



CODE OF BUSINESS CONDUCT

Honeywell

我們執行長的信



未來的塑造者：

在 Honeywell，我們的基本原則 – 誠信與道德、職場尊重、包容與多元化 – 都是我們做的每件事背後的驅動力。我們的企業員工守則是公司全體同仁對於謹守 Honeywell 原則與行為，並達成誠信至高無上境界的承諾。當您充分瀏覽本公司網站時，企業員工守則是引導您維護誠信與道德的方針。

我們的動態組合和加速器作業系統將 Honeywell 隔開，但負責讓它們成長發展，真正促成我們成功是旗下團隊對公司的承諾。為了在成功後繼續建構，我們必須繼續秉持最高誠信原則驅策各級單位，以本公司及彼此最佳利益為指導方針。秉持誠信行事能維護我們品牌的信用、延續我們的商譽，並讓 Honeywell 持續成長創新。這是我們身為 Honeywell Futureshaper 的第一指導原則。

審核 Honeywell 的企業員工守則，以便進一步理解我們的指南及它們如何影響我們的角色定位。如果您對守則有任何疑問，都可以隨時連絡清單上的資源尋求意見。

您可以一直放心提出任何疑慮。Honeywell 無法容忍對任何善意提出疑問或疑慮的人展開報復。如果您觀察到您有任何同事不遵守本守則，您應該立即透過通報管道清單中任何一個回報您的疑慮，這也是我們對您的期待。

感謝您長期以來在 Honeywell 秉持誠信和道德。

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

Vimal Kapur

表格 內容

Honeywell 的基本原則	7
以 Honeywell 六大行為準則行事	8
簡介我們的行為守則	10
必須遵守我們行為準則的人	12
我們共同的責任	12
經理及主管的其他責任	12
遵守法律	13
尋求建議和提出疑慮	14
Honeywell 絕不容許任何報復行為	15
One Honeywell 我們對待彼此的方式	16
彼此尊重並且促進正面積極的職場環境	17
擁抱職場多元化與包容性	17
保護個資	18
物質濫用	20
零暴力職場	20
提供健康安全的職場	21

Honeywell 員工齊心齊力符合本公司最佳利益的行動法則..... 23

避開利益衝突	24
贈禮和商業娛樂招待	24
財務利益	26
二度就業	27
與親朋好友的生意往來	27
不當檢舉關係	28
不當的個人好處	28
企業商機	29
捍衛公司財產及資訊	29
Honeywell 的實際財產	29
Honeywell 的機密資訊	29
Honeywell 的智慧財產	31
尊重他人的智慧財產權	31
使用資訊技術資源	32
社交媒體和網路連線站址	34
避免內幕交易	35

Honeywell 員工齊心齊力我們的處理方式我們的客戶..... 36

提供優質的產品和服務	37
以公開真誠的態度爭取業務	37
不對政府官員進行商業賄賂、不支付政府官員不當款項	38
遵守國際競爭法	40
遵守精確請款程序	42
尊重客戶機密資訊	42
與政府客戶合作	42

One Honeywell 我們的處理方式我們的供應商.....	44
尋求久遠的供應商關係.....	45
保護供應商資產.....	45
One Honeywell 我們如何對待我們的股東.....	46
誠實且精確的帳簿和記錄.....	47
財務揭露和詐騙.....	49
審核與調查.....	49
記錄管理.....	50
來自媒體和分析師的詢問及外部發言活動.....	51
One Honeywell 健康、安全，和環境.....	52
尊重人權.....	53
對政治和慈善事業貢獻一己之力.....	54
遵守國際貿易控制法.....	55
員工行為守則棄權者.....	56



HONEYWELL 的 基本原則

Honeywell 期待全體員工遵守企業員工守則，並服從三大基本原則：誠信與道德、職業尊重、包容與多元化。我們對這些基本原則的承諾是任職 Honeywell 時，公司對我們的基本期望。



誠信和道德

我們正當地做生意，不然就遠離。



職場尊重

我們公平尊重地對待彼此。



包容性和多元化

我們珍惜想法與經驗的多元化。

由於我們並不期望員工能隨時在六大行為上展現追求完美的決心，因此沒有人無法實際證明職場尊重或誠信與道德，或不支持包容性與多元化。我們嚴守自己對基本原則的承諾，這也是本公司在業界永保競爭力的利器，我們應該對自己以正確方式達到企業成果的強大承諾引以為傲。

以 Honeywell 六大行為準則行事

結合達成的成果，Honeywell 的全新行為方針將進一步釐清若要在當今的市場成功，需要的成功元素以及公司文化的重要因素。

創新變革及為顧客創造價值

透過顧客的視角看世界，不分內外。知道顧客的需要以及創造價值的來源。擁有成長的心態，對解決困難的問題心懷熱情。透過創新的解決方案締造獲利的成長和卓越的顧客體驗。敏捷有目的地創新。

擁抱轉型

學習及貢獻我們的統合知識。擁抱數位化，轉型工作方式。從根本上簡化複雜度。使用標準流程和系統帶動作業的完美。根據事實與資料帶動決策的產生。保持好奇心，探索全新的做事方式，有助於共享最好的構想。

雙贏策略

Think ONE Honeywell 一路遵照各行各業、各個地域與職能的統合協作模式，共同打拚，變得更加強大。立誓成為各路人馬、產品、服務和解決方案的冠軍，在競爭中一舉擊敗對手。秉持真誠、自信和謙虛的心。虛心聆聽他人意見，並且自我警醒。相信我們可以一同改造這個世界，為社區創造更光明的未來。#未來塑造者

培育優秀人才

招募、留任與發展高品質人才。建立積極、包容的環境，激勵大家盡其全力。心懷真善美，向他人尋求、給與和接受回饋意見。建構健全的承襲計畫。為自己與他人設立高標準。以身作則。

帶動問責文化

勇於擔責，獲取結果。對自己負責，積極解決問題。誠心在意 Honeywell 的事和顧客的成果。團隊合作。言行一致。紀律至上，認真執行，帶動績效文化。表露對動作與速度的偏愛。

勇敢無畏

只要認為是對的事，就大膽採取行動。接下看似不可能達成的目標，走出舒適圈。反覆測試、嘗試、承擔仔細考慮過的風險。接受結果，即使成果不如預期。公開直接分享和面對問題。需要時保持透明，即使不受歡迎也能怡然自得。

簡介 我們的行為守則

Honeywell 對 我們每個人的 期許

公司的成長始於我們
每一個人 - 我們是形
塑公司特質的關鍵，
也是展現領御力與成
功的中心。



Honeywell 商業行為守則 (以下簡稱「本規定」) 專門為我們每一位員工擬訂 Honeywell 在所有商業交易事務上的誠信標準和法令遵循指引。我們的行為守則是組成我們的基本原則和 Honeywell 行為的一部分。它清楚描述身為 One Honeywell，應該遵守的基本行為準則。此外，它在我們對適當的行為有任何問題或疑慮時，也提供了實用的資源。

「本準則」定義霍尼韋爾對我們每個人的期望，以及我們如何對待：





必須遵守我們行為準則的人

本準則適用 Honeywell 全體員工、主管和各級董事。代表本公司行事的商業夥伴也應適時熟悉與遵守我們的行為準則。如果工作責任要求您與代表 霍尼韋爾 的人員互動，請務必告知他們遵循本準則進行相關行為是他們的責任並提供一份複本給他們。他們的行為必須與我們的規定、Honeywell 其他政策和適用法規一致。

我們共同的責任

我們每個人都須盡到知道和遵守規定及本公司其他政策、程序和適用 Honeywell 工作責任指引的義務。這些有許多已引述於「本準則」的相關章節中。其他資訊，請參閱 [Honeywell 政策遵行手冊](#)。我們絕對不能基於任何理由忽略或試圖規避「本準則」。如果您需要他人協助您瞭解我們的規定或特定政策、程序或指引，或它們如何適用您的責任範疇，請向名列「尋求建議和表達關注」的任何資源尋求指引。

經理及主管的其他責任

Honeywell 經理們與各級主管對於培養遵守我們基本原則的文化，有著特殊的責任。這意味著經理和主管們應在全程互動中，充當誠信與法遵、職場尊重、包容與多元化的模範生。這也意味著經理們與各級主管應確保向他們回報的同事都能自在地提出問題和疑慮，不必害怕遭到報復，任何疑慮或問題都將以及時專業的方式獲得解決，而我們不會為了得到業務成果而犧牲誠信及法令遵循的標準。

經理及主管也應考慮他們打算晉升的這些同事的性格和行為。目前推動的對象只限擴及以符合本項行為準則的方式證實 Honeywell 行為與價值觀的對象。

遵守法律

儘管「本準則」解決一些如 Honeywell 等跨國企業常面臨的挑戰，但仍無法因應職場上可能引發的每種狀況。當質疑某個活動是否適當時，您應透過在「尋求建議和提出疑慮」中所討論的管道之一尋找指導內容。

法規內容複雜且變化無常，往往隨著各國民情不同而異。本公司政策也可能隨時變動，而且視我們所營運的國家/地區而定，差異可能很大。為此，我們務必關注自己是否熟悉這些適用我們特殊職能及營運所在地的各項政策、程序與法律。如果當地法律與「本準則」有所砥觸，請遵守當地法律。如果當地習俗或實務與「本準則」互相衝突，請遵循「本準則」。

您的業務或地區在政策及實務上對您的要求，可能比「本準則」更多。當地法律可能也有相同的情況。您務必遵守這些所有例子中較為嚴謹的政策、實務或法律。如果您對計劃的行動有任何合法性或適當性的疑問，請依照在「尋求建議和提出疑慮」中所制定的步驟尋找建議。



「本準則」會與某些重要的公司政策一致，這些政策都包括在「霍尼韋爾政策手冊」中。

「Honeywell 政策手冊」會提供更詳盡的細節。部分案例中，本政策手冊可能提供「本準則」未包含的其他政策。[Honeywell 政策手冊](#)可到 Honeywell 數位職場索閱。

