



ONE
HONEYWELL

Honeywell



CEO からの手紙

社員各位

成長を続けるハネウェルにとって、誠実性と 12 の行動規範への期待と取り組みへの注力は必要不可欠です。そして当社の企業行動憲章は、世界経済のなかでも最もダイナミックなセクターで事業を展開している当社の 4 事業部にとっての指針を示してくれるロードマップです。

それぞれの業界で確固とした地位を築いている当社は、トップレベルの誠実性をもって事業を行うという責任を担っています。誠実であることは、当社ブランドの信頼性および優れた評判の継続的な維持、成長と業績のさらなる促進に繋がります。

企業行動憲章と 12 の行動規範は、ハネウェルで働くすべての従業員に適用され、ハネウェルをひとつに団結させるものです。ハネウェルの企業行動憲章は、時間をかけて通読し、理解してください。行動憲章に関して質問がある場合や、それが自分の職務にどう適用されるのかについてサポ

ートが必要な場合は、リストされているいずれかのリソースに連絡してください。当社は、誠意に基づく質問や懸念の報告をした人物に対する報復を一切許容しない姿勢です。ですから、誰もがいつでも抵抗なく質問や懸念を報告できます。また従業員には、行動憲章に準拠していない同僚がいたら、いずれかを報告手段を使って直ちに懸念を報告することが期待されています。

今後も引き続き、ハネウェルの誠実性へのコミットメントの維持にご尽力ください。

よろしくお願ひいたします。

David M. Cote (デイビッド・M・コート)
会長兼 CEO

目次

CEO からの手紙	1	One Honeywell: 会社の最大利益を考えて行動する 16	
ハネウェルの行動規範	4	利益相反の回避	17
はじめに	7	贈答品および接待	17
ハネウェルが社員に期待するもの	8	経済的利害関係	19
憲章に従うべき対象者	8	社外雇用	19
共有義務	8	友人や家族とのビジネス	20
マネージャおよび管理者レベルの追加的義務	9	不適切な個人的利益	20
法令順守	9	ハネウェルの企業機会	20
アドバイスを求める/懸念を報告する場合	10	会社資産および情報の保護	21
報復を許容しないハネウェルの姿勢	11	ハネウェルの物理的資産	21
One Honeywell: 社員同士の関係	12	ハネウェルの機密情報	21
お互いの尊重と積極的な職場環境の推進	13	ハネウェルの知的財産	22
個人データの保護	13	他者の知的財産権の尊重	22
薬物乱用	14	ITリソースの使用	22
暴力のない職場環境	14	ソーシャルメディアとネットワーキングサイト	23
健康かつ安全な職場環境の提供	14	インサイダー取引の回避	23



One Honeywell: 顧客との関係	26	One Honeywell: 株主との関係	36
質の高い製品およびサービスの提供	27	正直かつ正確な帳簿と記録	37
オープンかつ誠実な事業の追求	27	財務情報の開示と虚偽の報告	37
政府職員に商業賄賂や不適切な支払いを行 わない	28	監査および調査	38
国際競争法の順守	29	記録管理	38
正確な請求手順	30	メディアやアナリストからの要請	38
顧客資産の尊重	31	One Honeywell: 当社を取り巻くコミュニティと 世界との関係	40
政府関係顧客との関係	31	職場環境の保護	41
One Honeywell: サプライヤとの関係	34	人権の尊重	41
サプライヤとの長期的な関係の追求	35	政治活動および慈善活動	42
サプライヤ資産の保護	35	国際貿易管理規制の順守	43
		憲章の権利放棄	44

ハネウェルの行動規範

- **成長と顧客中心主義:** ハネウェルが成長していくためには、今までの考え方を変える必要があります。顧客は、ハネウェルの発展にとって最も基本的な要素です。優秀な従業員は、品質、納品、価値、および技術の面で、顧客のために日々優れた仕事をしています。このような従業員は、優れた販売とマーケティングを行い、グローバルな視点を持ち、また、Design for Six Sigma Plus 手法による技術ロードマップを利用することにより、新しい商機を積極的に追求します。
- **リーダーシップの発揮:** 仕事の内容にかかわらずリーダーとして思考し、期待どおりの結果を出し、また、他の従業員の手本となる必要があります。全従業員はリーダーとして、自らの仕事に熱心に取り組んでいることを他の従業員に示し又思いやります。従業員に期待される能力は、(1) 懸案事項を説明可能とすること、(2) その懸案事項を解決するための行動計画を策定すること、および (3) その行動計画を実行することです。
- **責務の遂行:** 常に、ハネウェルおよび他の従業員に対する責務を果たし“誰がいつまでに何をするか”を明確化することにより業務の要求事項を具体化し、計画が確実に実行されるようにします。





- **人材活用:** 同僚、部下、およびマネージャの能力を活用します。また、他の従業員の育成にとって好ましい影響を及ぼすように努めます。
- **変革の推進:** 絶えず改革を念頭に、理念に悖ることなく、顧客、株主、およびハネウェルの利益が最大になるような意思決定を行い、行動に移し改革へ継続的な取り組みます。自らにとって好ましくなくてもハネウェルの長期的な発展に必要な組織的およびビジネス上の変化に適応し、サポートに努めます。
- **チームワークと多様性の活用:** チーム全体としての成果を上げる必要があります。ハネウェルは、多様な価値観、考え、背景、文化、目標を持つ従業員で構成されています。各従業員は、このことを念頭に置くと共に、この多様性を活用する必要があります。また、多様性が重要であることを認識し、多様なメンバーで構成されたチームを育成する必要があります。優秀なチームリーダーであるためには、リーダーとしての役割を果たすだけでなく、チームメンバーとしても期待に応えられるようなしなければなりません。
- **グローバルな視点:** 多様な視点から業務を捉えると共に、統合バリューチェーンの観点から世界を捉える必要があります。
- **高度な判断に基づくリスクテイク:** 大きな利益を得るには、高いリスクをとる必要があります。業務において堅実な判断を下す必要がありますが、その一方で、“結果が不確実だが大きな利益を得られる可能性のある行動をとる”という大胆さも求められています。業務では、不完全な情報に基づいて判断しなければならないこともあります。
- **自分自身に対する理解:** 自分の行動、および、自分の行動が周囲の人に及ぼす影響を認識する必要があります。従業員は、自身の長所と短所を正しく認識し、長所を伸ばし短所を克服するような行動をとる必要があります。



- **効果的なコミュニケーション:** 他の従業員に対して情報を簡潔かつタイムリーに伝える必要があります。また、口頭および書面での明確かつ丁寧なコミュニケーションによって、働きかけ、交渉、および共同作業を効果的に行う必要があります。リーダーと従業員は、“効果的なコミュニケーションとは互いの意見をよく聞くことであり、必ずしも合意する必要はない”ということを理解する必要があります。
- **総合的な判断:** 直観、経験、および見識に基づいてデータを捉えることにより、判断を下し、行動に移す必要があります。多様で相反する情報や意見を取りまとめる的確な判断を下す能力を示します。個々の行動や助言が、他のシステム、市場、プロセスおよび職務に及ぼす影響を理解しなければなりません。
- **専門性:** 特定の専門分野における能力を身に付ける必要があります。従業員は、自分の専門分野における技術進歩と最新の考え方を常に把握し、また、最新技術を自分の仕事に利用する方法を検討する必要があります。



