



合而為一的
HONEYWELL

Honeywell



執行長來信

各位同事大家好：

在 Honeywell 持續成長之際，我們必須專注於自己對誠信和 Honeywell 的 12 項核心行為的期望與承諾。本商業行為準則是用來協助您瀏覽我們四大業務作業環境的藍圖，業務範圍囊括全球經濟部分最有活力的產業。

我們在前途看好的產業中佔據絕佳地位，因此必須負責以最高水準的誠信來鞭策自己在每個執行層面的行為。誠信協助確保我們持續維繫品牌的可信度、維護我們強大的聲譽並建立自有的成長及績效記錄。

本準則與 12 項核心行為適用於每位員工並將我們合而為一塑造為 Honeywell。請花點時間閱讀 Honeywell 的商業行為準則並了解指導內容。如果您對本準則有任何疑問、或是需要了解如何將其運

用到您所執行的工作，請花點時間從所列的任何資源中尋找建議。本公司絕不容許對基於誠信提出疑問或質疑的任何人進行報復，因此您絕對可以放心提出建議。我們也期望在您觀察到任何同事未能遵循本準則時，請立即透過呈報管道之一呈報您的疑慮。

本人對您持續維繫 Honeywell 對誠信的承諾寄予厚望。

順頌商祺

David M. Cote
董事長兼執行長

目錄

執行長來信	1	合而為一的 Honeywell:	
Honeywell 的核心行為	4	我們的行為如何符合本公司最佳利益	16
本準則簡介	7	避免利益衝突	17
Honeywell 對我們每個人的期望	8	禮物及業務款待	17
誰必須遵循本準則	8	財務利益	19
我們共同的責任	8	外部就業	19
經理及主管的其他責任	9	與朋友及家庭成員的生意往來	20
遵守法律	9	不當的個人福利	20
尋求建議並說明疑慮	10	企業機會	20
Honeywell 絕不容許進行報復	11	保護公司財產及資訊	21
合而為一的 Honeywell: 我們如何對待彼此	12	Honeywell 實體的財產	21
尊重彼此並促進積極的工作環境	13	Honeywell 的機密資訊	21
保護個人資料	13	Honeywell 的智慧財產	22
物質濫用	14	尊重他人的智慧財產權利	22
沒有暴力的工作場所	14	使用資訊技術資源	22
提供一個健康與安全的工作場所	14	社交媒體與網站	23
		避免內線交易	23



合而為一的 Honeywell: 我們如何對待客戶	26
提供有品質的產品和服務.....	27
公開並誠實地爭取業務.....	27
不進行商業賄賂且不提供政府官員不當付款.....	28
遵循國際競爭法律.....	29
遵守正確的計帳程序.....	30
尊重客戶財產.....	31
與政府客戶互動.....	31
合而為一的 Honeywell: 我們如何對待供應商	34
尋求久遠的供應商關係.....	35
保護供應商資產.....	35

合而為一的 Honeywell: 我們如何對待股東	36
誠實且正確的帳冊和記錄.....	37
財務揭露和詐欺.....	37
稽核與調查.....	38
記錄管理.....	38
來自媒體及分析師的詢問.....	38
合而為一的 Honeywell:	
我們如何對待我們的社會及我們的世界	40
保護環境.....	41
尊重人權.....	41
進行政治與慈善捐獻.....	42
遵循國際貿易管制.....	43
本準則的免責聲明	44

HONEYWELL 的核心行為

- **成長與客戶重點:** 了解我們必須以不同的方式思考以能夠成長。客戶是我們成功的基石。有效率的員工每天會為客戶提供完美的服務，無論是就品質、交付、價值或技術而言。他們會透過優異的業務與行銷、全球化及由 Design for Six Sigma Plus 支援的技術藍圖，積極地追求新機會。
- **領導能力影響:** 係指無論職位高低皆以領導者的角度來思考、實現承諾並成為他人的行為典範。所有的領導者都展現對工作的熱情，以及對組織員工的關懷。對您的期望如下：[1] 將議題化為觀念、[2] 研擬行動計畫以解決問題及 [3] 執行計畫。
- **取得結果:** 必須持續實現對公司及他人的承諾。透過定義「由誰在何時完成什麼」，快速將商業需求轉換為行動，以確保計劃的執行。





- **幫助人們更好:** 在同儕、部屬和/或主管中，鼓勵傑出的表現。在他人的成長過程中，成為正面的影響。
- **捍衛變化:** 必須要有持續進步的思維，以符合客戶、股東及組織的最佳利益來制定決策並採取行動。這反映出讓一切更好的不變承諾。同時期望個人適應並支持組織及商業變動，以確保本公司的長期實力，無論會對個人產生什麼衝擊。
- **促進團隊合作與多樣性:** 界定了整個團隊的成功。Honeywell 工作團隊是由代表各式各樣的價值、意見、背景、文化及目標的個體所組成的，員工必須了解這一點，同時予以充分利用。認同多樣性是一項重要的價值並培養多樣化的團隊。有效率的團隊領導者不只要符合他們擔任此領導者角色的期待，還必須為團隊成員設定期望並符合這些期望。
- **全球思維:** 是指從所有相關觀點來檢視業務，並以整合的價值鏈放眼全球。
- **明智的冒險:** 認同必須冒更大的風險才能產生更大的報酬。運用商業判斷力時必須有採取行動的勇氣，雖然成果並不確定，但潛在獎勵龐大。商業決策的制定通常必須依賴不完整的資訊。
- **自我意識/學習者:** 個人認同他們的行為以及他們影響周遭他人的方式。員工必須正確地評估他們自己的優缺點，並採取改善行動。



- **有效率的溝通者:** 是指提供他人即時且簡明的資訊，透過清楚、經過深思熟慮的口語及書面溝通方式，進而有效率地影響、談判並協同合作。領導者和員工必須理解，有效溝通即是傾聽與被傾聽，而不完全是雙方達成協議。
- **融會貫通的思考者:** 透過對可用資料運用直覺、經驗及判斷來達成決策並採取行動。展現吸收不同及衝突資訊或意見的能力，並消化成為思慮周全的決策。了解個人行動或對其他系統、市場、流程及功能提出建議的意涵。
- **技術或功能方面的傑出表現:** 是指在特定專門知識領域的能力及效率。員工必須留意在他們領域中的進展和目前的思維，並尋找將最新技術運用到他們工作的方式。