必須注意的是，我們的就業權利是由營運所在地的國家法律，以及工作所在地的相關規定來規範。我們的規定試圖釐清 Honeywell 身為雇主應有的權利與期望，但不會為員工自創任何僱傭契約權利。

在美國以及其他某些國家，霍尼韋爾的僱用依照「任意」原則。這代表您有權在任何時間、基於任何理由終止僱傭關係，霍尼韋爾也可依據適用的法律行使相同的權利。如果當地法律與「本準則」的條款不同，請遵循您就業所在國家/地區的法律。

尋求建議和提出疑慮

代表 Honeywell 工作時，您可能會面臨棘手的情況。很多時候，您的常識、良好判斷、「本準則」及公司政策和程序即足以引導您處理一切。不過，偶爾還是會有需要額外幫助做出正確選擇的時候。此時您可以尋求一些協助。這些包括：

- 您的經理或主管
- 您的人力資源代表
- [您的誠信與法遵代表 \(I&C Reps\) 或道德大使](#)
- 法律部門或全球安全性的成員
- 誠信與法令遵循部門的成員
- [Honeywell 當地正式的申訴和投訴流程](#)
- [ACCESS 誠信熱線](#)

ACCESS 誠信專線電話為全天候的服務。該專線會由獨立的第三方供應商來接聽，可以透過 霍尼韋爾 所有員工使用的語言來溝通。您可以使用專線電話來提報，請致電：

美國境內地區者可撥打 800-237-5982 專線，美國境外地區者，請參閱存取誠信求助專線入口網站 獲得另行安排的各國求助專線電話號碼名單

也可將您的意見以郵件或電郵寄送：

Honeywell International Inc. 請注意：逕洽求助熱線電話 855 S. Mint Street Charlotte, North Carolina 28202

access.integrity.helpline@honeywell.com



如果您察覺到可能涉及違反本行為準則、本公司政策或任何適用法律或規定的情況，您有責任向本公司檢舉。請注意：未能遵循「本準則」或公司政策可能導致嚴重後果。後果可能包括受到懲戒，最嚴重的程度包括免職，以及可能受到民事或刑事處罰。

Honeywell 將儘可能地保密所有檢舉內容，秉持守法、遵照本公司政策的貫有原則，本公司也必須對檢舉內容徹底的調查。可疑的違反行動可以透過表明自己的身分或保持匿名方式來提報。歐洲目前已實施指定流程，以遵守限制匿名檢舉的規定。如有任何問題，您可以連絡[誠信和法令遵循部門](#)。

所有檢查會依據適用法律進行迅速徹底的調查，並有可能在取得法律部門的建議及核准下向相關機關呈報。員工須盡其本分與本公司合作調查可能違反本行為準則或適用的本公司政策等情事。本公司調查期間無法全力配合或提供證據或誓詞真實性不足者，會面臨紀律處分，嚴重者終止雙方關係。我們應該強調的是，我們會隨時依必要性採取適當的糾正行動或紀律性處分。

Honeywell 絕不容許任何報復行為

自在的提問和表達疑慮是很重要的。霍尼韋爾 絕不容許因您基於誠信提報實際或潛在的不法行為，而對您進行任何形式的報復。「真心誠意」製作檢舉筆錄意味您自認檢舉內容誠實、真心且完整無缺。

如果您認為確實發生了報復行為，請經由「尋求建議和提出疑慮」中所列示的方法之一來提報您的疑慮。



ONE HONEYWELL

我們對待彼此的方式

根據相互尊重及對包容性與安全的承諾基礎推動正面積極的工作環境，是維護最佳人才並為我們的利害關係人士提供成長機會的關鍵。



Honeywell 致力於為全體員工維護具有包容力、安全且相互尊重的工作環境。Honeywell 對職場上的騷擾或非法歧視採零容忍政策。我們嚴禁這類行為。這項保證適用所有聘雇關係階段，包括錄用、升遷、降級、轉調、紀律處分、解雇或終止、補償、設施的使用和獲選培訓或相關專案計畫。

彼此尊重並且促進正面積極的職場環境

在 Honeywell，我們致力於尊重他人。員工應該能在他們感覺受到重視與接受的安全刺激氛圍中工作和學習。我們共同著眼於提供包容力強的工作環境，力促對所有同事、客戶和業務合作夥伴表達尊重之意，避免騷擾或不利於高生產力氛圍的個人行為。

Honeywell 對我們職場上的恐嚇、敵對、辱罵或冒犯行為採零容忍政策。如果您知道或質疑已經發生的非法或不當歧視或騷擾，您應該透過「尋求建議和提出疑慮」列明的任何檢舉管道立即檢舉相關情況。

有關更多資訊，請參閱我們的[職場騷擾政策](#)。



擁抱職場多元化與包容性

我們也汲汲於培養提倡包容和多元化的職場環境。Honeywell 尊重且重視我們之間各式各樣身家背景、工作經驗和突發奇想背後反映的多元化。本公司全體員工正是終極區分標準，來自多元背景、觀點、工作經歷和文化的人員為公司帶來突發奇想的多樣化，全力支持績效表現亮眼的工作環境。

我們的職場環境反映出我們經營所在社群的多樣性。本公司汲汲於維持全體員工一個包容力強、安全且受到尊重的工作環境，不論性別、種族、膚色、身家背景、年齡、宗教信仰、國別、情感或性取向、性別身分、身障人士、婚姻狀態、退休狀態、公民身分或公民資格待定或其他依法保護的任何特徵。Honeywell 對於非法歧視或根據上述受保護類別員工單獨針對一名員工或一群員工挑事的行為採取零容忍態度。

更多資訊請參閱我們的[平等就業機會和員工與身障申請人政策](#)。

保護個資

Honeywell 長年以來一直以培養自信和信任的方式推動工作環境和經營自家業務。為了圓滿達成這項目標，我們勢必得妥適管理同事、客戶、供應商和其他人提供給我們的個人資料。「個人資料」泛指任何直接或間接攸關身份已知或可知的自然人的資訊。個人資料範例包括：姓名、住家地址、個人電子郵件信箱和電話號碼、業務聯絡人細節、人力資源記錄、員工身分證字號、地理位置資料、登入憑證和線上識別碼如 IP 位址。

我們應該只以適當的業務目的收集、存取、使用或披露個人資料。此外我們應該按圓滿達成任務所需程度使用最小量個人資料，並且假使不處理個人資料即可達到處理目的，則盡可能避開。我們不可與無業務需求的其他任何人分享個人資料，無論是在公司內外。再者，我們必須依據記錄管理政策刪除不再需要的個人資料，並且始終按部就班適度保證個人資料的安全。

本公司政策、實務做法和培訓專案計畫皆設計用來確保唯獨經授權人員方可存取個人資料。如果您認為個人資料已遭到未經授權的披露、使用、存取、拆解或取得，請務必立即聯絡法務部門的[資料隱私職能人員](#)。若未能遵循，可能使本公司遭到罰款及/或法令裁罰。

處理個人資料時，Honeywell 遵循適用法律和本公司政策。更多資訊請參閱我們的[資料隱私政策](#)、[記錄管理政策](#)、[可接受的資訊使用政策](#)以及[資料分類和處理政策](#)。



Q: 任職工程師的湯姆已請求提供任職部門個別共事者的出生日期和住址報告,以便向他們寄送生日賀卡。應該向Tom提供此類資料嗎?

A: 編號 個人資料只能以適當的業務目的共享和使用。收集共事者的出生日期和寄送個人通信文件到共事者家裡並不被認定是適當的**業務**目的。

Q: 任職薪資撥發經理的瑪麗正在處理一份計算表,內含 Honeywell 員工的社會安全號碼。公司配給她的電腦現在送修,但她想要把工作帶回家完成。Mary 應該把這份試算表寄送到自己的私人電子郵件帳戶以便從個人電腦存取檔案嗎?

A: 社會安全號碼和其他國民身分證號碼構成 Honeywell 個人資料特殊類別要件,稱為「敏感性身分識別資料」,須嚴守機密且務必加密,只用於絕對必要的時候例如課稅目的。Mary 不可以將含有敏感身分資料或其他個人資料的檔案寄送到私人電郵帳戶。Mary 若想在家工作,也應使用獲得授權的網路和電腦裝置。

Q: 任職 Peoplesoft 人力資源部門,負責資料存取的專業人員瑪麗,接獲為了提供保險福利而向外部廠商提供內含員工個人資料的檔案請求。Mary 應該寄發這份檔案嗎?

