



CODE OF BUSINESS CONDUCT

Honeywell

CEO からのメッセージ



Futureshaperのみなさま

ハネウエルの基本原則 - 誠実性と倫理、職場における配慮、一体性と多様性 - は、当社が行うあらゆることの原動力です。当社の企業行動規範は、ハネウエルの原則と行動を支持し、誠実性を極みまで高めて成功を収めるという、全社的な取り組みです。当社の事業を展開していく中で、企業行動規範は当社の誠実性と倫理を維持するための手引きとなります。

ダイナミックなポートフォリオとAcceleratorオペレーティングシステムで際立っているハネウエルですが、当社の成功を真の意味で可能にしているのは、成長と発展に対する当社と当社の取り組みに対する当社チームの取り組みです。当社がその成功に基づいて、当社そして相互に最善となるよう行動するためには、あらゆるレベルで最高レベルの誠実性を持って行動し続けなければなりません。誠実性をもって行動することにより、当社ブランドの信頼性と高い評判が維持され、ハネウエルの成長とイノベーションが可能になるのです。これがHoneywell Futureshaperとしての最優先事項です。

ハネウエルの企業行動規範を確認してください。当社のガイドラインと、それが自分の役割にどう影響するかが、さらによく把握できます。この規範に関してわからないところがある場合は、いつでも前掲のリソースに連絡してアドバイスを求めてください。

懸念があれば、いつでも安心して報告することができます。ハネウエルは、質問をした社員や誠意に基づく懸念の報告をした社員に対する報復を許容しません。行動憲章に従わない同僚の行為を目にした場合は、前掲の報告チャネルのいずれかで、速やかにその懸念について報告してください。

ハネウエルの誠実性と倫理を守ることへの取り組みをよろしくお願いいたします。

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Vimal Kapur'. The signature is fluid and cursive, written on a white background.

Vimal Kapur

目次

ハネウエルの基本原則	7
ハネウエルの6つの行動規範に従って行動する	8
概要の理解当社の行動憲章	10
行動憲章の対象者	12
共同責任	12
マネージャおよび管理者レベルの義務	12
法令順守	13
アドバイス/報告	14
報復行為の禁止	15
One Honeywell 従業員どうしの接し方	16
相互の尊重と積極的な職場環境の推進	17
職場における多様性と一体性の受け入れ	17
個人データの保護	18
薬物乱用	20
暴力のない職場	20
健康かつ安全な職場環境の提供	21

One Honeywell 当社の最大の利益のために行動する方法	23
利益相反の回避	24
贈答と接待	24
財務的利害関係	26
副業	27
友人や家族との取引	27
不適切な上下関係	28
不適切な個人的利益	28
事業機会	29
会社資産および情報の保護	29
ハネウェルの物理的資産	29
ハネウェルの機密情報	29
ハネウェルの知的財産	31
他者の知的財産権の尊重	31
IT リソースの使用	32
ソーシャル メディアとネットワーキング サイト	34
インサイダー取引の回避	35
One Honeywell 顧客への接し方	36
質の高い製品およびサービスの提供	37
オープンかつ誠実な事業の追求	37
商業賄賂および政府職員への不正な支払いの禁止	38
国際競争法の順守	40
正確な請求書作成手順の順守	42
顧客の機密情報の尊重	42
政府関係顧客との関係	42

One Honeywell サプライヤへの接し方	44
サプライヤとの長期的な関係の追求	45
サプライヤ資産の保護	45
One Honeywell 株主への接し方	46
正直かつ正確な帳簿と記録	47
財務情報の開示と不正行為	49
監査および調査	49
記録管理	50
メディアやアナリストからの要請と社外講演	51
One Honeywell 安全, 衛生, 環境	52
人権の尊重	53
政治活動および慈善活動	53
国際貿易管理規制の順守	55
行動憲章の適用免除	56



ハネウエルの 基本原則

ハネウエルはすべての従業員が企業行動規範を完全に順守し、3つの基本原則 – 誠実性と倫理、職場における配慮、一体性と多様性 – に従うことを期待します。これらの基本原則に対する取り組みは、ハネウエルで働く上で基本的に期待されるものです。



誠実性と倫理

正しい方法でビジネスを行わなければ立ち去るだけです。



職場における配慮

相互に公平かつ敬意を持って接します。



一体性と多様性

考え方や経験の多様性を尊重します。

従業員が6つの行動規範のすべてを順守し、常に正しく行動することは難しいかもしれませんが、どのような行為においても、職場における配慮、誠実性と倫理を欠いてはならず、一体性と多様性を支持することを怠ってはなりません。基本原則の確実な順守は企業にとって競争優位性であり、正しい方法で業績を達成することへの強い取り組みに私たちは誇りを持たなければなりません。

ハネウェルの6つの行動規範に従って行動する

ハネウェルの新しい行動規範は、成果を達成するとともに、今日の市場で成功するために何が必要か、そして当社の文化で何が重要であるかを、さらに明確にするものです。

顧客のための イノベーションと価値 創造を行う

顧客の目を通じて、世界を社内外から見てみてください。顧客が何を必要とするのか、何が価値を生み出すかを理解することです。困難な問題も、グロースマインドセットと絶え間ない情熱を持って解決します。イノベーションとなるソリューションによって、収益性の高い成長と優れたカスタマーエクスペリエンスを実現するのです。イノベーションは機敏に、目的を持って行いましょう。

変革を需要する

当社の集合知から学んで、そこに貢献することです。デジタル化を取り入れて働き方を変革します。複雑なものも根底から単純化するのです。オペレーショナルエクセレンスを推進できるようなプロセスとシステムを標準とします。意思決定は事実とデータに基づいて導きます。何をすることも好奇心を持ち新しい方法を模索することで、最も優れたアイデアを共有しましょう。

共に勝つ

ONE Honeywellという考えは、ビジネス、地域、職務を超えて協力することで、より強くなるということです。当社の人材、製品、サービス、ソリューションの擁護者となって競争相手より優位に立ちます。自分を信じ、好奇心を持ち、大胆かつ謙虚であることです。他の人が言うことに耳を傾け、自分自身を認識してください。当社は一致団結して世界を変えることができる、コミュニティにもよりよい未来を創ることができる信じましょう。#Futureshaper

類まれな才能を育む

質の高い人材を採用、保持、育成します。ポジティブでインクルーシブな環境を創ることで、社員は最高の仕事ができるようになります。フィードバックを求め、与え、受け入れることで、誰もがより良くなることを目指します。堅牢なサクセッションプランを構築するので、自分自身にも他の人にも高い基準を設定してください。模範を示しましょう。

アカウントビリティ カルチャーを推進する

結果を出す、という強い気持を持つことです。主体性をもってプロアクティブに問題を解決します。ハネウェルと顧客の成果に、個人としてもチームとしても細心の注意を払います。すると約束したことは必ず実行します。パフォーマンスカルチャーを推進できるよう優先順位付けをし規律を持って実行します。行動の方向性を示してスピードアップしましょう。

勇気を持つ

正しいと思うことを自信をもって行動に移すのです。自分の安心領域に留まらず、不可能に思える目標にも果敢に挑戦することです。回復し、テストし、試行し、リスクを理解した上で取ることです。結果が計画どおりでなかったとしても、自身の結果として受け入れます。問題を共有し、正面からオープンに立ち向かいます。必要とあらば、人から嫌われることを恐れずに、透明性をもってすることです。

概要の理解 当社の行動憲章

ハネウェルが 社員に求める もの

当社の成長は、従業員それぞれの行動から生まれます。従業員は、当社の個性をなす重要な存在であり、当社がリーダーシップを発揮し、成功を収めるための中心的な役割を担います。

ハネウェルの企業行動憲章（以下、「行動憲章」）は、誠実な行動に関するハネウェルの基準と当社の業務取引におけるコンプライアンスについてのガイダンスを全従業員に提供するために作成されました。この行動憲章は、ハネウェルの基本原則と行動規範にとって不可欠な要素で、One Honeywell（ハネウェルの一員）として、準拠すべき基本的な行動規則を説明しています。また、行動憲章についての質問や疑問が生じた場合に役立つリソースも提供しています。

行動憲章は、ハネウェルが社員各位に求めることおよび以下との関係においてなすべきことを定義します。





行動憲章の対象者

行動憲章は、ハネウェルに所属する従業員、執行役員、取締役のすべてに適用されます。必要に応じて、当社の代理として活動するビジネスパートナーも、本行動憲章を把握し、順守しなければなりません。ハネウェルの代理として業務を行うパートナーと働く場合、彼らに当社の行動憲章に準拠する必要があることを知らせ、行動憲章の写しを提供してください。パートナーは、本行動憲章、その他のハネウェルの方針、適用される法律および規制に従って行動する必要があります。

共同責任

従業員は本行動憲章に加えて、ハネウェルでの職務において適用されるその他の会社方針、手順、ガイドラインを理解し、順守する個人的義務を負っています。これらの多くは行動憲章の各セクションに記載されており、記載されていないものは、[ハネウェルの方針マニュアル](#)で確認することができます。社員はいかなる理由があろうとも、行動憲章を無視したり回避する方法を採ることは許されません。行動憲章、個別の方針、手順、ガイドライン、および自身の職務におけるこれらの適用範囲を理解するためにサポートが必要な場合は、「アドバイス/報告」に掲載されている各種資料にあるガイダンスを確認してください。

マネージャおよび管理者レベルの義務

ハネウェルのマネージャおよび管理者には、基本原則を順守する企業文化を育てる特別な責任があります。マネージャや管理者は、すべての業務において、誠実性およびコンプライアンス、職場における配慮、一体性と多様性の手本とならなければなりません。また、マネージャおよび管理者は部下が報復を恐れることなく質問や懸念を気軽に報告できるように気を配り、そうした質問や懸念が職務に関連した時宜を得たものとし、また、ビジネス成果を挙げるために誠実性やコンプライアンス基準で妥協してはなりません。

マネージャおよび管理者は、昇進を検討されている社員の人格や行動をも考慮しなければなりません。昇進は、本行動憲章に従いながら、ハネウェルの行動規範と価値を実践している従業員のみが授かることのできる荣誉です。

法令順守

行動憲章がハネウェルのような多国籍企業が直面する可能性のある一般的な問題に対処しているとはいえ、職場で起こりうるすべての状況に対処しているわけではありません。行動が適切かどうか確信がもてない場合は、「アドバイス/報告」に記載されているいずれかのリソースに指示を仰いでください。

法律や規制は複雑で、変更される可能性があり、多くの場合、国によって異なります。また、企業方針も変更される可能性があり、また事業を展開している国に応じて内容が異なる場合があります。こうした理由から、特定の部門や事業を行う地域に適用される方針や手順、法令を把握しておく必要があります。地域の法令が当社の行動憲章に矛盾する場合は法令の順守が優先され、現地の習慣や慣行が行動憲章と矛盾する場合は、行動憲章の順守が優先されます。

事業内容や地域によっては、本行動憲章が求める以上の方針や慣行に従う必要がある場合があります。これは、現地の法令に関しても同じで、そのような場合は、



本行動憲章よりも厳しい方針、慣例、法律に従わなければなりません。提案された行為の合法性や妥当性に確信がもてない場合は、「アドバイス/報告」に記載されている手順で指示を仰いでください。

