊天室等。如果您在霍尼韦尔的工作需要在此类网站公布信息，作为霍尼韦尔的代表，您只能公布出于授权的霍尼韦尔业务目的的信息以及遵守此准则和公司政策的信息。在您个人的“社会媒体”互动中，请始终以负责的

方式行事。您发布的内容可能会对霍尼韦尔的声誉产生不利影响。请注意在任何情况下保护我们的声誉。请勿在任何此类网站上发布关于霍尼韦尔或我们的同事、客户、供应商或商业合作伙伴的机密信息。

若要了解更多信息，请参阅我们的[社交媒体政策](#)。

**问：** Rita 对霍尼韦尔的某个潜在的新商业项目倍感兴奋，它可大大增加业务收入。Rita 急切地想在 Facebook 帐户上发布这一消息，与大家分享自己的愉悦心情。这样做是否有问题？

**答：** 虽然 Rita 有权在其社交媒体网络中分享自己的心情，但作为一名霍尼韦尔员工，Rita 不允许分享有关公司潜在投资机遇的机密或专有资料。

**问：** Carlos 在霍尼韦尔新闻中心看到了某篇商业交易报道感到十分激动。他急切地想在其 LinkedIn 和 Twitter 帐户上分享自己的兴奋之情。Carlos 在其社交媒体上分享这个消息的正确做法是什么？

**答：** 只要 Carlos 在其 Tweet 上将霍尼韦尔列为其当前的雇主并公开他与霍尼韦尔的关系，他就可以分享这篇新闻报道的链接。他还可以将霍尼韦尔外部官方渠道上的任何帖文进行转发或分享。

**问：** Ron 是一名市场营销专员，在网上看到一篇包含与霍尼韦尔产品相关信息的文章，他认为存在不实内容。Ron 立即在评论区中作出回应，更正此类错误说法。Ron 的做法是否合适？

**答：** 虽然 Ron 的意图是好的，但是他没有获得授权代表霍尼韦尔发言。而正确的做法是，Ron 应通知其经理和公关团队来作出回应。

## 避免内幕交易

为保护投资者，证券法规定利用有关公司的“重要内幕消息”交易证券为非法行为。“重要内幕消息”是指投资大众通常无法获取的信息，如果被披露，会被认为影响证券价格或者您购买、出售或持有证券的决策。重要内幕消息的示例包括：未公开的盈利；合并、收购和处置；重大诉讼的结果；控制权的变更；高级管理层的变动；或者重大网络安全事件。以上所列示例并不完整，重要内幕消息可能在此处未列出的其他事件中出现。您应该查阅[内幕交易政策](#)，以获取有关重要内幕消息的更详细讨论内容。

在为霍尼韦尔工作期间，您可能了解到有关霍尼韦尔或其他公司的未公开的重要内部信息。您可以通过您在霍尼韦尔的工作职责

或通过其他方式（例如参加正式或非正式会议、偷听谈话或查看复印机上的文件）获得这些重大内幕消息。使用该等消息或将其透露给他人以获取经济或其他个人利益是违反公司内幕交易政策的行为，并且可能违反证券法。

为防止违反内幕交易政策和证券法，请避免以下行为：

- 在掌握有关公司重要内幕消息的情况下，直接或通过家庭成员或者他人或实体购买或出售任何公司（包括霍尼韦尔）的股份；
- 在掌握有关公司重要内幕消息的情况下，推荐任何人购买或出售任何公司（包括霍尼韦尔）股份；或
- 除非公司业务活动需要，将重大内幕消息传达给公司以外的其他人，且此传达必须遵守机密信息保护规定。

某些个人因其在公司的职位（包括公司的董事、管理人员以及参与某些财务和其他预测活动的其他关键员工）被视为掌握重大内幕消息并被指定为“内幕人士”。这些个人受到[内幕交易政策](#)中更详细描述的限制（例如预先申报授权）。

如果您掌握有关公司（包括霍尼韦尔）的重大内幕消息，则只有在通过适当的媒体渠道向普通投资者公开该信息后，您才能交易该公司的证券。

违反证券法可能会对个人造成严重后果，包括民事和刑事起诉。如果您在这方面有问题或需要指导，请咨询法务部。

A photograph of two men in business attire shaking hands. The man on the right is smiling broadly, wearing a grey blazer over a blue checkered shirt. The man on the left is seen from the back, wearing a light blue shirt. The background is a blurred office environment.

