



KODEX FIREMNÍHO CHOVÁNÍ

Honeywell

DOPIS OD NAŠEHO PŘEDSEDY PŘEDSTAVENSTVA A GENERÁLNÍHO ŘEDITELE



Vážení kolegové,

společnost Honeywell se rozrůstá a naším úkolem je soustředit se i nadále na náš závazek jednat v souladu s morálními i právními požadavky, podporovat respekt, různorodost a začleňování. Jako vodítko pro snadnější orientaci v provozních prostředích našich odvětví, z nichž některá patří mezi nejdynamičtější sektory propojené globální ekonomikou, nám slouží náš Kodex chování.

Disponujeme úžasným portfoliem, silnými procesy a správnými lidmi pro náš úspěch. Neseme odpovědnost za naše chování a požadujeme nejvyšší míru bezúhonnosti v každém aspektu veškerého našeho konání. Právě bezúhonnost je totiž to, co nám pomáhá zachovat důvěryhodnost naší značky, chránit naše silné renomé a i nadále se držet tendence růstu a výkonnosti.

Věnujte čas prostudování Kodexu chování společnosti Honeywell a pochopení toho, co požaduje. Máte-li ohledně Kodexu jakékoli dotazy, nebo potřebujete-li poradit s jeho konkrétním uplatněním při vaší práci, vyhledejte pomoc u některého z uvedených zdrojů. Naše společnost nebude nikdy tolerovat kritiku či odvetná opatření vůči těm, kdo v dobré víře kladou dotazy nebo vyjadřují připomínky či námítky – v tomto ohledu byste měli být vždy bez obav. Očekáváme také, že pokud zaznamenáte, že kdokoli z vašich kolegů Kodex nedodržuje, měli byste takové podezření bezodkladně ohlásit některým z oznamovacích kanálů.

Spoléhám na to, že budete i nadále podporovat trvalý závazek společnosti Honeywell jednat v souladu s právními požadavky i etickými principy.

Darius Adamczyk

OBSAH

8 zásad chování společnosti Honeywell	7
Úvod do Kodexu	10
Kdo se musí řídit naším Kodexem.....	12
Naše společné povinnosti	12
Další povinnosti pro manažery a nadřízené.....	12
Dodržování zákonů.....	13
Hledání pomoci a vznášení námitek	14
Honeywell nebude tolerovat odvetná opatření.....	15
Jeden Honeywell Jak se k sobě navzájem chováme.....	16
Vzájemný respekt a podpora pozitivního pracovního prostředí	17
Ochrana osobních údajů.....	18
Zneužívání návykových látek.....	20
Pracoviště bez násilí	20
Zajištění zdravého a bezpečného pracoviště	20
Jeden Honeywell Jednáme v nejlepším zájmu naší společnosti	22
Zamezení střetu zájmů	23
Obchodní dary a zábavní požitky	23
Finanční zájmy	25
Externí zaměstnání	26

Obchodní vztahy s přáteli a rodinnými příslušníky	26
Nepřípustné vztahy nadřízenosti/podřízenosti	27
Nepatřičné osobní výhody	27
Firemní příležitosti	28
Ochrana majetku a informací společnosti.....	28
Hmotný majetek společnosti Honeywell.....	28
Důvěrné informace společnosti Honeywell.....	28
Duševní vlastnictví společnosti Honeywell.....	30
Respektování duševního vlastnictví ostatních.....	30
Používání prostředků informačních technologií.....	31
Weby sociálních médií a sítí.....	33
Zamezení obchodování s využitím interních informací.....	34
Jeden Honeywell Jak se chováme k našim zákazníkům.....	35
Poskytování kvalitních výrobků a služeb	36
Otevřené a čestné hledání obchodních příležitostí.....	36
Zákaz komerčního uplácení a poskytování nepatřičných plateb představitelům státních institucí	37
Dodržování mezinárodních zákonů na ochranu hospodářské soutěže	39
Dodržování řádných fakturačních postupů.....	41
Respektování vlastnictví zákazníků.....	41
Jednání se zákazníky ze státního sektoru	41
Jeden Honeywell Jak se chováme k našim dodavatelům.....	43
Budování dlouhodobých vztahů s dodavateli.....	44
Ochrana majetku dodavatelů	44

Jeden Honeywell Jak se chováme k našim akcionářům	45
Poctivé a přesné účetní knihy a záznamy	46
Finanční informace a podvody	48
Audity a vyšetřování	48
Správa záznamů	49
Dotazy od médií a analytiků.....	50

Jeden Honeywell Jak se chováme vůči našim komunitám a našemu světu	51
Ochrana životního prostředí	52
Respektování lidských práv	52
Příspěvky politickým subjektům a dobročinným organizacím	53
Dodržování předpisů v mezinárodním obchodě	53
Výjimky z našeho Kodexu	54

Honeywell | Brno Patent Wall



8 ZÁSAD CHOVÁNÍ SPOLEČNOSTI HONEYWELL

Společnost Honeywell vyžaduje, aby její zaměstnanci jednali vždy bezúhonně a aby se plně řídili Kodexem obchodního chování. Přijetí hodnot bezúhonnosti, etiky, respektu, rozmanitosti a inkluze a jednání v souladu s nimi je základní podmínkou práce ve společnosti Honeywell.

Neočekáváme od zaměstnanců, že budou vždy a za všech okolností dokonalí ve všech 8 zásadách chování. Nikdo však nikdy nesmí selhat, pokud jde o respekt či integritu, nikdo nesmí zklamat, jde-li o podporu různorodosti a začleňování.

Bezúhonné jednání pro naši společnost představuje konkurenční výhodu, díky nemuž bychom všichni měli s hrdostí prohlásit, že svých výsledků dosahujeme tím správným způsobem.

TAH NA BRANKU

Snažte se pochopit a porazit konkurenci. Nikdy se nevzdávejte kvůli překážkám a nezdarům. Mějte odvahu nést odpovědnost za dosažení výsledků. Nechte se pohltit snahou o zlepšování a mějte neustálou touhu po věděni.

NADŠENÍ PRO RŮST

Řešte problémy a vnímejte svět z pohledu zákazníka. Podporujte smělost a důvěru. Neúnavně se soustřed'te na nové příležitosti a buď'te posedlí růstem. Snažte se pochopit, co zákazníkům přináší hodnotu. Propagujte organizaci zaměřenou na zákazníka, která se skvěle vyzná v potřebách svých zákazníků.

VELKÉ PLÁNY... A JEJICH REALIZACE

Přemýšlejte o možnostech, ne o omezeních. Buď'te připraveni přehodnotit téměř vše. Inovujte pružně, opakujte, testujte, zkoušejte a riskujte. Přenášejte ty nejlepší myšlenky do realistických, pragmatických a zvládnutelných projektů.

NALÉHAVOST

V nejednoznačných situacích jednejte rychle. Sežeňte fakta, která můžete, zamyslete se a pak jednejte rychle jako blesk. Použijte rychlost jako svou výhodu. Nikdy neodkládejte na zítra, co můžete udělat dnes.

ODVAHA

Směle se pusťte do toho, co považujete za správné. Stavte se k problémům čelem a řešte je přímo. Nebojte se udělat nepopulární rozhodnutí, když je to zapotřebí, a vytrvejte. Stanovujte si zdánlivě nespílitelné cíle a vydejte se mimo svou komfortní zónu.

SEBEROZVOJ

Vyhledávejte zpětnou vazbu, kdykoli je to možné, rozhodněte se, co změnit, a pusťte se do toho. Buďte opravdoví, zvědaví a pokorní, ale věřte si. Uvědomte si vlastní předpojatosti a snažte se je překonat. Sledujte reakce okolí a přizpůsobte se jim. Nenechte se odradit zklamáním.

MAXIMÁLNÍ ZAPOJENÍ

Chovejte se sebevědomě, podporujte a šiřte dobré jméno společnosti, přebírejte odpovědnost, i když se jí ostatní zříkají. Překračujte svoje závazky. Buďte odhodláni věnovat práci maximální úsilí a vždy udělejte, co slíbíte. Staňte se člověkem, na kterého se lze spolehnout, že dotáhne věci do konce. Hluboce se zajímejte o organizaci. Jděte příkladem a tvrdě pracujte.

ROZVÍJENÍ VÝJIMEČNÝCH TALENTŮ

Věnujte čas vyhledávání vynikajících talentů a vedení ostatních. Neúnavně budujte svou síť a pomáhejte získávat ty nejlepší kolegy. Klad'te na sebe i na ostatní vyšší nároky a motivujte se tak k neustálému učení. Podporujte začleňování, zajistěte, aby se všem příspěvkům dostalo řádného ocenění. Vytvářejte pozitivní, živé prostředí, kde mohou lidé podávat nejlepší výkony. Poskytujte konstruktivní a upřímnou zpětnou vazbu ostatním ve svém okolí a pomáhejte jim tak v dalším zlepšování. Přijímejte takovou zpětnou vazbu od ostatních.

ÚVOD DO KODEXU

**Co společnost
Honeywell
očekává od
každého z nás**

Růst naší společnosti začíná u každého z nás. My jsme klíčem kultury společnosti a stojíme v centru jejího vedení a úspěchu.

Kodex firemního chování společnosti Honeywell (náš „Kodex“) je navržen tak, abychom z něj mohli vyčíst, jak kdykoli v obchodním styku jednat v souladu se standardy bezúhonnosti a dodržování předpisů společnosti Honeywell. Náš Kodex je nedílnou součástí Zásad chování společnosti Honeywell. Formuluje základní pravidla jednání, která jsme povinni v rámci jedné společnosti Honeywell dodržovat. Kromě toho slouží jako užitečný zdroj informací pro případ, kdy máme dotaz nebo námitku ohledně správného jednání.

Náš Kodex definuje, co od nás společnost Honeywell očekává a jak se máme chovat:





Kdo se musí řídit naším Kodexem

Náš Kodex platí pro všechny zaměstnance, ředitele a funkcionáře společnosti Honeywell. Naši obchodní partneři pracující pro naši společnost by se též měli, kde je to vhodné, s naším Kodexem seznámit a řídit se jím. Pokud je součástí náplně vaší práce komunikace se zástupci vystupujícími jménem společnosti Honeywell, nezapomeňte je informovat o jejich povinnosti jednat v souladu s tímto Kodexem a poskytněte jim jeho kopii. Jejich chování musí být konzistentní s naším Kodexem, dalšími zásadami společnosti Honeywell, s platnými zákony a předpisy.

Naše společné povinnosti

Všichni jsme povinni se s Kodexem seznámit a dodržovat jej. Totéž platí pro ostatní zásady, postupy a pokyny společnosti, které se týkají našich pracovních povinností ve společnosti Honeywell. Řada z nich je v příslušné části Kodexu citována. Ostatní najdete v [Příručce zásad společnosti Honeywell](#). Kodex nesmíme z žádného důvodu ignorovat ani hledat způsoby, jak jej obejít. Pokud potřebujete pomoci pochopit náš Kodex nebo nějakou konkrétní zásadu, postup či pokyn, případně když si nejste jisti, jak se vztahuje na vaše povinnosti, vyhledejte pomoc s využitím zdrojů uvedených v části „Jak požádat o radu nebo vyjádřit znepokojení“.

Další povinnosti pro manažery a nadřízené

Manažeri a nadřízení společnosti Honeywell mají zvláštní povinnost podporovat kulturu bezúhonnosti a dodržování předpisů. To znamená, že by měli při veškerém svém jednání vystupovat jako vzory bezúhonnosti, respektu, rozmanitosti a inkluze. Současně by měli zajistit, aby všichni jejich podřízení kolegové mohli pohodlně klást dotazy a vznášet námítky bez obav z odvetných opatření, aby všechny dotazy a námítky byly včas a profesionálně vyřešeny a abychom za účelem dosažení podnikových výsledků neslevovali z našich standardů bezúhonnosti a dodržování předpisů.

Manažeri a nadřízení by rovněž měli zvažovat osobnost a chování svých kolegů, kteří jsou navrženi na povýšení. Povýšení představuje výsadu, která je nabídnuta jen těm, kdo jdou ostatním příkladem v zásadách chování a hodnotách společnosti Honeywell způsobem, který odpovídá tomuto Kodexu.

Dodržování zákonů

I když náš Kodex upravuje některé běžné okruhy problémů, se kterými se Honeywell stejně jako jiné mnohonárodní společnosti setkává, nemůže řešit každou situaci, jaká se může na pracovišti vyskytnout. Jste-li na pochybách, zda je některá aktivita správná, měli byste vyhledat pomoc prostřednictvím některého ze zdrojů uvedených v části „Hledání pomoci a vznášení námitek“.

Zákony a předpisy jsou složité a mohou se měnit. Navíc se v jednotlivých zemích často liší. Zásady společnosti se rovněž mohou měnit a výrazně lišit v závislosti na zemi, ve které působíme. Proto se musíme vždy důkladně seznámit se zásadami, postupy a zákony, které platí pro naše konkrétní pracovní funkce a místa působení. Pokud jsou místní zákony v rozporu s naším Kodexem, dodržujte místní zákony. Pokud jsou místní zvyklosti nebo postupy v rozporu s naším Kodexem, dodržujte Kodex.

Vaše společnost nebo oblast může mít zavedené zásady a postupy, které jsou přísnější než tento Kodex. Totéž může platit pro místní zákony. Ve všech



takových případech musíte dodržovat přísnější zásady, postupy či zákon. Máte-li jakékoli pochybnosti o zákonnosti nebo vhodnosti zvažované akce, vyhledejte pomoc podle kroků v části „Hledání pomoci a vznášení námitek“.

Tento Kodex byl vytvořen tak, aby byl v souladu s některými klíčovými Podnikovými zásadami, na které se odkazuje. Tyto zásady jsou obsaženy v Příručce zásad společnosti Honeywell. Příručka zásad společnosti Honeywell může obsahovat více podrobností, než je uvedeno v tomto Kodexu. V některých případech může Příručka zásad obsahovat další zásady, které tento Kodex nepokrývá. [Příručku zásad společnosti Honeywell](#) najdete na intranetu Honeywell.