本行動憲章は、ハネウェル方針マニュアルに記載されている主要な企業方針に一致し、参照するよう意図されています。ハネウェル方針マニュアルは本行動憲章からさらに一步踏み込んだ内容を網羅しています。方針マニュアルでは、本行動憲章では取り扱っていない方針を説明している場合もあります。[ハネウェル方針マニュアル](#)は、ハネウェルの Digital Workplace に掲載されています。

社員としての権利は、ビジネスを展開している国の法律および職務を遂行している現地の規則によって規制されていることを憶えておくことは大変重要です。本行動憲章は雇用者としてのハネウェルの権利と期待事項を明確に定めていますが、契約による雇用の権利に従業員に与えるものではありません。

米国およびその他の国では、ハネウェルによる雇用は「任意」によるものとしており、これはその理由にかかわらず従業員はいつでも雇用関係を解消する権利を有していることを意味し、ハネウェルも適用法に準拠する形で同じ権利を有しているものと解釈されます。現地の法令が本行動憲章の条項と異なる場合は、職務を遂行している国の法律を順守してください。

アドバイス/報告

ハネウェルの社員として業務を行う場合、さまざまな状況に直面する可能性があります。多くの場合、自分の常識と適切な判断、行動憲章、会社方針と手順があれば正しい判断を下すに十分です。しかし、さらなるサポートを必要とする場合もあります。そのような状況で利用可能なリソースには次のようなものがあります。

- マネージャや管理者
- 人事担当者
- [インテグリティ&コンプライアンスの責任者 \(I&C 責任者\)](#) または [倫理のアンバサダー](#)
- 法務部やグローバルセキュリティ担当者
- [インテグリティ&コンプライアンス部門](#) 担当者
- [現地のハネウェル公式のクレーム / 苦情報告プロセス](#)
- [ACCESS インテグリティ ヘルプライン](#)

ACCESS インテグリティ ヘルプラインは 24 時間サービスを提供しています。相談に乗るのは独立した第三者機関で、ハネウェル社員が使用するすべての言語で対応します。ヘルプラインに連絡するには、次の電話番号をご使用ください。

米国からの場合は 800-237-5982 にお掛けください。米国以外の場合は、[ACCESS インテグリティ ヘルプライン ポータル](#)に掲載されている、国別のヘルプラインの電話番号を参照してください。

問題は次の宛先に郵便または電子メールで報告することもできます。

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

access.integrity.helpline@honeywell.com



本行動憲章、会社方針、適用される法律や規制に違反する可能性のある状況を察知した場合は、それについて報告する責任があります。行動憲章や会社方針に違反することは、深刻な結果を招く可能性があることを忘れないでください。違反が認められた場合は、民事または刑事懲罰の対象になるとともに、解雇を含む処罰とする懲戒処分がとられる場合があります。

ハネウェルは、徹底的な調査の実施を目的として、法律、会社方針、当社における必要性に応じて、すべての報告を可能な限り秘密裏に扱います。違反の疑いは、自身の氏名を明らかにして、あるいは匿名で報告できます。ヨーロッパでは、匿名報告制限規則の順守のための特定プロセスが実施されています。詳細は、[インテグリティ&コンプライアンス部門](#)にお尋ねください。

すべての報告は、適用される法令に従い直ちにかつ徹底的に調査され、法務部の助言や承認を経て関係当局へ報告されます。従業員には、本行動憲章や適用される会社方針への違反の疑いについて、当社の調査に協力する義務があります。当社の調査に十分に協力しない場合、または調査において十分に誠実に証拠や証言を提供しない場合、解雇を含む懲戒処分が課される可能性があります。また、行動憲章の違反についても、必要に応じて適切な是正措置または懲戒処分が行われます。

報復行為の禁止

質問や疑問を抵抗なく提出できることはとても重要です。ハネウェルでは、実際の不正行為やその可能性に関する誠意ある報告をする人物に対する、いかなる報復も許容しません。「誠実」に報告するとは、報告者が把握しているすべての情報を、正直に、真摯に報告することを意味します。

報復されそうだと感じた場合は、その懸念を「アドバイス/報告」に記載のいずれかの方法で報告してください。



ONE HONEYWELL 従業員どうしの接し方



お互いを尊敬しあい、一体性と安全へのコミットメントを基に積極的な職場環境を推進することは、可能な限り最良の人材を確保し、当社のステークホルダーに成長の機会を提供するための重要な鍵です。

ハネウェルは、安全で敬意に満ちた包摂的な職場環境を維持することを約束します。ハネウェルは職場でのハラスメントや違法な差別を一切容認しません。このような行動は厳しく禁じられています。この約束は、雇用、昇進、降格、異動、懲戒、一時解雇、解雇、賃金、設備の使用、トレーニングや関連プログラムの選択など、雇用関係のすべての場面に適用されます。

相互の尊重と積極的な職場環境の推進

ハネウェルでは、人を尊重する職場づくりにコミットしています。従業員は、尊重され受け入れられていると感じる、安全かつ活気のある環境で働き、学ぶことが保証されます。また、すべての従業員、クライアント、ビジネスパートナーに対する敬意を高め、生産的な職場環境に寄与しないハラスメントや個人的行為のない、包摂的な職場環境を提供することを目指しています。

ハネウェルは職場における威嚇的、敵対的、虐待的、攻撃的な行動を認めません。違法または不適切なハラスメントがあることを知っていたり、その疑いがある場合は、「アドバイス / 報告」に記載の報告経路のいずれかを使って直ちに報告してください。

詳細は、[職場におけるハラスメント方針](#)を参照してください。



職場における多様性と一体性の受け入れ

ハネウェルでは、一体性と多様性を擁護する職場づくりにも取り組んでいます。ハネウェルでは、多様なバックグラウンドや経験、アイデアから生まれる多様性を価値あるものとして尊重しています。従業員は当社にとって最大の差別化要因であり、多様な背景、観点、経験、文化を持つ従業員を雇用することによって、高いパフォーマンスを発揮できる環境を支える多様なアイデアが生まれます。

当社の職場は地域社会の多様性が反映されたものです。ハネウェルは、性別、人種、肌の色、民族的背景、年齢、宗教、国籍、性的指向、性自認、障害、配偶者の有無、職歴、市民権の有無、その他法律により保護されている特質に関して、一切の差別を許さず、安全で敬意に満ちた包摂的な職場環境を維持することを約束します。ハネウェルは、前述の保護される特質に基づいて従業員個人または従業員グループを標的にする違法な差別または行為を一切容認しません。

詳細は、[雇用機会の平等および障害のある従業員と求職者の各方針](#)を参照してください。

個人データの保護

ハネウェルは、自信と信頼を育みながら業務環境を活性化し、ビジネスを運用しています。この目標を達成するためには、従業員、顧客、サプライヤなどから提供される個人データを適切に管理しなければなりません。「個人データ」には特定された自然人または特定可能な自然人に直接的または間接的に関連するすべての情報が含まれます。個人データの例としては、氏名、住所、個人用電子メール アドレス、電話番号、職務上の連絡先情報、人事記録、従業員識別番号、位置情報データ、ログイン認証情報、インターネットの識別情報 (IP アドレスなど) が挙げられます。

当社では、個人データの収集、閲覧、使用、開示は、適切な業務上の目的がある場合のみ実施します。また、業務を遂行する上で必要な最低限の個人データのみを使用するものとし、個人データの加工については、加工の目的が個人データを加工することなく達成できるのであれば避けるものとします。会社の内外を問わず、個人データをビジネス上知る必要のない人物とそれを共有することはありません。さらに、不要になった個人データは記録管理方針に従って削除するとともに、常に個人データを適切に保護するための措置を講じなければなりません。

当社の方針、慣例、研修プログラムでは、個人データにアクセスできるのは許可を受けた人員のみに制限されています。個人データが不正に開示、使用、閲覧、破棄、取得されていると思われる場合は、法務部門内のデータ機密性部門に速やかに報告してください。これを怠ると、当社が罰金および/または訴訟の対象になる恐れがあります。

ハネウェルは、個人データを処理する際、適用法および会社方針を順守します。詳細は、[データプライバシー方針](#)、[記録管理方針](#)、[情報リソースの利用規定](#)、[情報区分および取り扱い方針](#)を参照してください。



Q: エンジニアのトムは、同じ部署の同僚全員に誕生日メッセージを送るために、全員の生年月日の一覧表を要望しています。トムはこの情報を受け取るべきでしょうか。

A: いいえ。個人データは、適切な業務上の目的がある場合にのみ共有し、使用することができます。同僚の生年月日を収集し、同僚の自宅に個人的な文書を送付することは、適切な業務上の目的とは見なされません。

Q: 給与課のマネージャであるメアリーは、ハネウェルの従業員の社会保障番号が記載されたスプレッドシートで作業をしています。会社から支給されたラップトップが修理中のため、メアリーは自宅で作業を終わらせたいと思っています。私物のコンピュータからファイルにアクセスできるように、メアリーがこの表を私用の電子メール アカウントに送信して良いでしょうか。

A: いいえ。社会保障番号などの公的な身分証明情報は、ハネウェルでは「機密性の高い個人データ」という特別な個人データのカテゴリーに該当します。非常に機密性が高いものとして常に暗号化することが求められており、税務上の目的など、絶対に必要な場合にのみ使用する必要があります。機微情報やその他の個人データを私用の電子メールアカウントに送信することはできません。自宅で作業を行う場合、メアリーは許可されたネットワークとコンピュータ端末を使用しなければなりません。

Q: 人事部のメアリーは、Peoplesoft にアクセスできます。社外のベンダーから、保険金を給付するために従業員の個人データを含むファイルの提供を要請されました。メアリーはこのファイルを送信するべきでしょうか。

A: メアリーは、このベンダーが正当な業務上の目的のためにデータを受け取る許可を得ており、ハネウェルと適切なデータ プライバシー契約を締結していることを確認する必要があります。また、メアリー自身がファイルを送付するのではなく、HR サポート に依頼する必要があります。HR サポート のみが、従業員の個人データを外部に提供することを許可されています。

薬物乱用

薬物の乱用は、職場での安全に配慮する能力を制限し、社員を危険にさらします。よってハネウェルでは、アルコールや違法薬物を摂取したり、処方薬や市販薬を誤用した状態で職務に当たることを禁止しています。これはハネウェルの業務を行っている場合、あるいはハネウェルを代表して職務に当たっている場合は常に適用され、たとえ就業時間外あるいは会社敷地外でこれらを摂取・使用した場合もこれに該当します。また、勤務時間中や事業所内で違法薬物、アルコール、不正な処方薬、市販薬を使用、所持、譲渡、販売してはなりません。ただし、アルコールが許可された贈答品として密閉されたコンテナに入った状態で移送される場合、あるいは会社の許可されたイベントで適度に使用される場合は例外として認められます。

詳細は、[職場でのアルコールや薬物の摂取に関する規定](#)を参照してください。

暴力のない職場

健康と安全に対する会社公約の一部として、当社は暴力行為や暴力の脅威のない職場環境の構築に取り組んでいます。暴力行為や暴力の脅威に加担した者は、解雇を最も重い処分とする懲戒処分となる恐れがあり、また刑事訴訟の対象となる可能性があります。従業員は、あらゆる暴力行為や脅迫について、上司、現地法人の人事担当者、または[ハネウェルグローバルセキュリティ](#)