# 同一个霍尼韦尔 我们如何对待 客户

与我们的客户建立互惠合作关系对公司的成功至关重要。为了维护这样的关系，我们需要提供安全、优质的产品，并在与商业和政府客户的所有合作中遵守法律。

## 提供优质的产品和服务

我们致力于提供符合或超出客户对质量、可靠性和价值预期的产品和服务。

我们应该遵守所有适用于工作职责的质量控制标准。包括适用法律和法规，以及旨在推动安全、优质产品生产的内部控制程序。我

们还应该遵守所有的合约规范，并始终尊重客户内部规范。

我们除了要求自己对产品和服务质量负责之外，还必须要求供货商和其他业务伙伴保证提供给我们的产品和服务的质量。

## 以公开、真诚的态度寻求业务

我们在市场中的表现定义了我们做为一个公司的身份。通过不断完善我们的商品和服务质量，我们维护了霍尼韦尔的美誉。我们绝不会以虚假或欺詐的方式限制对手的竞争机会。

此外，我们也绝不会通过不公平的交易手法欺骗任何人。这意味着我们会小心谨慎，不会对我们的产品或服务的质量、功能或可用性进行任何不实陈述。除此之外，我们不会诽谤关于我们竞争对手的产品或服务，或作出不真实的陈述。我们致力于通过高质量的产品和员工，而不是任何不正当的手段赢得业务。

**问：** Min 在常规的生产线测试过程中发现了一个潜在问题。当时，问题影响产品安全的范围尚不明确，而 Min 不知道该怎么办。Min 即便不了解所有详情仍需要上报该问题吗？

**答：** 是。生产和销售有潜在安全隐患的产品可能会对客户和员工造成伤害。Min 应当及时上报问题，即便她并不确定生产将如何受到影响也是如此。Min 应当让其上司、质量保障联系人或健康和安代表尽快知悉该问题。如果 Min 认为她的顾虑未被充分考虑，则应当考虑或通过“咨询和提出顾虑”所述的“Access 诚信守法帮助热线”或向法务部上报这些问题。

## 禁止商业贿赂和不当支付政府官员

我们不应索取、给予或接受商业贿赂或非法回扣。我们还应该小心避免（即使是表面上的）此类不正当行为。“商业贿赂”通常包括霍尼韦尔员工或代表霍尼韦尔行事的人提供或给予有价之物，意图不当影响业务行为或决策的任何情况。非法“回扣”通常包括员工通过代表霍尼韦尔采取某种措施或不采取某种措施换取不正当个人好处的任何情形。霍尼韦尔绝不容忍无论是直接还是通过第三方进行的商业贿赂或非法回扣。

除了避免商业贿赂和非法回扣之外，我们还遵守针对向政府官员不当付款的适用反腐败法。“不当付款”包括向政府官员直接和间接付款，提供疏通费，或向政

府官员提供、承诺或授权付款或任何有价物品，以不正当地影响政府行为或决定，从而获得或保留业务或以其他方式获得业务优势。注意，不当付款可能采用现金、赠礼或铺张招待的形式。

“政府官员”包括政府实体、国际组织和政党的官员，国有企业的员工和甚至是政府所有或控制企业和联营合伙的员工。

霍尼韦尔禁止针对政府官员的不当付款行为。务必牢记，参与贿赂或即使可能参与了此类活动，都可能导致您和我司承担刑事责任。

绝不可以雇用第三方向政府官员进行不当付款或涉足怀疑有第三方进行此类付款的交易。这样

做将违反我们的准则和反腐败法。在雇用第三方前，必须仔细对所有第三方进行尽职审查。

如需详细信息，请参阅我们的[反腐败政策](#)。

如需更多信息，请参阅准则的“礼品和业务娱乐招待”部分。



**问:** Thomas 与销售霍尼韦尔产品的第三方经销商密切合作。一家有意销售霍尼韦尔产品的公司联系 Thomas, 并主动承担她女儿的私立学校学费, 但前提是该公司获得在特定销售区域经销霍尼韦尔产品的独家权。Thomas 应该怎么做?

**答:** Thomas 应该立即结束讨论并将此事报告给法务部。霍尼韦尔绝不容忍要求或接受不正当回扣交换合同。

**问:** Charlene 担心如果不贿赂一个当地官员, 霍尼韦尔很可能会丢掉一个大合同。Charlene 应该怎么做?

**答:** Charlene 不应该贿赂或作出任何有可能表示霍尼韦尔将纵容支付贿赂以赢取合同的行为。没有合同值得违反法律或我们的商业诚信标准。对霍尼韦尔声誉和信

誉的潜在长期损害远远超过了赢得合同的短期利益。

**问:** Geri 和 Carol 是霍尼韦尔采购组的同事。Carol 无意中听到 Geri 和霍尼韦尔潜在供货商的电话内容。在电话沟通过程中, Geri 显然会给该供应商授予一份大合同, 即便是该供应商的方案没有给霍尼韦尔提供最大的整体价值。此外很显然, 她将会获得巨额回报。Carol 应该怎么做?