本準則簡介

Honeywell 的商業行為準則(「本準則」)專門設計來為我們每個人在進行所有業務往來時提供 關於 Honeywell 的誠信和遵循的標準相關指導。「本準則」是 Honeywell 的核心行為不可缺的元素。它說明了我們在 Honeywell 被期望遵循的基本行為準則。此外,它在我們對適當的行為有任何問題或疑慮時,也提供了實用的資源。

「本準則」定義 Honeywell 對我們每個人的期望,以及我們如何對待:

- 彼此
- 本公司
- 我們的客戶
- 我們的供應商
- 我們的股東
- 我們的社群及我們的世界

Honeywell 對我們每個人的期望

本公司的成長從我們每個人開始——我們是本公司特性的關鍵，同時也是其領導能力與成功的核心。

誰必須遵循本準則

本準則適用於 Honeywell 所有員工、高級職員和主管。如適用，代表本公司的商業合作夥伴也應熟悉並遵循本準則。如果工作責任要求您與代表 Honeywell 的人員互動，請務必告知他們遵循本準則進行相關行為是他們的責任並提供一份複本給他們。他們的行為必須與本準則、其他 Honeywell 政策及適用的法律和行政命令一致。

我們共同的責任

我們全都必須負起了解及遵循「本準則」與「本公司」其他政策、程序及適用於 Honeywell 工作責任指導方針的個人責任。這些有許多已引述於「本準則」的相關章節中。其他可以在「Honeywell 政策手冊」中找到。我們絕對不能基於任何理由忽略或試圖規避「本準則」。如果您需要了解「本準則」或特定政策、程序或指導方針、或他們如何運用到您責任範圍的協助，請從「尋求建議並說明疑慮」所列的任何資源中尋找指導內容。



經理及主管的其他責任

Honeywell 經理及主管負有促進誠信及遵循文化的特殊責任。這代表經理及主管必須在進行所有互動時擔任誠信及遵循的行為典範。這也表示，經理及主管應確保向他們報告的所有同事可以自在地提出問題及疑慮，不必擔心遭到報復。任何疑慮或問題將以專業且及時的方式得到解決，而且我們不會為了得到業務成果而犧牲到誠信及遵循標準。

經理及主管也應考慮他們打算晉升的這些同事的性格和行為。晉升是一種殊榮，僅應提供給體現與「本準則」一致之 Honeywell 的核心行為與價值的人員。

遵守法律

雖然「本準則」解決了一些如 Honeywell 等多國企業常見的挑戰，但卻無法因應在工作場所中所發生的每種情況。當質疑某個活動是否適當時，您應透過在「尋求建議並說明疑慮」中所討論的管道之一尋找指導內容。

法律和行政命令不但複雜且隨時變動，而且每個國家各不相同。本公司政策也可能隨時變動，而且視我們所營運的國家/地區而定，差異可能很大。基於這些理由，我們必須留意並讓自己熟悉這些適用於我們指定職務功能及營運地點的政策程序及法律。如果當地法律與「本準則」互相衝突，請遵循當地法律。如果當地習俗或實務與「本準則」互相衝突，請遵循「本準則」。

您的業務或地區在政策及實務上對您的要求，可能比「本準則」更多。當地法律可能也有相同的情況。在所有此類案例中，您必須遵循較嚴格的政策、實務或法律。如果您對計劃的行動有任何合法性或適當性的疑問，請依照在「尋求建議並說明疑慮」中所制定的步驟尋找建議。

「本準則」會與特定重要公司政策一致並與之參照，這些政策都包括在「Honeywell 政策手冊」中。「Honeywell 政策手冊」會提供比「本準則」更詳盡的細節。在部分案例中，政策手冊可能會提供「本準則」所未包含的其他政策。「Honeywell 政策手冊」位在 Honeywell 內部網路中。

必須注意的是，我們的就業權利是由營運所在地的國家法律，以及工作所在地的相關規定來規範。

「本準則」嘗試釐清 Honeywell 身為雇主的權利與期望，但並未對員工設定任何合約上的就業權利。

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

尋求建議並說明疑慮

在代表 Honeywell 工作時，您可能會面臨到棘手的情況。大部分時候，您的常識、良好判斷、「本準則」及公司政策和程序即足以為您提供引導。然而，有時您可能需要其他協助才能達成正確的選擇。此時，有數個資源可供您使用。其中包括：

- 您的經理或主管
- 您的人力資源代表
- 您的誠信及遵循代表 (I&C Rep) 和商業行為領導人 (BCL)
- 法律部門或全球安全性的成員
- 誠信和遵循委員會的成員
- Honeywell 當地正式的申訴、投訴流程
- ACCESS 誠信和遵循專線電話

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

800-237-5982 (注意：從美國境外撥打電話需要加上國碼，可前往網站尋找：www.att.com/traveler)或參閱「誠信和遵循」網站 <http://teamsites.honeywell.com/sites/compliance>，取得其他指定國家專線電話號碼的清單

您也可以透過一般郵件或電子郵件來提報，請寄至：

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

access.integrity.helpline@honeywell.com

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

Honeywell 會在符合法律、公司政策及本公司必須進行完整調查的規定範圍內，盡可能為所有提報保密。可疑的違反行動可以透過表明自己的身分或保持匿名方式來提報。在歐洲，目前已建置指定的流程，必須遵守限制匿名提報的規定。如有任何問題，您可以洽詢誠信和遵循委員會。

所有提報會依據適用的法律得到迅速且徹底的調查，而且在取得法律部門的建議及核准下，可能會向相關機關呈報。必要時將針對違反「本準則」的行為採取相關矯正或懲戒行動。

Honeywell 絕不容許進行報復

您可以自在地提出問題及疑慮是非常重要的。Honeywell 絕不容許因您基於誠信提報實際或潛在的不法行為，而對您進行任何形式的報復。基於「誠信」提報代表根據您的認知，提報內容為誠實、誠懇而且完整。