に速やかに報告しなければなりません。誰かが差し迫った危険にさらされていると感じた場合は、最寄の関係当局にも連絡してください。

詳細は、[暴力防止規定](#)を参照してください。



健康かつ安全な職場環境の提供

ハネウェルは、その事業のあらゆる場面で安全衛生や環境への配慮が為される仕組みを設ける形で、当社に関わる人々や環境の保護、持続可能な成長や生産性の向上の実現、あらゆる適用規制の遵守促進、世界的な持続可能性の向上に資する技術の開発に取り組んでいます。ハネウェルの安全衛生環境 (HSE) 管理システムには、当社の価値観が反映されており、事業目的を達成するために役立っています。このため当社の HS 管理システムに沿って行動すれば、当社の従業員や、当社を取り巻く地域社会および環境を安全に保つことができます。HSE インシデントに関する情報を報告する要件を含め、HSE 要件を故意に順守しないことは、行動憲章に違反することです。多少なりとも安全ではない状況であると判断した場合は、直ちに仕事を止めてください。詳細は、「職場環境の保護」のセクションを参照してください。

社員はハネウェルの施設が常に安全であることを確認しなければなりません。これは、職場へのアクセスを、許可を得た個人に限定することを意味します。ハネウェルの施設に不正に出入りしようとする人物がいた場合は、[ハネウェル グローバル セキュリティ](#)に連絡してください。

Q: ロザリーは現場の技術者として働いており、顧客のサイトで機器のメンテナンスを行っています。修理訪問の際、作業を早めるために、通常の実施手順に含まれる業務の危険分析を省略するよう求められました。この評価を省略すると、危険の特定を目的としたハネウェルの要件に反することになるとロザリーはわかっていますが、遅れを生じることなく機器を再稼働させたい顧客からは、作業の完了を急がされています。ロザリーはこれまで何度もこの分野で作業した経験があり、予想外の危険が生じたことはありません。顧客に満足してもらうために、危険評価を省略して業務を早急に完了させるべきでしょうか。

A: いいえ。ただし、ロザリーが講じるべき措置はあります。当社の HSEPS 管理システムでは、必要性を特定し、リスクを見定めて管理するためのプログラム (業務の危険評価を実施するなど) を整備しています。ハネウェルの要件と同様に、業務を行う場所では HSE の要件に従わなければなりません。ロザリーは、ハネウェルの要件について顧客と話し合い、作業を行う前に業務の危険評価を完了するか、作業を停止して上司にエスカレーションし、顧客との間で解決策を見つける必要があります。

Q: チャンは、有害な化学物質を扱う際に使用した手袋を回収し、法規制で定められている廃棄物容器に廃棄する業務を担っています。この廃棄物容器は、製造フロアの反対側にあります。この工場で大規模契約の注文に短期間で対応することになり、工場長はすべての従業員に安全かつ計画通りに速やかに業務を行うよう指示しました。通常のゴミ箱はチャンの受け持ち場所のすぐ近くにありますが。作業効率を上げて大量の注文に対応できるように、チャンは有害な化学物質を扱う際に使用した手袋を通常のゴミ箱に捨ててもよいでしょうか。

A: いいえ。ただし、チャンが講じるべき措置はあります。施設における潜在的なリスクや必要性を評価する一環として、ハネウェルのHSE管理システムでは、施設の運営に適用される法的義務を監視し、それを満たすためのプログラムを設けることができます。ハネウェ

ルは事業所が置かれている国と地域でHSE関連法を始めとする法律を順守しているため、チャンは引き続き所定の廃棄物処理方法に従わなければなりません。しかし、チャンは、職場の継続的改善プロセスを通じて、リーン生産の原則に従い、法規制に定められた廃棄物容器を作業場所の近くに配置することで汚染された手袋を処分するための移動時間を削減することを提案すべきです。

Q: ヘンリーは、新製品の製造立ち上げのためのプロジェクト管理者をしています。プロジェクトは予定より遅れており、チームは作業ペースを上げ、軌道修正するために奮闘しています。週次のプロジェクト会議で、ベンダーパートナーが、プロジェクトに必要な新しい機械類の購入と設置を早められると言っていました。機器は法律に準拠しており、追加の安全レビューは不要であるというのがその理由です。時間の遅れをなく

してプロジェクトをスケジュールどおりに戻すために、ヘンリーはHSEのレビューを不要にして、新しい機器の購入を承認するべきでしょうか。

A: いいえ。ただし、チャンが講じるべき措置はあります。ヘンリーは、HSEの担当者と協力して提案された機器のレビューを実施し、適用されるすべてのコンプライアンス要件とハネウェルの要件を満たしていることを確認する必要があります。ベンダーによれば、機器は要件に準拠しているということですが、HSEと協力してレビューを実施し、ハネウェルの要件を機器が満たしていることを確認する判断は、ヘンリーに委ねられています。レビューを省略すると、安全規則への違反となったり、ヘンリーの共同作業者に潜在的な安全上のリスクが生じたりする可能性があります。

ONE HONEYWELL

当社の最大の利益のために行動する方法

ハネウェルは、外部からの影響や個人的偏見にとられない事業活動を行い、会社の最大利益確保を基準とした経営判断をしなければなりません。



利益相反の回避

当社の評判を守る義務の一環として、不適切な利益相反を避けなければなりません。「利益相反」は、個人的な利害が不公平さのない職務の遂行を妨害する、あるいは妨害すると思われる場合に発生します。従業員は利益相反が発生する可能性のある、すべての利害関係や投資、提携に参加してはいけません。自分の行為が利益相反またはその疑いがある場合は、管理者に報告するか[利益相反報告ポータル](#)から連絡して、その旨を直ちに開示する必要があります。利益相反は、事前に開示することで容易に回避できるものです。

次のセクションでは、利益相反になる可能性がある状況について説明します。家族や親戚が当事者である場合にも、利益相反が発生することを憶えておくことが重要です。

贈答と接待

顧客、サプライヤ、その他のビジネスパートナーとの強固な協力関係を築くことは、当社が成長するために重要です。ビジネス上の贈答や接待は、そうした関係を強化するために時折使用されます。しかし、ビジネス上の優遇を提供したり受け取ったりする場合には、特に注意が必要です。贈答品や接待のやり取りは、利益相反を招く可能性があり、適切に対処しなければ、不正な支払い、リベート、汚職につながる可能性もあります。目的が不適切な場合や、当社の方針、法律、相手先企業の贈答に関する方針に反することが明らかである場合は、贈答品、便宜、接待を受けたり提供したりしてはなりません。

一般に、以下の条件をすべて満たした場合には、贈答品、便宜または接待の提供を受けることができます。

- 受け取り側が義務感を感じない、あるいはなんらかの義務感を与えない
- 現地の通常のビジネス慣行の範囲を超えていない
- 高額ではない

- 賄賂や見返りと解釈されない
- 適用される法律、当社の方針、受け手の会社の方針に違反しない
- 誘導、慫慂したものではない

これらの規則は、自ら要求していない一般的な広告の性質を持つプロモーション品（社名の入った鉛筆、メモ帳、カレンダーなど）には適用されません。ただし、受け取ることで義務が生じたり、そのような印象が生じたりする場合には、この限りではありません。また、国や地域の慣習に従って、贈呈式などに参加することも認められる場合があります。ただし、提供を受けるものが法律に違反せず、賄賂と見られる可能性がなく、かつ明らかになった際に本人やハネウエルの不名誉とならない場合に限られます。

サプライヤとの契約交渉中に、サプライヤや見込みサプライヤ（あるいはその他のビジネスパートナーや見込みビジネスパートナー）から提供される贈答品は受け取ってはなりません。また、ハネウエルの各部門や社員に提供されるサプライヤやその他のビジネスパートナーからの無許可の贈答品の受け取りは回避してください。

ビジネス上の贈答品や接待を提供すべきかあるいは受け取るべきかの判断に迷った場合は、必ず指示を仰いでください。顧客に対する接待および贈答品に関しては、事前に各自の管理者と話し合う必要があります。

政府職員への贈答品提供については、より厳しい法律が存在します。こうした法令は政府職員のみならず、州が所有あるいは管理する企業に対しても適用されます。こうした法規制は厳格に順守してください。法規制に反するビジネス上の厚意を提供する、または厚意を受けることは絶対に避けてください。その場合、ハネウェルにとって不名誉な事態が生じたり、社会的信用を失ったりする事態になりかねません。詳細は、本行動憲章の「商業賄賂および政府職員への不正な支払いの禁止」のセクションと[ビジネス上の優遇方針\(米国政府職員\)、政府涉外](#)、および[腐敗行為防止](#)の各方針を参照してください。質問や懸念がある場合は、法務部門に相談してください。

Q: ハネウェルに数か月間サービスを提供してきたベンダーが、社外ミーティングでデニシャを昼食に招待しました。彼女はベンダーが食事代金を支払う、この招待を受けました。彼女のこの行動は許可されるものですか。

A: たまに会食をしたり低額の贈答品を受け取ることは、業務におけるデニシャの中立性が損なわれない限り、通常認められます。顧客に対する接待および贈答品に関しては、事前に各自の管理者と話し合う必要があります。上司は、会食の業務上の目的、状況、食事の金額、ベンダーからの招待の頻度について、[ビジネス上の優遇方針\(米国政府職員\)](#)を確認することが求められます。

Q: アナは民間顧客と政府関係者の両方を対象にしたVIPイベントを企画しており、出席者に食事と贈答品を提供する予定です。現地法では、一部の政府関係者への贈答品や接待の価格が制限されているため、そのような出席者には食事と贈答品を提供できないこととなります。アナは、一部のゲストに贈答品を贈らないのは失礼にあたると感じており、同じ贈答品をすべての出席者に提供したいと考えています。アナはどうすればよいでしょうか。

A: 一般的に、ハネウェルの従業員は、ハネウェルの方針と適用される法律が許す範囲で、贈答品の提供や接待を行うことができます。この事例では、一部の政府関係者への贈答品や接待の価格が法的に制限されており、ハネウェルはこれに従わなければなりません。アナは、イベントを企画する前にグローバルインテグリティ&コンプライアンス部門に相談して指示や承認を仰ぐべきであり、現地法の規定を無視してはなりません。

Ⅰ 財務的利害関係

ハネウェルの社員として、ビジネスを行ういかなる企業とも個人的な経済的利害関係を持つことは回避しなくてはなりません。ハネウェルがビジネスを行っている会社との間では、個人的な経済的利害関係が許可される場合もあります。しかし、最良の行動指針を判断するために法務部門または[インテグリティ&コンプライアンス部門](#)が当該状況を確認する必要があります。

また、法務部門の承認を得ない限り、ハネウェルと取引がある（またはその可能性がある）顧客、競合他社、ビジネスパートナーの財務上の権益を購入または保持してはなりません。ハネウェルの利益の最大化を基本原則としてビジネス上の意思決定をすることを、常に心がけてください。