はじめに

ハネウェル企業行動憲章（以下「憲章」）は、すべての業務取引における誠実性および法令順守に関するハネウェルの基準について、社員にガイドランスを提供する目的で作成されています。この憲章は、ハネウェルの行動規範にとって不可欠な要素で、ハネウェルの一員として、準拠すべき基本的な行動規則を説明しています。また、憲章についての質問や疑問が生じた場合に役立つリソースも提供しています。

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

- 社員同士
- 当社
- 当社の顧客
- 当社のサプライヤ
- 当社の株主
- 当社を取り巻くコミュニティと世界

ハネウェルが社員に求めるもの

ハネウェルの成長を左右するのは社員であり、当社がリーダーシップを発揮し、成功を成し遂げるために重要な役割を担っています。

憲章の対象者

憲章は、ハネウェルに所属する社員、執行役員、取締役のすべてに適用されます。また、当社の代理として業務を行うビジネスパートナーにも、必要に応じて当社の憲章を理解・準拠してもらう必要があります。ハネウェルの代理として業務を行うパートナーと働く場合、彼らに当社の憲章に準拠する必要があることを知らせ、憲章の写しを提供してください。彼らは、憲章はもちろん、ハネウェルのその他の方針や適用される法規制に従う必要があります。

共同責任

すべての社員は憲章および他のハネウェル方針、ハネウェルでの職務に適用される手順とガイドラインを理解し、これらに従う責任を負っています。これらの多くは憲章の各セクションに記載されており、それ以外はハネウェル方針マニュアルで確認できます。社員はいかなる理由があろうとも、憲章を無視したり回避する方法を採ることは許されません。憲章や方針、手順、ガイドラインの理解、あるいはそれらが自分の責任範囲にどのように適用されるかを理解するうえでサポートが必要な場合は、「アドバイス/報告」にリストされているリソースに連絡してください。



マネージャおよび管理者レベルの義務

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

マネージャおよび管理者は、昇進を検討されている社員の人格や行動をも考慮しなければなりません。昇進は、ハネウェルの行動規範を体現し、本憲章に合致する方法で価値を創出する社員にのみ与えられます。

法令順守

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

法規制は複雑かつ変更される可能性があり、国によって異なる場合があります。また、企業方針も変更される可能性があり、また事業を展開している国に応じて内容が異なる場合があります。こうした理由から、特定の部門や事業を行う地域に適用される方針や手順、法令を把握しておく必要があります。地域の法令が当社の憲章に矛盾する場合は法令の順守が

優先され、現地の習慣や慣行が憲章と矛盾する場合は、憲章の順守が優先されます。

事業内容や地域によっては、本憲章が求める以上の方針や慣行に従う必要がある場合があります。これは、現地の法令に関しても同じで、そのような状況では、より厳格な方針や慣行、法令に従う必要があります。提案された行為の合法性や妥当性に確信がもてない場合は、「アドバイス/報告」に記載されている手順で指示を仰いでください。

本憲章は、ハネウェル方針マニュアルに記載されている主要な企業方針に一致し、参照するよう意図されています。ハネウェル方針マニュアルは本憲章からさらに一歩踏み込んだ内容を網羅しています。方針マニュアルでは、本憲章では取り扱っていない方針を説明している場合もあります。ハネウェル方針マニュアルはハネウェルイントラネットで確認できます。

社員としての権利は、ビジネスを展開している国の法律および職務を遂行している現地の規則によって規制されていることを憶えておくことは大変重要です。憲章は、雇用主としてのハネウェルの権利と社員への期待を明確にするものですが、社員の雇用契約上の権利を創出するものではありません。

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

アドバイス/報告

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

- マネージャや管理者
- 人事担当者
- インテグリティ&コンプライアンス担当者 (I&C 担当者) および企業行動担当者 (BCL)
- 法務部やグローバルセキュリティ担当者
- インテグリティ&コンプライアンス部門の担当者
- 現地のハネウェル公式のクレーム/苦情報告プロセス
- ACCESS インテグリティ&コンプライアンス ヘルプライン

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

800-237-5982 に電話する (注: 米国以外から電話する場合は www.att.com/traveler にリストされている国番号が必要です) か、インテグリティ&コンプライアンスのウェブサイト

(<http://teamsites.honeywell.com/sites/compliance>) に記載されている国別のヘルプライン番号を参照してください。helpline numbers

問題は次の宛先に郵便または電子メールで報告できます。

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

access.integrity.helpline@honeywell.com

社員は本憲章や会社方針、適用される法規制に違反している可能性のある状況に気がついたら、報告する義務があります。憲章や会社方針に違反することは、深刻な結果を招く可能性があることを忘れないでください。違反が認められた場合は、民事または刑事懲罰の対象になるとともに、解雇を含む処罰とする懲戒処分がとられる場合があります。

ハネウェルではすべての報告を法令や会社方針、会社が必要とする調査の実施に沿う形で、可能な限り機密に取り扱います。違反の疑いは、自身の氏名を明らかにして、あるいは匿名で報告できます。ヨーロッパでは、匿名報告制限規則の順守のための特定プロセスが実施されています。詳細は、インテグリティ&コンプライアンス部門にお尋ねください。

すべての報告は、適用される法令に従い直ちにかつ徹底的に調査され、法務部の助言や承認を経て関係当局へ報告されます。憲章違反に対して

は、必要に応じて適切な是正措置あるいは懲戒処分が取られます。

ハネウェルは報復を容認しません

質問や疑問を抵抗なく提出できることはとても重要です。ハネウェルでは、実際の不正行為やその可能性に関する誠意ある報告をする人物に対する、いかなる報復も許容しません。「誠意ある」報告とは、知り得る限り正直かつ真摯に報告することを意味します。

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





ONE HONEYWELL

社員同士の 関係

お互いを尊敬しあい、健康と安全へのコミットメントを基に積極的な職場環境を推進することは、最善の労働力を確保するとともに、当社のステークホルダーに成長の機会を提供するための重要な鍵です。

ハネウェルは、個人の能力を他社より勝る報酬や福利厚生を提供することで評価し、その成果に報いるよう努めています。また、職務に関連するスキルを伸ばすトレーニングを実施することで能力開発の機会を提供しています。

相互の尊重と積極的な職場環境の推進

ハネウェルでは、多様なバックグラウンドや経験、アイデアから生まれる多様性を価値あるものとして尊重しています。同時に、ハネウェルの同僚、顧客、ビジネス パートナーが互いに尊重し合えるような、包括的な職場環境を提供しています。当社の職場は事業展開を取り巻くコミュニティの多様性を反映しており、社員には生産性の高い作業環境の妨げとなるような非合法的な差別や嫌がらせ、個人行動の無い職場を提供することをコミットしています。この方針は、雇用、昇進、降格、人事異動、レイオフや解雇、報酬、施設の使用、トレーニングや関連プログラムの受講を含む雇用関係のすべての段階に適用されます。