**答:** Carol 应当及时向法务部汇报她听到的内容。Geri 似乎是在从供货商处接受回扣, 这是违法行为, 可能对涉及的个人、供货商和霍尼韦尔造成严重的后果。

**问:** Jerome 想要委任销售代表公司作为销售代表, 协助霍尼韦尔赢得某个新区域的油气产业项目。在与销售代表公司老板开会时, Jerome 发现该老板同时还是一家国有油气公司的董事会成员, 而这家公司是 Jerome 的潜在大客户。Jerome 认为这对霍尼韦尔来说是绝好的消息, 因为他们将可以畅通无阻的与客户的各个层级打交道。此时, Jerome 还应注意哪些方面?

**答:** Jerome 应关注销售代表履行的公职与对霍尼韦尔的销售代表职责是否有交集, 是否会产生利益冲突。在采取任何行动前, Jerome 应尽快将这个问题向诚信与合规部汇报。

**问：** David 赢得了一个政府客户的项目。该政府客户代表要求 David 使用某个指定分包商并提供了合同资料。David 会见了该分包商，但发现其公司不具备执行服务所需的适当技能或人力。他还发现该分包商负责人是这位政府客户的堂兄。David 应该怎么做？

**答：** David 应向诚信与合规部提出这些问题。有多个有关分包商缺乏相关技能及人力的警示标志，潜在的政府参与也可能表明分包商及政府客户代表作出不道德及非法的行为。因为霍尼韦尔需对代表它的第三方的行为负责，霍尼韦尔在聘请该分包商之前，需调查是否存在任何利益上的冲突或腐败风险。

**问：** Daniel 在入境服务台等待入境，移民官要求其“捐款”方可为其办理签证事宜。Daniel 想起曾听朋友说过这是该国的惯例，游客需提供小额付款以加快签证流程。Daniel 向该官员支付 5 美元。该官员接受支付并给他的护照盖章。Daniel 想要霍尼韦尔报销这笔费用。

**答：** 为加快日常政府审批（如签证审批）流程而提供疏通费或向官员给钱的行为是霍尼韦尔所禁止的，除非雇员有生命危险。况且，在大多数国家，这种费用是非法的，违反了反腐败法律。在这种情况下，并无迹象显示 Daniel 的生命安全受到威胁，因此，他本不应支付该费用，且无法向霍尼韦尔报销。遇到此类情况时，霍尼韦尔员工应联系全球安全部或法务部。



## 遵守国际竞争法

公平的竞争造就健康的市场。它可以保证客户以最低的价格获得最好和最具创新力的产品和服务。霍尼韦尔要守法、诚信地竞争，必须遵守开展业务所在国家/地区已有的竞争法。如果竞争法适用于您的工作职能，请务必随时了解并始终遵守。

竞争法通常很复杂，总体来说禁止与竞争对手讨论任何可能限制贸易的主题。此类主题包括（但不限于）价格垄断、围标或划分或分配市场、区域或客户。

您不应该与竞争对手讨论任何此类主题，如果竞争对手试图与您讨论，您应该立即打断。之后，您应该将此事汇报给当地主管，主管将与您一起咨询我们的法务部。如果您参加行业协会会议（或社交活动），与竞争对手讨论时要特别注意。

此外，竞争法律禁止与供应商、分销商或客户达成正式或非正式的可能限制竞争的协议，包括捆绑销售、设定转售价格或拒绝售予特定客户或从特定供应商购买。

最后，竞争法禁止在两家或多家公司之间直接或间接达成限制员工工资或福利的正式或非正式协议。因此，我们必须小心谨慎，不得与同我们争夺人才的其他公司分享薪酬

信息。同样，我们一般不会与其他公司达成关于不招聘或雇佣彼此的员工的协议。如果你不确定任何该等信息共享或“不挖角”协议是否属于非法，请咨询法务部。

我们在工作中可能会从客户或其他公共信息资源处得到竞争对手的信息。处理这些信息时一定要小心并遵循公司政策。

请注意，违反这些法律可能对涉及的个人和公司造成严重后果。

如需详细信息，请参阅我们的[反垄断合规政策](#)。如果有任何其他问题，请在行动之前咨询法务部的指导意见。

---

**问：** Alejandro 有一个好朋友为霍尼韦尔的竞争对手工作。在一天午餐期间，他的朋友向他透露，她的公司想要提高与他的公司直接竞争的产品价格。Alejandro 没有做任何回应，但是觉得此信息可能成为霍尼韦尔未来做出业务决策时的重要参考。他应该怎么做？

