



PEDOMAN PERILAKU BISNIS

Honeywell

PENGANTAR DARI CEO KITA



Futureshaper yang terhormat:

Di Honeywell, Prinsip-Prinsip Dasar kita – Integritas dan Etika, Rasa Hormat di Tempat Kerja, serta Inklusi dan Keberagaman – adalah kekuatan pendorong di balik segala hal yang kita lakukan. Pedoman Perilaku Bisnis kita adalah komitmen kita di seluruh perusahaan untuk menjunjung tinggi prinsip dan perilaku Honeywell serta meraih kesuksesan dengan integritas tertinggi. Di berbagai lini perusahaan kita, Pedoman Perilaku Bisnis adalah panduan Anda untuk menjaga integritas dan etika kita.

Portofolio dinamis dan sistem operasi Accelerator kita adalah hal yang membedakan Honeywell, tetapi komitmen tim kita terhadap perusahaan dan komitmen perusahaan untuk tumbuh dan berkembanglah yang membuat kita bisa meraih kesuksesan. Untuk membangun keberhasilan tersebut, kita harus terus berperilaku dengan tingkat integritas tertinggi di setiap tingkatan untuk bertindak demi kepentingan terbaik perusahaan kita dan satu sama lain. Bertindak dengan integritas menjaga kredibilitas merek kita, mempertahankan reputasi kita, dan memungkinkan Honeywell untuk terus berkembang dan berinovasi. Ini adalah prioritas utama Anda sebagai Honeywell Futureshaper.

Tinjau Pedoman Perilaku Bisnis Honeywell untuk memahami pedoman kita lebih lanjut dan bagaimana pedoman tersebut memengaruhi peran Anda. Jika Anda memiliki pertanyaan tentang Pedoman ini, Anda dapat senantiasa menghubungi sumber daya yang tertera untuk mendapatkan jawaban.

Sampaikanlah kekhawatiran apa pun tanpa perlu merasa khawatir. Honeywell sama sekali tidak menoleransi pembalasan terhadap siapa pun yang mengajukan pertanyaan atau menyampaikan kekhawatiran dengan iktikad baik. Kami juga berharap jika Anda mengetahui ada salah satu rekan kerja yang tidak mematuhi Pedoman, segera laporkan kekhawatiran Anda melalui salah satu saluran pelaporan yang tertera.

Terima kasih atas komitmen Anda dalam menjunjung integritas dan etika di Honeywell.



Vimal Kapur

DAFTAR ISI

Prinsip-Prinsip Dasar	7
Bertindaklah sesuai dengan enam perilaku Honeywell.....	8
Pendahuluan Pedoman Kita.....	10
Siapa yang Harus Mematuhi Pedoman Kita.....	12
Kewajiban Bersama Kita	12
Kewajiban Tambahan untuk Manajer dan Supervisor.....	12
Mematuhi Undang-Undang.....	13
Meminta Saran dan Mengungkapkan Masalah.....	14
Honeywell Tidak Akan Menoleransi Tindak Pembalasan.....	15
Satu Honeywell Cara Kita Memperlakukan Satu Sama Lain	16
Menghormati Satu Sama Lain dan Mendorong Tempat Kerja yang Positif.....	17
Merangkul Keberagaman dan Inklusi di Tempat Kerja	17
Perlindungan Data Pribadi	18
Penyalahgunaan Obat Terlarang	20
Tempat Kerja yang Bebas Kekerasan.....	20
Memberikan Tempat Kerja yang Sehat dan Aman.....	21
Satu Honeywell Cara Kita Bertindak berdasarkan Kepentingan Terbaik Perusahaan.....	23
Menghindari Konflik Kepentingan	24
Hadiah dan Hiburan Bisnis	24