非合法的な差別や嫌がらせがあることを知っていたり、その疑いがある場合は、「アドバイス/報告」に記載の報告経路のいずれかを使って直ちに報告してください。

詳細は、職場でのハラスメントや雇用機会均等、障害を有する社員および応募者の各方針や対象退役軍人に関する声明を参照してください。

個人データの保護

ハネウェルでは、働きやすい職場環境の推進と互いの信頼関係を育てるやり方で事業を行うよう取り組んでいます。この目標達成に向けて、社

員や顧客、サプライヤ、その他から提供された個人データを適切に管理する必要があります。「個人データ」には個人を特定できる可能性のあるすべての情報が含まれます。例としては、氏名、物理的住所、電子メール アドレス、従業員 ID 番号、政府発行の ID 番号、人物を特定できる情報の組み合わせなどがこれに相当します。当社は個人データを、適切な商取引目的においてのみ収集、アクセス、使用、開示します。さらに、タスクの完成に必要な最小限のデータのみを使用し、会社の内外を問わず、知る必要のない人物と個人データが共有されることはありません。また常時、当該データに関する適切なセキュリティ手順を踏んでいます。

多くの国では、個人データに関する独自の法的要件が存在し、ハネウェルはこれらの法令を順守する必要があります。たとえば、個人データに関する異なる規則を有する国へのデータ移管を制限している国もあり、そうした国について質問がある場合は、法務部門に問い合わせてください。

会社方針、慣行、トレーニング プログラムは、個人データへのアクセスを承認済みの担当者のみで制限する内容になっています。個人データが開示されていたり、不正に使用されていると思われる場合は、直ちに法務部門に連絡してください。これを怠ると、当社が罰金および/または訴訟の対象になる恐れがあります。

詳細は、データ機密性の方針を参照してください。

薬物乱用

薬物の乱用は、職場での安全に配慮する能力を制限し、社員を危険にさらします。よってハネウェルでは、アルコールや違法薬物を摂取したり、処方薬や市販薬を誤用した状態で職務に当たることを禁止しています。これはハネウェルでの職務を遂行している場合、あるいはハネウェルを代表して職務に当たっている場合は常に適用され、たとえ仕事時間外あるいは会社敷地外でこれらを摂取・使用した場合もこれに該当します。さらに、社員は勤務時間中あるいは会社敷地内にいる間は違法薬物やアルコールの使用、所有、移送、販売、ならびに処方薬や市販薬の誤用をしてはなりません。ただし、アルコールが許可された贈答品として密閉されたコンテナに入った状態で移送される場合、あるいは会社の許可されたイベントで適度に使用される場合は例外として認められます。

詳細は、職場でのアルコールおよび薬物に関する方針を参照してください。

暴力のない職場環境

ハネウェルでは健康と安全に対する会社公約の一部として、暴力行為や暴力の脅威のない職場環境の構築に尽力しています。暴力行為や暴力の脅威に加担した者は、解雇を最も重い処分とする懲戒処分となる恐れがあり、また刑事訴訟の対象となる可能性があります。暴力の脅威や行為はすべて、管理者や所属先の人事担当者、グローバルセキュリティに直ちに報告されなければなり

ません。誰かが差し迫った危険にさらされていると感じた場合は、最寄の関係当局に連絡することもできます。

詳細は、職場でのアルコールおよび薬物に関する方針を参照してください。

健康かつ安全な職場環境の提供

健康、安全および環境への配慮をビジネスのあらゆる側面に組み込むことで、ハネウェルは社員および環境を保護するとともに、持続可能な成長と生産性の向上、適用されるあらゆる規制の順守を推進し、世界の持続維持可能な能力を拡大する技術開発に尽力します。ハネウェルの安全衛生/環境管理システムは、この価値観を反映し、ビジネス目標の達成を支援するものです。多少なりとも安全ではない状況であると判断した場合は、直ちに仕事を止めてください。詳細は、「職場環境の保護」セクションを参照してください。

社員はハネウェルの施設が常に安全であることを確認しなければなりません。これは、職場へのアクセスを、許可を得た個人に限定することを意味します。ハネウェル施設に不正にアクセスしていると思われる人物がいる場合は、ハネウェルグローバルセキュリティに連絡してください。





ONE HONEYWELL

会社の
最大利益を
考えて
行動する

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

利益相反の回避

会社の優れた評判を維持する社員の義務として、社員は利益相反を回避しなければなりません。「利益相反」は、個人的な利害が不公平さの無い職務の遂行を妨害する、あるいは妨害すると思われる場合に発生します。社員は利益相反が発生する可能性のある、すべての利害関係や投資、提携に参加してはいけません。自分の行為が利益相反またはその疑いがある場合は、管理者に報告するか法務部門やハネウェル インテグリティ & コンプライアンス部門に連絡して、その旨を開示する必要があります。利益相反は、事前に開示することで容易に回避できるものです。

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

贈答品および接待

顧客やサプライヤ、その他のビジネスパートナーと強固なビジネス関係を構築することは、当社の成長にとって大変重要です。ビジネス上の贈答や接待は、そうした関係を強化するために時折使用されます。しかし、ビジネス上の優遇を提供したり受け取ったりする場合には、特に注意が必要です。贈答品や接待のやり取りは、利益相反を招く可能性があり、適切に実施しないと、不適切な支

誠実な行動

質問: 調達スペシャリストであるアナは、ハネウェルのサプライヤ数社と数年に渡り強固な提携関係を築いています。そのサプライヤの1社からアナに、彼らの会社でコンサルタント業務を担当する気はないかと打診がありました。週末に限りそのサプライヤの会社で働くなら、ハネウェルでの職務遂行には何の影響もないと思われます。彼女がこの提案を受け入れても問題ないでしょうか。

回答: アナがそのサプライヤで働くのがハネウェルで仕事をしていない時間帯としても、この外部就業は利益相反だと見なされる可能性があります。アナは管理者に相談し、この社外雇用が彼女の職務を妨害しないことを確認する必要があります。さらに、アナがサプライヤの雇用のオファーを拒否すると決めたとしても、彼女は管理者に当該雇用のオファーを報告しなければなりません。さらなるサポートが必要な場合は、彼女とその管理者はともに法務部門や人事部門に相談できます。

払いやリベートの発生あるいは腐敗行為を招く場合があります。不正な目的で提供された、あるいは当社の方針や法律、受け取り側の会社の贈答品に関する方針に違反することが分かっている場合は贈答品や優遇、接待を受け取ったり、提供してはなりません。

誠実な行動

質問: デニーシャは社外ミーティングの席で、数か月に渡りハネウェルにサービスを提供しているベンダーからランチの招待を受けました。彼女はベンダーが食事代金を支払う、この招待を受けました。彼女のこの行動は許可されるものですか。

回答: 時折の食事や小額の贈答品は、通常それがダニーシャの客観性に重大な問題を引き起こすことがない限り許可されます。顧客に対する接待および贈答品に関しては、事前に各自の管理者と話し合う必要があります。管理者は、食事のビジネス上の目的、場所や食事代、ベンダーの招待頻度を評価しなければなりません。

一般的に、当社が贈答品や優遇、接待を提供したり受取できるのは、次の条件を満たしている場合です。

- 受け取り側が義務感を感じない、あるいはなんらかの義務感を与えない
- 現地の通常のビジネス慣行の範囲を超えていない
- 高額ではない
- 賄賂や見返りと解釈されない
- 適用される法令や会社方針、受け取り側の方針に違反しない
- 誘導、懲慥したものではない