Je důležité mít na paměti, že naše práva související se zaměstnáním podléhají zákonům zemí, ve kterých podnikáme, a pravidlům platným v místech, kde pracujeme. Náš Kodex se snaží vyjasnit práva a očekávání společnosti Honeywell coby zaměstnavatele, nevytváří však žádná smluvní práva pro zaměstnance.

V USA a v některých dalších zemích není zaměstnanecký poměr se společností Honeywell pevný, což znamená, že zaměstnanec může poměr v souladu s platnými zákony kdykoli bez udání důvodu ukončit, a stejně tak i společnost Honeywell. Pokud se místní zákony liší od ustanovení tohoto Kodexu, postupujte v souladu se zákony země, kde pracujete.

Hledání pomoci a vznášení námitek

Při práci pro společnost Honeywell se můžete dostat do složitých situací. Zdravý úsudek, rozumné uvažování, náš Kodex a zásady a postupy společnosti v mnoha případech stačí ke správnému rozhodování. Samozřejmě se může stát, že budete potřebovat poradit ohledně správného postupu. V těchto případech máte na výběr z několika dostupných zdrojů. Těmi jsou:

- váš manažer nebo nadřízený,
- váš zástupce oddělení lidských zdrojů,
- [Vaši zástupci pro oblast integrity a dodržování předpisů](#) neboli [ambasadoři etického chování](#)
- člen právního oddělení nebo oddělení globální bezpečnosti,
- Člen [kanceláře pro integritu a dodržování předpisů](#)
- místní procesy společnosti Honeywell pro formální podávání stížností,
- [linka pomoci ACCESS pro bezúhonnost a dodržování předpisů](#).

Linka pomoci ACCESS pro bezúhonnost a dodržování předpisů je v provozu 24 hodin denně. Je obsluhována nezávislým poskytovatelem z řad třetích stran a podporuje všechny jazyky, kterými zaměstnanci společnosti Honeywell hovoří. Chcete-li použít linku pomoci k podání hlášení, vytočte číslo:

800-237-5982 ze Spojených států, v jiných oblastech použijte údaje z [webových stránek Integrity a dodržování předpisů](#), kde jsou uvedena konkrétní čísla linek pomoci pro jednotlivé země.

Problémy můžete hlásit také poštou nebo e-mailem na adresu:

Honeywell International Inc.,
na vědomí: ACCESS Helpline
855 Mint Street Charlotte,
North Carolina 28202

access.integrity.helpline@honeywell.com



Pokud se dozvíte o situaci, jež může představovat porušení tohoto Kodexu, zásad společnosti nebo jakéhokoli platného zákona či nařízení, je vaší povinností to oznámit. Mějte na paměti, že nedodržování našeho Kodexu a firemních směrnic může mít vážné důsledky. Důsledky mohou zahrnovat disciplinární opatření včetně možného propuštění ukončení pracovního poměru, stejně jako možné občanskoprávní a trestní postihy.

Společnost Honeywell bude veškerá oznámení považovat za důvěrná v maximální možné míře dané zákony, zásadami společnosti a její potřebou záležitostí důkladně vyšetřit. Podezření na porušení mohou být hlášena s uvedením totožnosti nebo anonymně. V Evropě mohou být implementovány určité procesy za účelem dodržování pravidel, které omezují anonymní hlášení. S případnými dotazy se můžete obracet na kancelář Integrity and Compliance.

Všechna hlášení budou bezodkladně a důkladně vyšetřena v souladu s platnými zákony a na základě upozornění

a schválení od právního oddělení mohou být ohlášena příslušným úřadům. Při vyšetřování týkajícím se potenciálního porušení Kodexu nebo platných zásad společnosti jsou zaměstnanci povinni se společností spolupracovat. Neposkytnutí naprosté součinnosti při vyšetřování vedeném společností nebo nepravdivá výpověď či svědectví v takovém vyšetřování je důvodem pro disciplinární řízení, jež může vyústit až v ukončení pracovního poměru. Kde je třeba, bude porušení Kodexu trestáno vhodnými nápravnými nebo disciplinárními opatřeními.

Honeywell nebude tolerovat odvetná opatření

Je důležité, abyste se při kladení dotazů a vznášení námitek cítili bez obav. Společnost Honeywell nebude tolerovat žádná odvetná opatření proti vám v souvislosti s tím, když v dobré víře ohlásíte skutečné nebo potenciálně nevhodné jednání. Oznámení učiněné „v dobré víře“ znamená, že takové oznámení je poctivé, upřímné a dle vašich nejlepšíků vědomostí úplné.

Máte-li pocit, že jste se stali předmětem odvetného opatření, měli byste své námítky ohlásit pomocí některé z metod popisovaných v části „Hledání pomoci a vznášení námitek“.



JEDEN HONEYWELL JAK SE K SOBĚ NAVZÁJEM CHOVÁME



Podpora pozitivního, zdravého a bezpečného pracovního prostředí založeného na vzájemném respektu je klíčem k udržení nejlepších zaměstnanců a zajištění příležitostí k růstu pro naše akcionáře.

Naše společnost uznává a odměňuje individuální talent poskytováním konkurenceschopné odměny a benefitů. Rovněž podporujeme osobní rozvoj formou školení, která rozšiřují dovednosti potřebné k práci.

Společnost Honeywell usiluje o zajištění pracovního prostředí, jež je charakteristické začleňováním, bezpečím a respektem, což platí pro všechny zaměstnance bez ohledu na pohlaví, rasu, barvu pleti, etnický původ, věk, náboženské vyznání, národnostní původ, romantickou či sexuální orientaci, pohlavní identitu, zdravotní postižení, rodinný stav, status veterána, občanství či nastávající občanství nebo jakoukoli jinou charakteristiku chráněnou zákonem. Zaměstnanci by měli mít možnost pracovat a učit se v bezpečném, ale stimulačním prostředí. Společnost Honeywell nebude na pracovišti tolerovat žádné zastrašování ani nepřátelské či urážlivé chování. Společnost Honeywell uplatňuje vůči takovému chování nulovou toleranci; je považováno za obtěžování a přísně zakázáno.

Vzájemný respekt a podpora pozitivního pracovního prostředí

Společnost Honeywell respektuje a oceňuje různorodost, která se odráží v našich různých prostředích, zkušenostech a nápadech. Společně dokážeme vytvářet pracovní prostředí vyznačující se začleňováním, kde pěstujeme respekt vůči všem spolupracovníkům, klientům a obchodním partnerům. Naše pracoviště odráží různorodost komunit, v nichž působíme. Snažíme se našim zaměstnancům zajistit pracoviště, kde nedochází k diskriminaci, obtěžování ani k osobnímu chování, které brání vytváření produktivního pracovního klimatu. Tento náš závazek se dotýká všech fází zaměstnaneckého poměru, od nábory, povýšení či sestupu na nižší pozici, přechodu, disciplinárních



opatření, propuštění či ukončení pracovního poměru, odměňování, využívání prostředků a výběru pro školicí či související programy.

V Honeywell se zavazujeme jednat s lidmi s respektem a podporovat pracovní prostředí, ve kterém vítězí různorodost a inkluze. Naši lidé jsou tím rozhodujícím faktorem, kterým se odlišujeme. Mít zaměstnance s různým zázemím, pohledem na věc, zkušenostmi a kulturou znamená různorodost nápadů, což podporuje vysoce výkonné prostředí. Pokud jste se dozvěděli

nebo máte podezření, že došlo k nezákonné či nemístné diskriminaci či obtěžování, měli byste tuto situaci bezodkladně ohlásit pomocí některé z metod popisovaných v části „Hledání pomoci a vznášení námitek“.

Další informace najdete v našich zásadách týkajících se [obtěžování na pracovišti](#), [rovnosti příležitostí v zaměstnání](#) a [zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením](#).

Ochrana osobních údajů

Ve společnosti Honeywell se snažíme podporovat pracovní prostředí a podnikat způsobem, který posiluje jistotu a důvěru. Při plnění tohoto cíle musíme zodpovědně zacházet s osobními údaji kolegů, zákazníků, dodavatelů a dalších osob. „Osobní údaje“ jsou jakákoli informace, na základě kterých lze přímo nebo nepřímo identifikovat fyzické osoby. Mezi osobní údaje patří například: jméno, adresa bydliště, osobní e-mailová adresa a telefonní číslo, obchodní kontaktní údaje, personální záznamy, identifikační číslo zaměstnance, údaje o poloze, přihlašovací údaje nebo online identifikační údaje, jako je například IP adresa.

Osobní údaje bychom měli shromažďovat, přistupovat k nim, používat je nebo je sdělovat pouze na základě oprávněných obchodních účelů. Kromě toho bychom měli používat pouze minimum osobních údajů, které potřebujeme k dosažení účelu. A pokud lze účelu dosáhnout bez zpracování osobních údajů, měli bychom se zpracování osobních údajů zdržet. Tyto osobní údaje nesmíme sdílet s nikým (ve společnosti ani mimo ni), u koho to nevyžaduje podniková potřeba. Dále musíme osobní údaje, které

již nepotřebujeme, v souladu se [zásadami správy záznamů](#) smazat. Vždy též musíme přijímat opatření k řádnému zabezpečení osobních údajů.

Firemní zásady, postupy a školicí programy jsou koncipovány tak, aby se k osobním údajům dostali jen oprávnění pracovníci. Pokud se domníváte, že došlo k neoprávněnému sdělení, použití, zničení nebo shromáždění vašich osobních údajů, případně že k nim neoprávněně proběhl přístup, musíte okamžitě

kontaktovat [oddělení ochrany osobních údajů](#), jež je součástí právního odboru. Pokud tak neučiníte, můžete společně vystavit riziku finančních sankcí a regulačních opatření.

Při zpracování osobních údajů dodržuje společnost Honeywell příslušné právní předpisy i zásady společnosti. Další informace najdete v [zásadách ochrany osobních údajů](#), [zásadách správy záznamů](#), [zásadách pro přípustné používání informačních zdrojů](#) a v [zásadách klasifikace a zpracování informací](#).



Ot.: Tomáš pracuje jako inženýr. Požádal o výpis dat narození a adres všech spolupracovníků z jeho oddělení, aby jim mohl posílat přání k narozeninám. Měli bychom Tomášovi požadované informace poskytnout?

Odp.: Ne. Osobní údaje je přípustné sdílet a používat pouze pro oprávněné obchodní účely. Shromáždění dat narození spolupracovníků a posílání osobní korespondence spolupracovníkům na jejich domácí adresy nelze považovat za oprávněný **obchodní** účel.

Ot.: Marie, vedoucí mzdové agendy, vytváří tabulku obsahující čísla sociálního zabezpečení zaměstnanců společnosti Honeywell. Její pracovní notebook musí být opraven a ráda by svou práci dokončila z domova. Může si Marie poslat tabulku na svůj soukromý e-mailový účet, aby ji mohla zobrazit na svém osobním počítači?

Odp.: Ne. Čísla sociálního zabezpečení a další národní identifikační údaje představují speciální kategorii osobních údajů ve společnosti Honeywell, tzv. „citlivé identifikační údaje“. Údaje této kategorie jsou přísně důvěrné, musí být vždy šifrovány a smějí se používat pouze v případě, kdy je to naprosto nezbytné, například pro daňové účely. Marie si nemůže poslat soubor obsahující citlivé identifikační údaje, ani žádné jiné osobní údaje, na svůj soukromý e-mailový účet. Pro práci z domova je Marie povinná využít k tomu vyhrazenou síť a počítač.

Ot.: Marie pracuje jako personalistka a má přístup do systému Peoplesoft. Obdržela žádost od externího dodavatele o poskytnutí souboru obsahujícího osobní údaje zaměstnanců za účelem poskytnutí pojistného plnění. Měla by Marie tento soubor poslat?

Odp.: Marie by si měla ověřit, že externí dodavatel je oprávněn obdržet takové údaje pro oprávněný obchodní účel a že má se společností Honeywell uzavřenou odpovídající smlouvu o ochraně osobních údajů. Marie by navíc neměla takový soubor poslat sama, ale měla by žádost přeměřovat na službu [HR Help](#), protože pouze [HR Help](#) má oprávnění sdílet osobní údaje zaměstnanců s externími stranami.

Zneužívání návykových látek

Zneužívání návykových látek omezuje naše schopnosti bezpečně pracovat a představuje tak riziko pro nás všechny. Proto nesmíme nikdy pracovat pro společnost Honeywell, pokud jsme pod vlivem alkoholu, nelegálních drog, nesprávně používaných léků na předpis či volně prodejných léčiv. To platí, kdykoli zastáváte svou pracovní funkci nebo vystupujete jejím jménem, a to i tehdy, když k užívání návykové látky dochází mimo pracovní dobu nebo mimo prostory společnosti. Kromě toho nesmíme nikdy během pracovní doby ani v objektech společnosti užívat, vlastnit, převádět nebo prodávat nezákonné drogy ani alkohol, stejně jako nesmíme zneužívat léky na předpis ani léky dostupné bez lékařského předpisu. Výjimku z tohoto pravidla představují případy, kdy je alkohol přepravován v uzavřeném obalu za účelem schváleného daru nebo v umírněné míře požíván na schválené akci společnosti.

Další informace uvádějí naše [zásady týkající se alkoholu a drog na pracovišti](#).

Pracoviště bez násilí

V rámci naší snahy o ochranu zdraví a bezpečnosti na pracovišti usilujeme o to, abychom zabránili jakémukoli násilí nebo vyhrožování násilím. Násilné jednání nebo vyhrožování násilím může mít za následek disciplinární opatření včetně možného ukončení pracovního poměru i případný trestní postih. Jakékoli hrozby násilí a násilné jednání byste měli okamžitě oznámit nadřízenému, zástupci místního oddělení lidských zdrojů nebo [globálnímu oddělení zabezpečení společnosti Honeywell](#). Máte-li pocit, že někomu hrozí bezprostřední nebezpečí, můžete se rovněž obrátit na místní úřady.

Další informace najdete v [zásadách prevence násilí](#).