Kepentingan Finansial.....	26
Pekerjaan Sampingan.....	27
Bisnis dengan Teman dan Anggota Keluarga.....	27
Hubungan Atasan-Bawahan yang Tidak Pantas.....	28
Keuntungan Pribadi yang Tidak Pantas.....	28
Peluang Perusahaan.....	29
Melindungi Properti dan Informasi Perusahaan.....	29
Properti Fisik Honeywell.....	29
Informasi Rahasia Honeywell.....	29
Kekayaan Intelektual Honeywell.....	31
Menghormati Hak Kekayaan Intelektual Pihak Lain.....	31
Menggunakan Sumber Teknologi Informasi.....	32
Sosial Media dan Jaringan Situs.....	34
Menghindari Perdagangan Orang Dalam.....	35
Satu Honeywell Cara Kita Memperlakukan Pelanggan Kita	36
Memberikan Produk dan Jasa Berkualitas	37
Mencari Bisnis Secara Terbuka dan Jujur.....	37
Larangan Suap Komersial dan Larangan Pembayaran Ilegal kepada Pejabat Pemerintah.....	38
Kepatuhan terhadap Undang-Undang Persaingan Internasional.....	40
Mengikuti Prosedur Penagihan yang Akurat.....	42
Menghormati Informasi Rahasia Pelanggan.....	42
Berinteraksi dengan Pelanggan Pemerintah.....	42
Satu Honeywell Satu Honeywell Cara Kita Memperlakukan Pemasok Kita.....	44
Membangun Hubungan Jangka Panjang dengan Pemasok.....	45

Melindungi Aset Pemasok	45
Satu Honeywell Cara Kita Memperlakukan Pemilik Saham Kita	46
Pembukuan dan Dokumen yang Benar dan Akurat	47
Pengungkapan dan Penipuan Keuangan	49
Audit dan Penyelidikan.....	49
Manajemen Dokumen.....	50
Pertanyaan dari Media dan Analisis dan Acara Pembicara di Luar	51
Satu Honeywell Kesehatan, Keselamatan, dan Lingkungan	52
Menghormati Hak Asasi Manusia.....	53
Memberikan Kontribusi Politik dan Amal.....	53
Mematuhi Kontrol Perdagangan Internasional.....	55
Pelepasan Tanggung Jawab atas Pedoman Kita.....	56



PRINSIP- PRINSIP DASAR HONEYWELL

Honeywell mengharapkan seluruh karyawan untuk sepenuhnya mematuhi Pedoman Perilaku Bisnis dan mematuhi tiga Prinsip-Prinsip Dasar kita: Integritas dan Etika, Rasa Hormat di Tempat Kerja, serta Inklusi dan Keberagaman. Komitmen kita terhadap Prinsip-Prinsip Dasar ini merupakan harapan mendasar dalam bekerja di Honeywell.



INTEGRITAS DAN ETIKA

Kita menjalankan bisnis dengan benar sepenuh hati tanpa terkecuali.



RASA HORMAT DI TEMPAT KERJA

Kita memperlakukan satu sama lain dengan adil dan penuh hormat.



INKLUSI DAN KEBERAGAMAN

Kita menghargai keragaman pemikiran dan pengalaman.

Meskipun kami tidak mengharapkan karyawan untuk menunjukkan kesempurnaan setiap saat dalam keenam perilaku tersebut, tidak ada yang boleh mengabaikan Rasa Hormat di Tempat Kerja atau Integritas dan Etika, atau tidak mendukung Inklusi dan Keberagaman. Komitmen kita yang tak pernah padam terhadap Prinsip-Prinsip Dasar kita merupakan keunggulan kompetitif bagi Perusahaan, dan kita semua harus merasa bangga dengan komitmen kita yang kuat untuk mencapai hasil bisnis dengan cara yang benar.

Bertindaklah sesuai dengan enam perilaku Honeywell

Dipadukan dengan hasil yang dicapai, perilaku baru Honeywell akan semakin memperjelas apa yang dibutuhkan untuk sukses di pasar saat ini dan apa yang penting dalam budaya kita.

BERINOVASI DAN MENCIPTAKAN NILAI BAGI PELANGGAN

Lihat dunia melalui mata pelanggan, secara internal maupun eksternal. Ketahui apa yang dibutuhkan pelanggan dan apa yang menciptakan nilai. Miliki pola pikir yang terus berkembang dan semangat tanpa surut untuk memecahkan masalah yang sulit. Wujudkan pertumbuhan yang menguntungkan dan pengalaman pelanggan yang luar biasa melalui solusi yang inovatif. Berinovasi dengan sigap dan terarah.