A: 瑪麗應該先核驗該名廠商是否已取得授權收取這份資料用於合法的業務目的,並且已和 Honeywell 簽訂資料隱私協議。此外,瑪麗不應該傳給自己檔案,應該將此要求傳達給 HR 小幫手,因為唯有 HR 小幫手 才能被授權對外分享員工個資。

物質濫用

物質濫用限制我們安全工作的能力，讓所有人陷入危險。為此，我們絕對不可受到酒精、非法藥物、濫用處方藥或非處方藥的影響下代表 Honeywell 行事。這適用您執行 Honeywell 職務或代表 Honeywell 提供服務的任何時間點，即使發生時間是在下班後或離開公司場址後。此外，工作期間或身處本公司場址期間，我們絕對不能使用、擁有、轉讓或銷售非法藥物，或酒精類飲品，或濫用處方藥或非處方藥。若酒精是為了已獲授權的送禮並以密封的容器移轉，或在已獲授權的公司活動時適量飲用，本公司會特別例外處理。

更多資訊，請參閱我們的 [職場飲酒服藥政策](#)。

零暴力職場

我們努力預防任何職場上的暴力動作或威脅，這是我們對健康安全承諾。涉及暴力或暴力威脅的個人可能必須受到懲戒，最嚴重的程度包括免職，以及可能遭到刑事起訴。您應該立即向您的主管、當地人力資源代表，或 [Honeywell 全球安全部門](#) 檢舉所有暴力威脅和動作。如果您感覺有人會有立即危險，您也應該與當地機關聯絡。

更多資訊，請參閱我們的 [暴力預防政策](#)。



提供健康安全的職場

憑藉健康、安全和環保考量因素與本公司業務各層面的整合，我們力保旗下人員和環境達到永續成長及生產力加速的境界，力促他們遵循所有適用規定及開發各項技術擴大整個世界的永續容納能力。我們的健康、安全和環境 (HSE) 管理系統著實反映我們的價值觀，並且幫助我們達到各項業務目標。恪遵我們的 HSE 管理系統有助於確保旗下員工、社群和環境永保安全。事先知情卻仍執意不遵守 HSE 要求，包括通報 HSE 事故相關資訊要求，皆已違反本公司員工守則。如果我們認為狀況對自身安全不利，我們必須立即停止手邊的工作。如需更多資訊，請參閱「保護環境」章節。

我們必須確保我們的設施隨時保持安全。這表示我們僅允許取得授權的個人可進入我們的工作地點。如果您認為有人意圖不當進入 Honeywell 設施，請聯絡 [Honeywell 全球安全部門](#)。

- Q. 任職現場技師一職的蘿莎莉專門提供客戶營業據點的設備維護服務。服務視察期間，蘿莎莉被要求加快速度，並且跳過完成工作危險分析的尋常步驟。蘿莎莉知道跳過這項評估步驟等同於違背 Honeywell 原訂辨識危險的要求，但客戶催促她完成工作，以便於他們能及時讓設備返回線上運作。因為過去她在這塊領域已執行無數次工作，也不曾遭遇意料之外的危險，她應該就此跳過危險評估，更快完成工作取悅客戶嗎？
- A. 不行，但她應該要採取幾項行動。我們的 HSEPS 管理系統能辨別要求並建立專案計畫如進行工作危險評估，以便能辨識和管理潛在風險。如同所有 Honeywell 要求，不論何處，我們皆須遵守 HSE 要求。蘿莎莉應該和客戶討論 Honeywell 要求，然後完成工作危險評估項目才能完成或停止工作，並向她的直屬主管報告，以便和客戶一同找出解決方案。

- Q 江負責收集危險化學物質處理手套並在合法要求的廢棄容器裡清運手套，容器放置在製造區樓層的另外一端。當工廠必須趕工完成大量生產契約訂單時，廠區經理會要求所有員工安全但快速地留在崗位上依時程完成。普通垃圾筒就位於江所屬工作站的旁邊。為了幫助共事者完成契約訂單，江可以將用來搬運危險化學品的手套丟入普通垃圾筒嗎？
- A. 不行，但他應該要採取幾項行動。在評估設施潛在風險和要求的環節中，Honeywell HSE 管理系統首重設施廠區營運適用的合法要求，並建立專案計畫確保符合那些合法要求。Honeywell 遵守所有法律，包括營運場所的 HSE 法律，因此江必須繼續堅守訂定的廢棄物清運實務。然而他應該透過自身廠區的持續改善流程提高機會使用瘦身原則，藉由將准許的廢棄物清運容器放置在更靠近他的工作站縮短髒污手套的運輸時間。
- Q 亨利是負責新產品導入生產的專案經理。專案進度落後原訂排程，整個團隊很興奮地重拾步調回歸正常軌道。專案週會議上，一名售貨商夥伴提到專產所需的若干新機器設備採購和安裝速度應該可以加快，因為設備都已符合法律，毋須再另外進行安全審查。為了彌補流逝的時間並讓專案重返原訂排程，亨利應該授權採購新設備，毋須必要的 HSE 審查嗎？
- A. 不行，但他應該要採取幾項行動。亨利應該力邀 HSE 代表對提議的設備進行一次審查，以確保其符合所有適用的法令遵循要求和 Honeywell 的要求。儘管廠商聲明設備符合法令，但亨利仍需全權決定是否力邀 HSE 確保進行審查，驗證設備是否符合 Honeywell 要求。略過審查步驟可能導致違反安全規定，亨利的共事者也應該承擔潛在的安全風險。

HONEYWELL 員工齊 心齊力符合本公司最 佳利益的行動法則

我們在執行霍尼韋爾業務時必須免於受到外界或個人偏見干擾，並確保企業決策符合 Honeywell 的最佳利益。



避開利益衝突

作為堅守本公司商譽的職責所在，我們必須避開不當的利益衝突情事。當我們的個人利益干擾、或看似干擾我們不偏不倚地執行工作的能力時，即發生「利益衝突」。我們不可參與任何可能發生利益衝突的任何利益、投資或協會。如果您有潛在或實際的利益衝突，您必須立即與您的主管交談或透過[利益衝突提交入口網站](#)揭露之。如果預先揭露，往往可以輕易地避開利益衝突。

以下部分說明可能產生利益衝突的情況。請務必記得，當涉及您的家庭成員或直系親屬時，也可能產生利益衝突。

贈禮和商業娛樂招待

與我們的客戶、供應商和其他商業夥伴發展強大的工作關係對公司成長很重要。有時會使用業務禮物及招待來強化這些關係。然而，當提供或接受業務招待時，我們必須特別留意。交換禮物及招待可能導致利益衝突。如果處理不當，他們也可能招致不當付款、回扣或貪腐的跡象。如果為了不當目的或者您知道會違反我們的政策、法律或收件者公司的贈禮政策，您不能接受或提供任何贈禮、好處或娛樂招待。

一般來說，只要符合下列情況，我們可以邀約贈與或接受禮品、好處或娛樂招待：

- 不會造成接受者感覺必須負起義務，或看起來必須負起義務
- 不超過當地一般認可的商業慣例
- 金額微不足道
- 不可被視為是賄賂或報酬
- 不違反適用法律、本公司政策或收件者公司的政策
- 沒有對價目的

這些規則不適用不請自來的一般促銷廣告性質文宣，例如印有標誌的鉛筆、便條紙座和行事曆，只要所給的物品不會自創或看似自創任何義務即可。此外，為了保持各國慣例，可准許舉行頒獎典禮，只要接受的對象不違反任何法律、不會被視為賄賂，且一旦披露，您不會尷尬或讓 Honeywell 尷尬。

在與供應商進行合約相關協商時，或與供應商合約協商有關時，不可接受來自供應商或潛在供應商（或來自其他商業夥伴或潛在商業夥伴）的禮物。此外，我們應避免為獎勵霍尼韋爾部門或員工，而向供應商或其他商業夥伴要求提供禮物。

如果您不確定是否應該提供或接受業務禮物或招待，請尋找指導。接受客戶招待及禮物前，必須先與您的主管進行談論。

提供給政府官員或為他們特製的禮物適用於更嚴格的法律。這些法律不僅適用於政府官員，也適用於國營或國家控制企業的員工。您必須嚴格遵循這些法律及法規。如果會違法或違反規定，切勿敬呈或接受商業禮遇，將使 Honeywell 蒙羞或負面反映在本公司的名譽上。更多資訊請參閱我們的行為準則中，「無商業賄賂和不當付款給政府官員」章節及我們在[給予美國政府官員的商業禮遇](#)、[政府關係](#)，和[反貪腐政策](#)。如果您心中有任何疑問或疑慮，請諮詢法律部門。

Q: 離線會議上，已服務 Honeywell 數月的廠商邀請 Denisha 共進午餐。她接受了邀約，並由該廠商支付餐費。她的行動可以接受嗎？

A: 偶爾的用餐和標準禮品原本是可以接受的，只要它們不引發別人對 Denisha 客觀性的疑問即可。客戶招待及禮物應先與您的主管進行談論。主管應該評估一同用餐、環境與成本及頻率有無商業目的廠商邀請美國官員的商業禮儀。

Q: Anna 正在規劃著為客戶舉辦私人與政府貴賓盛會，用餐和贈品將提供出席的人。當地法律限制贈禮和招待若干政府官員的價值，意味若干出席者無法收到用餐服務與/或贈禮。安娜認為如果當中某些貴賓沒有收到贈禮，可能顯得對賓客不夠尊重，因此她想給予所有出席的人同樣的贈禮。安娜應該怎麼辦？

A: 一般來說，Honeywell 員工可以根據公司政策和適用法律提供禮品和招待。這個案例中，法律已明文限制禮品和招待特定政府官員的價值，這些是 Honeywell 必須遵守的限制。繼續籌辦這場盛會前，Anna 應該先聯絡誠信與法令遵循部門尋求指引與核准，並且不應該忽視當地的法規限制。

財務利益

身為 Honeywell 員工，我們一般都應避免與我們有任何個人財務利益的公司有任何生意往來。在有些情況下，與跟霍尼韋爾往來業務的公司之間存有個人財務利益關係並不是全面禁止。然而，這些情況應由法務部門或誠信法令遵循部門判定最適合的行動方針。

此外，您不得向彼此有生意往來的客戶、競爭對手或商業夥伴，或可能與 Honeywell 有生意往來的商業夥伴購買或維持重大財務利益的關係，除非您已取得法律部門的核准。始終確保您可以時時謹記 Honeywell 的最佳利益，做出最好的商業決策。

Q: Artie 一直被要求加入當地非營利組織董事會，協助處理回收和翻修的二手電腦與電子用品，為弱勢青年謀福利。這個組織所做的一切和 Honeywell 的生意之間並未重疊，而擔任董事會成員的阿堤所承諾的是出席會議（Honeywell 下班後）、審查商業計畫和討論策略。阿堤可以擔任董事會成員嗎？