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





合而為一的 HONEYWELL

我們如何對待彼此

依據互相尊重及對健康與安全的承諾來促進一個積極的工作環境，是維護最佳工作人力並為與我們有的利益相關人士提供成長機會的關鍵。

本公司以提供具有競爭力的薪資及福利來認同並獎勵個人才華，。我們也透過拓展工作相關技能的訓練來促進發展。

尊重彼此並促進積極的工作環境

Honeywell 尊重並重視反映在我們不同的背景、經驗及想法中的多元性。我們可以共同提供一個包容的工作環境，促進對我們所有同事、客戶及商業夥伴的尊重。我們的工作環境反映了營運社群中的多元性，而且我們致力於提供員工一個工作環境，其中沒有任何違法的歧視、騷擾或無助於促進生產力的工作氣氛的個人行為。本政策適用於就業關係的所有階段，包括雇用、晉升、降級、轉調、解僱或終止雇用、薪資、設施的使用及訓練或相關方案的選擇。

如果您知道或懷疑已經發生非法歧視或騷擾，請經由「尋求建議並說明疑慮」中所列示的提報管道之一，立即提報此情況。

如需更多相關資訊，請參閱我們的《工作環境騷擾》、《公平就業機會》及《行動不便員工與應徵者》政策，以及我們《適用的退伍軍人聲明》。

保護個人資料

在 Honeywell，我們承諾提昇工作環境並以增進信心及信任的方式來經營我們的企業。如要實現這個目標，我們必須妥善地管理由同事、客戶、供應商及他人提供給我們的個人資料。「個人資料」包括可能辨識個人的任何資訊。個人資料的範例包括姓名、實體地址、電子郵件地址、員工識別碼、政府識別碼或任何可能辨識某人的資訊組合。我們僅可針對相關商業目的收集、存取、使用或揭露個人資料。此外，我們應使用最少的個人資料量來完成工作。我們不可與無業務需求的其他任何人分享此資訊，無論是在本公司內部或外部。再者，我們必須採取措施隨時為此類資料提供充分的保護。

許多國家擁有他們自己規範個人資料使用方式的法律規定，Honeywell 必須遵循這些法律。例如，部分國家會限制將個人資料移轉至以不同規定來規範個人資料的國家。如果您對這個領域有任何疑問，請洽詢法律部門的成員。

公司政策、實務及訓練課程是專為確保僅授權人員可存取個人資料而設計。如果您認為個人資料已不當地遭到揭露或使用，請務必立即洽詢法律部門。若未能遵循，可能使本公司遭到罰款及/或法令裁罰。

如需更多相關資訊，請參閱我們的《資料隱私權》政策。

物質濫用

濫用物質會限制我們安全工作的能力，讓所有人都陷入危險。基於這個理由，我們絕不可在受到酒精、非法藥物、濫用處方藥或成藥時代表 Honeywell。當您在執行 Honeywell 職務或代表 Honeywell 時，這點隨時適用，即使發生時間是在下班後或已離開公司處所。此外，我們絕不在上班期間或在公司時使用、持有、移轉或銷售非法藥物或酒精，或濫用處方藥或成藥。若酒精是為了已獲授權的送禮並以密封的容器移轉，或在已獲授權的公司活動時適量飲用，本公司會特別例外處理。

如需更多相關資訊，請參閱我們的《工作場所的酒精及藥物》政策。

沒有暴力的工作場所

我們致力於防止工作場所中的任何暴力行為或威脅，作為我們對健康與安全承諾的一部份。涉及暴力或暴力威脅的個人可能必須受到懲戒，最嚴重的程度包括免職，以及可能遭到刑事起訴。您應立即向主管、當地人力資源代表或全球安全部門提報所有暴力威脅及暴力行為。如果您認為有人立即會發生危險，您也可與當地機關聯絡。

如需更多相關資訊，請參閱我們的《防制暴力》政策。

提供一個健康與安全的工作場所

藉由將健康、安全及環境考量整合至企業的所有層面，我們保護員工和環境、實現永續成長和加速生產力、推動遵循所有適用的法規並開發可拓展我們世界永續生產力的技術。我們的健康、安全及環境管理系統反映出我們的價值，並協助我們達成企業目標。如果我們認為有任何不安全的情況，我們必須立即停止工作。如需更多相關資訊，請參閱「保護環境」小節。

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





合而為一的 HONEYWELL

我們的行為如何符合本公司最佳利益

我們在執行 *Honeywell* 業務時必須免於受到外部影響或個人偏見，並確保企業決策符合 *Honeywell* 的最佳利益。

避免利益衝突

維護本公司的聲譽是我們責任的一部份，我們必須避免不當的利益衝突。當我們的個人利益干擾到、或看起來干擾到我們沒有偏見地執行工作的能力，即發生「利益衝突」。我們不可參與可能發生利益衝突的任何利益、投資或相關組織。如果您可能或實際發生了利益衝突，則必須加以揭露，方法是與您的主管討論或聯絡法律部門或 Honeywell 誠信和遵循委員會。如果預先揭露，通常可以輕易地避免利益衝突。

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

禮物及業務招待

與我們的客戶、供應商及其他商業夥伴發展強大的工作關係對我們的成長很重要。有時會使用業務禮物及招待來強化這些關係。然而，當提供或接受業務招待時，我們必須特別留意。交換禮物及招待可能導致利益衝突。如果未能適當處理，他們也可能導致看起來屬於不當的付款、回扣或賄賂。如果意圖不當或您知道將會違反我們的政策、法律或接受者公司的禮物政策，您不可接受或提供任何禮物、利益或招待。

遵循實例

問：貝瑞收到邀請參加由我們一位供應商所主辦的假期派對。他與這位供應商密切合作而且樂於參加，因為這場派對肯定會提供好酒與佳餚。貝瑞可以接受邀約嗎？

答：貝瑞應先洽詢他的主管或法律部門，以判斷參加是否適當。必須考慮的因素包括餐費、該供應商是否正在積極競標 Honeywell 的工作、貝瑞是否參與 Honeywell 的採購決策制定流程以及是否有參加晚宴的其他業務相關理由。

遵循實例

問：在公司外部會議中，已為 *Honeywell* 提供好幾個月服務的廠商邀請小莎一起午餐。她接受了邀約，並由該廠商支付餐費。她的行動可以接受嗎？

答：偶爾的餐點及微不足道的禮物通常可以接受，只要不會造成對小莎的客觀性有所疑慮即可。客戶招待及禮物應先與您的主管進行談論。主管應評估用餐的商業目的、場合及餐費，以及廠商邀約的頻率。