**答：** Alejandro 应立即结束对话并向法务部提供有关该事件的书面简要报告。参与讨论和对非公开的信息（例如定价）采取行动可能造成霍尼韦尔和竞争对手间存在非法合作的表象，这可能会对公司和涉及的个人造成严重后果。

## 遵循正确的开票程序

我们在市场上的信誉是非常重要的公司资产。为此，我们在所有发票上向客户精确反映了产品销售价、货物成本或销售服务和其他销售条款。我们每个人都应该负责保留准确而完整的记录以便霍尼韦尔可以保持此项承诺。切勿伪造任何记录 – 工时卡、费用报告、销售数据、测试或质量记录或在您为公司工作过程中创建的任何其他类型的记录 – 或在霍尼韦尔的账册和记录中录入任何误导性或虚假的信息。

## 尊重客户的机密信息

有时，客户可能会与我们分享机密信息以让我们提供产品和服务。我们有责任以遵守所有适用法律的方式使用、存储及小心地保护这些信息。我们必须采取必要措施保证信息的安全并确保信息仅用于批准的商业目的。

## 与政府客户合作

我们有些人的工作涉及与政府实体（包括政府拥有或控制的公司）签约。在这些情况下，我们有责任了解及遵循管辖与政府客户打交道的适用公司政策及现有的法律、规则及法规。需注意的是，这些法规可能会比约束与商业客户交易的法规要严格和复杂得多。

尝试赢得政府业务时，我们必须时刻保持诚实和诚信的举止行为。在某种程度上-也就是说：

- 我们不能采取任何措施为霍尼韦尔获取不公平的竞争优势，如获取或使用敏感采购信息。
- 我们所做的所有表述，包括定价和投标在内，都必须准确而完整。

- 我们不得向实际或潜在的政府客户提供、索取、承诺、给予或收受任何形式的贿赂或回扣。
- 我们绝不能要求或接受供应商任何形式的贿赂或礼品以换取授予或履行政府合同过程中的优惠待遇。
- 我们必须确保仅使用声誉良好的顾问、销售代理或其他专业服务独立承包商，且仅用于合法目的。

如需更多信息，请参阅准则的“禁止进行商业贿赂以及针对政府官员不当付款”部分，以及[美国政府官员商务礼仪](#)、[政府关系](#)和[反腐败政策](#)。

我们提供给政府客户的所有报表和记录（包括设施和质量报告以及成本和定价数据）必须准确。我们必须准确地记录时间，确认并仅将时间分配到工作的项目。此外，我们必须谨慎避免任何收费错误。

我们必须遵守所有合同条款，不得以违反适用法律或合同约定的方式使用政府财产、设备或用品。

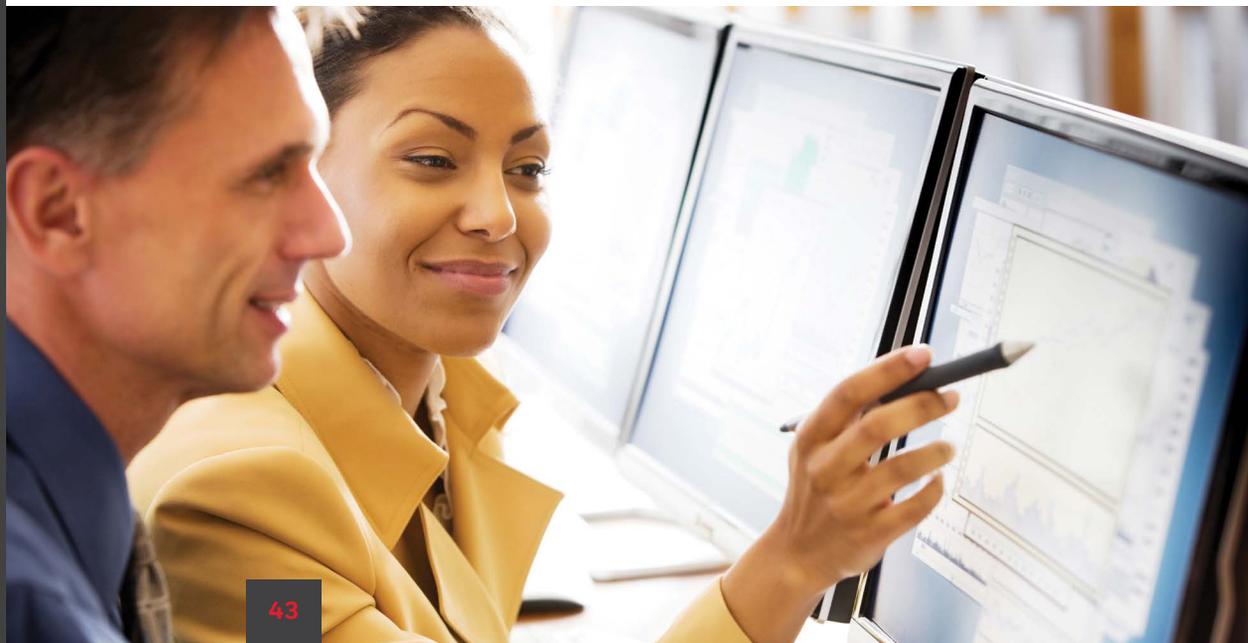
我们必须遵守所有约束我们如何与现任或前任政府雇员就霍尼韦尔的潜在工作机会进行谈判的所有适用规则和法规。我们每个人都有责任避免这些类型的利益冲突。与现