A: 是。儘管這不會對阿堤身肩 Honeywell 員工的責任產生利益衝突，但阿堤仍應該先向他的經理或人力資源部門，或透過利益衝突提交入口網站揭露，並在接受董事會成員職位前先取得核准。此外阿堤應該確保這些活動均在 Honeywell 工作時間以外進行，不會干預他在 Honeywell 的工作。請參閱二度就業與公司外部組織服務政策。



二度就業

您也許會不時地希望在本公司以外的職場參與工作。此時，您必須確保任何外部就業都不會造成利益衝突。不管如何，我們都期待員工把 Honeywell 的工作看作是第一主要就業職場。我們不得使用 Honeywell 有形和無形財產，包括文件、資訊科技資產、設施和智慧財產進行 Honeywell 以外的事業。所有二度就業皆應與您的主管充分溝通揭露，或透過[利益衝突提交入口網站告知](#)。

更多資訊請參閱[二度就業](#)和[外部組織服務政策](#)。

與親朋好友的生意往來

與親朋好友之間的商業關係都會造成利益衝突，或給人利益衝突的表象。為此，您應該杜絕自己涉入或試圖影響您、家人或摯友與 Honeywell 之間的投標、議價或簽約流程。本規則甚至適用間接情況，比如您自己、您的家人或好友擁有或代表任職的另一間公司與 Honeywell 有生意往來、或正考慮生意往來。

Q: John 是一名通訊經理，傍晚和週末則是擔任社區學院的足球教練。球季即將進入尾聲之際，John 急著想讓自己的球隊打入決賽。他的工作截止時限一直很緊，因此他正忖度著是否可以直接上報主管，以便獲得協助規劃日後賽程的物流。John 可以要求屬下幫他處理兼職足球教練工作的事務嗎？

A: 編號 要求屬下幫他處理兼職足球教練工作的事務是對於霍尼韋爾資源的不當使用，且會造成利益衝突。請注意，這種情況下約翰應該告知他的主管，他本身除了 Honeywell 以外也另外承接教練的工作，並告知工作時間，以防止他擅用 Honeywell 資源支援那份工作。

Q: Sam 任職採購部門，想和他姪子的經銷公司下單訂購 Honeywell 零件。山姆可以向他姪子的公司採購 Honeywell 零件嗎？

A: Sam 應該向他的主管揭露他與他姪子公司的關係，並且拒絕自己的採購涉及家人或摯友。如果按照 Honeywell 的標準採購實務，他姪子的公司可能有資格與 Honeywell 的業務較勁，山姆拒絕這項採購決策，採購應以疏遠策略和遵守適用所有供應商的正規標準採購規則為主。

| 不當檢舉關係

我們必須避免不當的上下級部屬關係。這樣的關係可能為公司帶來潛在的法律風險，且會在當事人的同事間引起偏袒和優待的不良觀感，造成不健康的工作環境。因此，我們不可直接或間接與家人或與自己關係密切的人有上下級的關係，不論這樣的關係是與性有關或基於其他目的。

| 不當的個人好處

當董事、主管或員工，或他或她的直系親屬因任職 Honeywell 而收到不當個人好處時，可能因此引發利益衝突事件。此類利益可能包括從與本公司有業務往來的組織或個人收到禮物或貨款。我們必須避免接受任何這類不當的福利。

此外，如果 Honeywell 員工協助競爭對手對 Honeywell 造成損害。例如，提供機密資訊給為競爭對手工作的配偶或同居人，此即構成利益衝突並違反「本準則」。

Q: Salma 此時急需人手，需要儘快錄用某人。薩馬的姪女在一次家庭野餐時提到她正在找工作。薩馬請她姪女儘快應徵職缺。

A: 如果 Salma 的姪女向她檢舉，就有可能創造利益衝突或給人利益衝突的假象。由於目前並未禁止家人任職 Honeywell，Salma 應於召募期間和錄用過程中揭露她的家人關係，她應該拒絕錄用決策，並遵守正規空缺填補和管理流程及控制規定。

Q: 珍任職 Honeywell 的採購部門。她和幾個朋友在 3D 列印領域一起創業。下班之後和週末，珍一直處理商業計畫的事。她的任務也包括取得潛在供應商的一些定價細節。珍進入 Honeywell 系統拉出一些相關供應商的定價資料。珍的動作有沒有做錯？

A: 是。這個活動創造利益衝突事件。珍不應該使用 Honeywell 情報圖利自己或在 Honeywell 場址或 Honeywell 工作時間內為個人生意使用或執行工作。

企業商機

為代表 霍尼韋爾 達成客觀的企業決策，我們絕不可與本公司互相競爭。這代表我們不可透過在 霍尼韋爾 的職位或透過公司資產或資訊，為自己取得任何業務或投資機會。此外，我們絕對不可為了個人收益而協助任何其他人取得此類業務或投資機會。這包括我們的家庭成員與朋友。

捍衛公司財產及資訊

■ Honeywell 的實際財產

遭竊、損害、粗心和浪費對本公司能否成功有著直接的衝擊。因此我們必須傾全力防止本公司的實際資產遭竊、損害、損失或誤用。這包括我們的設施、車輛、商業設備、商品和供給品。如果懷疑發生任何形式的詐欺或偷竊，您應立即向經理或主管提報。

經過授權偶爾對某些公司設備（例如電話或網際網路）進行個人使用有時是適當的。然而，我們必須確保個人有限度的使用、不干擾為

Honeywell 工作的能力而且不違反公司政策或法律。絕不將 Honeywell 財產用於取得個人利益或另一人或組織的利益。聘僱關係結束時，您也必須歸還擁有的任何公司財產。

■ Honeywell 的機密資訊

公司託付我們每個人嚴守公司的機密資訊。我們必須隨時保護此機密資訊。這些信息通常包括可能遭到競爭對手或他人利用的任何非公開資訊，如果遭到揭露，可能會危害到本公司。例子包括商業或行銷計畫、供應商資訊、產品設計、製造流程、既有與未來商品銷售資訊和員工資訊。



我們絕對不允許未經授權的人員取用 Honeywell 的機密資訊。我們必須小心審慎不遺失、誤放機密資訊，或將機密資訊（或內含此類資訊的技術，包括電腦、筆記型電腦、手機、行動裝置和軟體）置於一處無人看管。再者，如果我們遺失本公司內含 Honeywell 機密資訊的設備或某物品（例如 Honeywell 筆記型電腦、電話或類似物品），我們應該立即通報 [Honeywell 全球安全性部門](#)。

此外，我們不得在毋須知情的人可能無意間聽到或看到的地方討論 Honeywell 的機密資訊。這包括公開地點例如機場航廈、火車和餐廳。它也包括 Honeywell 的開放地

區例如本公司洗手間和休息室。我們僅可授權具有合法業務需求的同事得知機密資訊。我們絕不為了取得個人利益而使用公司相關機密資訊，或將機密資訊揭露給他人讓他人得到利益。我們絕對不能將 Honeywell 機密資訊以電子郵件方

式傳送到個人電子郵件帳號，並且最後一天上班前必須將手中擁有的任何 Honeywell 機密資訊歸還公司。

更多資訊請參閱我們的[資料隱私政策](#)和[資訊分類與處理政策](#)。

Q. 山姆的車子碎裂，他的筆記型電腦被偷。山姆該如何處理？

A. 山姆應該去警局做筆錄、通知經理並且填寫筆電遺失/遭竊表單。如果山姆沒有電腦的存取權，他應該聯絡 IT 服務人員求助申填表單。即使車輛已經上鎖，員工也不該將裝置留在車上，處於無人看管的狀態。

Q. 蒂娜質疑她的系統在點選看似合法的電子郵件連結後功能受損。Tina 該如何處理？

A. 蒂娜應該使用她的 Outlook 工具列上的「通報訊息」通報電子郵件，或者如果沒有 Outlook，可藉由夾檔方式將出問題的電子郵件傳送到 CIRT（網路事故回應團隊）。既然蒂娜認為她的系統功能受損，她應該藉由回覆 CIRT 傳送內含票券號碼的自動回覆電子郵件方式上報此事故。

Q. 威爾質疑他的收件匣有一封電子郵件是網路釣魚信件。他不確定怎麼處理，所以他詢問同事是否她也認為是網路釣魚。他還應該做什麼動作嗎？

A. 是的！威爾應該藉由點入他的 Outlook 工具列上的「通報訊息」向 CIRT 通報質疑的電子郵件，或者如果沒有 Outlook，可藉由夾檔方式將出問題的電子郵件傳送到 CIRT。不必詢問同事或主管，因為可能會有意外撒播電子郵件或點選有害的連結或附件。

| Honeywell 的智慧財產

我們勤於保護本公司的智慧財產，不眠不休。「智慧財產」包括本公司任何專利、商標、版權或其他無形資源。例如新想法、發明、流程或本公司花時間使用公司資源，或本身職責所需，自費創造的設計。我們將辨別自己的任何新發明，並將它們導向到法律部門，以便保護專利、版權或營業祕密。您應該將本公司的智慧財產疑似遭人誤用的狀況通報法律部門。

| 尊重他人的智慧財產權

我們尊重他人的智慧財產權利。這意味著我們絕對不能在知情情況下，侵犯他人的版權、商標或專利。我們不可下載未經授權的軟體到本公司電腦裡或複製、出版或散佈受版權保護的資料。未取得合法所有人同意前，我們將不擅自下載歌曲、照片和影片。此外，我們將不會揭露或使用前任雇主的機密資訊。

詳情請參閱我們的 [Honeywell 智慧財產權授權政策](#)。



Q: 愛蜜莉時常在餐廳和大樓內的公用區域邊工作邊吃午餐和接聽業務電話。在她周遭的每個人似乎只專心在自己的對話，所以她假定他們不會真的注意她說話的內容。那麼她可以用這種方式討論 Honeywell 的生意嗎？