これらの規則は、受け取り側が義務感を感じたり、義務感を与えない限り、一般的な広告目的で提供されるロゴ等が印刷された筆記用具やメモ用紙、カレンダーといった無許可の販促品には適用されません。国の習慣に沿ったものや儀礼的な意味を持つものについては、違法でない、賄賂と見なされない、公表されてもハネウェルや個人の名誉を傷つけることがないなどの場合に限り許可されます。

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

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

政府職員への贈答品提供については、より厳しい法律が存在します。こうした法令は政府職員のみならず、州が所有あるいは管理する企業に対しても適用されます。こうした法規制は厳格に順守してください。ビジネス上の優遇の提供や受け取りにより法規制に違反すると、ハネウェルの名誉を傷つける結果を招いたり、会社の優れた評判を損なうことに繋がります。詳細は、行動憲章の「政府職員に商業賄賂や不適切な支払いを行わない」セクションを参照するか、会社方針の「ビジネス上の優遇（米国政府職員、政府関係者）および腐敗防止」を参照してください。質問や懸念がある場合は、法務部門に相談してください。

経済的利害関係

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

さらに、ハネウェルとビジネスを行うあるいは行う可能性のある顧客や競合他社、ビジネスパートナーから法務部門からの許可を得ず、特定の経済的利害関係を購入・維持してはなりません。常にハネウェルの最大利益を考慮してビジネス判断を下しているかどうかを確認してください。

外部就業

ハネウェル外での仕事に従事したいと希望する場合もあると思いますが、社外で就業する場合は利益相反が発生しないよう注意が必要です。ハネウェル以外のビジネスを行うために文書、IT資産、施設、知的財産を含むハネウェルの有形および無形の所有物を使用してはなりません。

誠実な行動

質問: バリーは会社のサプライヤの1社から休日のパーティーへの招待状を受け取りました。このサプライヤとは頻繁に仕事をしており、パーティーでは高級ワインと美味しい食事が用意されているので出席したいと思っています。バリーはこの招待を受けても良いでしょうか。

回答: バリーは自分の管理者や法務部門に相談し、出席することが適切かどうか判断しなければなりません。判断材料には、食事代、サプライヤがハネウェルの仕事に入札中であるかどうか、バリーがハネウェルの調達上の意思決定にかかわっているか、ディナーに出席することにビジネスに関連する他の理由が存在するかなどが含まれます。

友人や家族とのビジネス

家族や友人とのビジネス関係は利益相反を招くあるいは利益相反に見える可能性があります。こうした理由から、社員は自分自身や家族、親しい友人とハネウェル間における入札や交渉、契約といったプロセスに参加あるいは影響を与えることを意図してはなりません。この規則は、社員自身やその家族、親しい友人が所有あるいは、ハネウェルがビジネスを行うあるいは行おうと考えている他社の代理として業務を遂行しているような間接的な状況にも適用されます。

また、不適切な報告関係も回避する必要があります。これは、直接的あるいは間接的かを問わず、社員は家族や個人的に親しい関係にある人物を管理者とせず、またその管理下で仕事に従事しないことを意味します。

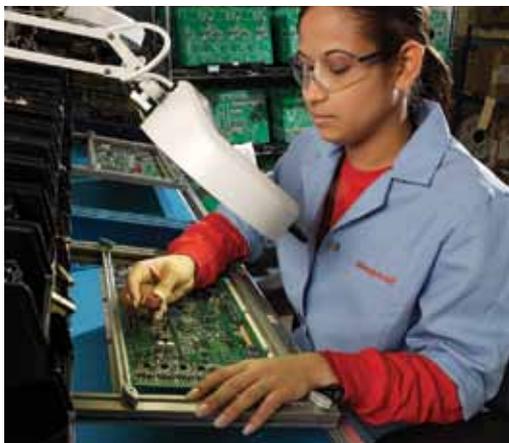
不適切な個人的利益

利益相反は、取締役、幹部、社員、その家族や親類がハネウェルでの地位を利用して、不適切な個人的利益を受け取った場合にも発生する場合があります。当該利益には、ハネウェルがビジネスを行っている事業体や個人からの贈答品や融資が含まれます。社員はこうした不正な利益の受け取りを回避しなければなりません。

さらに、ハネウェル社員が当社にとって不利益となる競合他社のサポート行為からも利益相反が発生します。たとえば、競合他社に勤務する配偶者やパートナーに機密情報を漏洩することは利益相反に当たるとともに、企業憲章違反になります。

ハネウェルの企業機会

ハネウェルを代表して客観的なビジネス上の判断を下すためには、会社と競合してはなりません。



これは、ハネウェルでの地位あるいは会社の資産や情報を通じて得たビジネス上あるいは投資上の機会を、個人の利益のために使用してはいけないという意味です。当社は、ビジネス上のあるいは投資上の当該機会を個人の利益のために利用する者をサポートすることはありません。これは社員の家族や友人にも当てはまります。

会社資産および情報の保護

ハネウェルの物的資産

資産の盗難や破損、不注意な取り扱い、無駄は会社の成功に直接影響します。社員は、会社の物的資産が盗難や破損、損失、誤用されないよう保護する責任を担っています。これには施設や車両、ビジネス機器、商品、消耗品も該当します。盗難や不正行為の疑いがある場合は、マネージャーや管理者に直ちに報告してください。

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

ハネウェルの機密情報

会社の機密情報は大変重要で、社員は常にこの機敏な情報を保護しなければなりません。これには開示されると競合他社やその他に活用され当社に害を及ぼす恐れのある非公開の情報などが含まれます。ビジネスやマーケティングの各計画、サプライヤ情報、製品設計、製造工程、既存および今後の商品情報や雇用情報などがその例です。

ハネウェルは当社の機密情報への他者のアクセスを許容しません。機密情報（あるいはコンピュータやラップトップ、携帯電話、PDA、ソフトウェアなどに含まれる技術的な情報）が損失したり、不適切な場所に放置されたり、置き忘れることが

ないよう取り扱いには十分注意してください。会社の機器やハネウェルの機密情報を含むアイテム（ハネウェルのラップトップ、ブラックベリー、メモリなど）を紛失した場合は、直ちにハネウェルグローバルセキュリティに報告しなければなりません。

さらに、それを知る必要のない人の耳に入ってしまうような場所で、こうした情報について話し合うことは避ける必要があります。こうした場所には、空港のターミナルや電車内、レストランといった公共の場所をはじめ、ハネウェル社内のトイレや休憩室などが該当します。機密情報へのアクセスは、それを必要としている正当なビジネスニ

誠実な行動

質問: エミリーはランチの間もよく仕事をしており、レストランやビルの公共エリアから仕事上の電話をかけています。周囲にいる人は自分の会話を忙しそうで、彼女は自分にはまったく注意が払われていないと思っています。このような状況で、ハネウェルの仕事に関する会話をしても良いでしょうか。

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

誠実な行動

質問: トロイは、飛行機や電車の中、ホームや空港といった公共の場所で時間があれば仕事をしようと、ハネウェルのラップトップをもって出張に出かけています。これは問題でしょうか。