任、前任政府雇员进行雇用相关的谈判必须遵守特定的规则及程序。该等规则亦可能限制该等前任政府员工可代表我们公司开展的工作。

请参阅[雇用或聘用前任政府雇员政策](#)。

我们还需保护我们在为政府客户工作过程中获得的机密及其他敏感信息。按照政府合同的条款和其他适用法规的要求，我们仅将

此信息提供给因业务原因需要了解 and 得到相应的政府许可或其他批准的人员。我们不得以违反政府合同条款的方式共享、传播或披露机密或其他敏感政府信息。



# 同一个霍尼韦尔 我们如何对待 供应商

霍尼韦尔的供应商是我们持续满足客户需求的合作伙伴。他们提供的材料、货物及服务的高标准与霍尼韦尔向客户提供的产品的质量、可靠性、价值及准时交付直接相关。

## 寻求长期的供货商关系

我们一起努力与供货商建立长期关系。在选择供应商时，我们仅使用合法及业务相关的标准。公司只会与无不良守法记录并承诺守信的公司签署代表协议或供货商协议。同时，我们绝不会通过滥用机密信息、虚报事实或其他不公平的交易行为不正当地利用供货商。

在霍尼韦尔，我们允许供货商公平竞争产品和服务质量。我们不会受到供货商或潜在供货商以任何形式提供的礼品或关照的影响。我们允许正常业务往来中偶尔的聚餐或娱乐招待，前提是：