A: 這要看情況。愛莉可以在公共區域接聽來電，但她在討論 霍尼韋爾 業務時必須非常小心。不得在公共區域討論任何機密資訊，即使她假設其他人並未在聆聽她的談話。

Q: 特洛伊出差時隨身攜帶他的 Honeywell 筆記型電腦，所以飛機上、火車行駛途中、等候區和其他公開地點空閒時，他可以處理商業相關文件。這會有問題嗎？

A: 也許可以。在任何公共場所中，您無法得知誰會坐在旁邊或剛好路過。在公共場所使用筆記型電腦及類似裝置處理公司業務時，您必須確保可隨時避免旁觀者看到螢幕。此外，電腦不用時，請務必鎖住您的工作站，確保它的安全。

使用資訊技術資源

霍尼韋爾 提供我們許多人在日常工作中使用各種電子通訊系統。這包括電腦和電話系統、筆記型電腦、手機、行動裝置和軟體。我們必須負責隨時保護提供給我們的這些系統及技術。這意味著我們必須各自盡本分地預防這些資源受到損害、傷害、遺失和遭到未經授權的存取。務必遵循適用於您所使用之所有相關安全性措施及內部控制。如果將這些物品放置公開地點無人看管或即使只是放在 Honeywell 辦公室一會兒，都請務必鎖住您的工作站、筆記型電腦或移動式裝置。謹慎保管您的霍尼韋爾裝置和帳戶的登入憑證。切勿將您的憑證告知任何未經授權之人。如果為了技術支援必須向已授權代理人共享您的密碼，一旦技術問題解決後，請立即變更密碼。

請記住，電子訊息（例如電子郵件、即時訊號和文字簡訊）都是您通訊的永久記錄。這些通訊可能在未經允許之下遭到修改或轉寄。為此，當以使用公司標頭文件或使用 Honeywell 資源草擬任何電子訊息或信件時，請特別小心謹慎行事。

使用這些系統和技術時，請執行良好判斷並保持誠信。只能使用經核准的系統、裝置、儲存媒體與/或服務處理、儲存或傳輸 Honeywell 資訊。尚未收到 Honeywell IT 部門事先授權之前，請勿在 Honeywell 電腦、網絡伺服器或其他 Honeywell 資訊資源安裝未經核准的軟體。請勿代表 Honeywell 同意任何第三方當事人的協議例如雲端或點選服務協議。請勿透過這些資源下載或傳送不適當、色情露骨、非法或令人不悅的資料。您也不可使用這些資源來進行外部工作。依據當地法律准許的程度，您不應該在使用本公司資源時心存隱私的僥倖，因為 Honeywell 可能會監測您個人使用本公司資源的情況。然而須特別留意的是，本公司不會干預員工的個人生活，除非行為舉止遭法律禁止、損及自己的工作表現，或負面影響自己的工作環境或 Honeywell 的名譽，這點很重要。

更多資訊請參閱我們的[可接受的資訊使用政策](#)。



Q. 湯米正在重新整理她的筆記型電腦。霍尼韋爾解決方案中心的技術人員請她提供她的登入憑證，以便幫她搬動檔案並設定新筆電。她應該提供這個資訊嗎？

A. Honeywell 解決方案中心是取得授權的技師。湯米可以選擇提供技師憑證，或者留在近處，每次重新整理電腦過程中需要登入時登入。重新整理過程中，湯米應該要確保 Honeywell 解決方案中心的技師不會未經授權存取個人資料、匯出管控資料或其他敏感性資訊的情況。若在更新程序中有將憑證告知獲得授權的技術人員，Tammy 應於程序完成後立即變更密碼。

Q. 瓊正在附近的咖啡廳使用 Honeywell 裝置。工作完畢後，他登出 Honeywell 的網絡並以個人 wi-fi 連接下載自己最愛的 TV 秀節目到他的電腦裡。這樣的行為是否恰當？

A. 非濫用本公司時間與/或資源、不違反 Honeywell 政策精神和口號的非商業限制使用可依 Honeywell 經理自行酌情准許。依據這個情況，下載電視節目可能構成過度的非公務使用。員工應以符合道德和法規的方式行事，且在公務以外使用霍尼韋爾資產前先取得經理許可。切勿使用公開的 wi-fi 網絡，才能避開網路安全威脅，因為這些網絡並未受到保護。這些連線管道只是選項，必須使用 VPN。

Q. 瑪莉正和第三方供應商共同處理敏感性專案，必須與供應商共享敏感性資訊才能完成工作。檔案很大，供應商建議瑪莉上傳檔案到第三方當事人的雲端系統。Mary 該如何處理？

A. 瑪莉應該先使用 Honeywell IT 核准的傳送方法。如果需要使用其他方法，應向霍尼韋爾 IT 取得使用第三方解決方案的核准。須注意的是匯出的法令遵循與限制資料絕對不可移入任何雲端服務。請聯絡您的匯出法令遵循主管尋求指引。

■ 社交媒體和網路連線站址

社交媒體已經改變我們很多人平日共享資訊的方式。由於社交媒體為通訊和協同合作模式創造很多新商機，此等媒體也帶來我們必須知道並遵守的責任。「社交媒體」網站包括多種網站及線上資源。這些包括社交網絡站址（例如臉書、推特、Instagram、Snapchat、YouTube 和 LinkedIn）、部落格、照片和分享網站、論壇和聊天室的影片。如果您在霍尼韋爾的職位必須要在此類網站上貼文，身為

Honeywell 的代表，您必須只能貼出已取得授權的 Honeywell 業務相關資訊，而且只能貼出符合「本行為守則」及公司政策的資訊。您應為自己在個人「社群媒體」上的互動負責。您的貼文會對 Honeywell 的名譽造成負面影響。請隨時謹慎保護公司的聲譽。切勿在此等任何網站上貼出有關 Honeywell 或我們的同事、客戶、供應商或商業夥伴的機密資訊。

更多資訊請參閱我們的
[社交媒體政策](#)。

Q: 芮塔很興奮見到 Honeywell 明顯增加業務營收的潛在新業務專案。Rita 很想在 Facebook 上公布這個消息並分享她的開心。這麼做會有問題嗎？

A: 儘管芮塔有權在自己的社交媒體網路分享她的心情，但身為 Honeywell 的員工，她並未獲准分享關於本公司隱含風險的機密或專屬資訊。

Q: 卡羅斯對於已寫在 Honeywell 新聞編輯室的業務交易感到興奮不已。Carlos 急著想要在 LinkedIn 和 Twitter 上分享他的興奮之情。Carlos 該怎麼在社群媒體上正確分享這個消息？

A: 只要卡羅斯仍名列 Honeywell 的現職員工，而他又在自己的推特上揭露他與 Honeywell 的關係，他就會連帶分享到新聞編輯室故事的連結。他也可以轉發或分享霍尼韋爾官方外部頻道上出現的所有貼文。

Q: 洛恩任職行銷專員，當時正在閱讀一篇線上文章，裡頭包含 Honeywell 產品相關資訊，他認為不夠精確。Ron 馬上就在評論部分做出回應，糾正對方的說法。洛恩的動作適當嗎？

A: 儘管洛恩立意良善，但他未獲得授權為 Honeywell 發言。Ron 應該是要通知他的經理和宣傳團隊來進行回覆。

避免內幕交易

為了保護投資人，證券法不允許掌握企業「重要內幕消息」的人買賣該企業的證券。所謂的「重要內線消息」係指不為一般投資大眾所知，且揭露後會影響證券價格或影響買賣及持有證券決定的資訊。重大內線消息範例可能包括：未經宣佈的盈餘；合併；購得和處置；重大訴訟裁定結果；控制權變動；資深管理層變動；或重大網路安全事件。以上僅為舉例說明，重大內線消息也可能與未列出的其他事件有關。您應該諮詢[內線交易政策](#)取得更詳細的重大內部資訊討論內容。

在與霍尼韋爾工作期間，您可能得知霍尼韋爾或其他公司尚未公開的相關重大內幕資訊。透過任職 Honeywell 的工作職責或其他方式如出席正式或非正式會議、聽證會或查閱影印機上的文件，您對這份重大內部資訊可能會有存取權。為取得財務或其他個人利益而利用此消息或將此消息透露給其他人，違反了我們的內幕交易政策，並且可能也違反了證券法。

為了避免違反我們的內線交易政策與資安法，切勿：

- 如果您知道那間公司的重大內部資訊，包括 Honeywell，直接或透過家人或其他人士或法人實體買賣任何一間公司股票持份。
- 向任何人建議購買或銷售任何公司的股票（包括 霍尼韋爾在內），如果您握有該公司的重要內幕消息；或
- 向公司以外的其他人傳達重大內線消息，除非公司業務活動需要並且依保密保護規定傳達。

因特定人士任職本公司之故（包括本公司董事、主管和其他涉及特定財務和其他預計活動的重要員工），他們被視為擁有重大內部資訊，且被指定為「內部知情者」。這些人士須遵照額外限制規定（例如預審授權），更完整資訊請參閱[內線交易政策](#)。

如果您知道公司相關重大內部資訊（包括 Honeywell），您只能等到一般投資人透過適當媒體來源得知已公開的資訊後，才能在公司的證券單位裡交易。

違反證券法可能造成涉入其中的個人必須承擔嚴重的後果，包括民事及刑事起訴。如果您對這塊領域有任何疑問或需要指引，請諮詢法務部門。

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.