回答: 問題となる可能性があります。そうした公共の場所では、誰が近くに座ったり、通り過ぎるが分かりません。ラップトップやそれに類似した機器を公共の場所で仕事に使用する場合は、常に周囲から画面を見られないよう保護する必要があります。そして、そうした機器を決して置き去りにしてはいけません。

一ズを有する社員にのみ許可されています。会社に関する機密情報を、個人的な利益のためあるいは他者の利益のために開示することは許容されません。

詳細は、データ機密性および機密情報セキュリティプログラムの各方針を参照してください。

ハネウェルの知的財産

ハネウェルは、会社の知的財産を保護するために尽力しています。「知的財産」には、会社所有の特許、商標、著作権をはじめ、会社の時間や費用、リソースを使って、職責の範囲で作成されたアイデアや発明、プロセス、設計といったその他の無形資産が含まれます。新しい発明を確認したら、特許や著作権の取得あるいは企業秘密の保護のた

めに法務部門に連絡してください。会社の知的財産を誤用している疑いがある場合は、ただちに法務部門に報告しなければなりません。

他者の知的財産権の尊重

ハネウェルは他者の知的財産権を尊重します。これは、他者が有する著作権や商標、特許を意図的に侵害しないことを意味します。会社のコンピュータにライセンスを取得していないソフトウェアをダウンロードしたり、著作権が設定されているマテリアルの複製や公開、配布を行いません。歌や写真、ビデオを正当な所有者の同意を得ることなくダウンロードすることもあります。さらに、ハネウェルは前雇用者の機密情報を開示したり、使用することもあります。

詳細は、ハネウェル知的財産のライセンス供与に関する方針を参照してください。

ITリソースの使用

ハネウェルは、日常業務に使用する多様な電子通信システムへのアクセスを、多くの社員に提供しています。コンピュータや電話、ラップトップ、携帯電話、PDA、ソフトウェアなどがこれに含まれます。社員は、提供されるこうしたシステムや技術を常に保護する責任を負っています。これは、こうしたリソースを破損や損害、損失、未承認のアクセスから守ることを意味します。社員が使用するリソースに実装されている安全対策や社内管理のすべてに、確実に従ってください。

電子的なメッセージ（電子メール、インスタントメッセージ、テキストメッセージなど）は、社員のコミュニケーションの恒久的な記録です。こうしたコミュニケーションは、許可なしに改ざんされ

たり、転送される場合があります。よって、会社のレターヘッドを使って電子的メッセージを作成する場合や、ハネウェルのリソースを使用する場合は、細心の注意を払ってください。

こうしたシステムや技術は、良識と誠実さを持って使用してください。不適切、性的に露骨、違法、不快なマテリアルをこうしたリソースを介してダウンロードしたり送信してはいけません。こうしたリソースは、社外で仕事をする場合にも使用すべきではありません。現地の法律が認める範囲で、ハネウェルは社員の個人的リソースの使用を監視できますが、社員はハネウェルのリソースの使用においてプライバシー保護を期待すべきではありません。しかし、ハネウェルの業績を損なったり、職場環境や会社の評判に悪影響を及ぼさない限り、ハネウェルが社員の個人的な生活を妨害することはありません。

詳細は、情報資源の利用規定およびハンドヘルド型のメッセージ送受信機器の利用規定の各方針を参照してください。

ソーシャルメディアとネットワーキングサイト

ソーシャルメディアでは、日々、情報共有の方法が変化しています。ソーシャルメディアがコミュニケーションやコラボレーションの新しい方法を開発するにつれ、当該メディアの利用者が理解し従うべき多くの責務が発生しています。多種多様なウェブ サイトとオンラインリソースが含まれている「ソーシャルメディア」には、ソーシャルネットワーキングサイト (Facebook や MySpace, LinkedIn など)、ブログ、写真やビデオの共有サイト、フォーラムやチャットルーム、その他多数のサイトが存在します。ハネウェルでの職務上、当該サイトへの投稿を必要とする場合、ハネウェル

のビジネス上の目的にかなった承認済みの情報のみ、また本憲章および会社の方針に沿った情報のみを投稿してください。個人的にソーシャルメディアを利用する場合は、常に責任を持って行動し、会社の評判を損なうことが無いよう注意が必要です。ハネウェルや同僚、顧客、サプライヤ、ビジネス パートナーに関する機密情報を、当該サイトに投稿することは許容されません。

インサイダー取引の回避

投資家の保護のため、証券取引法では「重要な内部者情報」を使って自社株の売買等を行うことを違法と定めています。「重要な内部者情報」とは、通常は投資家が知り得ない情報で、公開されると株価に影響を与える、あるいは証券の売買や保有といった投資判断に影響を与えうる情報です。決算発表や企業合併・買収・譲渡、重大な訴訟結果、会社の経営権や幹部の交代といった内部の者のみが知り得る情報がこれに相当します。この例のリストは完全ではなく、これに記載されていない他のイベントに関連して重要な内部者情報が発生する場合があります。重要な内部者情報に関する詳細は、インサイダー取引に関する方針を参照してください。

ハネウェルで職務に当たっていると、ハネウェルや別の会社に関する未公開の重要情報を知ってしまう可能性があります。ハネウェルでの職務を通じて、あるいは公式/非公式な会議に出席したり、誰かの会話を耳にしたり、あるいはコピー機で文書を眼にするような形でこうした重要な内部者情報を知ることもあるでしょう。財務的あるいは個人的な利益を得るためにこうした情報を使用したり、他者に伝達することは、当社のインサイ

ダー取引に関する方針に違反するだけでなく証券取引法にも違反します。

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

- 直接あるいは家族やその他の人物や企業体を通じて得た重要な内部者情報をもとに、ハネウェルや他の企業の株式を売買する
- 知り得た重要な内部者情報をもとに、誰かにその企業やハネウェルの株式を売買するよう勧める
- 会社の業務活動に必要な場合は別として、重要な会社の内部者情報を社外の人物に伝える

会社の取締役や執行役員、特定の財務活動やその他の財務予測活動に従事している重要な社員などその会社での立場によって、重要な内部者情報の処理を確認する特定の個人は「内部者」に指定されます。当該個人に課される追加的制約（事前承認など）については、インサイダー取引に関する方針に詳述されています。

ハネウェルをはじめ企業の重要な内部者情報を手にした場合、当該企業の株式売買を行うことができるのは、一般投資家が適切なメディアを通じてその情報を知った時点に限られます。

証券取引法違反は、民事および刑事責任を含む重大な結果を招く可能性があります。こうした問題に関し質問がある場合やサポートが必要な場合は、法務部門に相談してください。





ONE HONEYWELL

顧客との関係

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

質の高い製品およびサービスの提供

ハネウェルは、品質や信頼性、価値のいずれにおいても顧客要件を満たす、あるいはそれを超える製品やサービスを提供するよう尽力しています。

当社には、すべての職務を律則する品質管理標準に準拠することが期待されており、これには適用される法規制や製品製造過程における安全性や品質を確保するよう意図された内部管理手順が含まれます。また、常にすべての契約仕様に従い、本質的な顧客要件を履行することが求められています。