- 供应商代表在场。
- 此类招待没有过度也不反常。

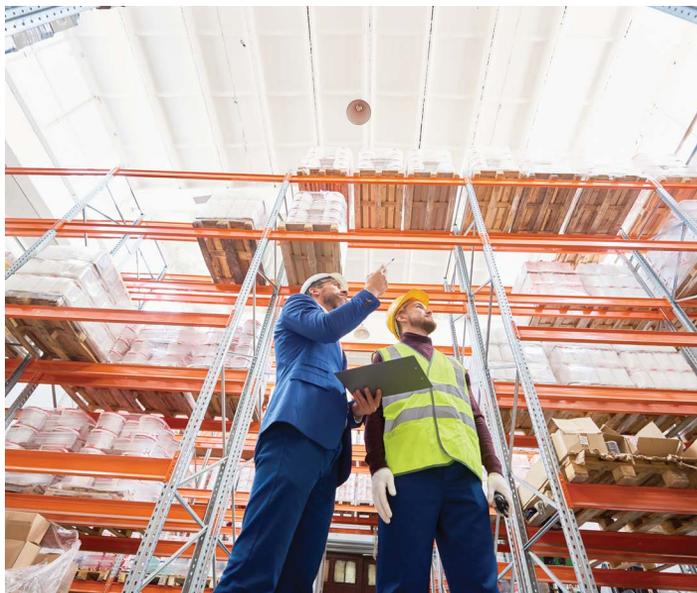
- 招待符合适用法律且不违背本准则。

另外，在现实可行的情况下，应对招待进行答谢。

如需更多信息，请参阅准则的“礼品和业务娱乐招待”以及“与政府客户合作”部分。

## 保护供货商的资产

我们对待供货商机密的方式如同对待霍尼韦尔机密信息一样谨慎。除非有许可证的明确许可，我们不会复制供应商提供的软件，也不会将其合并到公司内部开发的软件中。



# 同一个霍尼韦尔 我们如何 对待 股东



股东给予公司和我们每一个人充分的信任，在霍尼韦尔，我们每天都在尽力为他们创造价值。为实现此目的并为股东创造价值，我们必须以透明和诚信的方式经营业务。

## 诚实而准确的账簿和记录

股东依靠我们维护准确而完整的账簿和记录。这些文件构成我们的所有公开披露及呈报的依据，这些公开披露及呈报旨在为股东和公众提供有关我们公司的运营和财务状况的准确观点。另外，霍尼韦尔还使用这些文件分析公司的运营情况以及做出重要业务决策。

我们有确保在所有公司记录中提交的信息完整、准确及可理解的义务及法律责任，包括但不限于我们在所有以下记录中提供的信息：

- 会计和财务记录
- 工资单文件
- 考勤卡和时间记录系统
- 差旅和费用申报

- 衡量、产品测试及绩效记录
- 客户和供货商记录
- 设计和工程记录
- 进出口报关和记录
- 项目会计记录

真实和准确的账册和记录对维持我们公司的声誉具有重要作用。因此，我们坚决**不能**在公司文件中弄虚作假。

我们公司的交易仅依据管理层的一般或特定授权执行。如需更多信息，请参阅[授权政策](#)和[行政审批](#)计划表。

问：Diego 是一名处理政府合同项目的工程师。该项目的成本受到紧密监控，因此，他要求经理每周审批他的时间表。这周，他的经理在外休假。Diego确信自己记录的工时准确无误，在这种情况下，Diego可以代其经理审批工时单吗？

答：否。批准自身的时间表不仅意味着职责划分冲突，还危害确保我们遵守适用法律、法规及合同规定的管理层控制权。因此，Diego 不可以自行批准其工时单，即便他肯定工时单准确无误也不可以。他的主管应确保将其审批权限适当下放。IT 部的初始系统设置还应考虑职责划分，确保制定适当的审批控制。

**问：** Lei 是一名采购员，需要处理一笔金额需要高级管理人员审批的采购订单。她可以将发票拆分，以更快地通过系统审批吗？

**答：** 否。所有交易必须按照行政审批计划表在获得适当授权的情况下执行，并且必须准确地反映业务活动的性质。Lei 不可以拆分采购订单来降低所反映的交易金额。

**问：** Sandra 正在帮助开发新的军用飞机技术。霍尼韦尔必须向客户证明新技术符合所需的技术标准。Sandra 可以在技术尚未满足所需标准时向客户提供证明吗？

**答：** 否。霍尼韦尔的每项陈述在做出时都必须准确无误，包括证明符合特定技术标准。

**问：** Sofia 和 Ron 是客户经理，正努力达到季度目标。他们有一些新进订单，但客户还没有做好装运的准备。Sofia 和 Ron 可以为客户开单并暂停装运，直至客户做好收货准备吗？

**答：** 否，不能这么做。当霍尼韦尔确认销售收入时产品仍在霍尼韦尔的实际控制下的情

况成为“开票持有”。

“开票持有”交易必须有合法的原因。但在本例中，Sofia 和 Ron 希望在不发货的情况下向客户开票以抬高收入，该行为属不当行为。



## 财务披露与欺诈

具有财务及会计职责的员工有确保公司的财务报表准确公平的特殊义务。由于霍尼韦尔是美国本土的上市公司，因此我们必须向美国监管机构提交各种财务报告和其他文件。保证这些文件的准确性并及时提交至关重要。因此，如果您有相关职责，必须遵守约束这些报告的法律和法规要求。您还必须了解及遵循管辖这些报告的霍尼韦尔内部控制。不准确、不完整或不按时的记录或报告可能会导致公司和相关人士面临法律责任。

涉嫌财务欺诈的任何人都将面临纪律处分，还可能需承担重大的民事和刑事责任。您必须立即报告任何可疑的会计或审核违规行为。霍尼韦尔不会容忍因对您出于善意地揭露可疑或不合法的会计或财务问题而进行的打击报复行为。

## 审核和调查

我们每人都有责任配合外部和内部的审核和调查。也就是说，我们必须向审计员和调查人员提供其有权查看的信息，并维持调查的机密性。此外，我们不得试图干预或不正当地影响审核。拒绝或未完全配合霍尼韦尔内部调查或政府调查，或在此类调查中未如实、完整提供证据或证词，可能会