Zajištění zdravého a bezpečného pracoviště

Zavedením požadavků na zachování zdraví, bezpečnosti a ochrany životního prostředí do všech aspektů našeho podniku chráníme naše pracovníky i životní prostředí, dosahujeme udržitelného růstu a zvýšené produktivity,

prosazujeme dodržování všech relevantních předpisů a rozvíjíme technologie, které rozšiřují udržitelné možnosti našeho světa. Naš systém řízení ochrany zdraví, bezpečnosti, ochrany životního prostředí, správy produktů a udržitelnosti (HSEPS) odráží naše hodnoty a pomáhá nám plnit cíle podniku. Využívání systému řízení HSEPS nám pomáhá zajistit bezpečí pro naše zaměstnance, komunity i životní prostředí. Pokud se domníváme, že pracovní podmínky jsou v jakémkoli ohledu nebezpečné, musíme práci okamžitě přerušit. Další informace najdete v části „Ochrana životního prostředí“.

Neustále musíme dbát na bezpečnost našich objektů. Na svá pracoviště proto umožňujeme přístup jen oprávněným osobám. Pokud se domníváte, že se někdo pokouší o neoprávněný přístup do objektu společnosti Honeywell, kontaktujte [globální oddělení zabezpečení společnosti Honeywell](#).

Ot.: Rozálie pracuje jako terénní technička, zajišťuje služby údržby zařízení na pracovištích klientů. Během servisní návštěvy klient Rozálii požádal, aby si pospíšila a neprováděla analýzu rizik spojených s pracovním úkonem, která se běžně provádí. Rozálie si je vědoma, že neprovedení této analýzy, jež má za účel identifikovat případná hrozící nebezpečí, je v rozporu s požadavky společnosti Honeywell. Klient na ni však naléhá, aby práci dokončila co nejdříve, aby mohla být zařízení co nejrychleji znovu online. Vzhledem k tomu, že práci v této oblasti prováděla již mnohokrát, aniž by narazila na jakákoli neočekávaná nebezpečí, může posouzení rizik přeskočit a vše dokončit rychleji, aby vyhověla klientovi?

Odp.: Ne. Měla by postupovat, jak se uvádí dále. Náš systém řízení HSEPS stanovuje požadavky a programy, mezi něž patří například provádění posouzení rizik spojených s pracovním úkonem, jehož smyslem je identifikovat a řídit potenciální rizika. Jako jiné požadavky společnosti Honeywell je nezbytné i požadavky systému HSEPS dodržovat všude, kde pracujeme. Rozálie by klienta měla informovat o požadavcích společnosti Honeywell a následně provést posouzení rizik spojených s příslušným úkonem. Teprve poté může provést svou práci. Druhou možností, jak postupovat, je přerušit práci a kontaktovat nadřízeného, aby pomohl problém s klientem vyřešit.

Ot.: Qiang zodpovídá za sběr rukavic používaných k nakládání s nebezpečnými chemikáliemi a za jejich vyhození do odpadového kontejneru vyžadovaného právními předpisy, který se nachází na druhé straně výrobní haly. Když v továrně probíhají práce na velké zakázce, která spěchá, manažer podniku požádá všechny zaměstnance, aby v zájmu včasného dokončení zakázky pracovali bezpečně, ale rychle. Koše na běžný odpad se nacházejí hned vedle pracoviště, kde Qiang pracuje. Může Qiang, aby pomohl svým spolupracovníkům maximálně urychlit práci, vyházet rukavice použité k nakládání s nebezpečnými chemickými látkami do košů na běžný odpad?

Odp.: Ne. Měl by postupovat, jak se uvádí dále. V rámci posuzování potenciálních rizik a požadavků v zařízení se v rámci systému řízení HSEPS společnosti Honeywell vyhodnocují požadavky platné pro provoz v daném zařízení a stanovují se programy k zajištění plnění takových zákonných požadavků. Všude, kde společnost Honeywell působí, dodržuje všechny zákony, včetně těch, které se týkají ochrany zdraví, bezpečnosti, ochrany životního prostředí a správy produktů. Qiang proto musí i nadále dodržovat předepsané postupy likvidace odpadů. V rámci procesu neustálého zlepšování by však měl zadat návrh využívající principy „štíhlého“ provozu, který by zkrátil

dobu přepravy znečištěných rukavic tím, že by se přípustné odpadové kontejnery na znečištěné rukavice přemístily blíže jeho pracovní stanici.

Ot.: Jindřich má jako projektový manažer na starosti zahájení výroby nového produktu. Projekt má skluz a tým se těší, že konečně nabírá potřebné tempo a plánovaný termín dožene. Během týdenní porady v rámci projektu partnerský dodavatel zmínil, že by bylo možné urychlit nákup a instalaci některých nových strojů potřebných pro projekt, protože zařízení vyhovuje právním předpisům a není nutné provádět žádná další bezpečnostní přezkoumávání. Může Jindřich v rámci ušetření času a dohnání skluzu v projektu povolit nákup nového zařízení bez potřebného přezkoumání s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví?

Odp.: Ne. Měl by postupovat, jak se uvádí dále. Jindřich by měl zajistit, aby specialista na BOZP provedl kontrolu navrhovaného zařízení, aby se ujistil, že splňuje všechny požadavky příslušných předpisů i požadavky společnosti Honeywell. Přestože dodavatel uvádí, že zařízení požadavkům vyhovuje, je na Jindřichovi, aby nechal specialistu na BOZP provést přezkoumání a ověření, že zařízení vyhovuje požadavkům společnosti Honeywell. Vynechání kontroly by mohlo vést k porušení bezpečnostních předpisů a výsledkem by mohlo být potenciální bezpečnostní riziko pro Jindřichovy kolegy.

JEDEN HONEYWELL JEDNÁME V NEJ- LEPŠÍM ZÁJMU NAŠÍ SPOLEČNOSTI

Naše práce pro společnost Honeywell by neměla být poznamenána vnějšími vlivy a osobními zájmy a naše pracovní rozhodnutí by měla být motivována nejlepšími zájmy společnosti Honeywell.



Zamezení střetu zájmů

V rámci naší povinnosti zajišťovat dobré jméno naší společnosti je nezbytné vyhnout se nežádoucímu střetu zájmů. „Střet zájmů“ nastává, když naše osobní zájmy fakticky či zdánlivě ovlivňují naši schopnost nestranného výkonu pracovních povinností. Nesmíme se podílet na žádných jednáních, investicích nebo kontaktech, které by mohly zakládat střet zájmů. Pokud se ocitnete v potenciálním nebo skutečném střetu zájmů, musíte o něm informovat svého nadřízeného, právní oddělení nebo kancelář Integrity and Compliance společnosti Honeywell. Střetům zájmů lze obvykle snadno zabránit včasným informováním.

Následující části popisují situace, které mohou vytvářet střet zájmů. Je důležité mít na paměti, že střet zájmů může vzniknout i tehdy, když je zainteresovanou osobou člen vaší domácnosti nebo blízký rodinný příslušník.

Obchodní dary a zábavní požitky

Pro náš růst je důležité rozvíjet kvalitní obchodní vztahy se zákazníky, dodavateli i dalšími obchodními partnery. Pro jejich posilování se někdy používají obchodní dary a zábavní požitky. Při nabízení a přijímání obchodních pozorností však musíme být obzvláště opatrní. Výměna darů a zábavních požitků může mít za následek střet zájmů. Když nejsou tyto záležitosti řešeny řádně, může dojít k tomu, že vyvolávají zdání nepatřičných plateb, nezákonných provizí nebo korupčního jednání. Nesmíte přijmout ani poskytnout žádný dar, pozornost nebo zábavní požitky, pokud by to bylo kvůli nepatřičnému účelu nebo pokud jste si vědomi, že je takové přijetí nebo poskytnutí v rozporu s našimi zásadami, zákonem nebo zásadami týkajícími se darů společnosti, jež je příjemcem.

Obecně lze dar, protislužbu nebo zábavu nabídnout nebo přijmout za následujících podmínek:

- Nezpůsobí, že příjemce se bude cítit zavázán, ani nevzbudí zdání závazku.
- Nevymyká se obecně přijímaným místním obchodním zvyklostem.

- Jeho hodnota je nepatrná.
- Nemůže být považován za úplatek nebo nepřipustnou odměnu.
- Neporušuje právní předpisy, zásady společnosti ani zásady společnosti příjemce.
- Není vyžádaný.

Tato pravidla se nevztahují na nevyžadované propagační materiály reklamní povahy, například tužky, diáře a kalendáře, pokud tím dárcce nechce vytvořit žádnou formu závazku. Kromě toho může být v souladu s národními zvyky povoleno přijmout/poskytnout dar v rámci slavnostní příležitosti, pokud to není v rozporu se žádnými zákony, dar nelze považovat za úplatek a zveřejnění informace o takovém daru by nepoškodilo dobré jméno zaměstnance ani společnosti Honeywell.

Dary by neměly být přijímány od stávajících či potenciálních dodavatelů (ani jiných stávajících či potenciálních obchodních partnerů) v průběhu jednání o smlouvách nebo v souvislosti s nimi. Rovněž bychom se měli vyhnout vyžadování darů od dodavatelů či jiných obchodních partnerů pro určité funkce ve společnosti Honeywell nebo pro potřeby odměňování zaměstnanců.

Pokud si nejste jisti, zda nabídnout či přijmout obchodní dar nebo zábavní požitek, měli byste vyhledat pomoc. Dary a zábavní požitky pro zákazníky musí být předem projednány s nadřízeným.

Pro nabízení a předávání darů představitelům státních institucí platí přísnější zákony. Tyto zákony platí nejen pro představitele státních institucí, ale také pro zaměstnance společností ve vlastnictví nebo pod kontrolou státu. Tyto zákony a předpisy musíte přísně dodržovat. Nikdy nenabízejte ani nepřijímejte obchodní pozornost, pokud byste tím porušili zákon nebo předpis, způsobili nepříjemnosti společnosti Honeywell nebo pokud by to poškodilo dobré jméno společnosti. Další informace najdete v Kodexu v části Zákaz komerčního uplácení a poskytování nepatřičných plateb představitelům státních institucí a v zásadách týkajících se [obchodní pozornosti pro zákazníky ze státního sektoru USA, vztahů s vládními institucemi](#) a v [protikorupčních zásadách](#). Máte-li dotazy nebo potřebujete-li poradit, obraťte se na právní oddělení.

Ot.: Na schůzce konané mimo pracoviště pozve prodejce, který společnosti Honeywell poskytuje služby již několik měsíců, Denisa na oběd. Denisa pozvání přijme a dovolí dodavateli, aby jí jídlo zaplatil. Je její jednání správné?

Odp.: Příležitostně pozvání na jídlo a dary minimální hodnoty bývají obvykle přijatelné, pokud nevyvolávají otázky ohledně Denisiny objektivity. Dary a zábavní požitky pro zákazníky by měly být předem projednány s nadřízeným. Nadřízený by měl posoudit obchodní účel jídla, prostředí a cenu jídla, stejně jako četnost pozvání ze strany předmetného dodavatele.

Ot.: Anna plánuje VIP akci pro zákazníky, se soukromé i státní sféry, kde mají účastníci dostat jídlo a dárky. Místní zákony omezují hodnotu dáreků a pohoštění pro některé představitele státních institucí, což znamená, že někteří účastníci jídlo a/nebo dárky dostat nemohou. Anně připadá neuctivé, že by někteří hosté neměli dostat dárek, a proto chce dárky rozdat všem zúčastněným. Jak má Anna postupovat?

Odp.: Obecně platí, že zaměstnanci společnosti Honeywell mohou dávat dárky a poskytovat pohoštění v souladu se zásadami společnosti Honeywell a příslušnými zákony. V tomto případě existují právní omezení hodnoty dáreků a pohoštění, když mají být příjemcem někteří představitelé státních institucí, a společnost Honeywell musí těmto požadavkům vyhovět. Anna by se měla obrátit na globální oddělení integrity a dodržování předpisů se žádostí o radu a schválení postupů, než bude pokračovat v přípravách, a neměla by přehlížet omezení plynoucí z místních právních předpisů.

I Finanční zájmy

Jako zaměstnanci společnosti Honeywell bychom se obecně měli vyhnout obchodním vztahům se společnostmi, ve kterých máme osobní finanční podíl. Mohou nastat určité situace, kdy je náš osobní finanční zájem společnosti, se kterou Honeywell obchoduje, přípustný. O těchto situacích však musí být informováno Právní oddělení nebo oddělení Integrity and Compliance, které stanoví nejlepší postup

a průběh celé akce.

Navíc nesmíte koupit ani si ponechat významný finanční zájem ve společnosti zákazníka, konkurenta nebo obchodního partnera, který obchoduje nebo potenciálně může obchodovat se společnostmi Honeywell, pokud nezískáte příslušné schválení právního oddělení. Je třeba vždy zajistit, abyste při přijímání obchodních rozhodnutí mohli dbát nejlepších zájmů společnosti Honeywell.

Ot.: Artur byl požádán, aby se stal členem správní rady neziskové organizace, která pomáhá recyklovat a renovovat použité počítače a elektroniku a pomáhá tím mladým osobám ze znevýhodněných skupin. Neexistuje žádný překryv mezi tím, co dělá tato organizace, a podnikáním společností Honeywell a povinností Artura coby člena správní rady by bylo účastnit se schůzí (mimo pracovní dobu ve společnosti Honeywell), přezkoumávat obchodní plány a diskutovat o strategii. Může Artur přijmout místo ve správní radě?

Odp.: Ano. Přestože se nezdá, že by tato funkce byla ve střetu zájmů s povinnostmi Artura ve společnosti Honeywell, měl by Artur o této věci informovat svého nadřízeného, personální oddělení a/nebo globální tým pro integritu a dodržování předpisů a před přijetím funkce ve správní radě by měl získat příslušné schválení. Artur by navíc měl dbát na to, aby tyto aktivity probíhaly mimo pracovní dobu společnosti Honeywell a aby nijak nenarušovaly jeho práci pro Honeywell. Viz [zásady společnosti týkající se působení v externích organizacích](#).