HONEYWELL 員工齊 心齊力我們的處理方式 我們的客戶

與我們的顧客建構彼此互利的關係對公司能否成功很重要。維護此類關係需要我們提供安全、有品質的產品並在我們與商業及政府客戶的所有互動中恪遵法律。

提供優質的產品和服務

我們努力提供符合或超乎公司在品質、信賴度和價值要求的產品和服務。

我們必須遵循管理我們工作責任的所有品質控制標準。這包括適用的法律和法規，以及專為促進安全、有品質的商品製造所設計的內部控制程序。我們也必須隨時遵循所有合約規格並實踐內建的客戶規格。

除了必須負責提供優質的商品和服務，我們也必須讓供應商及其他商業夥伴負責確保他們為我們所提供的產品及服務品質。

以公開真誠的態度爭取業務

我們在市場上的行動會定義我們公司的地位。我們憑藉貨物與服務的相競品質堅守 Honeywell 的名譽。我們絕不會試圖以虛假或詐欺的方式來限制對手的競爭機會。

此外，我們絕不透過不公平的交易行為來佔任何人的便宜。這意味著我們小心謹慎地不對產品或服務的品質、功能或可用性發表不實的聲明。此外，我們不貶低或對我們的競爭對手的產品或服務發表不實聲明。我們尋求以產品品質及人員素質來贏得業務，而非透過不當的方法。

Q: 敏在例行性生產線測試期間得知發現到潛在問題。問題的嚴重性是否影響產品安全性目前尚不得知，敏也無所適從。敏應該對他人提及此事，即使不清楚所有細節嗎？

A: 是。生產及銷售潛在不安的產品，可能導致客戶及員工受傷。敏應該立即通報這個問題，即使她不確定生產會如何受到影響。敏應該儘速讓她的直屬主管、品保聯絡窗口或健康安全代表警覺到問題徵結點。如果敏認為她的疑慮未獲得適度考量，她應該考慮將此事上報法律部門或透過 Access 誠信求助熱線，一如「尋求建議並表達疑慮」討論的內容。

■ 不對政府官員進行商業賄賂、不支付政府官員不當款項

我們不應該徵求、給予或收取商業賄賂或不法的回扣。我們也應小心避免即使只是看似此類不當的行為。

「商業賄賂」一般包括 Honeywell 員工或代表 Honeywell 行動的某人行為表現出邀約或給與高價值物品，意圖不當影響商業行動或決策的任何情況。違法的「回扣」通常包括員工收到不當的個人利益，以交換代表 霍尼韋爾 採取或避免採取某個行為的任何情況。霍尼韋爾 絕不容許商業賄賂或違法的回扣，無論是直接為之或透過第三方來進行。

除了避免商業賄賂或違法的回扣，我們遵循有關不當提供付款給政府官員的所有適用的反貪污法律。

「不當付款」包括直接和間接付款，加速付款，或為了達到不當影響政府行為或決策的目的邀約、承諾或授權支付政府官員款項或給予政府官員任何高價值物品，以期獲得或保留業務或以其他方式保障商業好處。須留意的是不當付款形式包括現金、贈禮或奢侈的娛樂享受。

「政府官員」包括政府實體官員、國際組織官員和政黨官員、國營企業員工，甚至官股所有或管控企業的員工及合資創業夥伴。

霍尼韋爾 禁止不當付款給政府官員。請記住，參與賄賂或甚至看似涉入此類活動，都可能使得您與公司承擔刑事責任。

切勿聘請第三方不當付款給政府官員或達成任何您懷疑第三方正在進行此類付款的交易。從事這些行為會違反「本準則」及反貪污法律。留任所有第三方之前，我們必須採取盡責程序小心篩選。

更多資訊請參閱我們的[反貪腐政策](#)。

更多資訊，請參閱我們行為準則的“禮品和商務招待”章節。



Q: 湯瑪士與轉售 Honeywell 產品的第三方經銷商合作無間。有興趣經銷 Honeywell 產品的公司試圖聯絡湯瑪士並邀約提出。如果他能收到特定銷售地區的 Honeywell 產品獨家轉售權，他會支付他女兒私立學校的學費。小湯該如何處理？

A: 湯瑪士應該立即結束談話，並通報法律部門此事。霍尼韋爾絕不容許要求或接收不當回扣，以交換給予合約。

Q: 夏琳擔心如果她不支付當地官員賄賂金，Honeywell 將很有可能喪失大契約。夏琳該如何處理？

A: 夏琳不應該支付賄賂金或採取可能給人一種 Honeywell 會容許支付賄賂金以便贏得大契約的觀感。沒有任何合約值得違反法律或我們的業務誠信標準。對 Honeywell 的名譽和信用造成長期潛在的損害程度高過抵銷贏得大契約的短期收益。

Q: 蓋瑞和卡羅共同負責 Honeywell 的購買小組。凱若無意中聽到阿麗與 霍尼韋爾 一位潛在供應商之間的電話討論。整段通話過程中，事情逐漸明朗化，蓋瑞計畫把這份大契約給此供應商承接，即便該供應商的提議整體上並未報給 Honeywell 最好的價值。事情也逐漸明朗，她將可以拿回大筆金錢。凱若該如何處理？

A: 卡羅應該立即向法律部門通報她聽到的事情。看似阿麗正在收受這位供應商的回扣，這是違法而且參與的個人、供應商及 Honeywell 得承受嚴重後果。

Q: 傑洛米想指定 Sales Rep Co 為銷售代表，幫助 Honeywell 贏得新領土的石油天然氣專案。在一次與 Sales Rep Co 老闆的會議中，Jerome 發現這位老闆是一家國營油氣公司的董事會成員，而那家油公司是 Jerome 的潛在大客戶。Jerome 覺得這對霍尼韋爾來說是好消息，因為這等於是說他可以暢通無阻的與客戶的各階層打交道。Jerome 需要擔心什麼嗎？

A: 傑洛米應該關注銷售代表與 Sales Rep Co. 對 Honeywell 正式職責本分上重疊的利益衝突相關事情。傑洛米應該在採取任何進一步行動前，儘速與誠信和法遵部門 提出這個問題。

Q: 大衛拿到政府客戶的專案。這家政府客戶的代表要求 David 使用指定的分包商，也規定合約內容。David 與這家分包商見面後發現這間公司並不具備執行服務所需的技術和人力。他也得知分包商老闆原來是這家政府客戶代表的表親。David 應該如何處理？

A: 大衛應該將這些問題如實通報誠信和法遵部門。關於分包商缺乏相關技能與人力，以及政府可能涉入一事有幾個危險訊號，其可能指出分包商與政府端客戶代表不道德且違法的行為舉止。由於 Honeywell 會牽連到第三方的行為，Honeywell 必須在繼續錄用這間分包商之前，先調查是否有利益衝突或貪腐風險。

Q: 丹尼爾正坐在移民局辦公桌前等候入境，而移民局官員希望他「捐款」，以便處理他的簽證。丹尼爾回想之前聽過朋友說這是這個國家的陋習，訪客只要給一小筆金額就能加速簽證流程。丹尼爾給了官員 \$5 元。官員收下並在他的護照蓋上印章。Daniel 想要針對這筆費用向霍尼韋爾報銷。

A: 加速付款或付款給官員，以求政府加速例行性的核准程序，例如簽證核准，都是 Honeywell 禁止的行為，除非員工命在旦夕。再者，對多數國家而言，這類費用屬於非法費用，違反反貪腐法律。本案例並未指出丹尼爾命在旦夕，因此他不應該支付任何費用，也不能回頭向 Honeywell 求償這筆錢。遭遇這類情況時，Honeywell 員工應該連絡全球資訊安全或法律部門。



遵守國際競爭法

公平競爭會創造健康的市場。它確保我們的客戶可以最低價格獲得最佳及最創新的產品及服務。為使霍尼韋爾可以合法並誠信地競爭，我們必須遵循營運所在國家/地區所制定的競爭法律。如果競爭法律適用您的工作職能，您必須知情並且始終遵循不悖。

競爭法律通常相當複雜，而且一般會禁止與競爭對手討論可能限制交易的任何主題。此類主題包括（但不限於）價格壟斷、圍標或間隔或分配市場、領土或客戶。您不應該與競爭對手討論任何這些主題，而且如果競爭對手試圖這麼做，您必須立即停止對話。然後，您應向當地主管提報此事件，他將與您一同洽詢我們的法務部門。假設您正在參與協會會議，或社交活動，在與競爭對手交談時請特別小心。

此外，競爭法禁止與供應商、經銷商或客戶簽訂正式或非正式協議，可能限制競爭力。此類協議可能包括試用產品、壟斷轉售價格或拒絕銷售給特殊客戶或向特殊供應商購買。

最後，競爭法規禁止企業之間締結一切限制員工薪資或福利的直接或間接、正式或非正式協議。因此，我們必須小心，不要將薪酬資料告知可能與我們競爭人才的企業。同樣地，我們一般情況下可能不同意其他公司不徵求或雇請彼此的員工。若您不確定這類信息分享或「互不挖角協議」是否合法，請向法務部門諮詢。

我們可以透過工作從客戶或其他公開來源取得競爭對手資訊。我們必須遵循公司政策，特別小心地處理此資訊。

請注意，違反這些法律可能造成涉入其中的個人以及本公司都必須承擔嚴重的後果。

更多資訊，請參閱我們的[反托拉斯法令遵循政策](#)。如果您有任何其他疑問，採取行動前，請尋求我們的法務部門的指導。

Q: 阿雷加多有位好友任職 Honeywell 的競爭對手公司。某日下午共進午餐時，他朋友向他透露她公司有意抬高產品價格，直接與他自己的公司競爭。阿雷加多對此沒回應什麼，但他覺得這項資訊可能對 Honeywell 在制定未來商業決策方面很重要。他該如何處理？

A: 阿雷加多應該立即結束談話，並提供法律部門一份書面的事故摘錄報告。參與非公開資訊（例如訂價）的討論或對其採取行動，可能造成看似霍尼韋爾與競爭對手之間有違法合作的情況，這對涉入的公司及個人都可能產生嚴重後果。

遵守精確請款程序

我們在市場上的商譽一向是本公司關鍵的資產。基於此理由，我們會將銷售價格、所售商品或服務的成本以及其他銷售條件的所有發票，正確地呈現給客戶。我們每個人都有責任維護正確及完整的記錄，讓霍尼韋爾得以維護此承諾。絕不偽造任何記錄 – 鐘點卡、開銷報表、銷售數字、測試或品質記錄或您任職本公司期間創造的任何其他種類的記錄 – 或按照 Honeywell 薄冊或記錄製作誤導他人或人工登錄帳項。