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

オープンかつ誠実な事業の追求

ハネウェルの市場での行動が、ハネウェルとは何かを表します。他社に勝る品質の優れた製品やサービスを提供することは、ハネウェルの評判を高めます。しかしながら、競合他社を詐欺的あるいは不正な方法で制限する方法を模索することはありません。

誠実な行動

質問: ミンは通常の製品ラインのテスト中に、問題が起こりそうな箇所に気が付きました。現時点では未知ながら、その問題の程度によっては製品の安全性に影響を与えそうですが、ミンはどのようにして良いのか分かりません。ミンはこの問題の詳細をすべて把握しているわけではありませんが、報告すべきでしょうか。

回答: その通りです。潜在的に安全ではない製品の製造や販売は、顧客や社員に怪我をさせてしまう結果に繋がりがかねません。ミンは、製造にどのような影響がでるのか分からなくても、直ちに問題を報告すべきです。問題に気がついたら、すぐに管理者や品質管理担当者、健康と安全対策担当者らに知らせてください。ミンは自分の報告が適切に対処されていないと思ったら、「アドバイス/報告」で説明されているように、法務部門やヘルプラインを使用して問題を報告する方法を検討する必要があります。

さらにハネウェルは、不正な取引慣行で誰かをだますような行為は許容しません。これは、当社の製品やサービスの品質、機能、有用性が間違って伝えられないよう注意を払うことを意味します。そして、競合他社の製品やサービスを中傷したり、偽りの意見を述べることはありません。ハネウェルは、不当な手段を使うことなく、質の高い製品および社員の力による成功を追求しています。

誠実な行動

質問: トーマスは、ハネウェル製品を再販している第三者販売代理店と良く仕事をしています。ハネウェル製品の販売に興味を持つある会社がトーマスに連絡してきて、彼の娘が通うプライベートスクールの学費を支払う代わりに、ある販売地域におけるハネウェル製品の独占的再販権を要求してきました。トーマスはどうか行動すべきでしょう。

回答: トーマスは直ちにこの会話を止め、法務部門に問題を報告しなければなりません。ハネウェルは、契約と交換に不正な支払いを要求したり、受け取ることを許容しません。

質問: シャーリーンは、現地の政府職員に賄賂を支払わないと、ハネウェルにとっての大きな契約を獲得できないのではないかと懸念しています。シャーリーンはどうか行動すべきでしょう。

回答: シャーリーンは賄賂を支払ったり、ハネウェルが契約を獲得するために賄賂を支払ったように見えるいかなる行動をも取るべきではありません。法律や当社のビジネス誠実性という基準に違反するような契約には価値がありません。ハネウェルの評判や信頼性に長期的なダメージを与えることは、契約を獲得して得られる短期的な収益では埋め合わせできません。

政府職員に商業賄賂や不適切な支払いを行わない

ハネウェルは、商業賄賂や違法なリベートの要求や支払い、受け取りは許容しません。また、そうした不正行為に見えるような状況をも回避するよう注意を払う必要があります。「商業賄賂」には、ハネウェル社員あるいはハネウェルの代理人がビジネス上の行動や判断への不適切な影響を意図して、価値ある品を提供したり贈ったりするような状況すべてが含まれます。違法な「リベート」には、社員がハネウェルを代表して、ある行動を実施あるいは差し控えるよう要求する代わりに不当な個人的利益を得るすべての状況が該当します。ハネウェルは、直接あるいは第三者を介した場合のいずれにおいても、商業賄賂や違法なリベートを許容しません。

また、商業賄賂や違法なリベートの回避に加え、政府職員に対する不正な支払いに関連するすべての腐敗行為防止法を順守します。「不正な支払い」には、ビジネスの獲得や保持、またはビジネスを優位に進めるために、政府の行動や判断に不正な影響を与えることを目的とした、政府職員に対する直接的/間接的な支払い、支払いや価値ある品のオファー・約束・承認が含まれます。不正な支払いは、現金、贈答品、豪華な接待といった形式を取る場合があります。

「政府職員」とは、政府組織、国際組織、政党の職員、州所有企業の社員、政府所有あるいは政府の管理下にある企業や合併事業パートナーの社員です。

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

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

詳細は、腐敗行為防止に関する方針を参照してください。

非政府職員や企業体に関する詳細は、行動憲章の「贈答品および接待」セクションを参照してください。

国際競争法の順守

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

競争法は複雑であることが多く、通常、取引を制限する可能性のある競合他社とは、いかなるトピックについても討議することを禁じています。当該トピックには、価格決定や談合入札、市場や販売区域、顧客の分割や割り当てが含まれますが、これに限定されるものではありません。こうしたトピックについて競合他社と討議してはいけません。相手側から討議を持ちかけられたら直ちに会話を中止してください。そして管理者に事態を報告し、ともに法務部門に相談してください。事業者

誠実な行動

質問: ゲリーとキャロルはハネウェルの購買部門の同僚です。キャロルは、ゲリーとハネウェルの見込みサプライヤとの電話での会話を耳にします。会話から、このサプライヤの提案がハネウェルにとって最大利益をもたらすものではないにもかかわらず、ゲリーが大きな契約を発注するよう計画していることが分かりました。また、ゲリーが見返りとして多額の現金を手にもすることも明白です。キャロルはどう行動すべきでしょう。

回答: キャロルは、耳にしたことを直ちに法務部門に報告しなければなりません。ゲリーがこのサプライヤからリポートを受け取ることは違法であり、サプライヤとハネウェルの関係者の双方を深刻な事態に陥れる可能性があります。

誠実な行動

質問: アレハンドロにはハネウエルの競合企業に勤務する仲の良い友人がいます。ある日ランチをしていると、その友人が自分の会社は製品の値上げを予定していることを明かします。その製品は、アレハンドロが担当する製品と競合しています。アレハンドロは、これについては何の反応も示しませんでした。この情報はハネウエルにとって今後のビジネス判断を下すうえで大変重要だと感じました。彼はどう行動すべきでしょう。

回答: アレハンドロは直ちに会話を中止し、事態の概要を書面に記し法務部門に提出しなければなりません。価格決定のような非公式な情報についての会話や行動に加担することは、ハネウエルと競合他社の間に違法な協力関係があるような印象を与える可能性があり、これは両社と関係個人を深刻な事態に巻き込む恐れがあります。

団体の会議や社交行事のようなイベントに参加する場合は、競合他社との会話には十分注意を払う必要があります。

競争法では、サプライヤや販売代理店、顧客との競争を妨害する可能性のある公式/非公式な合意を禁止しています。製品の抱き合わせや再販価格の決定、特定の顧客への販売拒否、特定サプライヤからの購入などがこうした合意に該当します。

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

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

詳細は、独占禁止法の順守に関する方針を参照してください。さらなる質問がある場合は、行動を起こす前に法務部門に相談してください。

正確な請求手順

市場での優れた評判は、会社の重要な資産です。ですからハネウエルでは、顧客への販売価格や販売された商品やサービスのコストを正確にすべての請求書に反映させています。社員が正確で完全な記録を保持する責任を果たしてこそ、このコミットメントが達成されます。ハネウエルは、あらゆる記録（タイムカードや支払い報告書、販売数、テストや品質の記録、ハネウエルでの就業中に発生したすべての種類の記録など）の改ざんも行わず、帳簿と記録に間違ってもしくは偽りの記入を行うことはありません。