I Externí zaměstnání

Občas se může stát, že se budete chtít zapojit do práce mimo společnosti Honeywell. V takovém případě musíte dbát na to, aby vaše externí zaměstnání nevytvořilo střet zájmů. Nikdy nesmíme používat hmotný ani nehmotný majetek společnosti Honeywell (včetně dokumentů, prostředků informačních technologií, objektů a duševního vlastnictví) pro podnikání nesouvisející se společností Honeywell.

I Obchodní vztahy s přáteli a rodinnými příslušníky

Obchodní vztahy s rodinnými příslušníky a přáteli mohou mít za následek skutečný nebo zdánlivý konflikt zájmů. Z tohoto důvodu byste se nikdy neměli účastnit procesu podání nabídky, vyjednávání nebo uzavírání smlouvy (ani byste se neměli pokoušet takový proces ovlivnit) mezi vámi, rodinným příslušníkem nebo blízkým přítelem a společností Honeywell. Toto pravidlo platí i pro nepřímé situace, kdy vy, váš rodinný příslušník nebo blízký přítel vlastní nebo pracuje pro jinou společnost, se kterou Honeywell udržuje nebo zvažuje obchodní vztahy.

Ot.: Jan pracuje jako manažer pro komunikaci a po večerech a o víkendů navíc ještě jako fotbalový trenér ve škole ve své obci. Je konec fotbalové sezony a Jan touží, aby se jeho tým dostal do finále a uspěl. Času už je málo, a proto uvažuje, zda by nemohl požádat své přímé podřízené, aby mu pomohli naplánovat logistiku pro blížící se utkání. Může Jan žádat o podporu své přímé podřízené pro svůj volnočasový fotbalový projekt?

Odp.: Ne. Požádat své přímé podřízené o pomoc s volnočasovými fotbalovými aktivitami je nevhodné využívání zdrojů Honeywell a představuje konflikt zájmů. V této situaci by Jan měl informovat svého nadřízeného, že se věnuje svým trenérským aktivitám mimo pracovní dobu Honeywell, a zdržet se využívání pracovníků Honeywell pro pomoc s nimi.

Ot.: Samuel pracuje v zásobování a chtěl objednat pro Honeywell díly od distribuční společnosti svého bratrance. Může Samuel nakupovat díly pro společnost Honeywell od firmy svého bratrance?

Odp.: Samuel by měl svého nadřízeného informovat o vztahu k firmě svého bratrance a neměl by se účastnit žádných obchodních vztahů, do nichž vstupují rodinní příslušníci nebo blízcí přátelé. Firma jeho bratrance může být způsobilá ucházet se o zakázku od společnosti Honeywell, pokud splňuje standardní kvalifikační předpoklady pro zadávání zakázek společnosti Honeywell, Samuel je však vyloučen z rozhodování o zadání zakázky a vlastní zadávání zakázek musí vycházet z tržního principu a vyhovovat normálním standardním pravidlům, jež platí pro všechny dodavatele.

I Nepřípustné vztahy nadřízenosti/ podřízenosti

Musíme se vyhýbat nepřípustným vztahům. Mohou vést k vyšetřování společnosti a vyvolávat dojem protěžování a zvýhodňování mezi kolegy, kteří se na těchto záležitostech podílí, a vytvářet nezdravé pracovní prostředí. Stejně tak bychom neměli být přímo ani nepřímo nadřízení či podřízení rodinnému příslušníkovi nebo někomu, s kým máme osobní vztahy, ať už je tento vztah sexuální či jiné povahy.

I Nepatřičné osobní výhody

Střet zájmů může vzniknout také v případě, že ředitel, představitel nebo zaměstnanec, případně někdo z jeho nejbližších rodinných příslušníků, obdrží nějakou nepatřičnou osobní výhodu díky své pozici ve společnosti Honeywell. Mezi takové výhody mohou patřit dary nebo půjčky od subjektu či osoby, se kterou má naše společnost obchodní vztahy. Přijímání takových nepřípustných výhod se musíme vyhnout.

Ke střetu zájmů navíc dochází, pokud zaměstnanec společnosti Honeywell nějak napomáhá konkurenčnímu subjektu, čímž společnost Honeywell poškozuje. Například poskytnutí důvěrných informací manželovi či partnerovi pracujícím pro konkurenci by představovalo střet zájmů a porušení našeho Kodexu.

Ot.: Adéla má aktuálně v týmu nedostatek lidí a potřebuje někoho co nejdříve najmout. Na rodinném pikniku se Adéla sestřenice zmíní, že hledá práci. Adéla požádá svou sestřenici, aby se na příslušnou pozici co nejdříve přihlásila.

Odp.: Kdyby byla Adéla sestřenice podřízenou Adély, vytvářelo by to střet zájmů nebo minimálně zdánlivý střet zájmů. Ve společnosti Honeywell sice neexistuje žádný obecný zákaz najímání rodinných příslušníků stávajících zaměstnanců, ale Adéla by měla o svém příbuzenském vztahu informovat během procesu náboru, neměla by se účastnit rozhodování v rámci procesu náboru a měly by být dodrženy standardní procesy náboru a řízení a příslušné kontrolní postupy.

Ot.: Jana pracuje ve společnosti Honeywell v oddělení zásobování. Spolu s dalšími známými se zároveň pustila do podnikání v oblasti 3D tisku. Jana pracuje na podnikatelském plánu své firmy po pracovní době a o víkendech. Také dostala za úkol získat nějaké údaje o cenách potenciálních dodavatelů. Jana si otevřela systém společnosti Honeywell a vyhledala si v něm údaje o cenách některých relevantních dodavatelů. Je na tom, co Jana udělala, něco v nepořádku?

Odp.: Ano. Tato aktivita vytváří střet zájmů. Jana by neměla používat informace společnosti Honeywell k osobnímu prospěchu či užítku ani nesmí v objektech společnosti Honeywell nebo během pracovní doby ve společnosti Honeywell vyvíjet aktivity pro svou vlastní firmu.

I Firemní příležitosti

Aby naše podniková rozhodnutí přijímaná jménem společnosti Honeywell byla objektivní, nesmíme naší společnosti nikdy konkurovat. To znamená, že nesmíme sami pro sebe využívat žádné obchodní nebo investiční příležitosti, které zjistíme díky své pracovní funkci ve společnosti Honeywell nebo prostřednictvím jejího majetku či informací. Nesmíme rovněž pomáhat komukoli jinému při využívání takových obchodních či investičních příležitostí k osobnímu zisku. To se týká také členů naší rodiny a přátel.

Ochrana majetku a informací společnosti

I Hmotný majetek společnosti Honeywell

Krádeže, poškození, nedbalost a plýtvání mají přímý dopad na úspěšnost naší společnosti. Musíme se proto snažit chránit fyzický majetek naší společnosti před krádežemi, poškozením, ztrátami nebo zneužíváním. Jde například o naše objekty, vozidla, obchodní vybavení, zboží či zásoby. Pokud máte podezření na jakoukoli krádež či zpronevěru, měli byste je bezodkladně ohlásit svému manažerovi nebo nadřízenému.

Schválené příležitostně osobní používání určitého vybavení společnosti, například telefonů

nebo internetu, může být v některých případech povoleno. Musíme však dbát na to, aby naše osobní používání bylo omezené, nerušilo nás při práci pro společnosti Honeywell a nepředstavovalo porušení zákonů nebo zásad společnosti. Nikdy nepoužívejte majetek společnosti Honeywell pro osobní zisk nebo zisk jiné osoby či organizace. Při ukončení zaměstnání musíte vrátit veškerý majetek společnosti, který máte v držení.

I Důvěrné informace společnosti Honeywell

Všem nám jsou svěřeny důvěrné informace naší společnosti. Tyto citlivé informace musíme za všech okolností chránit. Obecně mezi ně patří veškeré neveřejné informace, které by mohly být použitelné pro konkurenci či jiné osoby a jejichž zpřístupnění by mohlo společnosti poškodit. Jako příklad lze uvést podnikové nebo marketingové plány, informace o dodavatelích, návrhy produktů, výrobní procesy, informace o současném a budoucím zboží nebo informace o zaměstnancích.

Nikdy nesmíme dovolit, aby měl k důvěrným informacím společnosti Honeywell přístup kdokoli, kdo k tomu není oprávněn. Musíme dbát na to, abychom důvěrné informace neztratili, neumístili na nesprávné místo ani nikde nenechali bez dozoru (toto se

týká i technologií obsahujících takové informace, např. osobních počítačů, notebooků, mobilních telefonů, zařízení PDA či softwaru). Pokud navíc dojde ke ztrátě zařízení společnosti nebo nějaké položky obsahující důvěrné informace společnosti Honeywell (například firemního notebooku, telefonu apod.), měli bychom ztrátu okamžitě nahlásit globálnímu oddělení bezpečnosti společnosti Honeywell.

Navíc platí, že nesmíme diskutovat o důvěrných informacích společnosti Honeywell na místech, kde by takové informace mohl zaslechnout nebo zahlédnout někdo, kdo nemá oprávněnou potřebu je znát. Jde například o veřejná místa jako letištní terminály, vlaky či restaurace. Požadavek se ale týká i prostor v objektech společnosti, které jsou otevřené přístupné, například toalety nebo kantýny. Přístup k důvěrným informacím smíme umožnit jen těm spolupracovníkům, kteří k tomu mají oprávněný podnikový důvod. Důvěrné informace společnosti Honeywell nesmíme nikdy použít k osobnímu zisku ani je zpřístupnit jiným osobám pro jejich zisk. Nikdy nesmíme posílat důvěrné informace společnosti Honeywell na osobní e-mailový účet a před tím, než skončí náš pracovní poměr ve společnosti, musíme důvěrné informace společnosti Honeywell, které máme v držení, vrátit.

Další informace najdete v [zásadách ochrany osobních údajů](#) a v [zásadách klasifikace a zpracování informací](#).

Ot.: Někdo se vloupal Samuelovi do auta a ukradl mu notebook. Jak má Sam postupovat?

Odp.: Samuel by měl učinit hlášení na policii, uvědomit svého nadřízeného a vyplnit formulář [Ztráta/krádež notebooku](#). Pokud Samuel nemá přístup k počítači, měl by kontaktovat [servisní službu IT](#) a vyžádat si pomoc s vyplněním formuláře. Zaměstnanci by neměli nechávat svá pracovní zařízení bez dozoru ve vozidle, ani když je zamčené.

Ot.: Tina má podezření, že její počítač mohl být napaden, poté co klikla na odkaz z e-mailu, o němž se domnívala, že je v pořádku. Jak má Tina postupovat?

Odp.: Tina by měla nahlásit e-mail stisknutím tlačítka Nahlásit zprávu na nástrojové liště programu Outlook. Pokud tato funkce není k dispozici, je třeba poslat předmětný e-mail jako přílohu týmu [CIRT](#) (tým pro reakci na kybernetické incidenty). Protože má obavu, že její systém mohl být napaden, měla by Tina incident eskalovat tak, že odpoví na automatický e-mail, ve kterém jí [CIRT](#) pošle číslo požadavku.

Ot.: Vilém má podezření, že e-mail, který mu přišel do schránky, je phishing. Není si jist, co má dělat, a proto se zeptá své kolegyně, zda si též myslí, že je to phishing. Měl by udělat ještě něco?

Odp.: Ano. Vilém by měl okamžitě nahlásit podezřelý e-mail týmu [CIRT](#) kliknutím na tlačítko Nahlásit zprávu na nástrojové liště programu Outlook. Pokud tato funkce není k dispozici, měl by předmětný e-mail poslat týmu [CIRT](#) jako přílohu. Není nutné ptát se kolegů nebo nadřízených, protože by tak mohlo dojít k nechtěnému šíření tohoto e-mailu nebo k nechtěnému kliknutí na škodlivý odkaz nebo přílohu.

I Duševní vlastnictví společnosti Honeywell

Snažíme se co nejlépe chránit duševní vlastnictví naší společnosti. Duševní vlastnictví zahrnuje patenty, ochranné známky, autorská práva nebo jiná nehmotná aktiva společnosti, například nápady, vynálezy, procesy či návrhy vytvořené v pracovní době ve společnosti, na náklady společnosti, za použití prostředků společnosti nebo v rámci pracovních povinností. Identifikujeme jakékoli nové vynálezy, které objevíme, a předáme je právnímu oddělení za účelem zajištění jejich patentové či autorské ochrany nebo ochrany coby obchodního tajemství. Jakékoli podezření na zneužití duševního vlastnictví společnosti je třeba hlásit právnímu oddělení.

I Respektování duševního vlastnictví ostatních

Respektujeme duševní vlastnictví ostatních. To znamená, že nesmíme nikdy vědomě porušovat autorská práva, ochranné známky ani patenty ostatních. Nesmíme si stahovat software bez licence do firemních počítačů, nesmíme kopírovat, zveřejňovat ani distribuovat materiály chráněné autorskými právy. Nestahujeme si hudbu,

fotografie ani videa bez souhlasu právoplatného vlastníka. Nebudeme také zpřístupňovat ani používat důvěrné informace bývalých zaměstnanců.

Další podrobnosti najdete v [zásadách týkajících se licencí k duševnímu vlastnictví společnosti Honeywell](#).



Ot.: Emilie často pracuje o polední pauze, zvedá pracovní telefony v restauracích a ve společných prostorách budovy. Zdá se, že všichni kolem ní jsou ponořeni do vlastních konverzací, a proto předpokládá, že jí nikdo nevěnuje pozornost. Může takto projednávat firemní záležitosti společnosti Honeywell?

Odp.: To záleží na okolnostech. Eva smí vyřizovat telefonní hovory na veřejných místech, při projednávání podnikových záležitostí společnosti Honeywell však musí být mimořádně opatrná. Důvěrné informace by neměly být mímány na veřejných místech, a to ani tehdy, když se Eva domnívá, že jejím hovorům nikdo nenaslouchá.