Q: アーティーは、地元の非営利団体の役員になることを依頼されました。この団体は、恵まれない若者のために中古のコンピューターや電化製品のリサイクルと修理を支援しています。この団体の活動はハネウェルの事業内容と関わりがありませんが、アーティーは役員としてハネウェルの勤務時間外にミーティングに出席し、事業計画を審査し、戦略を話し合うことになります。アーティーは役員になってもよいでしょうか。

A: はい。この場合、ハネウェルに対するアーティーの責任との利益相反は生じていないようですが、アーティーはこの件をマネージャまたは人事部門に伝えるか、[利益相反報告ポータル](#)から報告し、承認を得た後で役員を引き受ける必要があります。また、アーティーは、この活動をハネウェルの勤務時間外に行い、ハネウェルの仕事に影響を及ぼさないようにしなければなりません。[副業と社外組織での役務に関する規定](#)を参照してください。



Ⅰ 副業

ハネウェル外での仕事に従事したいと希望する場合もあると思いますが、社外で就業する場合は利益相反が発生しないよう注意が必要です。とはいえ、従業員にはハネウェルでの仕事を主業とすることが求められます。ハネウェル以外のビジネスを行うために文書、IT資産、施設、知的財産を含むハネウェルの有形および無形の所有物を使用してはなりません。すべての副業は、上司に連絡するか[利益相反報告ポータル](#)を通じて提出することによって開示される必要があります。

詳細は、[副業と社外組織での役務に関する規定](#)を参照してください。

Ⅰ 友人や家族との取引

家族や友人とのビジネス関係は利益相反を招くあるいは利益相反に見える可能性があります。そのため、自身、家族、親しい友人とハネウェルの間で行われる入札、交渉、契約プロセスに関与してはなりません。この規則は、従業員自身やその家族、親しい友人が所有あるいは、ハネウェルがビジネスを行うあるいは行おうと考えている他社の代理として業務を遂行しているような間接的な状況にも適用されます。

Q: コミュニケーションマネージャのジョンは、平日の夜と週末にコミュニティカレッジでフットボールのコーチとして働いています。フットボールシーズンの終盤になり、ジョンはチームが決勝まで勝ち残ることを強く願っています。仕事の納期が厳しいため、次の試合の準備を直属の部下たちに手伝ってもらえないかと考えています。ジョンは社外でのフットボールコーチとしての仕事のサポートを直属の部下に依頼できるでしょうか。

A: いいえ。社外でのフットボールコーチとしての仕事のサポートを直属の部下に依頼することは、ハネウェルのリソースの不適切な利用にあたり、利益相反が生じます。この場合、ジョンはハネウェルでの勤務時間外にコーチとして活動していることを上司に報告するべきであり、ハネウェルのリソースをそのために使用してはいけません。

Q: 調達部門のサムは、ハネウェルの部品を自分の従兄弟が経営する販売会社に発注したいと考えています。サムはハネウェルの部品をこの従兄弟の会社から調達してもよいでしょうか。

A: サムは、従兄弟の会社との関係を上司に伝える必要があります。自身の親族や近しい友人が関与する調達先については、担当から外れることが求められます。サムの従兄弟の会社がハネウェルの調達基準を満たし、サム自身が調達に関する意思決定に関与せず、すべてのサプライヤに適用される通常の標準調達規則に従って公正に調達が行われるならば、ハネウェルとの取引を目指す資格があるとみなされます。

Ⅰ 不適切な上下関係

社員は不適切な報告関係を回避する必要があります。不適切な報告関係は、会社に法的なリスクを与える可能性があるほか、関係する同僚の間でえこひいきや特別待遇と見なされることがあり、必ず不健全な職場環境につながります。したがって、直接的か間接的かを問わず、従業員は家族や個人的に親しい関係にある人物の管理者となること、報酬や昇進に影響を与えること、およびその人物の管理下で仕事に従事することは許可されません。

Ⅰ 不適切な個人的利益

利益相反は、取締役、役員、従業員、またはその近親者がハネウェルにおける地位を利用して不適切な個人的利益を得る場合にも生じる可能性があります。当該利益には、ハネウェルがビジネスを行っている事業体や個人からの贈答品や融資が含まれます。社員はこうした不正な利益の受け取りを回避しなければなりません。

また、ハネウェルの従業員が競合他社を支援し、ハネウェルに不利益をもたらす場合にも、利益相反が生じます。たとえば、競合他社に勤務する配偶者やパートナーに機密情報を漏洩することは利益相反に当たるとともに、企業行動憲章違反になります。

Q: 現在、サルマは人手不足の問題を抱えており、できる限り早く新しいスタッフを雇用する必要があります。家族ピクニックの際に、サルマの従兄弟が仕事を探していると言っていました。サルマは、すぐに求人に応募するよう従兄弟に頼むことができますでしょうか。

A: この場合、サルマの従兄弟がサルマの部下になると、利益相反が生じたり、利益相反が疑われたりする可能性があります。親族がハネウェルで働くこと自体は禁止されていませんが、サルマは求人採用プロセスにおいて親族であることを明らかにし、採用の判断に関与しないようにしなければならず、通常の人員配置プロセスと管理プロセスが行われなければなりません。

Q: ハネウェルの調達部門で働いているジェーンは、数名の友人と、3D プリントの分野で起業しようとしています。勤務時間後や週末に事業計画を作成していますが、サプライヤを選ぶために詳細な価格情報を入手する必要があります。ジェーンはハネウェルのシステムにアクセスし、関連サプライヤの価格データを引き出しました。ジェーンの行動に不適切な点はあるでしょうか。

A: はい。この行動は利益相反を招きます。個人の利益のためにハネウェルの価格情報を利用することや、ハネウェルの事業所内で、あるいは勤務時間中に個人的な事業のために作業することは不適切です。

■ 事業機会

ハネウェルを代表して客観的なビジネス上の判断を下すためには、会社と競合してはなりません。これは、ハネウェルでの地位あるいは会社の資産や情報を通じて得たビジネス上あるいは投資上の機会を、個人の利益のために使用してはいけないという意味です。また、ビジネス上あるいは投資上の当該機会を個人の利益のために利用する者を決してサポートしてはいけません。これは社員の家族や友人にも当てはまります。

■ 会社資産および情報の保護

■ ハネウェルの物理的資産

窃盗、損害、不注意、浪費が生じると、当社の成功に直接的に影響します。そのため、当社の物理的資産の窃盗、損害、喪失、誤用を防止しなければなりません。物理的資産に該当するものは、設備、車両、事務用機器、商品、消耗品などです。盗難や不正行為の疑いがある場合は、マネージャや管理者に直ちに報告してください。

電話やインターネットといった特定の会社の機器を許可を得た個人的がときどき使用することは、適切な範囲において許可されます。しかし、個人的使用はハネウェルで働く能力を妨害せず、ハネウェルの方針や法律に違反しない程度に留めるようにしてください。ハネウェルの資産を個人的な利益のため、あるいはその他の人物や組織のために使用してはなりません。また、雇用が終了した時点で、保持していた会社の資産はすべて返却してください。

■ ハネウェルの機密情報

当社の機密情報はそれぞれの従業員に委ねられています。社員は常にこの機密情報を保護しなければなりません。これには開示されると競合他社やその他に活用されたり、当社に害を及ぼす恐れのある非公開の情報などが含まれます。たとえば、事業計画、マーケティング計画、サプライヤ情報、製品の設計図、製造プロセス、現在または今後の商品情報、従業員情報などがこれに当たります。



許可されていない人員がハネウェルの機密情報にアクセスすることができないようにしなければなりません。また、機密情報（コンピューター、ラップトップ、携帯電話、モバイル機器、ソフトウェアなど、機密情報を含む情報機器を含む）を紛失したり、置き忘れたり、放置したりしないよう注意しなければなりません。その上で、ハネウェルの機密情報を含む機器や備品（ハネウェルが支給するラップトップや携帯電話など）を紛失した場合は、[ハネウェルのグローバルセキュリティ](#)に速やかに報告してください。

また、知る必要のない人に聞こえたり、目撃されたりする可能性がある場所で、ハネウェルの機密情報について話し合ってはなりません。これには、空港のターミナル、電車、レストランなどの公共の場所や、会社の化粧室や休憩室などのハネウェル事業所内のオープンエリアが含まれます。機密情報へのアクセスは、それを必要としている正当なビジネスニーズを有する社員にのみ許可されています。会社に関する機密情報を、個人的な利益のためあるいは他者の利益のために開示することは許容されません。ハネウェルの機密情報を個人の電子メールアドレスに送信してはなりません。

雇用契約の終了時には、所有しているハネウェルの機密情報を契約最終日までに返却する必要があります。

詳細は、[データプライバシー方針、情報の分類と取り扱いに関する方針](#)を参照してください。

Q: サムは車上荒らしにあい、ラップトップを盗まれてしまいました。サムはどう行動すべきでしょう。

A: サムは警察に被害届を出した後でマネージャに報告し、[ラップトップの紛失または盗難の報告書](#)を提出しなければなりません。コンピューターを使用できない場合は、IT サービスデスクに連絡し、報告書を作成できるようサポートしてもらいます。社員はたとえロックしていても端末を置いたまま車を離れてはいけません。

Q: ティナは、問題なさそうに見えた電子メールのリンクをクリックして以来、システムがウイルスに感染しているのではないかと考えています。ティナはどう行動すべきでしょう。

A: ティナは、Outlook のツールバーの [迷惑メールとして報告] ボタンを使ってこの電子メールについて報告しなければなりません。この方法が使用できない場合は、問題の電子メールを添付して CIRT (サイバー インシデント対応チーム) に送付してください。システムのウイルス感染が疑われているので、チケット番号を記載して CIRT から自動送信される電子メールに返信し、インシデントをエスカレーションする必要があります。

Q: ウィルは、受信箱にある電子メールがフィッシング詐欺の電子メールではないかと疑っています。対処法がわからないので、詐欺の可能性についてとりあえず同僚に相談しました。その他にウィルがすべきことはあるでしょうか。

A: はい。ウィルは、すぐに Outlook のツールバーの [迷惑メールとして報告] ボタンをクリックして疑わしい電子メールについて CIRT に報告しなければなりません。その方法が使用できない場合は、問題の電子メールを添付ファイルとして CIRT に送信する必要があります。同僚や上司に尋ねる必要はありません。誤ってその電子メールが広まってしまうたり、悪意のあるリンクや添付ファイルをクリックしてしまうリスクがあるためです。

ハネウェルの知的財産

ハネウェルは、当社の知的財産の保護に努めています。「知的財産」とは、当社の特許、商標、著作権、その他の無形財産（勤務時間中に、当社の費用負担で、当社のリソースを使用して、職務の範囲内で生み出されたアイデア、発明、プロセス、デザインなど）を指します。新たな発明が確認された場合、法務部門を通じて特許、著作権、企業秘密の保護を行います。当社の知的財産の不正使用が疑われる場合は、法務部門に報告してください。

他者の知的財産権の尊重

ハネウェルは他者の知的財産権を尊重します。つまり、他者の著作権、商標、特許を故意に侵害してはなりません。ライセンスを受けていないソフトウェアを当社のコンピューターにダウンロードしたり、著作物を複製、公開、配布したりしてはなりません。正当な所有者の合意を得ることなく、楽曲、写真、動画をダウンロードしてはなりません。さらに、ハネウェルは前雇用者の機密情報を開示したり、使用することはありません。