顧客資産の尊重

当社の顧客は、ハネウェルが製品やサービスを提供できるように、自らの機密情報をハネウェルと共有しています。ですから当該情報を適用されるすべての法を順守する形で使用、保管し、安全性を確保するのは当社の責任です。そして、情報の安全性の確保に必要な手段を講じ、許可されたビジネス上の目的にのみ使用しなければなりません。

政府関係顧客との関係

社員の中には、政府が所有あるいは管理する企業といった政府関係の団体と接する職務に就いている人もいます。当該社員は政府関係顧客との関係を規制する会社方針および法律、規則、規制を理解し、従う責任を担っています。そう

した規則は、商業顧客との取引を規制する規則に比べ、より厳しくかつ複雑になっている場合がありますので注意が必要です。

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

- 調達に関する機密の情報の取得や使用といった、ハネウェルに不正な競争上の優位性を与えるような行動を取らない
- 価格や入札を含み、当社が行うすべての表明は正確かつ完全である必要がある
- 既存のあるいは見込みのある政府顧客との関係において、賄賂やリベートの提供、要求、約束、授受を行わない





- 政府顧客との契約を発注したり、実施するうえで便宜を図る代わりにサプライヤからの賄賂や贈答品などを一切要求したり、受け取らない
- 正当な合法的目的を満たす、信頼できるコンサルタントや販売代理店、その他専門サービスの独立した下請業者のみを使用する

詳細は、行動憲章の「政府職員に商業賄賂や不適切な支払いを行わない」セクションを参照するか、会社方針の「ビジネス上の優遇（米国政府職員、政府関係者）および腐敗防止」を参照してください。

ハネウェルから政府顧客（施設や品質報告書、コストや価格データを含む）に提供するすべての声明や記録は正確である必要があります。社員は正確に時間を記録し、業務として実施するプロジェクトにかかる時間を明確に割り当てなければなりません。また、コストの誤請求が発生しないよう注意を払う必要があります。すべての契約条件に従い、適用される法令や契約上の合意に矛盾するような方法で政府の資産や機器、備品を使用してはなりません。

ハネウェルでの見込みのある就業機会に関する、現役または元政府職員との話し合いを規律するすべての規則や規制を順守する必要があります。そしてお互いに利益相反を回避する責任を負っています。現役または元政府職員との雇用関連の話し合いを連絡あるいは実施する際は、特有の規則と手順が適用されます。こうした規則は、当社を代表して元政府職員が働くことを制限するものでもあります。

詳細は、元政府職員の雇用に関する方針を参照してください。

当社には、政府顧客との仕事に関連して取得した分類済みの情報やその他の繊細な情報の安全を確保することが期待されています。政府顧客との契約条件およびその他の適用される規制要件に従い、当社は当該情報をそれを知るビジネス上のニーズを有する担当者、および政府の許可やその他の承認を得た担当者のみ利用を許可します。また、当社が政府顧客との契約条件に違反するような形で、秘密あるいはその他の機密性を有する政府関係の情報共有、配布、開示することはありません。



ONE HONEYWELL

サプライヤ との関係

ハネウェルのサプライヤは、継続的に顧客満足を達成させるためのパートナーです。そうしたサプライヤが提供する高品質の材料や製品、サービスは、ハネウェルが顧客に提供する製品の品質や信頼性、価値に直結しています。

サプライヤとの長期的な関係の追求

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

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

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

実務上可能であれば、相手の厚遇に対して返礼する必要があります。

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

サプライヤ資産の保護

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



ONE HONEYWELL

株主との関係

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

正直かつ正確な帳簿と記録

当社の株主は、正確かつ完全な帳簿と記録の保持を期待しています。こうした書類は、当社の公開示やファイリングのすべてに基づいて作成されており、株主および公衆に当社の正確な業績および財務状態を公示する目的があります。また、ハネウェルはこうした文書を、会社の業績の分析および重要なビジネス上の判断を下すために活用しています。

ハネウェルには、提出したすべての会社に関する記録に記載された情報が完全かつ正確で、理解可能であることに責任を持つという法的義務があります。これには該当する情報には次のようなものがありますが、これに限定されるものではありません。

- 会計および財務記録
- 給与関連文書
- タイムカードおよび勤務時間記録システム
- 旅費や支出の報告書
- 測定、製品テスト、性能に関する記録
- 顧客およびサプライヤの記録
- 設計およびエンジニアリングの記録
- 輸出入申告書および記録

正直かつ正確な帳簿と記録は、会社の優れた評判を維持するために重要な役割を果たします。ですから、会社の文書に虚偽の記述をすることは決して許容されません。

会社の取引は、管理者による一般的あるいは特別な承認に従い実施されます。詳細は、権限の委任方針および役員承認権限分掌表を参照してください。

財務情報の開示と虚偽の報告

当社の財務および会計に関する責務には、会社の財務諸表が正確かつ公正であることを確認するという特別な義務が含まれています。ハネウェルは米国に拠点を置く株式公開企業ですから、米国規制当局に対し、多様な財務報告書およびその他の報告書を提出しなければなりません。そうした文書は正確かつタイムリーであることが重要であり、よってこれらに関連する責任を有している社員は、報告書を律する法規制の要件を順守しなければなりません。また同様に、当該報告書を律するハネウェルの内部管理を理解し、従う必要があります。記録や報告書が不正確あるいは不完全であったり、時機を失した場合、関係者が法的責任を問われる場合があります。

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

監査および調査

社員は、外部的小および内部的な監査と調査に協力する責任を共有しています。これは、監査や調査担当者に必要な情報を提供するとともに、調査の機密性を保持しなければならないということです。また調査を妨害したり、不適切な影響を与えることは許されません。ハネウェルの内部調査や政府による調査に対する協力を拒否することは、懲戒処分の対象となる場合があります。監査や調査担当者がどのような情報の提示を求めているのかについて質問等がある場合は、法務部門や監査部に相談してください。政府による調査が実施される場合、管理者は事前に法務部門まで速やかに連絡してください。

記録管理

ハネウェルのビジネス記録をビジネス上の目的で必要とする限り、もしくは税務や規制、その他の基準によって指定されているのであればより長期に渡って保持する責任は、社員全員が共有しています。さらに、こうしたビジネス記録を破棄する時期や方法も把握しておかなければなりません。当社の記録管理に関する方針で規定されたすべての規則に従ってください。記録管理方針には、そ

れぞれの記録を保持しなければならない期間についてのガイダンスを提供する記録保持スケジュールが記載されています。ハネウェルでは、社員に記録を定期的に確認し、記録管理方針に従い古い文書を処分するよう奨励しています。

自分の管理している文書が、訴訟や政府による調査に関連するであろうことが分かっている場合は、それらの変更や隠匿、破棄を行ってはなりません。法務部門が特定の文書の保管を指示する場合がありますが、そうでなければハネウェルの記録管理方針に沿って破棄します。法務部門からの指示があれば、それに従ってください。