Ot.: Daniel si bere svůj služební notebook na služební cestu, aby mohl volný čas v letadle, vlaku, čekárnách a na dalších veřejných místech využít k práci na obchodních dokumentech. Může to představovat problém?

Odp.: Může to tak být. Na veřejných místech nikdy nevíme, kdo může sedět nebo procházet poblíž. Když používáte notebooky a podobná zařízení na veřejných místech pro podnikové záležitosti společnosti, musíte neustále dbát na to, aby nikdo nemohl sledovat obrazovku. Kromě toho je třeba pracovní stanici, když ji právě nepoužíváte, zamknout a zabezpečit.

Používání prostředků informačních technologií

Společnost Honeywell nabízí mnohým z nás přístup k různým elektronickým komunikačním systémům, které používáme při každodenní práci. Jde například o počítačové a telefonní systémy, notebooky, mobilní telefony, zařízení PDA nebo software. Naši povinností je neustále chránit bezpečnost těchto systémů a technologií, které nám byly svěřeny. Znamená to, že každý musíme udělat svůj podíl povinností, abychom zabránili poškození, újmě, ztrátě či neoprávněnému přístupu k těmto zdrojům. Přesvědčte se, že dodržujete všechna bezpečnostní opatření a interní kontroly platné pro prostředky, které používáte. Pracovní stanici, notebook nebo mobilní zařízení vždy zamkněte a zabezpečte, když je necháváte bez dozoru na veřejném místě nebo v objektu společnosti Honeywell, byť jen na krátkou dobu. Uložte si své přihlašovací údaje ke všem účtům a zařízením Honeywell. Nikdy své přihlašovací údaje nesdělujte žádné nepovolané osobě. Když je třeba poskytnout heslo oprávněnému pracovníkovi pro účely technické podpory, heslo si okamžitě po vyřešení příslušného technického problému změňte.

Pamatujte, že elektronické zprávy (například e-mail, chat nebo textové zprávy) představují trvalé

záznamy vaší komunikace. Tyto zprávy mohou být pozměněny a předány dále bez vašeho svolení. Z tohoto důvodu buďte obzvláště opatrní při přípravě jakýchkoli elektronických zpráv nebo dopisů na firemním hlavičkovém papíře nebo při používání prostředků společnosti Honeywell.

Při používání těchto systémů a technologií uplatňujte zdravý úsudek a zásady bezúhonnosti. Ke zpracování, uložení nebo přenosu údajů společnosti Honeywell používejte pouze schválené systémy, zařízení, média pro ukládání a/nebo služby. Neinstalujte neschválený software do počítačů společnosti Honeywell, na síťové servery ani jiné informační prostředky společnosti Honeywell bez získání předchozího schválení od oddělení IT společnosti Honeywell. Nesmíte jménem společnosti Honeywell souhlasit s žádnými smlouvami se třetími stranami, například se smlouvami o cloudových

službách nebo s proklikávacími smlouvami o poskytování služeb. Prostřednictvím těchto prostředků nestahujte ani neposílejte žádné nevhodné, sexuálně explicitní, nezákonné ani urážlivé materiály. Tyto prostředky rovněž nesmíte používat pro externí práci. V míře, do jaké to připouštějí místní právní předpisy, byste též neměli očekávat žádné soukromí, když používáte firemní prostředky, protože společnost Honeywell může monitorovat, jak osobně firemní prostředky používáte. Je však důležité poznamenat, že naše společnost vám nebude nijak zasahovat do osobního života, pokud nebudete provádět nic, co je zakázáno zákonem, co má negativní dopady na pracovní výkon, naše pracovní prostředí nebo dobré jméno společnosti Honeywell.

Další informace najdete v [zásadách pro přípustné používání informačních prostředků](#).



Ot.: Tammy dostala nový notebook. Technik Honeywell Solution Center si vyžádal její přihlašovací údaje, aby mohl zkopírovat soubory a provést konfiguraci nového počítače. Měla by mu tyto údaje poskytnout?

Odp.: Technik Honeywell Solution Center je oprávněný technik. Tammy si může vybrat – buď své přihlašovací údaje sdělit technikovi, nebo může zůstat poblíž a během postupu výměny se přihlásit, kdykoli je potřeba. Během procesu přechodu na nový notebook by Tammy měla zajistit, aby technik Honeywell Solution Center neprovedl přístup k žádným osobním údajům, datům, jejichž vývoz podléhá omezením, nebo jiným citlivým informacím. Po úspěšném dokončení výměny by měla Tammy ihned změnit své heslo, pokud své přihlašovací údaje sdělila oprávněnému technikovi.

Ot.: Jonáš pracuje v kavárně na zařízení společnosti Honeywell. Po skončení práce se odhlásí ze sítě společnosti Honeywell a připojí se k osobní síti Wi-Fi, aby si na počítač stáhl svůj oblíbený TV pořad. Je jeho chování v pořádku?

Odp.: Manažer společnosti Honeywell může dle svého uvážení povolit omezené použití pro soukromé účely, které nepředstavuje plynutí času nebo prostředky společnosti a které není porušením ducha a litery zásad společnosti Honeywell. TV pořad by se mohl stát nepřiměřeným využitím k mimopracovním účelům v závislosti na situaci. Zaměstnanci jsou vždy povinni jednat eticky a v souladu se zákony a vždy získat svolení manažera, chtějí-li použít majetek Honeywell k mimopracovním účelům. Pamatujte však, že nikdy nesmíte používat otevřenou veřejnou síť Wi-Fi, protože mohou představovat potenciální hrozbu z hlediska kybernetické bezpečnosti. Takové sítě totiž nejsou chráněné. Pokud je takové připojení jedinou možností, je nezbytné použít VPN.

Ot.: Marie pracuje na citlivém projektu s dodavatelem, který je třetí stranou, a potřebuje v zájmu dokončení práce s tímto dodavatelem sdílet citlivé údaje. Soubor je velmi veliký a dodavatel navrhuje, aby Marie nahrála soubory do cloudového systému třetí strany. Jak má Marie postupovat?

Odp.: Marie by měla nejprve využít metody přenosu dat schválené IT oddělením společnosti Honeywell. Je-li potřeba použít jiný postup, měla by získat souhlas IT oddělení Honeywell pro použití řešení třetí strany. Pamatujte, že data podléhající omezením vývozu nebo jiným omezením, nesmějí být **nikdy** nahrávána do žádné cloudové služby. Potřebujete-li poradit, obraťte se na [referenta pro soulad s požadavky právních předpisů o vývozu](#).

I Weby sociálních médií a sítě

Sociální média změnila způsob, jakým mnozí z nás denně sdílejí informace. Na jednu stranu sociální média vytvářejí nové příležitosti pro komunikaci a spolupráci, na druhou stranu přinášejí nové odpovědnosti, jež musíme znát a dbát na ně. Sociální média a sítě se skládají z nejrůznějších webů a prostředků online. Patří mezi ně mimo jiné weby sociálních sítí (například Facebook, Twitter,

Instagram, Snapchat, YouTube nebo LinkedIn), blogy, weby pro sdílení fotografií a videí, fóra, chatovací místnosti. Pokud vaše pracovní funkce ve společnosti Honeywell vyžaduje publikování na takových webech, smíte publikovat pouze informace určené pro oprávněné podnikové účely, které jsou v souladu s tímto Kodexem a zásadami společnosti. Při svých soukromých interakcích na sociálních médiích jednete odpovědně. To, co zveřejníte, může mít

nepříznivý dopad na dobré jméno společnosti Honeywell. Neustále dbejte na ochranu naší pověsti. Nikdy nezveřejňujte na žádných takových webech důvěrné informace o společnosti Honeywell, našich spolupracovnících, zákaznících, dodavatelích či obchodních partnerech.

Další informace najdete v [zásadách týkajících se sociálních médií](#).

Ot.: Rita je nadšená potenciálním novým obchodním projektem společnosti Honeywell, který by mohl výrazně zvýšit tržby společnosti. Rita by ráda svou radost sdílela na svém účtu Facebook. Může to představovat problém?

Odp.: Přestože má Rita právo sdílet své emoce na sociálních sítích, jako zaměstnanec společnosti Honeywell nesmí sdílet žádné důvěrné ani chráněné informace týkající se potenciálních projektů společnosti.

Ot.: Karla potěšila informace o obchodní transakci, kterou našel na webu Honeywell Newsroom. Karel by se rád o své nadšení a novinky podělil na svém účtu LinkedIn a Twitter. Jakým správným způsobem by měl Karel tyto novinky sdílet na sociálních sítích?

Odp.: Pokud má Karel společnost Honeywell uvedenu jako současného zaměstnavatele a ve svém tweetu se o tomto svém vztahu se společností Honeywell zmíní, může sdílet odkaz na příběh z webu Newsroom. Také může retweetnout nebo sdílet jakékoli příspěvky zobrazující se na oficiálních informačních kanálech Honeywell.

Ot.: Ron, který pracuje jako marketingový specialista, našel na internetu článek obsahující informace o produktech společnosti Honeywell, jež považoval za nepřesné. Ron ihned zareaguje v komentářích, aby tato tvrzení opravil. Je Ronův postup vhodný?

Odp.: I když Ron jedná na základě dobrých úmyslů, není oprávněn vyjadřovat se za společnost Honeywell. Místo toho by měl Ron informovat svého nadřízeného a Tiskové oddělení, aby se k článku vyjádřili.

Zamezení obchodování s využitím interních informací

Z důvodu ochrany investorů je z hlediska zákonů o cenných papírech nelegální, aby „osoby s přístupem k důvěrným informacím o společnosti“ obchodovaly s jejich cennými papíry. „Materiál s interními důvěrnými informacemi“ jsou údaje, které nejsou běžně dostupné na investičním trhu, a dojde-li k jejich šíření, může být tato skutečnost považována za důvodnou snahu ovlivnit ceny cenných papírů nebo váš úmysl koupit, prodat nebo držet dané cenné papíry. Mezi důležité interní informace patří například: oznámení o příjmech, fúzích, akvizicích a odprodejích, výsledky významných soudních sporů, změna ovládání společnosti, změny na postech ve vyšším managementu. Tento seznam příkladů není vyčerpávající a materiál obsahující interní důvěrné informace může vzniknout v souvislosti s jinými událostmi, které zde nejsou uvedené. Podrobnější informace o důležitých interních informacích najdete v [zásadách týkajících se obchodování na základě neveřejných informací](#).

Při své práci pro společnost Honeywell se můžete dozvědět důležité interní informace týkající se společnosti Honeywell nebo

jiné společnosti, které dosud nebyly zveřejněny. Přístup k takovým důležitým interním informacím můžete získat v rámci výkonu svých pracovních povinností ve společnosti Honeywell nebo jinak, například při účasti na formálních nebo neformálních schůzkách, když zaslechnete rozhovor jiných osob nebo zahlédnete dokument v kopírce. Použití těchto informací nebo jejich předání jiným osobám za účelem finančního či jiného osobního zisku je porušením našich zásad pro obchodování s využitím interních informací a může rovněž představovat porušení zákonů o obchodování s cennými papíry.

Abyste se vyhnuli porušení našich zásad s názvem Obchodování na základě neveřejných informací a zákonů o obchodování s cennými papíry, NESMÍTE:

- Kupovat ani prodávat akcie jakékoli společnosti (včetně společnosti Honeywell), ať již přímo nebo prostřednictvím rodinných příslušníků, jiných osob či subjektů, pokud máte důležité interní informace o této společnosti.
- Doporučovat komukoli nákup nebo prodej akcií jakékoli společnosti (včetně společnosti Honeywell), pokud máte důležité interní informace o této společnosti. Nebo:

- Předávat důležité interní informace komukoli mimo společnost, s výjimkou případů, kdy je to nezbytné pro účely obchodních aktivit společnosti.

U některých osob se vzhledem k jejich pozicím ve společnosti (například ředitel, představitel nebo další klíčoví zaměstnanci zapojení do určitých finančních aktivit nebo tvorby prognóz) má va za to, že znají důležité interní informace, a takové osoby jsou považovány za tzv. „insiderů“. Pro tyto osoby platí speciální omezení (například nutnost vyžádat si předběžné schválení při obchodování), jež jsou v úplnosti popsány v [zásadách týkajících se obchodování na základě neveřejných informací](#).

Pokud máte přístup k důležitým interním informacím o určité společnosti (například o společnosti Honeywell), můžete obchodovat s cennými papíry takové společnosti až poté, kdy jsou tyto informace veřejně dostupné běžným investorům prostřednictvím příslušných mediálních zdrojů.

Porušení zákonů o obchodování s cennými papíry může mít pro jednotlivce vážné důsledky včetně občanskoprávních a trestních postihů. Máte-li dotazy nebo potřebujete-li pomoc v této oblasti, obraťte se na právní oddělení.

JEDEN HONEYWELL JAK SE CHOVÁME K NAŠIM ZÁKAZNÍKŮM

Budování vzájemně výhodných vztahů se zákazníky je důležitým předpokladem úspěchu naší společnosti. Pro udržování takových vztahů je nezbytné, abychom poskytovali bezpečné a kvalitní výrobky a dodržovaly zákony při všech stycích s komerčními zákazníky i klienty ze státního sektoru.

Poskytování kvalitních výrobků a služeb

Snažíme se poskytovat produkty a služby splňující nebo překračující požadavky našich zákazníků na kvalitu, spolehlivost a hodnotu.

Očekává se od nás, že budeme dodržovat všechny standardy kontroly kvality, které se vztahují k našim pracovním povinnostem. Patří mezi ně platné zákony a předpisy, stejně

jako interní postupy kontroly navržené s cílem podpory bezpečné a kvalitní výroby zboží. Rovněž se od nás očekává, že se budeme neustále řídit všemi smluvními specifikacemi a respektovat požadavky klientů.

Kromě naší vlastní odpovědnosti za kvalitu zboží a služeb musíme rovněž dbát na to, aby naši dodavatelé a další obchodní partneři odpovídali za kvalitu výrobků a služeb, které nám poskytují.