一般而言，我們可以提供或接受禮物、利益或招待，但必須符合下列條件：

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

這些規則不適用於無對價關係的一般廣告性質的促銷物品，例如企業鉛筆、便籤及月曆等，只要致贈的物品不會造成或看起來造成任何責任即可。此外，在與國家習俗一致情形之下，也允許禮貌上的饋贈，只要不違反任何法律、不會被視為賄賂，而且揭露時也不會讓您或 *Honeywell* 感到為難即可。

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

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

提供給政府官員或為他們特製的禮物適用於更嚴格的法律。這些法律不僅適用於政府官員，也適用於國營或國家控制企業的員工。您必須嚴格遵循這些法律及法規。如果有違法律或法規、會令 *Honeywell* 難堪或對本公司聲譽造成負面影響，則切勿提供或接受商業招待。如需更多相關資訊，請參閱「本準則」的「不進行商業賄賂且不提供政府官員不當付款」小節，以及我們關於《對美國政府官員的業務招待，政府關係和反貪污》的政策。如果您存有任何疑問或疑慮，請洽詢法律部門。

財務利益

身為 Honeywell 員工，一般應避免與我們有任何個人財務利益的公司進行業務往來。在有些情況下，可能會允許我們在與 Honeywell 進行業務往來的公司中擁有個人財務利益。然而，此類情況應經由法律部門或誠信和遵循委員會審核，以決定最佳做法。

此外，您不可向與 Honeywell 有生意往來或可能有生意往來的某一客戶、競爭對手或商業夥伴購買或維持龐大的財務利益，除非已取得法律部門的核准。在做出業務決策時，請務必謹記 Honeywell 的最佳利益。

外部就業

您偶爾會想要參與本公司以外的工作。此時，您必須確保任何外部就業都不會造成利益衝突。我們絕不可使用 Honeywell 有形及無形的資產，包括文件、資訊技術資產、設施及智慧財產來進行非 Honeywell 業務。

遵循實例

問：安娜是一位採購專員，多年來與 *Honeywell* 數家供應商已發展出深厚的工作關係。其中一家供應商詢問安娜是否有意為他們公司處理一些顧問工作。由於她僅在週末時才可為該供應商提供服務，外部就業並不會影響到她執行 *Honeywell* 工作責任的能力。她可以接受此提案嗎？

答：即使安娜僅會在未執行 *Honeywell* 的工作時才為這家供應商工作，但是此外部就業仍可能會被視為是利益衝突。安娜應先諮詢她的主管，確認此外部就業不會干擾到她的工作責任。此外，即使安娜決定拒絕這家供應商的就業提案，她也應向主管報告此工作邀請。她與主管也可以洽詢法律部門或人力資源部門，以取得其他指導。

與朋友及家庭成員的生意往來

與朋友及家庭成員的商業關係可能造成利益衝突，或看似衝突。基於這個理由，您絕不可涉入或嘗試影響在您自己、家庭成員或好友與 Honeywell 之間的競標、協商或合約簽訂流程。此規則甚至適用於間接的情況，對於您自己、您的家庭成員或好友擁有或工作之公司，您不可以代表該公司而與 Honeywell 有業務往來、或正在考慮業務往來。

此外，我們必須避免不當的長官部屬關係。這表示，我們不可直接或間接地監督家庭成員或與我們有緊密個人關係的某人，或受到他們的監督。

不當的個人福利

當董事、高級職員或員工、或其直系親屬的成員因為他或她在 Honeywell 的職位而收到不當的個人利益，則可能發生利益衝突。此類利益可能包括從與本公司有業務往來的組織或個人收到禮物或貨款。我們必須避免接受任何這類不當的福利。

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

企業機會

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



保護公司財產及資訊

Honeywell 實體的財產

偷竊、損害、疏忽及浪費會對本公司的成功產生直接影響。因此，我們必須致力於保護本公司的實體資產，防止偷竊、損害、損失或濫用。這包括我們的設施、車輛、業務設備、商品及補給品。如果懷疑發生任何形式的詐欺或偷竊，您應立即向經理或主管提報。

經過授權偶爾對某些公司設備（例如電話或國際網路）進行個人使用有時是適當的。然而，我們必須確保適度的個人使用、不會干擾到為 *Honeywell* 工作的能力而且並未違反公司政策或法律。絕不將 *Honeywell* 財產用於取得個人利益或其他個人或組織的利益。在受僱關係結束時，您也必須歸還持有的任何公司財產。

Honeywell 的機密資訊

我們每個人都受託保護本公司的機密資訊。我們必須隨時保護此機密資訊。這通常包括可能遭到競爭對手或他人利用的任何非公開資訊，如果遭到揭露，可能會危害到本公司。例如像是業務或行銷計劃、供應商資訊、產品設計、製造流程、現有或未來的商品資訊及員工資訊。

我們絕不允許他人存取 *Honeywell* 的機密資訊。我們必須小心，切勿遺失、誤置或讓機密資訊（或含有此類資訊的技術，包括電腦、筆試型電腦、行動電話、PDA 及軟體。）處於無人看管的狀態。如果我們遺失公司設備或含有 *Honeywell* 機密資訊的物品（例如 *Honeywell* 筆試型電腦、BlackBerry、隨身碟等），我們應立即向 *Honeywell* 全球安全部門呈報遺失。

遵循實例

問：愛莉通常會在午餐休息時間繼續工作，在餐廳及大樓的公共區域接聽業務來電。周圍的每個人似乎都在進行自己的談話，所以她假設其他人並沒有真的在注意她。她可以這種方式來談論 *Honeywell* 業務嗎？

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

遵循實例

問：崔依出差時會攜帶他的 *Honeywell* 筆記型電腦，以利用在飛機、火車、等待區及其他公共場所的空暇時間處理工作相關文件。這是個問題嗎？

答：可能會成為問題。在任何公共場所中，您無法得知誰會坐在旁邊或剛好路過。在公共場所使用筆記型電腦及類似裝置處理公司業務時，您必須確保可隨時避免旁觀者看到螢幕。此外，切勿讓此類裝置處於無人看管的狀態。

此外，我們不可討論此資訊，因為可能遭到不需要知悉的他人偷聽。這包括公共場所，例如機場、火車及餐廳。它也包括在 *Honeywell* 的公開區域，例如公司廁所及休息室。我們僅可授權具有合法業務需求的同事得知機密資訊。我們絕不為了取得個人利益而使用公司相關機密資訊，或將機密資訊揭露給他人讓他人得到利益。