詳細は、[ハネウェルの知的財産のライセンス供与に関する規定](#)を参照してください。



Q: エミリーは、昼休みもレストランや屋内の共用スペースでよく仕事の電話をしています。周囲の人たちは皆話し込んでいるように見えるので、エミリーに気を留めている人はいないと考えています。このような状況で、ハネウェルの仕事に関する会話をしても良いでしょうか。

A: 状況によります。エミリーがハネウェルのビジネスについて話す場合、周囲に細心の注意を払っているのであれば、公共の場でこのような電話をすることも可能です。しかし、彼女の会話を周囲の誰もが聞いていないとしても、公共の場で機密情報について話すべきではありません。

Q: トロイは、出張にハネウェルのラップトップを持参します。そうすれば、飛行機や列車、待合室やその他の公共エリアで空いた時間を利用して業務関連文書の作業ができるからです。これは問題でしょうか。

A: 問題になる場合があります。そうした公共の場所では、誰が近くに座ったり、通り過ぎるが分かりません。ラップトップやそれに類似した機器を公共の場所で仕事に使用する場合は、常に周囲から画面を見られないよう保護する必要があります。また、これらの機器を使用しない間は、ロックをかけて保護してください。

ITリソースの使用

ハネウェルは、日常業務に使用する多様な電子通信システムへのアクセスを、多くの社員に提供しています。これには、コンピューター、電話システム、ラップトップ、携帯電話、モバイル機器、ソフトウェアなどが含まれます。社員は、提供されるこうしたシステムや技術を常に保護する責任を負っています。つまり、これらのリソースの破損、損害、紛失、不正アクセスを防止するために、各自がそれぞれの役割を果たすことが求められます。社員が使用するリソースに実装されている安全対策や社内管理のすべてに、確実に従ってください。公共の場やハネウェルの拠点でワークステーション、ラップトップ、モバイル端末から離れる際には、短時間であっても必ずロックをかけて保護してください。ハネウェルのすべての端末およびアカウントへのログイン認証情報を保護してください。許可されていない業者と認証情報を共有しては絶対にいけません。許可された業者と技術サポートの目的でパスワードを共有しなければならない場合は、技術的な問題の解決後すぐにパスワードを変更してください。

電子メッセージ（電子メール、インスタントメッセージ、テキストメッセージなど）は、長期的に残る通信記録であることを忘れないでください。こうしたコミュニケーションは、許可なしに改ざんされたり、転送される場合があります。そのため、会社のレターヘッドを電子メッセージなどに貼り付ける場合や、ハネウェルのリソースを使用する場合には細心の注意を払ってください。

こうしたシステムや技術は、良識と誠実さを持って使用してください。ハネウェルの情報を処理、保存、転送する場合は、許可されたシステム、端末、記憶装置、サービスのみを使用してください。ハネウェルのIT担当者から事前承認を得ることなく、ハネウェルのコンピューター、ネットワークサーバーまたはその他ハネウェルの情報リソースに、許可されていないソフトウェアをインストールしないでください。クラウドサービスやクリックスルーサービスによる契

約など、第三者との契約にハネウェルを代表して同意することは認められません。上記リソースを通じて不適切な素材や、性的に露骨、違法、または不愉快な素材をダウンロードしたり、送信したりしないでください。こうしたリソースは、社外で仕事をする場合にも使用すべきではありません。従業員が会社のリソースを使用する場合、現地法で認められる限りの範囲で使用状況が監視されるため、個人的に使用する際にはプライバシーが保護されないものと考えてください。ただし、従業員の行為によって法律違反が生じたり、職務遂行能力が低下したり、職場環境やハネウェルの評判に悪影響が及んだりしない限り、会社が従業員の私生活に干渉することはありません。

詳細は、[情報リソースの利用規定](#)を参照してください。



Q: タミーは、ラップトップを新しい機種に変えることにしました。ハネウェルソリューションセンターの技術者が、タミーのファイルを移動して新しいラップトップを設定するために、ログイン認証情報を尋ねてきました。タミーはこの情報を提供するべきでしょうか。

A: ハネウェルソリューションセンターの技術者は正当な許可を受けています。タミーは認証情報をその技術者に伝えるか、更新処理中にログインが必要な場合に備えて側で待機するという方法が選択できます。更新処理中は、ハネウェルソリューションセンターの技術者によって個人データ、輸出管理データ、またはその他の機密情報に不正アクセスが行われていないことを確認する必要があります。許可された技術者と認証情報を共有した場合は、更新処理完了後すぐにパスワードを変更する必要があります。

Q: ジョンは近所のコーヒーショップに入り、ハネウェルの機器を使用して仕事をしました。仕事を終えた後に、ハネウェルのネットワークからログアウトして個人契約のWi-Fi サービスに接続し、お気に入りのテレビ番組をコンピューターにダウンロードしました。これは適切な行動でしょうか。

A: 事業と無関係の目的でハネウェルの情報リソースを使用することは、勤務時間やリソースの不正使用ではなく、かつハネウェル方針の精神と字義に反しない場合、限定的にハネウェルのマネージャの判断のもと許可される場合があります。テレビ番組は、場合によっては業務外での過度な使用となる場合があります。ハネウェルの資産の業務外での使用については、常に倫理的かつ合法的な行動を取り、必ずマネージャの許可を得るようにしてください。オープンなパブリックWi-Fi ネットワークは保護されておらず、サイバーセキュリティ上の脅威を避けるため、決して使用しないでください。そのような環境で接続する場合は、必ずVPNを使用する必要があります。

Q: メアリーは、第三者のサプライヤと機密性の高いプロジェクトに取り組んでおり、業務を進めるためにサプライヤに機密情報を提供する必要があります。ファイルのサイズが非常に大きいため、サプライヤは、外部のクラウドシステムにファイルをアップロードすることをメアリーに提案しています。メアリーはどう行動すべきでしょう。

A: まず、メアリーは、ハネウェルのIT部門が承認した転送方法を使用しなければなりません。別の方法で行う必要がある場合は、ハネウェルのIT部門に知らせ、第三者のソリューションの使用許可を得る必要があります。輸出コンプライアンスや輸出制限の対象となるデータは、決してクラウドサービスに転送してはなりません。助言が必要な場合には、輸出コンプライアンス責任者に問い合わせてください。

Ⅰ ソーシャルメディアとネットワーキングサイト

ソーシャルメディアは、私たちの多くが日常的に情報を共有する方法を変えました。ソーシャルメディアによって、新たなコミュニケーションやコラボレーションの機会が生まれる一方で、私たちが認識し、果たすべき責任も増えています。多種多様なウェブサイトとオンラインリソースが含まれている「ソーシャルメディア」には、ソーシャルネットワーキングサイト (Facebook、

Twitter、Instagram、Snapchat、YouTube、LinkedIn など)、ブログ、写真や動画の共有サイト、フォーラム、チャットルームなど、数多くあります。ハネウェルでの職務上、当該サイトへの投稿を必要とする場合、ハネウェルの代表者として、ハネウェルのビジネス上の目的にかなった承認済みの情報のみ、また本行動憲章および会社の方針に沿った情報のみを投稿してください。個人的に「ソーシャルメディア」を利用する場合は、常に責任を持って行動してください。

投稿内容によっては、ハネウェルの評判が損なわれることがあります。ハネウェルの評判を損なうことがないように常に注意を払ってください。ハネウェル、同僚、顧客、サプライヤ、ビジネスパートナーについての機密情報は、どのようなサイトにも投稿しないでください。

詳細は、[ソーシャルメディア方針](#)を参照してください。

Q: リタは、収益の大幅な増加をもたらす可能性のあるハネウェルの新規事業計画に興味しています。リタはそのニュースと興奮を自分の Facebook アカウントでシェアしたいと思っています。これは問題でしょうか。

A: リタは、ソーシャルメディアネットワークで自分の感情を共有する権利がありますが、ハネウェルの従業員として、会社の新規事業計画に関する機密情報や専有情報を共有することは認められません。

Q: カルロスは、ハネウェルのニュースルームに掲載された取引のニュースに興味しています。カルロスはそのニュースと興奮を自分の LinkedIn アカウントと Twitter アカウントでシェアしたいと思っています。カルロスが個人のソーシャルメディアでこのニュースを共有するにはどのような方法が適切でしょうか。

A: カルロスが現在ハネウェルの従業員であり、ハネウェルとの雇用関係をツイートで明示する場合には限り、カルロスはニュースルームの記事のリンクを Twitter などで共有できます。また、ハネウェルの公式な外部向けチャンネルに掲載される内容をリツイートしたりシェアしたりすることもできます。

Q: マーケティング担当者のロンは、ハネウェル製品について不正確と思われる情報が記載されたオンライン記事を目にしました。ロンはすぐにコメント欄に書き込んでその誤りを指摘します。ロンの行動は適切でしょうか。

A: ロンの心意気は認めますが、ロンにはハネウェルの見解を代弁する権限はありません。その代わりに、ロンはマネージャとコミュニケーション部門に知らせて対応を仰ぐべきです。

インサイダー取引の回避

投資家の保護のため、証券取引法では「重要な内部者情報」を使って自社株の売買等を行うことを違法と定めています。「重要な内部者情報」とは、通常は投資家が知り得ない情報で、公開されると株価に影響を与える、あるいは証券の売買や保有といった投資判断に影響を与える情報です。重要な内部者情報の例には、非公開の収益、合併、買収、譲渡、重大な訴訟の結果、経営権に関する変更、経営幹部の交代、重大なサイバーセキュリティ事象などが挙げられます。この例のリストは完全ではなく、これに記載されていない他のイベントに関連して重要な内部者情報が発生する場合があります。重要な内部者情報に関するその他詳細な説明については、[インサイダー取引に関する方針](#)を参照してください。

ハネウェルで職務に当たっていると、ハネウェルや別の会社に関する未公開の重要な内部情報を知ってしまう可能性があります。公式の会議や非公式の打ち合わせへの出席、耳に入った会話、あるいはコピー機に放置されていた資料など、ハネウ

ルでの職務を通じてそうした重要な内部者情報に触れる可能性もあります。財務的あるいは個人的な利益を得るためにこうした情報を使用したり、他者に伝達することは、当社のインサイダー取引に関する方針に違反するだけでなく証券取引法にも違反します。

当社のインサイダー取引に関する方針および証券取引法への違反を回避するよう、次の行為を禁止しています。

- 直接あるいは家族やその他の人物や企業体を通じて得た重要な内部者情報をもとに、ハネウェルや他の企業の株式を売買する。
- 知り得た重要な内部者情報をもとに、誰かにその企業やハネウェルの株式を売買するよう勧める、または
- 当社のビジネス活動で必要とされる行為のため機密保護のもとで伝える場合を除いて、重要な内部者情報を社外の他者に伝える

一定の個人は、社内での地位（会社の取締役、役員、特定の財務や事業予測活動に関わるその他の重要な従業員）に基づいて、重要な内部者情報を所有している「インサイダー」とみなされます。これらの対象者には追加の制限（事前認可の許可など）が適用されます。制限については、[インサイダー取引に関する方針](#)に詳細に記載されています。