Otevřené a čestné hledání obchodních příležitostí

Naše jednání na trhu utváří identitu naší společnosti. Soutěžíme na základě kvality našich výrobků a služeb a tím podporujeme dobré jméno společnosti Honeywell. Nikdy se nebudeme snažit omezovat příležitosti našich konkurentů nečestnými nebo podvodnými způsoby.

Nikdy se také nesnažíme získat výhodu nad jinými prostřednictvím nekalých obchodních postupů. To znamená, že musíme dbát na to, abychom neuváděli nepravdivé údaje o kvalitě, vlastnostech nebo dostupnosti našich produktů a služeb. Navíc nesmíme znevažovat produkty ani služby našich konkurentů ani se o nich nesmíme nepravdivě vyjadřovat. Usilujeme o získávání zakázek na základě kvality našich výrobků a našich zaměstnanců, aniž bychom používali jakékoli nepřipustné postupy.

Ot.: Martina se dozví, že byl při rutinním testování na výrobní lince zjištěn potenciální problém. Do jaké míry by mohl problém ovlivnit bezpečnost produktu, není v tuto chvíli známo a Martina si není jista, co má udělat. Měla by Martina věc někde oznámit, i když nezná ani všechny podrobnosti?

Odp.: Ano. Výroba a prodej potenciálně nebezpečných výrobků může mít za následek úraz zákazníka nebo zaměstnance. Martina by měla problém okamžitě oznámit, přestože si není jista, jaký dopad by problém na výrobu mohl mít. Martina by měla co nejdříve informovat svého nadřízeného, kontaktní osobu v oddělení zajištění kvality nebo referenta pro bezpečnost a ochranu zdraví. Pokud se Martina domnívá, že na jí nahlášený problém nepřichází adekvátní reakce, může zvážit možnost kontaktování právního oddělení prostřednictvím linky pomoci, jak se popisuje v části Hledání pomoci a vznášení námitek.

I Zákaz komerčního uplácení a poskytování nepatříčných plateb představitelům státních institucí

Neměli bychom vyžadovat, poskytovat ani přijímat žádné komerční úplatky ani nezákonné provize. Musíme se rovněž pečlivě vyhýbat i pouhému zdání takového nepřipustného jednání. „Komerční uplácení“ obecně zahrnuje situace, kdy zaměstnanec společnosti Honeywell nebo někdo, kdo jedná jménem společnosti Honeywell, nabídne nebo poskytne něco hodnotného se záměrem nepatříčného ovlivnění obchodního jednání nebo rozhodnutí. „Nezákonnou provizí“ se obecně rozumí nepřipustná osobní výhoda, kterou získá zaměstnanec za určité jednání nebo zdržení se jednání jménem společnosti Honeywell. Společnost Honeywell nebude tolerovat komerční uplácení ani nezákonné provize, ať již přímé nebo prostřednictvím třetí strany.

Abychom se vyhnuli komerčnímu uplácení a nezákonným provizím, musíme dodržovat všechny platné protikorupční zákony zakazující nepřipustné platby představitelům státních institucí. „Nepatříčné platby“ zahrnují přímé i nepřímé platby nebo nabízení, slibování

nebo zmocnění k platbě nebo poskytnutí čehokoli hodnotného představiteli státní instituce za účelem nepatříčného ovlivnění úředních úkonů nebo rozhodnutí za účelem získání nebo udržení zakázky nebo kvůli zajištění jiné obchodní výhody. Nepatříčné platby mohou mít podobu peněz, darů nebo extravagantních zábavních požitků.

„Představitelé státních institucí“ zahrnují představitele státních subjektů, mezinárodních organizací a politických stran, zaměstnance státních společností a dokonce i zaměstnance společností ve vlastnictví vlády nebo ovládaných vládou a partnery ve společných podnicích.

Společnost Honeywell zakazuje nepřipustné platby představitelům státních institucí. Je důležité, abyste si uvědomili, že účast na uplácení nebo i pouhé vyvolání dojmu účasti na takové aktivitě může vystavit vás i naši společnost trestnímu stíhání.

Nikdy nepověřujte žádný subjekt či osobu z řad třetích stran uskutečněním nepřipustné platby představiteli státní instituce ani se nepodílejte na žádné transakci, pokud máte podezření, že tento subjekt či osoba takové platby uskutečňuje. Takové jednání je porušením našeho Kodexu a protikorupčních zákonů.

Všechny subjekty či osoby z řad třetích stran musíme před angažováním důkladně prověřit s použitím postupů náležité pečlivosti (due diligence).

Další informace najdete v [protikorupčních zásadách](#).

Další informace týkající se osob či subjektů, které nemají vztah ke státním institucím, najdete v Kodexu v části „Dary a zábavní požitky“.



Ot.: Tomáš spolupracuje s distributory provádějícími další prodej produktů Honeywell, kteří jsou třetí osoby. Společnost, jež má zájem o distribuci produktů Honeywell, Tomáše osloví a nabídne mu, že uhradí školné v soukromé škole pro jeho dceru, pokud předmětná společnost získá výhradní právo na další prodej produktů Honeywell v konkrétním prodejním regionu. Co by měl Tomáš udělat?

Odp.: Tomáš by měl okamžitě přerušit debatu na toto téma a věc nahlásit právnímu oddělení. Společnost Honeywell nebude tolerovat nabízení ani přijímání nepřímých provizí výměnou za přidělení zakázek.

Ot.: Kateřina se obává, že společnost Honeywell pravděpodobně přijde o velkou zakázku, pokud nedá místnímu úředníkovi úplatek. Co by měla Kateřina udělat?

Odp.: Kateřina by neměla nikoho uplácat ani podnikat žádné akce, které by mohly vyvolat zdání, že společnost Honeywell přimhuje oko nad uplácením, když je cílem vyhrát zakázku. Žádná zakázka nestojí za

porušování zákonů a našich standardů podnikové bezúhonnosti. Krátkodobý zisk ze získané zakázky by byl víc než vyvážen potenciálním dlouhodobým poškozením dobrého jména a důvěryhodnosti společnosti Honeywell.

Ot.: Gustav a Karel pracují společně v nákupní skupině Honeywell. Karel vyslechne telefonní rozhovor mezi Gustavem a potenciálním dodavatelem společnosti Honeywell. Ze zaslechnutého hovoru jasně vyplyne, že Gustav plánuje zadat tomuto dodavateli velkou zakázku, přestože návrh tohoto dodavatele neposkytuje společnosti Honeywell nejvyšší celkovou hodnotu. Také se ukáže, že odměnou za to bude velká finanční odměna. Co by měl Karel udělat?

Odp.: Karel by měl vše, co vyslechl, okamžitě oznámit právnímu oddělení. Ze situace vyplývá, že Gustav se pravděpodobně chystá přijmout od dodavatele nepřijatelnou provizi, což je nezákonné a může mít vážné důsledky pro dotčené jednotlivce, dodavatele i společnost Honeywell.

Ot.: Jerome by chtěl jmenovat společnost Sales Rep Co obchodním zástupcem, aby společnosti Honeywell pomáhala získávat zakázky v ropném průmyslu a plynárenství na novém území. Na setkání s majitelem této společnosti Jerome zjistí, že majitel je také členem výboru státní ropné firmy, jeho klíčového potenciálního zákazníka. Jerome se domnívá, že to je pro Honeywell skvělá příležitost, protože tak získají neomezený přístup ke zdrojům zákazníka. O co by se Jerome měl zajímat?

Odp.: Jerome by měl řešit otázku střetu zájmů v souvislosti s překryvem úředních povinností obchodního zástupce a povinností pro společnost Honeywell. Jerome by o této skutečnosti měl co nejdříve informovat oddělení Integrity and Compliance a konzultovat s nimi další postup.

Ot.: David získal zakázku od zákazníka-státního subjektu. Zástupce tohoto vládního subjektu požádal Davida, aby se obrátil na určitého subdodavatele a poskytl mu kontaktní údaje. David se setkal se subdodavatelem a zjistil, že nemají náležitě schopnosti ani pracovníky pro zajištění daného rozsahu služeb. Také zjistil, že majitel subdodavatele je příbuzný vládního úředníka, se kterým se setkal. Jak má David postupovat?

Odp.: David by měl na problém upozornit globální oddělení integrity a dodržování předpisů. Je zde patrných několik výstražných signálů, pokud jde o to, že subdodavatel nedisponuje relevantními dovednostmi ani pracovními silami. Potenciální zapojení státního subjektu by také mohlo indikovat neetické nebo nezákonné chování subdodavatele a zástupce státní instituce (zákazníka). Protože společnost Honeywell může být odpovědná za jednání třetích stran, které zastupuje, je třeba ještě před zahájením spolupráce s tímto subdodavatelem zjistit, zda nedochází k nějakému konfliktu zájmů nebo k riziku korupce.

Ot.: Daniel čeká u přepážky imigračního úřadu, aby vstoupil na území země, když ho přítomný úředník požádá o „dar“, aby mu mohl vydat vízum. Daniel si vzpomene, že od přátel slyšel, že v této zemi jde o normální chování a že se očekává poskytnutí nízké částky, kterou se proces vydání víza urychlí. Daniel předá úředníkovi 5 USD. Úředník částku přijme a orazítkuje Danielovi pas. Daniel by chtěl, aby mu společnost Honeywell tuhle sumu proplatila.

Odp.: Uspadňující platby neboli platby úředníkům za účelem urychlení běžných úkonů ve státním sektoru, jako je například vydávání víz, společnost Honeywell zakazuje, pokud není ohrožen život zaměstnance. Ve většině zemí je navíc takový poplatek nelegální a představuje porušení protikorupčních zákonů. V tomto případě neexistuje žádný náznak, že by měl být Danielův život v ohrožení, a proto neměl žádnou platbu poskytnout. Nemůže si ani nechat peníze proplatit od společnosti Honeywell. V případě, že se v takovéto situaci ocitne, by měli pracovníci Honeywell kontaktovat oddělení Global Security nebo Právní oddělení.



Dodržování mezinárodních zákonů na ochranu hospodářské soutěže

Čestná hospodářská soutěž vytváří zdravé tržní prostředí. Zaručuje, že naši klienti obdrží nejlepší a nejmodernější výrobky a služby za nejnižší ceny. Aby společnost Honeywell mohla zákonně a bezúhonně konkurovat ostatním subjektům, musíme dodržovat zákony na ochranu hospodářské soutěže platné v zemích, kde podnikáme. Pokud se zákony na ochranu hospodářské soutěže týkají vaší pracovní funkce, musíte je znát a za všech okolností dodržovat.

Zákony na ochranu hospodářské soutěže jsou často složité. Obecně zakazují diskutovat s konkurenty o jakýchkoli tématech, která by mohla mít za následek omezení obchodu. Taková témata zahrnují (mimo jiné) určování cen, nezákonnou spolupráci při výběrovém řízení, rozdělování nebo přidělování trhů, území či klientů. Na žádná z těchto témat byste neměli s konkurenty diskutovat a pokud se takovou diskusi pokusí navodit konkurent, musíte

jednání okamžitě ukončit. Poté byste měli tento incident ohlásit svému místnímu nadřízenému, který s vámi bude spolupracovat za konzultace s právním oddělením. Pokud navštívíte schůzi obchodního sdružení (nebo například společenskou akci), dbejte při diskusích s konkurenty zvláštní opatrnosti.

Zákony o ochraně hospodářské soutěže navíc zakazují uzavírat s dodavateli, distributory nebo klienty formální nebo neformální dohody, jež by mohly omezovat hospodářskou soutěž. Takové dohody mohou zahrnovat spojování produktů do balíčků, určování cen pro další prodej nebo odmítnutí prodeje určitým klientům či nákupu od určitých dodavatelů.

Zákony o konkurenčním prostředí zakazují jak přímé i nepřímé, tak formální i neformální dohody mezi společnostmi s cílem omezování mezd zaměstnanců či benefitů. Proto musíme jednat opatrně a tak, abychom nesdělovali údaje o odměňování jiným společnostem, které nám při náboru nových talentů konkurují. Stejně tak platí, že se obecně nemůžeme domlouvat s jinými společnostmi, že nesmíme usilovat o získání

zaměstnanců druhé společnosti nebo že je nesmíme najmout. Pokud si nejste jist ohledně legálnosti jakéhokoli sdílení informací či „přetahování“ zaměstnanců, poraďte se prosím s Právním oddělením.

Při výkonu své práce můžeme od zákazníků či z jiných veřejných zdrojů získat informace o konkurentech. S těmito informacemi musíme nakládat zvláště opatrně a v souladu se zásadami společnosti.

Pamatujte, že porušování těchto zákonů může mít pro dotčené jednotlivce i pro naši společnost vážné důsledky.

Další informace najdete v [zásadách dodržování antimonopolní legislativy](#).

Máte-li jakékoli další dotazy, vyhledejte před příslušným jednáním pomoc od našeho právního oddělení.

Ot.: Blízká přítelkyně Alexandry pracuje pro konkurenta společnosti Honeywell. Jednoho odpoledne jí její kamarádka během oběda sdělí, že její firma má v úmyslu zvýšit ceny svých produktů, které představují přímou konkurenci jejích produktů. Alexandra na tuto zprávu nijak nezareaguje, má však pocit, že tato informace by mohla být důležitá pro budoucí rozhodování ve společnosti Honeywell. Co by měla udělat?

Odp.: Alexandra by měla okamžitě ukončit debatu a předat písemnou zprávu o incidentu právnímu oddělení. Účast v podobných diskusích a jednání na základě neveřejných (např. cenových) informací by mohla vzbudit dojem nezákonné spolupráce mezi společnostmi Honeywell a jejím dodavatelem, což by mohlo mít vážné důsledky pro obě společnosti i pro dotčené jednotlivce.

Dodržování řádných fakturačních postupů

Pověst na trhu je zásadním aktivem naší společnosti. Proto je nezbytné, aby všechny naše faktury pro zákazníky přesně odpovídaly prodejní ceně nebo nákladům na prodané zboží či služby a dalším podmínkám prodeje. Všichni jsme povinni udržovat přesné a úplné záznamy, aby společnost Honeywell mohla tomuto závazku dostát. Nikdy nesmíte falšovat žádný záznam – kartu odpracovaného času, přehled výdajů, čísla o prodeji, záznamy testů nebo jakosti ani žádný jiný druh záznamu, který vytváříte v průběhu práce pro společnost. Stejně tak nesmíte do knih či záznamů společnosti Honeywell zapisovat žádné zavádějící ani smyšlené záznamy.