如需更多相關資訊，請參閱我們的《資料隱私權》和《機密資訊安全性計劃》政策。

Honeywell 的智慧財產

我們努力保護本公司的智慧財產。「智慧財產」包括本公司的任何專利、註冊商標、著作權或使用上班時間、運用公司費用、使用公司資源或屬於工作責任範圍內所創造的其他無形資產，例如構想、發明、流程或設計。我們會辨識所創造的任何新發明，並將他們交由法律部門來申請專利、版權或營業秘密保護。您應向法律部門提報任何濫用本公司智慧財產的可疑情況。

尊重他人的智慧財產權利

我們尊重他人的智慧財產權利這代表我們絕不蓄意侵害他人的著作權、註冊商標或專利。我們不得下載未經授權的軟體至公司電腦，或複製、出版或散佈有著作權的資料。我們不得在未取得相關所有權人的同意前下載歌曲、相片或影片。此外，我們將不會揭露或使用前任雇主的機密資訊。

如需更多相關資訊，請參閱我們的《*Honeywell* 智慧財產的授權》政策。

使用資訊技術資源

Honeywell 提供我們許多人在日常工作中使用各種電子通訊系統。這包括電腦和手機系統、筆記型電腦、行動電話、PDA 及軟體。我們必須負責隨時保護提供給我們的這些系統及技術。這代表我們必須自行負責預防損害、傷害、損失及未經授權存取這些資源。務必遵循適用於您所使用之所有相關安全性措施及內部控制。

請記住，電子訊息（例如電子郵件、即時訊息及文字訊息）是您的永久通訊記錄。這些通訊可能在未經允許之下遭到修改或轉寄。基於這個理由，使用公司信頭擬定任何電子訊息或使用 *Honeywell* 資源時請特別小心。

使用這些系統和技術時，請執行良好判斷並保持誠信。切勿經由這些資源下載或傳送不當、性明示、違法或冒犯的資料。您也不可使用這些資源來進行外部工作。在當地法律許可範圍下，使用公司資源時無法保證您可以維護隱私，因為 Honeywell 可能監控您個人的使用情況。然而，切記本公司並不會干擾您的私生活，除非行為已危害到我們的工作績效或對我們的工作環境或 Honeywell 的聲譽形成負面影響。

如需更多相關資訊，請參閱我們的《許可的資訊資源使用及手持式裝置使用》政策。

社交媒體與網站

社交媒體已經改變我們許多人每日共享資訊的方式。雖然社交媒體為通訊及協同合作創新了全新的機會，此類媒體也帶來了我們必須了解並遵循的其他責任。「社交媒體」網站包括多種網站及線上資源。這些包括社交網站（例如 Facebook、MySpace 及 LinkedIn）、部落格、相片及影片分享網站、論壇及聊天室等。如果您在 Honeywell 的職位必須要在此類網站上刊載內容，請務必僅刊載已取得授權的 Honeywell 業務相關資訊，而且僅刊載符合「本準則」及公司政策的資訊。在您個人進行社交媒體互動時，請以負責的態度進行並隨時小心保護我們的聲譽。切勿在任何此類網站上刊載 Honeywell 或我們的同事、客戶、供應商或商業夥伴的相關機密資訊。

避免內線交易

為保護投資人，這些擁有公司「重大內部資訊」的個人若交易其公司證券，證券法律會視其為違法。「重大內部資訊」是一般不會提供給投資大眾的資訊，而且如果揭露，則可合理預期會影響到證券價格或會影響到您購買、出售或持有證券的決策。重大內部資訊的範例包括獲利公告、合併、收購和出售、重大訴訟的結果、公司的控制權變更以及高階管理團隊的變動。這並不是完整詳盡的範例清單，而且重大內部資訊可能結合其他未列示於此的事件一起發生。如需重大內部資訊更多詳細的討論，請參閱《內線交易政策》。

在與 Honeywell 工作期間，您可能得知 Honeywell 或其他公司尚未公開的相關重大資訊。您可能透過在 Honeywell 的工作責任或經由其他方式得知此重大內部資訊，例如參與正式或非正式會議、無意中聽到對話或看到放在影印機上的文件。為取得財務或其他個人利益而利用此資訊或將此資訊傳達給其他人，違反了我們的內線交易政策，因此可能也違反了證券法。

為避免違反我們的《內線交易政策》及證券法，切勿：

- 直接或透過家庭成員或其他個人或實體購買或銷售任何公司的股票(包括 Honeywell 在內)，如果您握有該公司的重大內部資訊
- 向任何人建議購買或銷售任何公司的股票(包括 Honeywell 在內)，如果您握有該公司的重大內部資訊

- 向本公司以外其他人士傳達重大內部資訊，除非為本公司之業務活動所必須

部分個人因為他們在本公司的職位與包括本公司的董事、高級職員和其他參與某些財務及其他預測工作的重要員工，都被視為握有重大內部資訊，因此被界定為「內部人」。這些個人會受到其他限制(例如預先審閱授權)，這在《內線交易政策》中有更完整的說明。

如果您握有某家公司的重大內部資訊(包括 Honeywell 在內)，僅限透過適當的媒體來源，讓一般投資人可公開得知該資訊時，您才可以交易該公司的證券。

違反證券法可能造成涉入其中的個人必須承擔嚴重的後果，包括民事及刑事起訴。如果您存有任何疑問或在這個領域需要指導，請洽詢法律部門。





合而為一的 HONEYWELL

我們如何對待客戶

與我們的客戶建立彼此受惠的關係是本公司的成功關鍵。維護此類關係需要我們提供安全、有品質的產品並在我們與商業及政府客戶的所有互動中恪遵法律。

提供有品質的產品和服務

我們致力於提供符合或超越客戶對品質、可靠度及價值需求的產品與服務。

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

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

公開並誠實地爭取業務

我們在市場中的行動會定義我們公司的地位。我們維護 Honeywell 聲譽的方式是透過以我們商品與服務的品質來競爭。我們絕不會試圖以虛假或詐欺的方式來限制對手的競爭機會。

此外，我們絕不透過不公平的交易行為來佔任何人的便宜。這代表我們很小心地避免虛假的說明我們產品或服務的品質、功能或可取得性。此外，我們並不會毀謗競爭對手的產品或服務或創造不實的聲明。我們尋求以產品品質及人員素質來贏得業務，而非透過不當的方法。