尊重客戶機密資訊

客戶偶爾可能會與我們共享他們的機密資訊，方便我們為他們提供產品及服務。以遵守所有適用法律的方式使用、儲存和謹慎捍衛此類任何資料是我們的責任。我們每個人都必須採取必要措施來保護此資訊，並確保僅將其用於已核准的業務目的。

與政府客戶合作

對我們當中某些人而言，我們的工作涉及與政府實體單位簽約，包括政府所有或管控的企業。這些案例中，我們的職責本分是知情並遵守本公司適用的政策，與已成立主掌我們與政府客戶互動的法律、規則和規定。請務必留意，這些規定可能比掌理我們與民間商業客戶交易的規定更加嚴格、複雜。

試圖贏得政府合約時，我們務必保持誠實與誠信。這表示：

- 我們不可採取會造成霍尼韋爾取得不公平競爭優勢的行為，例如取得或使用敏感採購資訊。
- 我們的任何陳述（包括定價及競標）都必須準確且完整。
- 我們絕對不向實際往來或潛在政府客戶邀約、徵求、承諾、給與或接受其任何形式的賄賂或回扣。
- 我們絕不可向供應商請求或接受任何形式的賄賂或禮物，以交換在決標或執行政府合約時取得有利的待遇。
- 我們必須確保只能雇用聲譽卓著的諮詢顧問、銷售代理商或其他專業服務獨立承包商，以達到合乎法令的目的。

更多資訊請參閱我們的行為準則中，「無商業賄賂和不當付款給政府官員」章節及我們在[給予美國政府官員的商業禮遇](#)、[政府關係](#)，和[反貪腐](#)政策。

我們提供給政府客戶（包括設定與品質報告及成長與訂價資訊）的所有聲明及記錄必須正確無誤。我們必須正確地記錄我們的時間，僅識別並指派我們的時間至負責的專案。此外，我們必須小心避免記錯任何成本。我們必須遵守所有契約條款，且不得擅用政府財產、設備或以可能違背適用法律或契訂協議的方式供應。

在邀請現任或前任政府員工討論為霍尼韋爾服務的潛在工作機會時，我們必須遵循所有規範這類事項之適用的規定及法令。我們每個人都必須負責避免這些類型的利益衝突。聯絡或參與現任或前任政府員工進行雇用相關討論，會受到特定的規定及程序所規範。這些規則也可能限制前政府員工代表本公司履行的工作範疇。

請參閱我們的[雇用或延攬前政府員工政策](#)。

我們也預期會捍衛為政府級客戶工作期間，取得的相關高度機密和其他敏感性資訊。當政府合約及其他適用法規的條款有規定時，我們僅提供此資訊給基於業務需求必須知道及已取得相關政府審閱或其他核准的人士。我們絕對不以可能違反政府契約條款的方式分享、散佈或披露高度機密或其他敏感性政府資訊。



ONE HONEYWELL

我們的處理方式我們的 供應商

Honeywell 的供應商是我們目前持續帶動客戶滿意度的合作夥伴。他們提供的物料、貨物和服務的高品質直接攸關 Honeywell 產品交貨給客戶的品質、信賴度、價值和即刻交付效率。

尋求久遠的供應商關係

我們致力於與供應商建立久遠的關係。我們選擇供應商時，只採用合格的商業相關標準。本公司僅與已展現誠信記錄並承諾追求誠信的公司達成代表或供應商協議。此外，我們絕不透過濫用機密資訊、重大陳述不實，或任何其他不公平的交易行為，不正當地利用供應商。

在 Honeywell，我們允許供應商以自家產品與服務品質公平競爭。我們不會受到供應商或潛在供應商的任何禮物或利益所影響。進行一般的業務關係時允許偶爾的餐點或娛樂，只要符合下列情況即可：

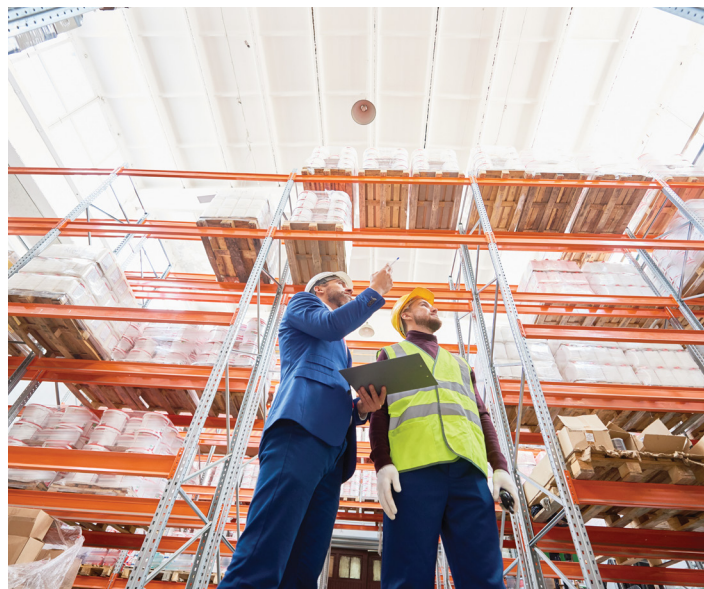
- 供應商的代表在場。
- 此類招待不可過度或屬於罕見性質。
- 招待遵循適用的法律且在本準則所許可的範圍內。

此外，應合情合宜地回禮招待。

如需更多相關資訊，請參閱「本準則」的「禮物及業務招待」及「與政府客戶合作」小節。

保護供應商資產

我們以對待霍尼韋爾機密資訊的相同注意方式來對待供應商機密資訊。除非有許可証的明確許可，我們將不會重製供應商提供給我們的軟體，也不會將其加入至我們自己內部開發的軟體中。



ONE HONEYWELL

我們如何對待我們的股東

在 Honeywell，我們每天汲汲於為信任本公司與我們每個人的股東創造價值。為了實現這項目標並為我們的股東創造價值，我們必須保持生意上的透明度及誠信。

誠實且精確的帳簿和記錄

我們的股東仰賴我們維護精確與完整的帳冊和記錄。這些文件形成我們對外公開披露與申請事宜的基礎，其著眼於給我們的股票持有人和大眾精確看到本公司營運和財務境況的機會。此外，霍尼韋爾 使用這些文件來分析公司營運並制定重要的企業決策。

我們的職責與合法義務是確定我們在本公司記錄中提交的內容完整、精確且可以理解。這包括 (但不限於) 我們在下列記錄中提供的所有資訊：

- 會計和財務記錄
- 薪資文件
- 工作時間記錄卡及時間記錄系統
- 出差及開銷報表
- 測量、產品測試與性能記錄
- 客戶和供應商記錄
- 設計及工程記錄
- 進出口申報和記錄
- 專案會計帳記錄

誠實與精確的簿冊與記錄在本公司的聲譽上扮演舉足輕重的角色。為此，我們絕對**不能**偽造本公司任何文件或做出誤導世人的聲明。

本公司各項交易僅依照管理高層統籌性或特定授權基礎執行。更多資訊請參閱我們的[權限指派政策和行政高層核准時程表](#)。

- Q 迪亞哥是一名工程師，負責政府契約專案。專案成本一向會嚴密監控，所以他要求他的經理核准他每週的時間表。但經理這週去度假了。Diego肯定記錄的時間都沒錯，他能否直接代表經理批核工時報表？
- A. 不行。核准您自己的時間表代表的不只是區分職責衝突，也危及管控階層確保我們遵守適用法律、規定和契約規定的現況。因此，即使迪亞哥確定記錄正確，也不應該核准自己的工時表。他的經理應該將批核的職權適當委派他人處理。IT 初步系統設定也應該考慮區分職責的衝突情況，並確保審查與核准已有適度的管控措施。

Q. 蕾是買方，需要處理觸發資深管理人員核准金額的採購訂單。她可以拆分發票以便更快通過系統查核嗎？

A. 不可以。所有交易必須按照行政核准表經由適當授權後執行，並且必須精確反映業務活動的性質。蕾絕不應該拆分採購訂單以反映低數值的交易。

Q. 桑德拉正在幫忙開發軍用飛機的新技術。Honeywell 必須向客戶證實新技術符合必要的技術標準。桑德拉可以在技術符合必要標準前向客戶證實嗎？

A. 不可以。Honeywell 的每項聲明在做出時都必須精確無誤。這包括證實遵守特定技術標準。

Q. 索菲亞和羅恩都是客戶經理，正竭盡全力達到每季訂定的銷售目標。他們手上有一些即將成行的訂單，但客戶尚未準備好安排出貨。索菲亞和羅恩可以先向顧客請款、暫停裝運，直到客戶準備好收貨時再出貨嗎？

A. 不行，這不合乎情理。Honeywell 認可銷售營收數據，但產品實際上仍由 Honeywell 持有的情況稱為「請款和代管」。

「請款和代管」型交易於理有據，但本案例中，索菲亞和羅恩正在研究不用出貨情況下，能向客戶請款以便虛報營收。因此，這個動作並不適當。



財務揭露和詐騙

我們當中負責財務會計的人須承擔特殊職責，亦即確保本公司的財務報表真實允當。由於霍尼韋爾為一家美國上市公司，我們必須提交各種財務報表及其他檔案給美國管理機關。這些文件的正確性和及時性很重要。因此，如果您負有相關責任，請務必遵循管理這些報表的法律及管理需求。您也必須知道並遵守 Honeywell 在這方面的內部管控辦法。不精確、不完整或逾時記錄或報表可能造成本公司和所涉事務的合法賠償責任。