Respektování vlastnictví zákazníků

Naši zákazníci s námi někdy mohou sdílet své důvěrné informace, abychom jim mohli poskytovat náležité výrobky a služby. Jakékoli takové informace musíme využívat, skladovat a pečlivě střežit způsobem odpovídajícím platným právním předpisům. Všichni musíme

přijmout nezbytná opatření k zabezpečení takových informací a zajistit, aby byly používány pouze pro schválené podnikové účely.

Jednání se zákazníky ze státního sektoru

Práce některých z nás zahrnuje uzavírání smluv se státními institucemi včetně společností vlastněných nebo ovládaných vládou. V těchto případech jsme povinni znát a dodržovat příslušné zásady společnosti a zavedené zákony, pravidla a předpisy, jimiž se naše interakce se zákazníky ze státní sféry řídí. Je důležité, abychom si uvědomili, že tato pravidla mohou být přísnější a složitější než pravidla upravující jednání s klienty z komerční sféry.

Ve snaze o získání státních zakázek musíme vždy jednat čestně a bezúhonně. To s sebou mimo jiné nese následující povinnosti:

- Nesmíme podnikat žádné akce, které by společností Honeywell poskytly nekalou konkurenční výhodu, jako je například získávání nebo využívání citlivých informací souvisejících se zásobováním.

- Všechna naše vyjádření (včetně nabídek a informací o cenách) musí být přesná a úplná.
- Zákazníkovi nebo potenciálnímu zákazníkovi ze státní sféry nesmíme nikdy nabízet, od něj vyžadovat, jemu slibovat, poskytovat ani od něj přijímat úplatky v žádné podobě ani nezákonné provize.
- Nesmíme nikdy nabízet ani přijímat žádné úplatky či dary od dodavatele výměnou za získání výhody v souvislosti se získáním nebo realizací státní zakázky.
- Musíme dbát na to, aby se poradci, obchodní zástupci a další nezávislí poskytovatelé odborných služeb, které využíváme, těšili dobré pověsti. Jakékoli takové využívání musí mít pouze oprávněné zákonné účely.

Další informace najdete v Kodexu v části Zákaz komerčního uplácení a poskytování nepatřičných plateb představitelům státních institucí a v zásadách týkajících se [obchodních pozorností pro zákazníky ze státního sektoru USA, vztahů s vládami](#) a v [protikorupčních zásadách](#).

Všechna prohlášení a záznamy, které poskytujeme zákazníkům ze státního sektoru (včetně výkazů objektů, zpráv o kvalitě,

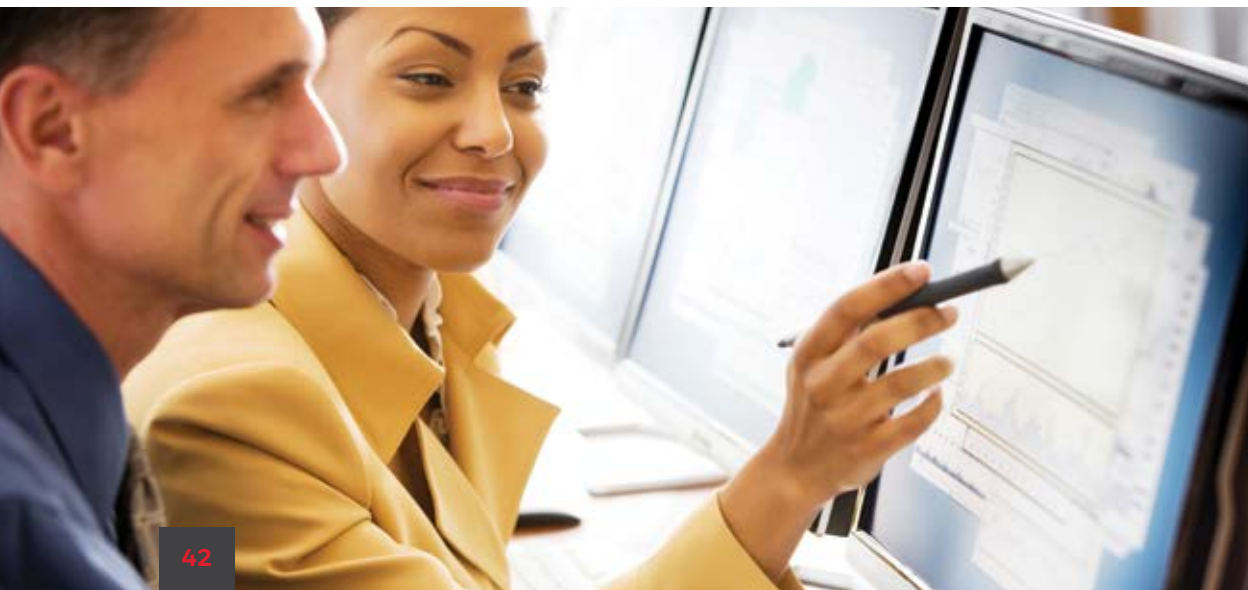
údajů o nákladech a cenách), musí být přesné. Musíme přesně zaznamenávat vynaložený čas, identifikovat jej a přiřazovat pouze k projektům, na kterých pracujeme. Musíme také pečlivě dbát na to, abychom se vyhnuli jakémukoli zkreslování nákladů. Musíme dodržovat všechny smluvní podmínky a nikdy nesmíme používat majetek, vybavení či dodávky ve vlastnictví státu způsobem, který by byl v rozporu s platnými zákony nebo smluvními závazky.

V diskusích o možných pracovních příležitostech ve společnosti Honeywell musíme dodržovat všechna platná

pravidla a předpisy upravující angažování současných nebo bývalých státních zaměstnanců. Všichni jsme povinni dbát na to, abychom se vyhnuli střetům zájmů tohoto typu. Jednání o zaměstnání se současnými nebo bývalými státními zaměstnanci podléhá speciálním pravidlům a předpisům. Tato pravidla mohou také omezovat, jakou práci mohou bývalí zaměstnanci státního sektoru vykonávat jménem naší společnosti.

Další informace najdete v [zásadách najímání nebo angažování bývalých státních zaměstnanců](#).

Také se od nás očekává, že budeme chránit utajované a další citlivé informace, k nimž se dostaneme v souvislosti s prací, kterou vykonáváme pro státní klienty. Podmínky našich smluv se státními institucemi a další platné předpisy vyžadují, abychom tyto informace zpřístupnili pouze osobám, které k tomu mají oprávněný podnikový důvod a které disponují příslušným povolením od státní instituce či jiným schválením. Utajované ani jinak citlivé informace státních subjektů nesmíme sdílet, distribuovat ani nikomu sdělovat žádným způsobem, který by byl v rozporu s podmínkami našich smluv se státními subjekty.



JEDEN HONEYWELL JAK SE CHOVÁME K NAŠIM DODAVATELŮM

Dodavatelé společnosti Honeywell jsou našimi partnery a spolu s námi usilují o spokojenost našich zákazníků. Vysoká hodnota materiálů, zboží a služeb, jež nám poskytují, je přímo spojena s kvalitou, spolehlivostí, hodnotou a rychlými dodávkami produktů Honeywell zákazníkům.

Budování dlouhodobých vztahů s dodavateli

Společně se snažíme budovat dlouhodobé vztahy s našimi dodavateli. Při výběru dodavatelů používáme pouze legitimní a s obchodem související kritéria. Naše společnost bude uzavírat smlouvy o zastupování nebo dodavatelské smlouvy pouze se společnostmi, které prokazatelně dodržují zákony a usilují o bezúhonnost. Ve vztazích s dodavateli také nikdy nebudeme využívat nečestné výhody získané prostřednictvím zneužívání důvěrných informací, zkreslování důležitých skutečností nebo jiných nečestných obchodních postupů.

Společnost Honeywell umožňuje dodavatelům, aby mezi sebou čestně soutěžili na základě kvality svých výrobků a služeb. Nenecháme se ovlivnit dary či úsluhami jakéhokoli typu od současných nebo potenciálních dodavatelů. Příležitostně pozvání na jídlo nebo zábavní požitky v rámci

běžných obchodních vztahů může být přijatelné, pokud jsou splněny následující podmínky:

- Je přítomen zástupce dodavatele.
- Pohoštění není nepřiměřené nebo svou povahou neobvyklé.
- Pohoštění je v souladu s platnými zákony a tento Kodex je nezakazuje.

Kromě toho, je-li to účelné, mělo by pohoštění být opětováno.

Další informace najdete v částech našeho Kodexu s názvy „Dary a zábavní požitky“ a „Jednání se zákazníky ze státního sektoru“.

Ochrana majetku dodavatelů

S důvěrnými informacemi dodavatelů nakládáme se stejnou péčí jako důvěrnými informacemi společnosti Honeywell. Nebudeme kopírovat software, který nám dodavatel poskytl, ani jej nebudeme integrovat do vlastního interně vyvinutého softwaru, pokud nás k tomu výslovně neopravňuje licence.



JEDEN HONEYWELL JAK SE CHOVÁME K NAŠIM AKCIONÁŘŮM

A photograph of two women sitting at a desk in an office. The woman on the left has curly hair and is wearing a blue t-shirt, smiling as she looks at a tablet. The woman on the right has long dark hair and is also smiling, looking at the tablet. They appear to be in a collaborative meeting.

Ve společnosti Honeywell každodenně usilujeme o to, abychom zhodnocovali investice akcionářů, kteří ve společnost a v každého z nás vložili svou důvěru. Abychom tohoto cíle dosáhli a vytvářeli pro naše akcionáře příležitosti k růstu, musíme podnikat transparentně a bezúhonně.

Poctivé a přesné účetní knihy a záznamy

Naši akcionáři na nás spoléhají, že budeme udržovat přesné a úplné účetní knihy a záznamy. Tyto dokumenty jsou základem všech námi zveřejňovaných informací a podání, jež mají za cíl poskytnout akcionářům a veřejnosti přesný obraz o fungování naší společnosti a její finanční situaci. Společnost Honeywell kromě toho používá tyto dokumenty k analýzám podnikání společnosti a jako podklady pro důležitá podniková rozhodnutí.

Jsme ze zákona povinni zajistit, aby informace, které zapisujeme do jakýchkoli záznamů společnosti, byly úplné, přesné a srozmítené. To se mimo jiné týká všech informací obsažených v následujících typech záznamů:

- účetní a finanční záznamy,
- mzdové dokumenty,
- časové karty a systémy evidence pracovní doby,
- výkazy cestovního a výdajů,
- Záznamy o měření, testování produktů a výkonu
- záznamy o zákaznících a dodavatelích,
- záznamy o návrhářských a inženýrských pracích,
- vývozní a dovozní deklarace a záznamy,
- účetní záznamy společnosti.

Poctivé a přesné knihy a záznamy jsou významné pro zajištění dobrého jména naší společnosti. Proto v dokumentech společnosti nesmíme **nikdy** uvádět falšované údaje.

Transakce naší společnosti probíhají vždy v souladu s obecnými nebo specifickými pravomocemi managementu. Další informace uvádějí naše [zásady delegování pravomoci a časový plán schvalování vedením](#).

Ot.: Diego pracuje jako inženýr na projektu v rámci státní zakázky. Náklady na projekt jsou pečlivě sledovány, takže si Diego musí nechat každý týden schválit od nadřízeného svůj časový rozpis. Tento týden má jeho nadřízený dovolenou. Může Diego schválit svůj časový rozpis jménem svého nadřízeného, je-li si jist, že záznamy jsou správné?

Odp.: Ne. Schvalování vlastního časového rozpisu nejen že porušuje princip oddělení povinností, ale též obchází kontrolní mechanismy vedení, které mají zajistit, že dodržujeme platné zákony, předpisy a smluvní ustanovení. Diego by proto neměl schvalovat svůj vlastní časový rozpis, přestože si je jistý, že je správný. Delegaci jeho/jejích schvalovacích povinností by měl zajistit jeho nadřízený před odjezdem. Počáteční nastavení IT systému by rovněž mělo zohlednit princip oddělení povinností a zajistit implementaci řádných kontrolních mechanismů pro kontrolu a schválení.

Ot.: Sandra je se svým nadřízeným, Ronem, na služební cestě. Po jednání jdou Sandra a Ron na večeři. Jakmile donesou účet, Ron navrhuje, že zaplatí za oba. Je v pořádku, aby Ron zaplatil za obě osoby?

Odp.: Ano. Při pracovních návštěvách restaurace by měl útratu zaplatit ten, kdo je u stolu služebně nejvýš. Na příslušný účet za útratu je důležité napsat jména všech účastníků večeře.

Ot.: Sofie a Ron pracují jako obchodní manažeři. Mají trochu potíže splnit plán na dané čtvrtletí. Mají naplánované další objednávky a zákazník ještě není připraven na dodání. Mohou Sofie a Ron vystavit zákazníkovi účet a dodávku odložit na dobu, kdy bude zákazník připraven na její převzetí?

Odp.: Ne, toto není takový případ. Situace, kdy společnost Honeywell zaznamená tržby při prodeji, ale produkt zůstane fyzicky ve společnosti Honeywell, se nazývá „bill and hold“. Existují oprávněné důvody pro transakce takového

druhu, ale v tomto případě mají Sofie a Ron v úmyslu fakturovat zákazníkovi, aniž by byly produkty dodány, za účelem nafouknutí tržeb. Z toho důvodu je takový postup nepatřičný.