遵循實例

問：阿茗在定期的生產線測試時發現一個潛在問題。此問題對產品安全性可能的影響程度此時仍是未知數，阿茗也不確定應該如何處理。即使阿茗並不知道所有細節，她是否仍應提報此事？

答：是。生產及銷售潛在不安全的產品，可能導致客戶及員工受傷。阿茗應立即提報問題，即使她並不確定生產會受到什麼影響。阿茗應盡快讓她的主管、品質保證聯絡人或健康及安全代表知道此事。如果阿茗認為她的疑慮並未得到充分考慮，她應考慮如「尋求建議及反應疑慮」中的討論向法律部門或經由專線電話提報。

遵循實例

問：小湯與轉售 *Honeywell* 產品的第三方經銷商工作關係密切。某家有意經銷 *Honeywell* 產品的公司與小湯接洽，並提議支付他女兒的私校學費，以交換在指定銷售地區轉售 *Honeywell* 產品的專屬權利。小湯該如何處理？

答：小湯應立即結束討論，並將此事提報給法律部門。*Honeywell* 絕不容許要求或接收不當回扣，以交換給予合約。

問：夏琳擔心如果她不賄賂當地一位官員，*Honeywell* 可能會失去一筆大合約。夏琳該如何處理？

答：夏琳不應支付賄賂或採取任何行動造成看似 *Honeywell* 將寬恕支付賄賂以贏得合約。沒有任何合約值得違反法律或我們的業務誠信標準。對 *Honeywell* 的聲譽及可信度的潛在長期傷害，遠大於沒有贏得合約的短期收益。

不進行商業賄賂且不提供政府官員不當付款

我們不可請求、提供或接收商業賄賂或違法的回扣。我們也應小心避免即使只是看似此類不當的行為。「商業賄賂」一般包括 *Honeywell* 員工或代表 *Honeywell* 的某人提供或給予有價物品，企圖不當地影響業務行為或決策的任何情況。違法的「回扣」通常包括員工收到不當的個人利益，以交換代表 *Honeywell* 採取或避免採取某個行為的任何情況。*Honeywell* 絕不容許商業賄賂或違法的回扣，無論是直接為之或透過第三方來進行。

除了避免商業賄賂或違法的回扣，我們遵循有關不當提供付款給政府官員的所有適用的反貪污法律。「不當付款」包括直接及間接付款或提議、承諾或授權付款或任何有價之物給政府官員，目的是為了不當地影響政府法令或決策，以取得或留住業務或是佔有業務優勢。請注意，不當付款的形式可能包括現金、禮物或奢華的娛樂。

「政府官員」包括政府機構的官員、國際組織與政黨、國營企業員工甚至是政府所有或所控企業及合資事業的員工。

Honeywell 禁止不當付款給政府官員。請記住，涉入賄賂或甚至看似涉入此類活動，可能使得您與 Honeywell 必須為犯罪行為負起責任。

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

如需更多相關資訊，請參閱我們的《反貪污》政策。

如需非政府人員或實體更多相關資訊，請參閱「本準則」的「禮物及業務招待」小節。

遵循國際競爭法律

公平競爭會創造健康的市場。它確保我們的客戶可以最低價格獲得最佳及最創新的產品及服務。為使 Honeywell 可以合法並誠信地競爭，我們必須遵循營運所在國家/地區所制定的競爭法律。如果競爭法律適用於您的工作職務，您必須知悉並隨時遵循。

遵循實例

問：阿麗與凱若共同在 *Honeywell* 的採購小組工作。凱若無意中聽到阿麗與 *Honeywell* 一位潛在供應商之間的電話討論。通話內容可清楚聽出阿麗計劃提供一筆大合約給這家供應商，即使該供應商的提案並未提供 *Honeywell* 最佳整體價值。而且可以清楚知道對方將以一大筆金額來回報她。凱若該如何處理？

答：凱若應立即將聽到的內容提報給法律部門。看似阿麗正在接受來自這位供應商的回扣，這屬於違法而且參與的個人、此供應商及 *Honeywell* 得承受嚴重後果。

遵循實例

問：阿雷有位為 *Honeywell* 競爭對手工作的好友。某日午餐時，阿雷的好友披露她公司有意提高產品價格，直接與 *Honeywell* 競爭。阿雷對此並未提出任何回應，但他覺得此資訊對 *Honeywell* 在制定未來的企業決策時應該很重要。他該如何處理？

答：阿雷應立即結束討論，並將向法律部門提供書面的事件摘要。參與非公開資訊（例如訂價）的討論或對其採取行動，可能造成看似 *Honeywell* 與競爭對手之間有違法合作的情況，這對涉入的公司及個人都可能產生嚴重後果。

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

此外，競爭法律禁止與供應商、經銷商或客戶達成可能限制競爭的正式或非正式協議。此類協議可能包括搭售產品、壟斷零售價格或拒絕銷售給指定客戶或向指定客戶購買。

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

請注意，違反這些法律可能造成涉入其中的個人以及本公司都必須承擔嚴重的後果。

如需更多相關資訊，請參閱我們的《遵循反壟斷》政策。如果您有其他疑問，請在採取行動之前先洽詢法律部門的指導。

遵守正確的計帳程序

我們在市場中的聲譽是重要的公司資產。基於此理由，我們將銷售價格、所售商品或服務的成本以及其他銷售條件的所有發票，正確地呈現給客戶。我們每個人都有責任維護正確及完整的記錄，讓 *Honeywell* 得以維護此承諾。在為本公司服務期間，絕不假造任何記錄（工作時間記錄卡、支出報告、銷售數字、測試或品質記錄或所建立的任何其他種類的記錄），或在 *Honeywell* 的帳冊或記錄中製作任何誤導或造假的項目。

尊重客戶財產

客戶有時可能會與我們共享他們的機密資訊，以讓我們為他們提供產品及服務。我們必須負責以符合所有適用法律的方式來使用、儲存或小心地保護此類資訊。我們每個人都必須採取必要措施來保護此資訊，並確保僅將其用於已核准的業務目的。



與政府客戶互動

我們部分員工的工作涉及與政府機關簽訂的合約，包括國營或由國家控制的公司。在這些案例中，我們必須負責了解並遵循管理我們與政府客戶互動依據之公司政策及制訂的法律、規定及法規。請務必注意，這些規定可能比管理我們與民間商業客戶交易的規定更嚴格且複雜。