招致纪律处分，包括解雇。如果您对审计员或调查人员要求和有权获得的信息内容有任何疑问，请咨询法务部或公司审计部。若即将进行政府调查，您必须在调查开始前尽快联系法务部。法务部将对涉及政府调查或诉讼事项的任何内部调查或审计进行主要监督。



## 记录管理

我们将霍尼韦尔记录保留业务目的所需的时间长度或法律、税务、监管或其他标准要求的更长期间的共同责任。另外，我们需要了解何时以及如何适当地销毁这些商业记录。请遵循我们的[记录管理政策](#)中列出的所有规定。[记录管理政策](#)包含记录保存时间表，用以提供各种文件应保留时间的指南。霍尼韦尔鼓励员工定期审核自己的记录并按照[记录管理政策](#)清理旧文件。按照政策清理文档有助于降低记录存储成本，但必须根据文档销毁规定执行此操作。

如果您知道您掌管的文件可能与诉讼或政府调查有关，切勿更改、隐藏或销毁它们。在某些情况

下，法务部可能会通知您保存本应按照霍尼韦尔[记录管理政策](#)进行销毁的某些文件。在此类情况下，您应该遵循法务部的指示。

霍尼韦尔全球任何办事处都可能会收到时间敏感且重要的法律和商业邮件以及其他形式的信件。无论采用何种投递方式，霍尼韦尔的

所有员工都必须采取措施及时打开、审查和处理所有信件。如果您发现任何涉及霍尼韦尔的实际或潜在的法律程序或调查，您必须立即通知法务部成员，且必须在与第三方接洽之前通知法务部成员。



TIP: 如果您通过公司邮件、电子邮件或任何其他通讯方式收到任何类型的法律通知,您必须立即向法务部和/或您的经理报告,以便即时上报。

## 媒体和分析师咨询以及外部演讲活动

我们努力向媒体、金融分析师及公众提供清晰准确的信息。这有助于我们在与外部利益相关者建立关系时保持诚信,从而提高我们公司的声誉。鉴于信息的准确性至关重要,因此只有特定个人才允许代表霍尼韦尔向媒体、财务分析师和投资界成员传达信息。如果您收到媒体的信息请求,请将其交给企业传播部。如果您收到金融分析师或投资界成员的请求,请勿自行回复,而是转发至投资者关系部进行处理。



如果霍尼韦尔员工希望在行业会议或其他活动中展示霍尼韦尔产品、系统、操作方法、研究或自己的工作,必须事先获得其直接主管和法务部的批准。演示文稿必须(i)符合当前的公司品牌标准;(ii)与公司的投资者关系信息保持一致;(iii)与公司战略一致;(iv)不传

递机密或专有信息。与网络安全或环境、社会和治理(ESG)事项相关的演示文稿需要额外的审批。

如需详细信息,请参阅我们的[对外传播政策](#)。

# 同一个霍尼韦尔 健康、安全和环境



为了公司整体的发展，我们必须努力对维系我们的社会做出积极的影响。我们必须尊重和保护生活和工作所处的社会，以及我们的地球和地球的居民。

## 尊重人权

在霍尼韦尔，我们致力于在全球运营和供应链中支持人权和工作场所权利。我们相信员工应该得到公平、尊严和尊重，我们力求确保每位员工在我们的工作场所都有发言权。这一承诺基于独立组织提出的国际人权原则，例如联合国商业与人权指导原则、联合国全球契约十项原则、国际劳工组织关于工作中基本原则和权利的宣言，以及我们经营所在司法管辖区的所有适用法律。

我们的准则和我们的[人权政策](#)以及其他霍尼韦尔政策确立了解决众多人权和工作场所问题的方法和标准，例如包容性和多元化、工作场所尊重、结社自由、安全和健康的工作场所、工作场所安全、工作时间和工资、强迫劳动和人口贩运以及童工。霍尼韦尔尊重和

重视多元化，从我们的员工具有不同的背景、经验和理念便可看出这一点。我们一起努力提供一个多样化和包容性以及尊重所有同事和业务合作伙伴的工作环境。如需更多信息，请参阅“相互尊重、倡导积极的工作环境”部分。

我们公司不会纵容使用或雇用童工的行为。在霍尼韦尔，即使在当地法律允许的情况下，我们也不会雇用任何 16 岁以下的员工。如果当地法律比公司政策严格，则遵守当地法律。此外，我们不会在我们的任何经营场所使用强迫、束缚或非自愿劳动，我们不会容忍剥削儿童、体罚或虐待行为。作为我们对社区及世界承诺的一部分，霍尼韦尔不会容忍任何人口贩卖或其他强迫劳动。我们也不会与任何涉及