メディアやアナリストからの要請

当社は、金融アナリストや一般大衆に対し、明確かつ正確な情報を提供するよう尽力しています。これは外部利害関係者との誠実な関係を維持し、ハネウェルの確固たる評判を獲得する一助となります。極めて重要な情報の正確性を維持するため、限られた担当者のみがメディアや金融アナリストとコミュニケーションを図っています。ですから、メディアから情報の要請を受けたら、コーポレートコミュニケーションに連絡してください。また、金融アナリストから情報を求められた場合は、投資家向け広報担当に連絡してください。

詳細は、外部コミュニケーションに関する方針を参照してください。





ONE HONEYWELL

当社を取り巻く
コミュニティと
世界との関係

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

職場環境の保護

ハネウェルは健康および安全、環境、そして事業を展開するすべての場所で持続可能な機会を生み出すために取り組んでいます。そのコミットメントは次の通りです。

- ハネウェルは病気や怪我、公害を防止する取り組みを通じ、事業による環境への影響を最小限に抑えます。
- ハネウェルは燃料効率の向上、安全・保安の向上および有害汚染物質の排出削減によって持続維持可能な能力を拡大する機会を積極的に推進し、開発します。
- ハネウェルは事業を行うすべての場所において、健康、安全、環境および法律の全ての要件の順守を確約します。
- ハネウェルの健康、安全および環境への取り組みは、製品の設計、プロセスおよびサービス、および製品のライフサイクル管理に必須の側面です。
- ハネウェルの管理システムには、通常の状況でも緊急の状況でも、人の健康と環境の両方を保護する国際基準が適用されています。
- ハネウェルは排出物、廃棄物、リソースおよびエネルギーの非効率な使用を特定、管理し、削減のために努力します。

- ハネウェルは関係者に対して率直であり、大衆を保護する法律、規制および実務の推進のため、コミュニティ内で活動します。
- 地方自治体の条例があまり厳しくない場合は、ハネウェル独自の厳しい基準を順守します。
- ハネウェルの上級管理職と個々の従業員には、この取り組みを行う際の自らの役割に関する説明責任があります。
- ハネウェルは、進捗を定期的に測定、確認し、継続的な改善に努めます。

職場の健康や安全、環境に関して懸念がある場合は、現地の管理者や安全衛生環境部門の担当者に相談するか、HSEのウェブサイト <http://inside.honeywell.com/hser> をご覧ください。

人権の尊重

当社の憲章およびその他のハネウェル方針では、人権および職場の問題に広範に対応する、慣行および基準が確立されています。ハネウェルでは、多様なバックグラウンドや経験、アイデアから生まれる多様性を価値あるものとして尊重しています。同時に、ハネウェルの同僚、顧客、ビジネスパートナーが互いに尊重しあうような、包括的な職場環境を提供しています。詳細は、「お互いの尊重と積極的な職場環境の推進」セクションを参照してください。

ハネウェルは児童の就労や雇用を許容しません。たとえ現地の法律で認められている場合でも、当社が16歳以下の未成年を雇用することはありません。また、現地の法律が当社方針より厳しい場合は、そちらを順守します。

さらにハネウェルが強制労働や契約労働を採用することはありません。当社を取り巻くコミュニティや世界に対するコミットメントの一部として、ハネウェルは人身売買やその他あらゆる強制労働を許容せず、そうした行為に加担する第三者とビジネスを行うことはありません。

政治活動および慈善活動

政治的活動はコミュニティを改善する多くの手段を有しています。信仰および良心の自由は基本的権利であり、誰もが検閲を恐れることなく、口頭や書面、グラフィックとして自分の意見を自由に交換できます。しかし、そうした活動は自分の時間に自分の資金を使って行うべきであり、当社の憲章に違反する形で参加しないよう注意が必要です。

個人的な政治活動にハネウェルの資産を使用してはいけません。そして、対政府関係部門の許可を得ることなく、ハネウェルを代表して政治活動に参加することはできません。同僚、特に部下に当たる社員に自分の信じる大儀や政党を支持するよう強制することも禁じられています。

一国民として、ハネウェル社員には、自らが指示する候補者に個人的な貢献をする自由があります。米国民あるいは米国永住者である社員は、特定の法的要件を満たせばハネウェル国際政治活動委員会 (HIPAC) に参加する資格があります。

HIPAC に参加する資格があるかどうかを確認するには、ハネウェル対政府関係部門あるいは所属する事業部の担当弁護士にお尋ねください。

ロビー活動は厳しく規制されています。よって、対政府関係部門の許可を得ることなく、ハネウェルの代表者として法律や規制、方針、その他行政措置に影響を与えることを意図して、政府職員と接触してはなりません。詳細は、対政府関係に関する方針を参照してください。

ハネウェルは、すべての活動において社会的責任を果たすべく尽力しており、当社を取り巻くコミュニティにおける慈善活動をサポートしています。ハネウェルが当該慈善活動に参加するのは、その目的および活動の両方が管理や法務部門、ハネウェル ホームタウン ソリューションズによって承認されている場合です。

ハネウェルのネットワークを使用して、社員が未許可の慈善事業や資金団体のために募金を集めるような電子メールを送信することは禁じられています。また個人的な慈善活動に、ハネウェルの資産（勤務時間を含む）を使うことも禁じられています。

国際貿易管理規制の順守

ハネウェルは適用されるすべての貿易法を順守するよう取り組んでいます。これには、輸出入規制法をはじめ当社が事業を展開していく各国の規制等も含まれます。

輸出規制法は、他国への商品やサービス、技術の移送を律するもので、国境を越えてやり取りされるすべての種類の情報を統制し、これには輸出規制の対象である技術的データを含む可能性のある電子メールや異なるサーバーへのウェブアクセスも該当します。米国では、国内における米国民以外に対する特定の輸出規制の対象となる技術データの移送をも管理しています。

輸入に関する法規制は輸入品を統制するもので、これによって、輸入国には必要とされる公正な関税や税金を支払った適格な品物のみが入ってきます。ハネウェルは、すべての輸入品に関する商品や正式名称、商的価値、原産国に関する正確な情報を保持する必要があります。

グローバルに拡張を続けるハネウェルであるがゆえに、輸入品や輸出規制対象のアイテムや技術、サービスを取り扱う担当者は、適用される規制を把握し順守する義務があります。これには輸出入に関する法令、技術管理計画、各事業部門や施設に適用される輸出ライセンス承認の条件等、ハネウェルの国際貿易関連の法令順守に関する方針が含まれます。

Honeywell

Global Headquarters

101

憲章の遵守留保

極めて限定的な状況において妥当な場合、ハネウェルは本憲章の条件を放棄する場合があります。本憲章に準拠しない行動に関する承認は事前に得る必要があります。ハネウェルの最高経営責任者 (CEO) もしくは担当弁護士による許可のみが有効です。ハネウェルの取締役会のメンバーもしくは取締役のすべてによる遵守留保には、取締役会 (もしくはその小委員会) の事前承認が必要で、

法規制により必要とされる場合は開示されます。遵守留保が承認されたときは、取締役会や委員会が会社および株主を保護するための適切な統制を確保します。

Honeywell

(Japanese)

Honeywell International

101 Columbia Road

Morrisstown, NJ 07962

www.honeywell.com

Approved 2011