試圖贏得政府合約時，我們務必保持誠實與誠信。這表示：

- 我們不可採取會造成 Honeywell 取得不公平競爭優勢的行為，例如取得或使用敏感採購資訊。
- 我們的任何陳述（包括定價及競標）都必須準確及完整。
- 我們絕不可提供、請求、承諾、給予或接受任何形式的賄賂或回扣給實際或潛在的政府客戶，或向他們取得賄賂或回扣。
- 我們絕不可向供應商請求或接受任何形式的賄賂或禮物，以交換在決標或執行政府合約時取得有利的待遇。
- 必須確保我們僅雇用聲譽良好的顧問、業務代理人或其他獨立的專業服務承包商，來進行合法業務活動。

如需更多相關資訊，請參閱「本準則」的「不進行商業賄賂且不提供政府官員不當付款」小節，以及我們的《招待美國政府官員，政府關係和反貪污政策》。

我們提供給政府客戶（包括設定與品質報告及成長與訂價資訊）的所有聲明及記錄必須正確無誤。我們必須正確地記錄我們的時間，僅識別並指派我們的時間至負責的專案。此外，我們必須小心避免記錯任何成本。我們必須遵循所有合約條款，而且絕不可以與適用法律或合約協議不一致的方式使用政府財產、設備或供應用品。

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

請參閱我們的《雇用或接洽前任政府員工》政策。

我們也必須保護在處理政府客戶相關工作時所取得的機密及其他敏感資訊。當政府合約及其他適用法規的條款有規定時，我們僅提供此資訊給基於業務需求必須知道及已取得相關政府審閱或其他核准的人士。我們不得以違反政府合約條款的方式來分享、散佈或揭露機密或其他敏感政府資訊。



合而為一的 HONEYWELL

我們如何對待供應商

Honeywell 的供應商是我們持續推動客戶滿意度的夥伴。他們所提供的高水準材料、商品及服務，會與 *Honeywell* 提供給客戶的產品品質、可靠度、價值與及時交付直接相關。

尋求久遠的供應商關係

我們致力於與供應商建立久遠的關係。選擇供應商時，我們僅採用合法、業務相關的標準。本公司僅與已展現誠信記錄並承諾追求誠信的公司達成代表或供應商協議。此外，我們絕不透過濫用機密資訊、扭曲重大事實或任何其他不公平的交易行為，不公平地佔供應商的便宜。

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

- 供應商的代表確實到場
- 此類招待不過度或罕見
- 招待遵循適用的法律且「本準則」並未禁止

此外，可在合宜時回禮招待。

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

保護供應商資產

我們以對待 Honeywell 機密資訊的相同注意方式來對待供應商機密資訊。我們將不會重製供應商提供給我們的軟體，也不會將其加入至我們自己內部開發的軟體中，除非我們被明示的同意授權來執行。



合而為一的 HONEYWELL

我們如何對待股東

在 *Honeywell*，我們每天都致力於為信任本公司與我們每個人的股東創造價值。為實現此目標並為我們的股東創造成長機會，我們在業務往來時必須保持透明度及誠信。

誠實且正確的帳冊和記錄

我們的股東仰賴我們維護正確及完整的帳冊和記錄。這些文件是我們所有公開揭露及檔案的基礎，目標是為我們的股東及大眾提供本公司營運及財務體質的正確檢視。此外，Honeywell 使用這些文件來分析公司營運並制定重要的企業決策。

我們有責任及法律義務確保我們提交的所有公司記錄中的資訊是完整、正確而且可以理解的。這包括（但不限於）我們在下列記錄中提供的所有資訊：

- 會計和財務記錄
- 薪資文件
- 工作時間記錄卡及時間記錄系統
- 出差及費用報告
- 測量、產品測試及績效記錄
- 客戶和供應商記錄
- 設計及工程記錄
- 進出口申報和記錄

誠實且正確的帳冊和記錄對本公司的聲譽扮演重要角色。因此，我們的公司文件絕不造假。

本公司的交易僅根據管理階層的一般或指定授權執行。如需更多相關資訊，請參閱我們的《授權》政策和《執行核准表》。

財務揭露和詐欺

負責我們財務和會計工作的員工必須擔負特殊的責任，確保本公司的財務報表正確且公平。由於 Honeywell 為一家美國上市公司，我們必須提交各種財務報表及其他檔案給美國管理機關。這些文件的正確性和及時性很重要。因此，如果您負有相關責任，請務必遵循管理這些報表的法律及管理需求。您也必須了解並遵循 Honeywell 管理相同規範的內部控制。不正確、不完整或不適時的記錄或報表可能造成這些涉入其中的人員必須負起法律責任。

參與財務詐欺的任何人將會受到懲戒行動所規範，而且可能面對重大的民事及刑事責任。您必須立即提報任何可疑的會計或稽核違法行為。Honeywell 絕不容許因您基於誠信揭露可疑或不當的會計或財務問題，而對您進行報復。

稽核與調查

我們都有責任必須配合外部及內部的稽核與調查。這表示我們必須提供稽核員及調查員有權取得的資訊給他們，並維護調查的機密性。此外，我們絕不可試圖干擾或不當地影響他們進行審閱。拒絕合作進行 Honeywell 內部或政府調查可能必須受到懲戒。如果您對稽核員或調查員所要求且有權取得的資訊有任何疑問，請洽詢法律部門或總公司稽核部門。如果政府展開調查，管理階層必須在開始之前盡速通知法律部門。

記錄管理

基於商業目的、稅務、管制或其他標準的要求，我們都必須負責保留 Honeywell 的企業記錄。此外，我們必須知道應於何時及如何銷毀這些企業記錄。遵循在我們的記錄管理 政策中制定的所有規定。記錄管理 政策包括記錄保留表，其中提供不同記錄應該保留的時間長度指導。Honeywell 鼓勵員工定期查看他們的記錄，並根據記錄管理政策清除舊檔案。

如果知道您所控制的檔案可能與訴訟或政府調查相關，切勿進行更改、隱藏或摧毀。法律部門有時可能會指示您保留依據 Honeywell 記錄管理政策可以銷毀的部分文件。此時，您應遵循法律部門的指示。