Finanční informace a podvody

Ti z nás, kteří pracují v oblasti financí a účetnictví, mají zvláštní povinnost zajistit, aby byly finanční výkazy naší společnosti pravdivé a poctivé. Protože Honeywell je veřejná společnost se sídlem v USA, musí předávat různé finanční výkazy a další dokumenty příslušným úřadům v USA. Je nanejvýš důležité, aby tyto dokumenty byly přesné a aktuální. Pokud tedy máte odpovídající povinnosti, musíte zajistit, aby byly splněny požadavky zákonů a předpisů týkajících se těchto výkazů. Musíte také znát a dodržovat interní kontrolní mechanismy společnosti Honeywell, jež se této oblasti týkají. Záznamy nebo výkazy, jež jsou nepřesné, neúplné nebo nesprávně časově zařazené, mohou vyústit v trestní odpovědnost zúčastněných osob.

Každý, kdo bude usvědčen z účasti na finančním podvodu, bude podroben disciplinárnímu opatření a může být rovněž vystaven občanskoprávnímu a trestnímu postihu. Veškerá podezření na nesrovnalosti v účetnictví či auditech musíte bezodkladně ohlásit. Společnost Honeywell nebude tolerovat odvetná opatření proti vám v souvislosti s tím, když v dobré víře ohlásíte sporné nebo nesprávné účetní či finanční záležitosti.

Audity a vyšetřování

Všichni jsme povinni spolupracovat při externích i interních auditech a vyšetřováních. To znamená, že musíme auditorům a vyšetřovatelům poskytnout informace, na které mají právo, a zachovávat důvěrnost vyšetřování. Nesmíme se také nikdy pokoušet narušovat nebo nepřípustně ovlivňovat jejich úsudek. Nedostatečná spolupráce na podnikovém vyšetřování nebo neposkytnutí pravdivých informací při

poskytování důkazů nebo svědectví při takovémto vyšetřování je podnětem pro disciplinární opatření, včetně ukončení zaměstnanecké smlouvy. Máte-li dotazy ohledně toho, jaké informace auditor či vyšetřovatel požaduje a jaké je oprávněn získat, poraďte se s právním oddělením nebo s oddělením podnikového auditu. Pokud dojde k vyšetřování ze strany státního orgánu, vedení se musí co nejdříve před vlastním postupem obrátit na právní oddělení.



Správa záznamů

Je naší společnou odpovědností, aby byly obchodní záznamy společnosti Honeywell uchovávány tak dlouho, jak je to třeba pro obchodní účely nebo děle, pokud to vyžadují právní, daňové, regulační nebo jiné normy. Kromě toho musíme vědět, kdy a jak se tyto podnikové záznamy likvidují. Dodržujte všechna pravidla obsažená v [zásadách správy záznamů](#). Naše [zásady správy záznamů](#) obsahují plán uchovávání záznamů. Ten uvádí pokyny týkající se toho, po jakou dobu je třeba různé záznamy uchovávat. Společnost Honeywell vybízí zaměstnance, aby pravidelně své záznamy kontrolovali a aby staré záznamy likvidovali v souladu se [zásadami správy záznamů](#).

Pokud víte, že dokumenty, které máte pod kontrolou, mohou být relevantní pro soudní řízení nebo vyšetřování ze strany státu, takové záznamy neměňte, neskrývejte ani neničte. V některých případech vám může právní oddělení vydat pokyn, abyste zachovali určité dokumenty, které by jinak mohly být podle [zásad správy záznamů](#) společnosti Honeywell zničeny. V takových případech postupujte podle pokynů právního oddělení.



Dotazy od médií a analytiků

Snažíme se poskytovat jasné a přesné informace médiím, finančním analytikům a široké veřejnosti. Pomáhá nám to zajišťovat integritu v našich vztazích s externími zainteresovanými osobami. To na druhou stranu posiluje naše dobré jméno společnosti. Jelikož přesné informace jsou klíčové, mohou s médii komunikovat pouze určité osoby, finanční analytici a členové investorské komunity. Pokud obdržíte od médií žádost o informace, předejte ji oddělení podnikové komunikace. Pokud obdržíte požadavek od finančního analytika nebo člena investiční komunity, je třeba jej předat k vyřízení oddělení vztahů s investory.

Další informace najdete v [zásadách externí komunikace](#).



JEDEN HONEYWELL JAK SE CHOVÁME VŮČI NAŠIM KOMU- NITÁM A NAŠEMU SVĚTU

Abychom jako společnost mohli růst, musíme usilovat o pozitivní vliv na komunity kolem sebe. Musíme respektovat a chránit nejen komunity, uprostřed nichž žijeme a pracujeme, ale také celou naši planetu a její obyvatele.



Ochrana životního prostředí

V komunitách, ve kterých působíme, usilujeme o ochranu zdraví, bezpečnost a ochranu životního prostředí. Snažíme se také působit sociálně ohleduplně. V rámci této snahy:

- Díky prevenci nemocí, úrazů a znečištění se snažíme minimalizovat ekologickou stopu naší činnosti.
- Aktivně podporujeme a rozvíjíme příležitosti k rozšíření našeho profilu udržitelnosti zvyšováním účinnosti využívání paliv, vody, zlepšováním systémů zabezpečení a bezpečnosti a snižováním vypouštění škodlivých látek.
- Zavazujeme se k celoplošnému dodržování všech našich požadavků na zachování zdraví, bezpečnosti a ochrany životního prostředí a právních požadavků.
- Naše úsilí v oblasti zdraví, bezpečnosti a ochrany životního prostředí je nedílnou součástí návrhů projektů, postupů, služeb i správy životního cyklu našich výrobků.
- Naše systémy řízení jsou založeny na globálních standardech, které zajišťují ochranu zdraví lidí i životního prostředí za běžných i nouzových situací.

- Identifikujeme, řídíme a usilujeme o snížení nebezpečí a souvisejících rizik (pro zaměstnance i partnery), emisí, odpadu a neefektivního využívání zdrojů, včetně energie a vody.
- Jsme otevření k investorům a spolupracujeme s našimi komunitami, abychom mohli prosazovat zákony, předpisy a postupy, jež přispívají k ochraně veřejnosti.
- Pokud jsou místní zákony benevolentní, zavádíme přísnější standardy společnosti.
- Naše nejvyšší vedení a jednotliví zaměstnanci se zabývají aspekty ochrany zdraví, bezpečnosti a ochrany životního prostředí a ke své roli při plnění našich závazků se staví zodpovědně.
- Měříme a pravidelně hodnotíme náš pokrok a snažíme se o neustálé zlepšování.

Pokud vás znepokojuje nějaký problém týkající se ochrany zdraví, bezpečnosti či ochrany životního prostředí, obraťte se na svého nadřízeného, pracovníka funkce ochrany zdraví, bezpečnosti, ochrany životního prostředí, správy produktů a udržitelnosti nebo navštivte [webovou stránku BOZP](#).

Respektování lidských práv

Náš Kodex spolu s dalšími zásadami společnosti Honeywell stanoví postupy a standardy, které v širokém rozsahu pokrývají problematiku lidských práv a vztahů na pracovišti. Společnost Honeywell respektuje a oceňuje rozmanitost, která se odráží v našich různých prostředích, zkušenostech a myšlenkách. Společně vytváříme různorodé a inkluzivní pracovní prostředí, které povzbuzuje respekt k našim spolupracovníkům a obchodním partnerům. Další informace najdete v části s názvem „Vzájemný respekt a podpora pozitivního pracovního prostředí“.

Naše společnost nevyužívá ani netoleruje dětskou práci. V společnosti Honeywell nebudeme zaměstnávat osoby mladší šestnácti let, a to ani tehdy, když to místní zákony umožňují. Pokud jsou místní zákony přísnější než zásady společnosti, budeme dodržovat tyto zákony. Navíc nikdy nevyužíváme nucenou práci, práci k umořování dluhu ani jinou nedobrovolnou práci v žádných z našich provozů. Netolerujeme využívání dětí, fyzické tresty ani zneužívání. V rámci závazku vůči našim komunitám a světu společnost Honeywell netoleruje žádné případy obchodování s lidmi ani žádné druhy nucené práce. Rovněž nebudeme nikdy

obchodně spolupracovat s třetími stranami (jako jsou například agentury nebo poskytovatelé služeb), které se podílejí na obchodování s lidmi či využívání nucené práce. Společnost Honeywell přijala Kodex jednání s dodavateli, ve kterém jsou jasně popsána očekávání, která klademe na dodavatele ohledně jejich přístupu k zaměstnancům s úctou a respektem.

Příspěvky politickým subjektům a dobročinným organizacím

Naše společnost si uvědomuje, že politické aktivity v řadě ohledů obohacují naše komunity. Svoboda vyznání a svědomí patří mezi základní práva. Můžeme tedy svobodně vyjadřovat své názory, ať již ústně, písemně nebo graficky, aniž bychom se museli obávat cenzury. Pokud se ale účastníme takových aktivit, měli bychom to činit ve svém vlastním čase a na své vlastní náklady a zajistit, aby naše aktivity nebyly v rozporu s tímto Kodexem.

Nikdy bychom neměli používat majetek společnosti Honeywell k osobním politickým aktivitám. Navíc bychom se nikdy neměli jménem společnosti Honeywell zapojovat do

žádných politických aktivit, pokud k tomu nemáme povolení funkce vztahů se státními institucemi. Nikdy nenuťte své spolupracovníky, zejména pak své podřízené, aby podporovali vaše individuální aktivity.

Zaměstnanci společnosti Honeywell mohou jako angažovaní občané individuálně přispívat kandidátům podle své volby. Zaměstnanci, kteří jsou občany USA nebo mají v USA trvalý pobyt, se mohou podílet na činnosti výboru HIPAC (Honeywell International Political Action Committee), pokud splní některé zákonné požadavky. Chcete-li zjistit, zda jste způsobilí k účasti ve výboru HIPAC, kontaktujte funkci vztahů se státními institucemi nebo právního zástupce své obchodní jednotky.

Aktivity související s lobbováním jsou přísně regulované. Proto nesmíme navazovat žádné kontakty s představiteli státních institucí s cílem ovlivnit legislativu, předpisy, zásady nebo jiné postupy státních institucí jménem společnosti Honeywell, nemáme-li k tomu svolení funkce vztahů se státními institucemi. Další informace najdete v [zásadách týkajících se vztahů se státními institucemi](#).

Společnost Honeywell se zavázala působit v každém kroku svých činností sociálně odpovědně. Naše společnost často podporuje charitativní akce v místech našeho působení. Společnost Honeywell se může zapojovat do takových dobročinných činností, pokud je příslušná dobročinná organizace i konkrétní činnost schválena vedením, právním oddělením nebo organizací Honeywell Hometown Solutions.

V síti společnosti Honeywell nesmíte posílat žádné e-maily usilující o získání peněz pro neschválenou dobročinnou činnost ani jinou sbírku. Kromě toho nesmíte využívat majetek společnosti Honeywell (včetně pracovní doby) k osobním dobročinným účelům.

Dodržování předpisů v mezinárodním obchodě

Společnost Honeywell usiluje o dodržování všech platných zákonů týkajících se obchodu. Patří sem mimo jiné zákony o kontrole dovozu a vývozu, zákony o obchodních sankcích, stejně jako různé další předpisy platné v zemích, kde naše společnost podniká.

Zákony o kontrole vývozu upravují podmínky převodu zboží, služeb a technologií z jedné země do druhé. Kontrola vývozu může ovlivňovat mnoho typů přenosu technologií nebo technických informací přes národní hranice, může jít i o zaslání e-mailů nebo přístup k různým serverům, jež mohou obsahovat technická data podléhající kontrole vývozu, nebo technické debaty. Zákony a předpisy o kontrole vývozu platné v USA také upravují přenos a/nebo sdílení (elektronicky, ústně či vizuálně) technických dat podléhající kontrole vývozu ne-americkým osobám ve Spojených státech.

Dovozní zákony a předpisy upravují dovoz zboží. Zajišťují, aby se do dovážející země dostalo pouze přípustné zboží a aby za ně bylo zaplaceno správné clo a daně. Společnost Honeywell musí mimo jiné zachovávat přesné informace o komoditách/nomenklatuře, komerční hodnotě a zemi původu veškerého dováženého zboží.



Zákony a předpisy o obchodních sankcích upravují široké spektrum politických a/nebo hospodářských opatření omezujících a/nebo zakazujících transakce s konkrétními zeměmi/jurisdikcemi, subjekty, odvětvími, osobami či letadly/plavidly. Existuje široká škála typů sankcí, jež mohou platit pro určitou transakci, mezi něž patří: komplexní sankce pro konkrétní zemi/jurisdikci, výběrové zákazy pro určité subjekty, osoby či letadla/plavidla nebo výběrová omezení týkající se financování transakcí či konkrétních aktivit. Společnost Honeywell musí zvažovat implikace obchodních sankcí, když vstupuje do vztahů s jakýmkoli třetími osobami.

Vzhledem k tomu, že společnost Honeywell nadále expanduje po celém světě, jsou ti z nás, kteří se zabývají dovozem zboží a vývozem zboží, technologií



a služeb podléhajících kontrole vývozu, povinni porozumět platným předpisům a dodržovat je. Toto se týká zákonů o kontrole dovozu a vývozu, obchodních sankcí, programů kontroly technologií, podmínek, ustanovení vývozních licencí, jež mohou platit ve vztahu k jejich firmě či zařízení. Patří sem také [zásady dodržování požadavků z oblasti mezinárodního obchodu](#) společnosti Honeywell.

Výjimky z našeho Kodexu

V mimořádně omezených případech může společnost Honeywell povolit výjimku z určitého ustanovení našeho Kodexu. Jakákoliv činnost, která není v souladu s tímto Kodexem, musí být předem schválena. Toto schválení může udělit pouze výkonný ředitel, generální ředitel nebo hlavní právník společnosti Honeywell. Výjimky pro členy představenstva nebo výkonné ředitele společnosti Honeywell vyžadují předchozí souhlas představenstva a musí být bezodkladně zveřejněny, pokud to vyžaduje nějaké nařízení nebo zákon. Je-li udělena výjimka, představenstvo zajistí, aby byly zavedeny vhodné kontrolní mechanismy na ochranu společnosti a akcionářů.

Honeywell International Inc.

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

Updated August 2021
© 2021 Honeywell International Inc.

Honeywell