人口贩卖或强迫劳工的第三方（如代理商或供应商）开展业务。霍尼韦尔采用了“供应商行为准则”，对供应商提出了明确的期望，以确保他们的雇员得到尊重和保持尊严。

请参阅我们的[人权政策](#)，了解更多信息。

## 政治捐助和慈善捐赠

公司了解许多通过政治活动改善社会的方法。信仰自由和道德是基本权利，我们拥有以口头、书面或图表形式交流想法的自由并不受审查威胁。但是，当我们参与此类活动时，我们应利用自己的时间自付费用，并确保我们的活动不与本准则相冲突。

我们不应该使用霍尼韦尔的财产进行个人政治活动。此外，除非获得政府关系部授权，否则我们不得代

表霍尼韦尔参与任何政治活动。切勿强迫同事，尤其是上下级关系的人员，支持自己的特殊事业。

作为有利害关系的公民，霍尼韦尔员工享有对所支持候选人做出个人贡献的自由。满足特定法律要求的美国公民或美国永久居民有资格加入霍尼韦尔国际政治行动委员会 (HIPAC)。要确定您是否有资格参加 HIPAC，请联系政府关系部或您所在业务部门的总法律顾问。

游说活动将受到严格约束。因此，未经政府关系部授权，我们不得代表霍尼韦尔接触政府官员，试图影响立法、法规、政策或其他政府行动。若要了解更多信息，请参阅我们的[政府关系政策](#)。



霍尼韦尔致力于在公司活动的每一步履行社会责任。公司经常支持当地社区的慈善活动。霍尼韦尔可参与此类慈善活动，前提是慈善项目及活动已经管理层、法务部及“霍尼韦尔家园方案”许可。

您不得在霍尼韦尔网络上发送试图为未经认可的慈善或其他筹款活动筹款的电邮。另外，也不允许动用包括公司时间在内的霍尼韦尔资产从事个人慈善活动。

## 遵守国际贸易管制

霍尼韦尔承诺遵守各种适用的贸易法。其中包括我们公司营运所在国家/地区的进出口管制、进口和贸易制裁法律及法规。

出口管制法律管辖从一个国家/地区向另一个国家/地区输送货物、服务及技术。出口管制管辖多种类型的跨国技术或技术信息交换，包括对可能包含出口受控技术数据的不同服务器的电子邮件传输访问和技术讨论。美国出口法律和法规还控制向美国境内的非美国人传输和/或共享（以电子、口头或可见的方式）受出口管制技术数据。

进口法律和法规限制货物的进口。此类法律确保只有允许的货物才能进入进口国，并且正确支付了货物的关税和税款。霍尼韦



尔必须维护（其中包括）关于所有进口货物的商品/命名、商业价值和原产国/地区的准确信息。

贸易制裁法律和法规管辖范围广泛的政治和/或经济措施，这些措施会限制和/或禁止与特定国家/地区/司法管辖区、实体、行业、个人和飞机/船只的交易。适用于特定交易的制裁类型多种多样，包括但

不限于：对特定国家/地区/司法管辖区的全面制裁；选择性禁止实体、个人和飞机/船只；和/或对交易的融资或活动的选择性限制。霍尼韦尔在与第三方建立任何关系时必须考虑贸易制裁的影响。

随着霍尼韦尔继续在全球扩张，负责处理货物及出口管制项目、技术及服务进口的人员有责任了解及遵守适用的法规，包括可能适用于特定业务或机构的进出口法律、贸易制裁、技术管制计划、出口许可授权的条件及附文以及霍尼韦尔的[出口合规](#)、[进口合规](#)和[制裁合规](#)政策。

查看我们的[出口合规](#)、[进口合规](#)和[制裁合规](#)政策，了解更多信息。

## 准则的豁免

在非常有限的情况下，霍尼韦尔可以放弃遵守准则的规定。批准任何不符合此准则的行为必须事先征求意见并只能由首席执行官或高级副总裁和总法律顾问授权。对于霍尼韦尔董事会成员或执行官的所有豁免需要董事会事先批准，并根据法律或法规要求及时披露。当授予豁免时，董事会应确保采取适当控制措施来保护公司及其股东。

**Honeywell International Inc.**

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

2023 年 9 月更新 © 2023  
Honeywell International Inc.

**Honeywell**