來自媒體及分析師的詢問

我們致力於提供清楚且正確的資訊給媒體、財務分析師及一般大眾。這協助我們維護與外部利益相關人士之間的誠信關係，進而強化我們的企業聲譽。由於正確的資訊很重要，因此僅限指定特定個人可與媒體及財務分析師溝通。如果媒體向您要求提供資訊，請轉給總公司聯絡部門。如果分析師或投資社群的成員向您提出要求，請轉給投資人關係部門。

如需更多相關資訊，請參閱我們的《外部通訊》政策。





合而為一的 HONEYWELL

我們如何對待
我們的社區及
我們的世界

為追求公司成長，我們必須努力對支持我們的社區形成正面的影響。我們不只必須努力尊重及保護我們所居住及工作的社區，也必須尊重及保護我們的地球及其子民。

保護環境

我們致力於追求健康、安全及環境保護，並在我們所營運的每一個地方創造永續的機會。根據此承諾：

- 我們透過預防疾病、傷害及污染來降低環境足跡。
 - 透過提高燃料效率、提升安全性及工安並降低有害污染物的廢氣排放，我們積極促進並發展可擴大永續能力的機會。
 - 我們致力於在我們所營運的每一個地方遵循所有健康、安全、環境及法律需求。
 - 我們對健康、安全及環境的承諾，是在設計產品、流程及服務時的一個重要層面，而且也是我們產品的生命週期管理要點。
 - 我們的管理系統採用全球標準，在一般及緊急情況時都可為人體健康及環境提供保護。
 - 我們辨識、控制並致力於減少廢氣排放、廢棄物及對資料和能源無效率的使用。
- 我們對利益相關人士的態度公開，並在社區當中推動保護大眾的法律、規定和實務。
 - 在當地法律較寬鬆時，我們會遵照本公司內部嚴格的標準。
 - 我們的高階主管及個別員工都必須善盡職責以實現我們的承諾。
 - 我們會檢測並定期評估我們的進展並追求不斷改善。

如果您質疑工作場所的健康、安全及環境，請與您當地的主管、健康、安全及環境部門的成員聯絡，或參考「健康、安全及環境網站」

<http://inside.honeywell.com/hser>

尊重人權

「本準則」及其他 Honeywell 政策為因應廣泛的人權及工作場所問題，建立了實務及標準。Honeywell 尊重並重視反映在我們不同的背景、經驗及想法中的多元性。我們可以共同為彼此提供一個包容的工作環境，促進對我們所有同事及商業夥伴的尊重。如需更多相關資訊，請參閱「尊重彼此並促進積極的工作環境」小節。

本公司不縱容亦不採用童工。在 Honeywell，我們不雇用未滿十六歲的員工，即使已經當地法律核准。如果當地法律較公司政策嚴格，我們會遵循該法律。

此外，我們絕不在任何營運中使用強制、綁約或非自願的勞工。為實現我們對社區及世界的承諾，Honeywell 絕不容許人口販賣或其他強制勞動事件。我們也絕不與涉及人口販賣或強制勞動的第三方進行任何業務往來。

進行政治與慈善捐獻

本公司了解政治流程讓我們的社會更加豐富的許多方式。信仰及信念的自由是基本權利，我們可以自由地以口頭、書面或圖形的形式來表達我們的意見，免於受到審查制度的威脅。然而，當我們參與此類活動時，我們應使用私人時間、由自己付費並確保我們的活動不會與「本準則」互相衝突。

我們不應使用 Honeywell 財產進行個人政治活動。此外，我們絕不代表 Honeywell 參與任何政治活動，除非已取得本公司之政府關係部門的授權。絕不脅迫同事支持您所指定的目標，特別是與您有下屬關係的同事。

身為利益相關的公民，Honeywell 員工可以自由地進行個人的私人捐獻給他們選擇的候選人。屬於美國公民或美國永久居民的員工，只要符合特定的法律條件，即符合參加 Honeywell 國際政治行動委員會 (HIPAC) 的資格。若要判斷您是否符合參加 HIPAC 的資格，請洽詢 Honeywell 政府關係部門或您事業單位內的法律顧問。

遊說活動受到高度規範。因此，在未取得本公司政府關係部門的授權之前，我們不得代表 Honeywell 與政府官員進行任何接觸，以試圖影響立法、法規、政策或其他政府行動。如需更多相關資訊，請參閱我們的《政府關係》政策。

Honeywell 致力於維護本公司活動的每個步驟中的社會責任。有時，本公司會支援我們當地社區的慈善活動。Honeywell 可以參加此類慈善活動，只要取得管理階層、法律部門或 Honeywell 家鄉解決方案部門核准此慈善團體及此活動即可。

您不得在 Honeywell 的網路上傳送企圖為未經核准的慈善團體或任何其他募款人募款的電子郵件。此外，您不得使用 Honeywell 資產(包括上班時間)進行個人慈善活動。

遵循國際貿易管制

Honeywell 致力於遵循所有適用的貿易法律。這包括進出口管制法律，以及本公司營運所在國家的法規。

出口管制法律規範商品、服務及技術移轉至其他國家。請注意：出口管制管理許多跨國的資訊交換類型，包括在不同伺服器之電子郵件傳輸，及網路存取也可能包含著出口管制之技術資料。美國也管制在美國境內將指定受到出口管制的技術資料傳輸給非美國人。

進口法律及法規管理商品的進口。此類法律確保僅受許可的商品輸入進口國家，而且這些商品也支付了正確的關稅金額。Honeywell 必須為所有進口商品維護正確的商品/命名、商業價值及來源國家資訊。

隨著 Honeywell 持續進行全球化擴張，處理商品進口及出口管制項目、技術與服務的員工有義務了解並遵循適用的法規。這包括進出口法律、技術管制計劃、可能適用於其業務或設施的出口執照授權條件和但書以及 Honeywell 的《國際貿易遵循》政策。

Honeywell

Global Headquarters

101

本準則的免責聲明

在極有限的情況下，Honeywell 可能會在合宜時豁免「本準則」。務必事先為不符合「本準則」的任何行動取得核准，而且僅可由 Honeywell 的執行長或法律總顧問來進行核准。董事會成員或 Honeywell 執行主管的所有免責，都需要事先取

得董事會(或其小組委員會)的核准，而且在法規或法律要求時會立即揭露。授予免責時，董事會或負責的委員會應確保建立適當的控制，以保護本公司及其股東。

Honeywell

(Chinese Traditional)

Honeywell International

101 Columbia Road

Morristown, NJ 07962

www.honeywell.com

Approved 2011