企業（ハネウェルを含む）に関する重要な内部情報を把握している場合、その情報が適切なメディアソースを通じて一般投資家に公開されていれば、その企業の証券に関する取引を行うことができます。

証券取引法違反は、民事および刑事責任を含む重大な結果を招く可能性があります。この分野について質問がある場合や助言が必要な場合には、法務部門に問い合わせてください。

ONE HONEYWELL

顧客への接し方

顧客とお互いに有益な関係を構築することは、ハネウェルの企業としての成功にとって大変重要です。そうした関係を維持するには、商業顧客や政府関係顧客の両方に対し、安全かつ質の高い製品を提供し、法律を守る姿勢が必要です。

質の高い製品およびサービスの提供

当社は、品質、信頼性、価値に関する顧客の期待に応え、それを上回る製品やサービスを提供できるよう努めています。

当社には、すべての職務を律則する品質管理標準に準拠することが期待されており、これには適用される法規制や製品製造過程にお

ける安全性や品質を確保するよう意図された内部管理手順が含まれます。また、常にすべての契約仕様に従い、本質的な顧客要件を履行することが求められています。

当社は質の高い製品やサービスの提供に責任を持つとともに、サプライヤやその他のビジネスパートナーにも質の高い製品やサービスの提供に対する責任を課しています。

オープンかつ誠実な事業の追求

ハネウェルの市場での行動が、ハネウェルとは何かを表します。製品やサービスの質を高めることで、ハネウェルの評判を維持することができます。しかしながら、競合他社を詐欺的あるいは不正な方法で制限する方法を模索することはありません。

さらにハネウェルは、不正な取引慣行で誰かをだますような行為は許容しません。つまり、製品やサービスの品質、機能、入手可能性について不正確な情報を伝えないよう務めています。加えて、当社は競合他社の製品やサービスを貶めたり、事実と異なる説明をしたりしません。ハネウェルは、不当な手段を使うことなく、質の高い製品および社員の力による成功を追求しています。

Q: ミンは、製造ラインの定期検査中に潜在的な問題が見つかったことを知りました。この問題が製品の安全性にどの程度影響を及ぼすかは現時点で不明であり、ミンはどうしたらよいのかわかりません。詳しい情報を把握していなくても、ミンはこの件を報告すべきでしょうか。

A: はい。潜在的に安全ではない製品の製造や販売は、顧客や社員に怪我をさせてしまう結果に繋がりがかねません。ミンは、製造にどのような影響があるかわからない場合でも、すぐに問題を報告する必要があります。できるだけ早く上司、品質管理担当者、または安全衛生担当者に問題を知らせなければなりません。自分の懸念が十分に検討されていないと判断した場合には、「アドバイス / 報告」で説明されているとおり、ミンは、法務部門に報告するか ACCESS インテグリティ ヘルプラインを通じて報告する必要があります。

■ 商業賄賂および政府職員への不正な支払いの禁止

商業賄賂や違法なリベートは、要求、提供、受領しないものとします。また、そうした不正行為に見えるような状況をも回避するよう注意を払う必要があります。「商業賄賂」と見なされる状況としては、一般的に、ハネウェルの従業員や代理人が業務上の行為や判断に不適切な影響力を行使する意図をもって価値ある物品を提供、または提供を申し出ることが含まれます。違法な「リベート」には、社員がハネウェルを代表して、ある行動を実施あるいは差し控えるよう要求する代わりに不当な個人的利益を得るすべての状況が該当します。ハネウェルは、直接あるいは第三者を介した場合のいずれにおいても、商業賄賂や違法なリベートを許容しません。

また、商業賄賂や違法なリベートの回避に加え、政府職員に対する不正な支払いに関連するすべての腐敗行為防止法を順守します。「不正な支払い」には、取引の獲得、維持、その他の業務上の利益を確保するために行政機関の措置や決定に不適切な影響力を行使する目的で、

金銭、ファシリテーション ペイメント、または価値あるものを、直接的または間接的に、政府職員に対して提供、提案、約束、許可することが含まれます。不正な支払いは、現金、贈答品、接待という形で行われる場合があることも注意してください。

「政府職員」には、政府機関、国際機関および政党の職員や、国有企業の従業員だけでなく、政府が所有または管理する企業や合併事業パートナーの従業員も含まれます。

ハネウェルでは、政府職員に対する不正な支払いを禁じています。賄賂に加担すること、あるいはそのように見える行為に加担することは、自分自身およびハネウェルに刑事責任を負わせることになります。

政府職員に不正な支払いをするような第三者との契約は保持せず、第三者がそのような支払いを行っていると思われる取引には参入しないようにしてください。そうした行為は、当社の行動憲章と腐敗行為防止法に違反します。すべての第三者については、契約を保持する前に適正評価を実施して、慎重に審査する必要があります。

詳細は、[腐敗行為防止方針](#)を参照してください。

詳細は、本行動憲章の「贈答と接待」のセクションを参照してください。



Q: トーマスは、ハネウェル製品を再販する第三者の販売業者と連携して業務をこなしています。ハネウェル製品の販売に関心を持つ会社がトーマスに接触し、特定の販売地域でハネウェル製品を独占的に再販できる権利と引き換えに、トーマスの娘が通う私立の授業料を肩代わりすると提案しました。トーマスはどう行動すべきでしょう。

A: トーマスはすぐにこの話し合いをやめて、問題を法務部門に報告する必要があります。ハネウェルは、契約と交換に不正な支払いを要求したり、受け取ることを許容しません。

Q: シャーリーンは、現地の政府職員に賄賂を支払わなければ、ハネウェルが大口契約を失う可能性がありますと心配しています。シャーリーンはどう行動すべきでしょう。

A: シャーリーンは賄賂を支払うべきではなく、また、ハネウェルが契約を獲得するために賄賂の支払いを黙認したと見なされかねない行為も避ける必要があります。法律や当社のビジネス誠実性という基準に違反するような契約には価値がありません。

ハネウェルの評判や信用が長期的に損なわれることで生じる損害は、契約の獲得という短期的な利益をはるかに上回ります。

Q: ゲリーとキャロルは、ハネウェルの調達部門で働いています。キャロルは、ゲリーとハネウェルの見込みサプライヤとの電話での会話を耳にします。会話の内容から、ゲリーがこのサプライヤに大口案件を発注しようとしているのがわかりましたが、このサプライヤの提案によってハネウェルに提供される全体的な価値は、それほど高いものではありません。それだけでなく、ゲリーは契約の見返りに大金を受け取るようしているようです。キャロルはどう行動すべきでしょう。

A: キャロルは、会話の内容をすぐに法務部門に報告する必要があります。ゲリーがこのサプライヤからリベートを受け取ることは違法であり、サプライヤとハネウェルの関係者の双方を深刻な事態に陥れる可能性があります。

Q: ジェロームは、ハネウェルが新しい地域で石油ガス業界のプロジェクトを受注するための販売代理人として、Sales Rep Co を指名したいと考えました。Sales Rep Co のオーナーとのミーティングで、ジェロームはそのオーナーが重要な潜在顧客である州所有の石油・ガス会社の役員でもあることを知り、これは、ハネウェルにとってあらゆるレベルの顧客に自由にアクセスできるようになる大きなチャンスだと考えます。この場合、ジェロームが考慮すべきことはあるでしょうか。

A: ジェロームは、その人物の公的な職務が、Sales Rep Co. でのハネウェルの販売代理業務と重複することで生じる利益相反を懸念する必要があります。ジェロームは話を進める前に、この問題を早急にインテグリティ&コンプライアンス部門に報告する必要があります。

- Q: デビッドは、政府機関である顧客のプロジェクトを受注しました。この顧客の代表がデビッドに指定の下請け業者を使用するように依頼し、連絡先を渡してきました。この下請け業者に面会したところ、サービスの遂行に適切な技術と工数を抱えておらず、また、そのオーナーは先に話した顧客の代表のいとかだということがわかりました。デビッドはどう行動すべきでしょう。
- A: デビッドは、これらの問題をインテグリティ& コンプライアンス部門担当者に報告する必要があります。下請け業者が必要な技術や工数を抱えていないことや、政府機関との潜在的な関係性は明らかな危険信号であり、政府機関の担当者と下請け業者による非倫理的かつ違法な行為を示唆しています。ハネウェルはハネウェルを代表する第三者の行いに対する責任を問われることがあるため、この下請け業者の採用を決定する前に、利益相反や腐敗行為のリスクを調査する必要があります。
- Q: ダニエルは、入国カウンターで入国を待っているときに、職員からビザの手続きには「寄付」が必要だと言われました。ダニエルは、これがこの国では普通のこと、少額の現金を渡す入国者はビザの手続きが早く終わると友人から聞いたことを思い出しました。ダニエルが職員に\$5を渡すと、職員は受け取ってパスポートにスタンプを押しました。ダニエルはこの手数料の払い戻しをハネウェルに申請したいと思っています。
- A: ファシリテーション ペイメント（ビザの承認など行政機関の一般的な承認業務を早めるために政府職員に支払われる金銭）は、従業員の生命が危険にさらされていない限り、ハネウェルでは禁止されています。また、こういった支払いはほとんどの国で違法であり、腐敗行為防止法に違反します。この事例では、ダニエルの生命が危険にさらされていることを示唆するものはないため、ダニエルは支払いをすべきではなく、ハネウェルに払い戻しを請求することはできません。こういった状況に面した場合、グローバル セキュリティまたは法務部門に連絡してください。



国際競争法の順守

公正な競争は健全な市場を創造し、顧客に最良かつ最も革新的な製品やサービスを最も低い価格で提供することを可能にします。ハネウェルが合法的かつ誠実性を持って他社と競争するためには、事業を展開する国に適用される競争法を順守する必要があります。職務に適用される競争法があればそれを把握し、常にそれに従ってください。

競争法は複雑であることが多く、通常、取引を制限する可能性のある競合他社とは、いかなるトピックについても討議することを禁じています。こうしたトピックには、価格協定や談合のほか、市場、販売地域、顧客の分割や割当てが含まれますが、これらに限定されるものではありません。こうしたトピックについて競合他社と討議してはいけません。

相手側から討議を持ちかけられたら直ちに会話を中止してください。そして、現地の管理者に事態を報告するとともに、法務部門に相談してください。事業者団体の会議や社交行事のようなイベントに参加する場合は、競合他社との会話には十分注意を払う必要があります。

また、競争法は、サプライヤ、販売業者、あるいは顧客との間での競争を制限する恐れのある公式、非公式の協定を禁止しています。このような協定には、抱合わせ販売、再販価格の固定、特定の顧客への販売拒否、特定のサプライヤからの購入拒否などがあります。

最後に、競争法では直接的、間接的を問わず、また公式、非公式を問わず、従業員の給与または報酬を制限するための企業間での合意は禁止されています。したがって、人材の獲得において競合する他社と、報酬に関する情報を共有することのないよう注意を払う必要があります。同様に、他社と互いの従業員を勧誘または雇用しないことを協定することも禁止されています。情報共有または「引抜禁止」協定が違法であるかどうか不明な場合は、法務部門に相談してください。