經查參與財務詐騙的任何人皆將受到懲戒處分，並有可能面臨重大刑事責任。您必須立即提報任何可疑的會計或稽核違法行為。霍尼韋爾絕不容許因您基於誠信揭露可疑或不當的會計或財務問題，而對您進行報復。

審核與調查

我們都有責任必須配合外部及內部的審核與調查。這表示我們必須提供稽核人員及調查人員他們有權取得的資訊，並維持調查的機密性。此外，我們絕對不能試圖干擾或不當影響他們的審閱工作。拒絕或未能全力配合霍尼韋爾內部調查或政府調查，或是在調查中未完全誠實提供證據或證詞，可能招致懲處，包括解雇。如果您對稽核人員或調查人員要求且有權取得的資訊有任何疑問，請洽詢法律部門或總公司稽核部門。如果連絡關於政府調查一事，您必須在繼續進行之前盡速連絡法律部門。法律部門將對涉及政府調查或訴訟事宜的任何內部調查或稽核採取主要監督措施。



記錄管理

倘若法律、稅務、監管或其它標準要求，儘可能針對商業目的長久地保存 Honeywell 商業記錄是我們共同的責任。此外，我們必須知道銷毀這些商業記錄的適當時機點和方式。員工必須遵守我們的[記錄管理政策中規定的所有規則](#)。[記錄管理政策](#)包括記錄保存時程表，提供各類記錄應該保存的時間長度指引。Honeywell 鼓勵員工定期審查自己的記錄及根據[記錄管理政策](#)清除舊文件。遵照我們的政策清除文件有助於降低記錄存放成本，但根據文件銷毀規則執行此事極具關鍵重要性。

如果您知道手中管控的文件可能攸關官司訴訟或政府調查，請勿擅改、隱瞞或摧毀它們。某些情況下，法律部門可能指示您保存依據 Honeywell 的[記錄管理政策](#)可能會另外銷毀特定文件。此時，您應該遵循法律部門的指示。

Honeywell 全球任何辦公據點都可能收到時間敏感且重要的法律和商業郵件及其他形式的信件。不論何種投遞方式，Honeywell 全體員工皆須採取按步就班及時打開、審查和處理所有信件。

如果您警覺到 Honeywell 有任何涉及的實際或潛在訟事或調查，請務必立即通知法律部門成員，且務必在接洽第三方之前這麼做。

提示：如果您透過公司郵件、電子郵件或任何其他通訊管道收到任何類型的法律通知書，請務必立即向法律部門和/或您的經理報告，以便立即上報。



來自媒體和分析師的詢問及外部發言活動

我們努力提供媒體、財務分析師和一般大眾清楚、精確的資訊。這有助於我們與外部利害關係人維持誠信關係，反而強化我們的合作名聲。由於精確資訊十分重要，因此唯有特定人士才獲准代表 Honeywell 與媒體、財務分析師和投資社群成員溝通。如果媒體請求您提供資訊，請轉告總公司聯絡部門。如果您收到金融分析師或投資社群成員的請求，請勿自行回應，而應轉告投資人關係部門處理。

任何冀望在產業會議或其他活動上展示 Honeywell 產品、系統、操作方法、研究或自己的工作的 Honeywell 員工必須事先取得主管和法律部門的核准。發表內容必須 (i) 與現行公司品牌標準一致；(ii) 與公司的投資人關係訊息傳達原則一致；(iii) 與公司策略一致；及 (iv) 不損及機密或專屬資訊的完整性。與網絡安全或環境、社會和治理 (ESG) 事務有關的簡報需要另行核准。

更多資訊請參閱[我們的](#)
[外部通訊](#)政策。



ONE HONEYWELL

健康、安全，和環境



為了讓本公司有所成長，我們必須同心協力讓我們得以永續的社群獲得正面積極的影響。我們必須尊重和保護生活、工作的社區，也包括我們的地球及居住者。

尊重人權

在 Honeywell，我們致力於在全球營運和供應鏈支持人權和職場權利。我們相信員工應該受到公平、尊嚴的對待與尊重，我們力求確保每位員工在我們的職場環境都有發言權。這項承諾以獨立組織長久以來一直提出的國際人權原則為基準，例如聯合國商業與人權指導原則、聯合國全球契約十項原則、國際勞工組織關於工作基本原則和權利的宣言，以及我們經營所在地的司法管轄區所有適用法律。

我們的行為準則和我們的[人權政策](#)，連同其他 Honeywell 政策，共同建立解決廣泛人權和職場問題的實務和標準，例如包容性和多元化、職場尊重、結社自由、安全健康的職場、職場安全、工時和工資、強迫勞力和人口販賣及童工。Honeywell 尊重且重視我們之間各式各樣身家背景、工作經驗和突發奇想背後反映的多元化。我們可以共同為此提供多元且包容的工作環境，培養對全體同事及商業夥伴的尊重。如需更多相關資訊，請參閱「彼此尊重並促進積極的工作環境」小節。

本公司不縱容亦不採用童工。在 霍尼韋爾，我們不雇用未滿十六歲的員工，即使已經當地法律核准。如果當地法律較公司政策嚴格，我們會遵循該法律。此外，我們絕不在任何營運據點雇用受到壓迫、簽訂僱傭契約或非自願勞工，且絕不容忍剝削孩童、對孩童體罰或虐待的情事。因應我們對自己社群與整個世界的承諾，Honeywell 絕不容忍任何人口走私販賣或其他勞工壓迫個案情事。我們也絕不與任何參與人口販賣或強迫勞動的第三方（例如中介或供應商）進行商業來往。Honeywell 已經採取供應商行為守則，裡頭清楚交代對供應商的期許，以便確保他們能以尊嚴、尊重的方式對待旗下員工。

請參閱我們的[人權政策](#)了解更多資訊。

對政治和慈善事業貢獻一己之力

本公司了解許多政治過程豐富化我們社區的方式。信仰及信念的自由是基本權利，我們可以恣意以口頭、書面或圖形形式表達我們的意見，免於受到審查制度的威脅。然而，當我們參加這類活動時，我們應該自行付出金錢和時間，並且確保活動內容不會抵觸本行為準則。

我們不應使用 霍尼韋爾 財產進行個人政治活動。此外，我們應該強烈拒絕代表 Honeywell 參與任何政治活動，除非獲得政府關係職務單位的授權。絕不脅迫同事支持您所指定的目標，特別是與您有下屬關係的同事。

身為利益相關的公民，霍尼韋爾 員工可以自由地進行個人的私人捐獻給他們選擇的候選人。身為美國公民或美國永久居民的員工，具備參加 Honeywell 國際政府行動委員會 (HIPAC) 的資格，前提是他們符合特定法規要求。為了判定您是否具備 HIPAC 的參加資格，請聯絡政府關係職務單位或您業務單位上的首席法律顧問。



遊說活動受到高度規範。因此，我們不得與政府官員有任何接觸，企圖在未經政府關係職務單位授權下，代表 Honeywell 影響立法、制訂規條律法、政策或其他政府行動。更多資訊，請參閱我們的[政府關係政策](#)。

Honeywell 專心致力於公司活動各階段的社會責任。有時，本公司會支援我們當地社區的慈善活動。Honeywell 可參與此類慈善活

動，只要慈善行為本身和活動已獲得管理階層、法律部門或 Honeywell 家鄉解決方案部門核准即可。

請勿企業以電子郵件為某個未取得核准的慈善活動或 Honeywell 人脈網絡上其他任何募資者募捐錢財。此外，您不得使用 Honeywell 資產（包括上班時間）進行個人慈善活動。

遵守國際貿易控制法

Honeywell 承諾遵守各項適用的貿易法規。這包括進出口管制法、進口和貿易交易法及本公司經營業務的國家所訂定的條規。

出口管制法主掌從一國到另一國的貨物、服務與技術事宜。出口管制法主掌跨國邊境眾多類型的技術或技術資訊交流，包括傳送電子郵件存取可能包含出口管制技術資料和技術討論事項的不同伺服器。美國出口法規也管制出口管制技術資料傳送與/或共享（電子、口頭或視覺性）給美國境內非美籍人士。

進口法規主掌商品的進口。這類法律確保只有獲得許可的商品才能輸入進口國，且這些商品已支付正確的關稅金額。Honeywell 除此之外也必須維護所有進口貨物商品/命名法、商業價值和原產地國家上的精確資訊。

貿易制裁法規主掌範圍廣泛的政治與/或經濟措施，這些措施限制與/或禁止和特定國家/司法管轄權地區、實體、產業、個人與飛行器/船舶的交易。制裁類型變化極其廣泛，可能適用特殊交易，包括但不限於：特殊國家/司法管轄權地區上的全面性制裁；選擇性的禁止實體、個人與飛行器/船舶；與/或選擇性限制交易的財務或活動。參與第三方當事人的關係時，Honeywell 必須考量貿易制裁的關聯性。



由於 Honeywell 持續全球擴展業務，我們當中處理貨物進口和出口管制品項、技術和服務的人有義務瞭解和遵守適用規定。這包括可能適用特定企業或設施的進出口法律、貿易制裁、技術控制計劃、出口許可證授權條件和附帶條件及 Honeywell 的[出口法令遵循](#)、[進口法令遵循](#)和[制裁法令遵循](#)政策。

請參閱我們的[出口法遵](#)、[進口法遵](#)和[制裁法遵政策](#)獲取更多資訊。

員工行為守則棄權者

在極端限制的情況下，Honeywell 可能發現放棄遵守本公司員工行為守則規定是適當之舉。務必事先為不符合「本準則」的任何行動取得核准，而且僅可由霍尼韋爾的首席執行官或高級副總裁及法律總顧問授權。Honeywell 董事會全體成員和行政高層主管的棄權需要董事會事先核准，且按規定或法律要求將立即披露。授與棄權時，董事會應確保已擬妥適當的管制措施保護本公司與股東。

Honeywell International Inc.

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

更新時間 2023 年 9 月 © 2023
Honeywell International Inc.

Honeywell