職務を通じて、顧客やその他公共の情報源から、競合他社に関する情報を入手する可能性があります。会社方針に従いその取り扱いには十分注意を払ってください。

法令に違反することは、個人のみならず会社をも深刻な事態に巻き込む恐れがあります。

詳細は、[反トラスト法順守方針](#)を参照してください。さらなる質問がある場合は、行動を起こす前に法務部門に相談してください。

Q: アレハンドロには、ハネウェルの競合他社で働く仲の良い友人がいます。ある日の午後、2人で昼食をとっていると、友人は自分の会社がハネウェルと直接競合する製品の値上げを予定していることを明かしました。アレハンドロは、これについては何の反応も示しませんでした。この情報はハネウェルにとって今後のビジネス判断を下す上で大変重要だと感じました。彼はどう行動すべきでしょう。

A: アレハンドロはすぐに会話をやめて、この件の概要を書面にして法務部門に提出する必要があります。価格決定のような非公式な情報についての会話や行動に加担することは、ハネウェルと競合他社の間に違法な協力関係があるような印象を与える可能性があり、これは両社と関係個人を深刻な事態に巻き込む恐れがあります。

正確な請求書作成手順の 順守

市場での優れた評判は、会社の重要な資産です。ですからハネウェルでは、顧客への販売価格や販売された商品やサービスのコストを正確にすべての請求書に反映させています。社員が正確で完全な記録を保持する責任を果たしてこそ、このコミットメントが達成されます。タイムカード、経費報告書、販売数、テストまたは品質の記録など業務の過程で作成したあらゆる種類の記録を改ざんしてはなりません。また、ハネウェルの帳簿や記録に誤解を招く記載や虚偽記載を行ってはなりません。

顧客の機密情報の尊重

当社の顧客は、ハネウェルが製品やサービスを提供できるように、自らの機密情報をハネウェルと共有しています。適用されるすべての法律に準拠した方法で顧客の機密情報を使用、保存し、慎重に保護することは当社の責任です。そして、情報の安全性の確保に必要な手段を講じ、許可されたビジネス上の目的のみ使用しなければなりません。

政府関係顧客との関係

一部の従業員の業務には、政府機関（政府が所有または管理する企業を含む）との契約が含まれます。この場合、従業員は、適用される会社の方針や、政府機関である顧客とのやり取りを規制するために定められた法律、規則、規制を把握し、順守する義務を負っています。そうした規則は、商業顧客との取引を規制する規則に比べ、より厳しく、より複雑になっている場合があるので注意が必要です。

政府関連の仕事を獲得するには、常に誠実性と一貫性を持って業務を遂行しなければなりません。具体的には、次のような行動が必要です。

- 調達に関する機密情報の取得や使用といった、ハネウェルに不正な競争上の優位性を与えるような行動を取らない
- 価格や入札を含み、当社が行うすべての表明は正確かつ完全である必要がある
- 政府顧客（または見込み顧客）との間で、賄賂やリベートの提案、要求、約束、提供、受領は、いかなる形であっても行わない

- 政府顧客との契約を発注したり、実施するうえで便宜を図る代わりにサプライヤからの賄賂や贈答品などを一切要求したり、受け取ったりしない
- 適正に事業を展開しているコンサルタント、販売代理店、その他の専門サービスの下請け業者のみを正当かつ適法な目的で使用する

詳細は、本行動憲章の「商業賄賂および政府職員への不正な支払いの禁止」のセクションと[ビジネス上の優遇方針（米国政府職員）、政府渉外](#)、および[腐敗行為防止](#)の各方針を参照してください。

ハネウェルから政府顧客（施設や品質報告書、コストや価格データを含む）に提供するすべての声明や記録は正確である必要があります。社員は正確に時間を記録し、業務として実施するプロジェクトにかかる時間を明確に割り当てなければなりません。また、コストの誤請求が発生しないよう注意を払う必要があります。すべての契約条件を順守しなければならず、政府所有の財産、機器、消耗品を、適用される法律や契約に反する方法で使用することはできません。

ハネウェルでの見込みのある就業機会に関する、現役または元政府職員との話し合いを規律するすべての規則や規制を順守する必要もあります。そしてお互いに利益相反を回避する責任を負っています。現役または元政府職員との雇用関連の話し合いを連絡あるいは実施する際は、特有の規則と手順が適用されます。これらの規則によって、元政府職員が当社のために遂行する業務が制限される場合もあります。

[元政府職員の採用または雇用方針](#)を参照してください。

当社では、政府機関である顧客のために実施する業務に関連して取得した極秘情報などの機密性の高い情報を保護することも求められています。政府顧客との契約条件およびその他の適用される規制要件に従い、当社は当該情報をそれを知るビジネス上のニーズを有する担当者、および政府の許可やその他の承認を得た担当者だけに利用を許可します。極秘情報など機密性の高い政府機関の情報は、政府顧客との契約の条件に違反する方法で共有、配布、開示してはなりません。



ONE HONEYWELL サプライヤへの接し方

ハネウエルのサプライヤは、共に顧客満足を追求し続ける当社のパートナーです。サプライヤが提供する素材、物品、サービスの品質は、ハネウエル製品の品質、信頼性、価値、および顧客への迅速な納品に直結しています。

サプライヤとの長期的な関係の追求

ハネウェルは、サプライヤと長期的な関係を構築すべく尽力しており、サプライヤを選定する際には、業務に関連する正当な基準にのみ従います。当社は誠実性へのコミットメントを表明する会社とのみ代行契約またはサプライヤ契約を締結します。さらに、当社は機密情報の乱用、重要な事実の虚偽、その他不正な取引慣行によりサプライヤの弱みに付け込むような行為は行いません。

ハネウェルでは、サプライヤに製品やサービスの品質に基づく公正な競争を奨励しています。しかし、サプライヤや見込みサプライヤからの贈答品や優遇という形式での影響を受けることはありません。常識の範囲内におけるビジネスに関連した時折の食事や接待は、次の条件を満たす場合に限り許容されます。

- サプライヤの担当者が同席している
- 当該の厚遇がその性質の範囲を超えたり、並外れていない
- 厚遇が適用される法令に従い、本行動憲章にも違反していない

実務上可能であれば、相手の厚遇に対して返礼する必要があります。

詳細は、行動憲章の「贈答品と接待」および「政府関係顧客との関係」セクションを参照してください。

サプライヤ資産の保護

ハネウェルでは、サプライヤの機密情報を当社の機密情報と同等の注意を払って取り扱います。サプライヤから提供されたソフトウェアの複製を作成したり、ライセンスによって許可を取得しない限り当社内部で開発したソフトウェアに組み込むこともしません。



ONE HONEYWELL

株主への接し方



ハネウェルでは、当社および社員を信頼いただいている株主の価値を創出すべく、日々尽力しています。この目標を達成し、株主にとっての価値を創出するために、ハネウェルは透明性と一貫性を持って事業を展開しなければなりません。

正直かつ正確な帳簿と記録

当社の株主は、正確かつ完全な帳簿と記録の保持を期待しています。これらの文書は、当社のあらゆる情報開示と提出書類の基盤となるもので、株主や一般の方が当社の経営と財務状態を正確に把握できるようにすることを目的としています。また、ハネウェルはこうした文書を、会社の業績の分析および重要なビジネス上の判断を下すために活用しています。

当社は、公開される企業情報の完全性、正確性、理解しやすさを確保する責務と法的義務を負っています。これには該当する情報には次のようなものがありますが、これに限定されるものではありません。

- 会計および財務記録
- 給与関連文書
- タイムカードおよび勤務時間記録システム
- 旅費や支出の報告書
- 測定値、製品テストおよび性能に関する記録

- 顧客およびサプライヤの記録
- 設計およびエンジニアリングの記録
- 輸出入申告書および記録
- プロジェクトに関する会計記録

正直かつ正確な帳簿と記録は、当社の信用を維持するうえで重要な役割を果たします。ですから、いかなる会社の文書にも虚偽の記述や誤解を招く記載をすることは**決して**許容されません。

当社の取引は、管理者の一般的または特別な許可に従ってのみ実行されます。詳細は、[権限の委任方針](#)および[管理者の承認に関する別紙](#)を参照してください。

Q: ディエゴは、政府機関から請け負ったプロジェクトを担当するエンジニアです。プロジェクトのコストが嚴重に管理されているため、ディエゴは毎週、タイムシートについて上司の承認を受ける必要があります。今週はマネージャが休暇で不在です。タイムシートの記録に誤りはないため、マネージャの代わりにディエゴ自身がタイムシートを承認することはできるでしょうか。

A: いいえ。自分自身のタイムシートを承認することは、職務分掌に抵触するだけでなく、適用される法律や契約規定を確実に順守するための管理者による統制が意味をなさなくなります。したがって、ディエゴはたとえ内容が正しかったとしても自分自身のタイムシートを承認するべきではありません。マネージャはその職務を適正者に委任する必要があります。IT システムの初期設定では、職務分掌を考慮に入れて、審査と承認のための適切な統制が実施されるようにする必要があります。

Q: バイヤーのレイは、経営幹部の承認が必要な高額注文書を処理する必要があります。システム上の処理時間を短縮するため、請求書を分割することはできませんか。

A: いいえ。すべての取引は、事業活動の性質を正確に反映し、「管理者の承認に関する別紙」に沿って適切な権限に基づいて行われる必要があります。レイは、低額取引として処理するために決して注文書を分割してはなりません。

Q: サンドラは、軍用機向けの新技術開発を支援しています。ハネウェルは、その新技術が必要な技術基準を満たしていることを顧客に証明する必要があります。必要な基準を満たす前に、サンドラは顧客に新技術を保証することができますか。

A: いいえ。すべてのハネウェルの表明は、表明時点において正確でなければなりません。これには、特定の技術基準への準拠の証明が含まれます。

Q: アカウントマネージャのソフィアとロンは、四半期の目標を達成するのに苦労しています。新しい注文がいくつかありますが、顧客はまだ入荷を受ける準備ができていません。ソフィアとロンは顧客への請求書を発行し、顧客側の準備が整うまで出荷を保留することはできませんか。

A: いいえ、この場合はできません。売上の収益を計上した後も製品を物理的に保持し続ける状態を

「請求済未出荷」といいます。「請求済未出荷」取引を行う正当事由はありますが、この事例では、ソフィアとロンは、収益を水増しするために、出荷せずに顧客に請求することを検討しているため、この行為は不適切となります。



財務情報の開示と不正行為

財務や会計の責任者は、当社の財務諸表が真実かつ公正であることを保証する特別な義務を負っています。ハネウェルは米国に拠点を置く株式公開企業ですから、米国規制当局に対し、多様な財務報告書およびその他の報告書を提出しなければなりません。そうした文書は正確かつタイムリーであることが重要であり、よってこれらに関連する責任を有している社員は、報告書を律する法規制の要件を順守しなければなりません。また、情報開示に関する統制と手順を含む、ハネウェルの内部統制を把握し、順守することも必要です。正確、完全、タイムリーでない記録や報告の作成に関与した場合には、会社および関係者が法的責任を問われる可能性があります。

虚偽の財務報告に加担した人物は懲戒処分の対象となり、民事および刑事責任を負わなければならないとなります。会計あるいは監査において不正行為の疑いがある場合は、直ちに報告してください。ハネウェルは、誠実な態度で会計あるいは財務に関する問題や不適切な行為を報告した人物に対する報復を許容しません。

監査および調査

社員は、外部のおよび内部的な監査と調査に協力する責任を共有しています。これは、監査や調査担当者に必要な情報を提供するとともに、調査の機密性を保持しなければならないということです。また調査を妨害したり、不適切な影響を与えることは許されません。ハネウェルの内部調査や政府による調査に対する全面的な協力、またはそのような調査において証拠や証言の提供へ

の全面的な協力を拒否したり怠ったりすることは、解雇を含む懲戒処分の対象となる場合があります。監査や調査担当者がどのような情報の提示を求めているのかについて質問等がある場合は、法務部門や監査部に相談してください。政府による調査について連絡を受けた場合は、事前に法務部門まで速やかに連絡してください。法務部門は、政府による調査または訴訟問題に関連する内部調査や監査を主導します。



記録管理

ハネウェルのビジネス記録を保存することは、私たち全員の責務です。ビジネス記録は、業務上の目的に必要な期間、あるいは法律、税務、規制、その他の基準によって要求される場合にはそれ以上の期間保存する必要があります。さらに、こうしたビジネス記録を適切に破棄する時期や方法も把握しておかなければなりません。従業員は、[記録管理方針](#)に定めるすべての規則に従う必要があります。[記録管理方針](#)には、各種記録の保存期間に関する指針を定めた記録保持計画が含まれています。ハネウェルでは、ビジネス記録を定期的に確認し、[記録管理方針](#)に従って古い文書を処分することを従業員に奨励しています。当社の方針に従って文書を処分することで記録の保管費用を削減できますが、何より重要なことは、文書破棄規則に則って処分することです。

自分が管理する文書が訴訟や政府機関の調査に関連する可能性があることを認識している場合には、

文書の改ざん、隠蔽、破棄を行わないでください。場合により、特定の文書については、ハネウェルの[記録管理方針](#)に基づいて破棄の対象となるものであっても、法務部門が維持するよう指示することがあります。法務部門からの指示があれば、それに従ってください。

世界中のハネウェルのオフィスで、時間的制約のある重要な法律および事業関連の郵便またはその他の通信物を受け取る可能性があります。ハネウェルの全従業員は、その通信方法を問わず、すべての文書を適時、開封、確認、および処理する措置を講じねばなりません。



ハネウェルに関連する実際の法的
手続きや調査またはその可能性を
察知した場合は、当該の第三者に
連絡する前に直ちに法務部門の担
当者に通知する必要があります。

ヒント: 会社の郵便、電子メール、ま
たはその他の通信手段を通じて何
らかの法的通知を受け取った場合
は、直ちに法務部門またはマネー
ジャに報告して速やかにエスカレー
ションする必要があります。

メディアやアナリストからの 要請と社外講演

当社では、メディア、財務アナリスト
および一般社会に明確かつ正確な
情報を提供しよう努めています。
これによって外部のステークホル
ダーと誠実な関係を維持すること
ができ、ひいては当社の評判を高め
ることにつながります。極めて重要
な情報の正確性を維持するため、
限られた担当者のみがハネウェル
の代表としてメディアや金融アナ
リストとコミュニケーションを図っ
ています。ですから、メディアから情
報の要請を受けたら、コーポレー
トコミュニケーションに連絡してく
ださい。財務アナリストや投資関係
者から情報提供の要請を受けた場
合には、自分で回答するのではなく、
IR部門に転送してください。
要請にはIR部門で対処します。



ハネウェルの製品、システム、運用
方法、研究、または自身の業務を業
界カンファレンスなどのイベントで
発表することを希望するハネウェ
ルの従業員は、事前に直属の管理
者および法務部門の承認を得なけ
ればなりません。プレゼンテーショ
ンは、(i) 現在の当社のブランド基
準と一致し、(ii) 当社のIR部門の
発表と一致し、(iii) 当社の戦略と
一致している必要があり、(iv) 機密
情報や専有情報を伝えてはなりま
せん。サイバーセキュリティまたは

環境、社会、ガバナンス(ESG)の問
題に関連するプレゼンテーションの
場合は、追加の承認が必要です。

詳細は、[外部コミュニケーション方針](#)を参照してください。

ONE HONEYWELL

安全, 衛生, 環境



企業としてハネウェルが成長するためには、当社の成長維持を支える地域社会にプラスの影響を与えるよう努めなければなりません。ハネウェルは当社を取り巻く地域社会のみならず、地球とそこに住む人々をも尊重し、保護するよう尽力する必要があります。

人権の尊重

ハネウェルは、グローバルオペレーションとサプライチェーンにおける人権と職場の権利のサポートにコミットしています。従業員は公正さ、尊厳、敬意を持って扱われるべきであり、Honeywell はすべての従業員が職場で発言できるように努めています。このコミットメントは、国連のビジネスと人権に関する指導原則、国連グローバルコンパクトの10原則、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言など、独立機関が提案した人権に関する国際的な原則と、当社が事業を行っている地域のすべての適用法に基づいています。

当社の行動憲章と[人権に関する方針](#)では、その他のハネウェルの方針とともに、一体性と多様性、職場における配慮、結社の自由、安全かつ健全な職場、職場のセキュリティ、労働時間と賃金、強制労働と人身売買、児童労働など、人権および職場の問題に広範に対応する慣行および基準が確立されています。ハネウェルでは、多様なバックグラウンドや経験、

アイデアから生まれる多様性を価値あるものとして尊重しています。同時に、ハネウェルの同僚、顧客、ビジネスパートナーが互いに尊重しあうような、多様性に富んだ包括的な職場環境を提供しています。詳細は、「相互の尊重と積極的な職場環境の推進」セクションを参照してください。

ハネウェルは児童の就労や雇用を許しません。たとえ現地の法律で認められている場合でも、当社が16歳以下の未成年を雇用することはありません。また、現地の法律が当社方針より厳しい場合は、そちらを順守します。また、当社の企業活動においては決して強制労働、年季契約労働、非自発的労働を実施せず、児童の搾取、体罰、虐待を容認しません。地域社会と環境に対するコミットメントの一環として、ハネウェルは、人身売買やその他の強制労働を一切容認していません。そうした行為に加担する第三者（そのような代理店やサプライヤなど）とビジネスを行うことはありません。ハネウェルはサプライヤ行動憲章を作成し、その中でサプライヤに対し、尊厳と尊重の念を持って従業員に接することを明確に求めています。

詳細は、ハネウェルの[人権に関する方針](#)を参照してください。

政治活動および慈善活動

政治的活動は地域社会を改善する多くの手段を有しています。信仰および良心の自由は基本的権利であり、誰もが検閲を恐れることなく、口頭や書面、グラフィックとして自分の意見を自由に交換できます。ただし、このような活動に参加する際には、自らの費用負担で勤務時間外に行うとともに、このような活動が本行動憲章に反しないことを確認する必要があります。

個人的な政治活動にハネウェルの資産を使用してはいけません。また、政府渉外部門が許可しない限り、ハネウェルの代表者として政治活動を行うべきではありません。同僚、特に部下に当たる社員に自分の信じる大儀や政党を支持するよう強制することも禁じられています。

一国民として、ハネウェルの社員には、自らが指示する候補者に個人的な貢献をする自由があります。米国民あるいは米国永住者である社員は、特定の法的要件を満たせばハネウェル国際政治活動委員会 (HIPAC) に参加する資格があります。HIPAC への参加資格を確認するには、対政府関係部門または所属する事業部門の顧問に問い合わせてください。

ロビー活動は厳しく規制されています。そのため、政府渉外部門の許可なくハネウェルを代表して、法律、規制、政策、その他の行政措置に影響を及ぼす目的で政府職員に接触することは認められません。詳細は、[政府渉外方針](#)を参照してください。

ハネウェルは、企業活動のあらゆる段階で社会的責任を果たすことに努めています。当社を取り巻く地域社会における慈善活動をサポートしています。ハネウェルは、



経営管理者、法務部門、Honeywell Hometown Solutions によって慈善団体と慈善活動の両方が承認された場合に限り、このような慈善活動に関与することができます。

未承認の慈善団体やその他の資金調達者のために、募金活動を目的としてハネウェルのネットワークから電子メールを送信することはできません。また個人的な慈善活動に、ハネウェルの資産(勤務時間を含む)を使うことも禁じられています。

国際貿易管理規制の順守

ハネウェルは適用されるすべての貿易法を順守するよう取り組んでいます。これには、当社が事業を行う国々の輸出入の規制や貿易制裁の関連法令が含まれます。

輸出管理法は、物品、サービスおよび技術を国と国の間で移転する場合に適用されます。国境を越えてさまざまな形で交換される技術または技術情報がその適用対象となります。これには、輸出管理対象の技術データや技術に関するやり取りが保存されている可能性のある、各種サーバーへの電子メール送信やアクセスが含まれます。米国の輸出管理法令においては、輸出管理対象技術データを米国内の外国人とやり取りしたり、共有したりすること（電子的方法、口頭による、あるいは視覚的に）も規制の対象となります。

輸入に関する法規制は輸入品を統制するもので、これによって、輸入国には必要とされる公正な関税や税金を支払った適格な品物のみが入ってきます。特に、すべての輸入品の品目/分類、商業的価値および原産国に関する情報の正確性を確保することが求められます。



貿易制裁関連法令は、特定の国/法域、団体、業界、個人、および航空機や船舶と関わる取引を制限または禁止するさまざまな政治的措置や経済的措置を統制するものです。制裁には多様な種類があり、各取引に応じて適用されます。たとえば、特定の国/法域に対する包括的な制裁、団体、業界、個人、および航空機や船舶に対する範囲を限定した禁止事項、取引に関する財務または活

動に対する部分的な制限がありますが、これらに限定されるものではありません。ハネウェルが第三者と関係を持つ場合には常に貿易制裁について考慮する必要があります。

ハネウェルの活動は世界中に広がっており、物品の輸入や、輸出管理対象の品目、技術およびサービスを取り扱う従業員は、適用される規制を把握し、順守する義務を負っています。

これには、特定の事業や施設に適用される可能性のある輸出入関連法、貿易制裁、技術管理計画、輸出許可証明書の条件や但書きのほか、ハネウエルの[輸出コンプライアンス](#)、[輸入コンプライアンス](#)と[制裁コンプライアンス](#)の各方針が含まれます。

詳細は、[輸出コンプライアンス](#)、[輸入コンプライアンス](#)、[制裁コンプライアンス](#)の各方針を参照してください。

行動憲章の適用免除

極めて限定的な状況において妥当な場合、ハネウエルは本行動憲章の条件を放棄する場合があります。本行動憲章に準拠しない行動に関する承認は事前に得る必要があります、ハネウエルの最高経営責任者（CEO）、シニアバイスプレジデントもしくは担当弁護士による許可のみが有効です。ハネウエルの取締役または執行役に対するあらゆる適用免除は、取締役会の事前承認を必要とし、法令で要求される場合には速やかに開示されます。適用免除が認められた場合には、取締役は会社と株主を守るための適切な管理策が実施されていることを保証するものとします。

Honeywell International Inc.

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

2023年9月更新 © 2023
Honeywell International Inc.

Honeywell