RANGKULLAH TRANSFORMASI

Petik pelajaran dari pengetahuan kolektif kita dan turut serta mengembangkannya. Rangkullah digitalisasi untuk mengubah cara kita bekerja. Sederhanakan hal-hal yang rumit secara radikal. Gunakan proses dan sistem standar untuk meningkatkan keunggulan operasional. Arahkan keputusan berdasarkan fakta dan data. Teruslah bersikap ingin tahu dan jelajahi cara-cara baru dalam melakukan berbagai hal untuk saling berbagi ide terbaik.

MENANG BERSAMA-SAMA

Ingatlah SATU Honeywell dengan berkolaborasi di seluruh bisnis, geografis, dan fungsi kita, karena kita lebih kuat bersama-sama. Jadilah kampiun bagi karyawan, produk, layanan, dan solusi kita, dan menangkan persaingan. Jadilah pribadi yang autentik, percaya diri, dan rendah hati. Dengarkan orang lain dan bersikaplah wawas diri. Percayalah bahwa kita dapat mengubah dunia bersama-sama dan menciptakan masa depan yang lebih baik bagi komunitas kita. #Futureshaper

BANGUN BAKAT LUAR BIASA

Rekrut, pertahankan, dan kembangkan talenta berkualitas tinggi. Ciptakan lingkungan yang positif dan inklusif untuk memberdayakan semua orang agar dapat memberikan kinerja terbaik dalam pekerjaannya. Cari, berikan, dan terima umpan balik dengan niat untuk menjadikan semua orang lebih baik. Susun rencana suksesi yang matang. Tetapkan standar yang tinggi untuk diri sendiri dan orang lain. Pimpinlah dengan memberi contoh.

GERAKKAN BUDAYA AKUNTABILITAS

Berani tanggung jawab untuk meraih hasil. Tunjukkan rasa memiliki dan pecahkan masalah secara proaktif. Berikan perhatian besar, sebagai individu dan tim, terhadap Honeywell dan hasil yang didapatkan pelanggan. Jalankan apa yang Anda janjikan. Prioritaskan dan laksanakan dengan disiplin untuk mendorong budaya kinerja. Tunjukkan bias terhadap tindakan dan kecepatan.

JADI PEMBERANI

Bertindaklah dengan berani atas kebenaran yang Anda yakini. Raihlah tujuan yang terlihat mustahil dan keluarlah dari zona nyaman Anda. Ulangi, uji, coba, ambil risiko yang terukur. Terimalah hasil dengan bertanggung jawab meskipun tidak sesuai rencana. Kemukakan dan hadapi masalah secara terbuka dan langsung. Bersikaplah transparan dan jangan ragu mengungkapkan pendapat yang bertentangan saat diperlukan.

PENDAHULUAN PEDOMAN KITA

Apa Saja yang Diharapkan Honeywell dari Masing-Masing Kita

Pertumbuhan Perusahaan dimulai dari kita semua – kita adalah kunci untuk karakter Perusahaan dan merupakan titik sentral dalam kepemimpinan dan kesuksesannya.

Pedoman Perilaku Bisnis Honeywell (“Pedoman” kita) dirancang untuk memberi panduan kepada kita semua mengenai standar integritas dan kepatuhan Honeywell dalam semua transaksi bisnis. Pedoman kita adalah elemen integral dari Prinsip-Prinsip Dasar dan Perilaku Honeywell. Pedoman ini menjelaskan aturan dasar perilaku yang diharapkan agar kita patuhi, sebagai Satu Honeywell. Selain itu merupakan sumber yang bermanfaat bila kita memiliki pertanyaan atau masalah seputar perilaku yang tepat.

Pedoman kita menetapkan apa saja yang diharapkan Honeywell dari diri kita masing-masing dan cara kita memperlakukan:





Siapa yang Harus Mematuhi Pedoman Kita

Pedoman Kita berlaku untuk semua karyawan, pejabat, dan direktur Honeywell. Jika perlu, mitra bisnis yang bekerja atas nama Perusahaan kita juga harus membiasakan diri dengan dan mematuhi Pedoman kita. Jika tanggung jawab Anda mengharuskan ada interaksi dengan perwakilan yang bekerja atas nama Honeywell, pastikan untuk menginformasikan kepada mereka tentang tanggung jawab mereka untuk bertindak sesuai dengan Pedoman ini dan memberikan kepada mereka salinannya. Perilaku mereka harus konsisten dengan Pedoman kita, kebijakan Honeywell lainnya, serta hukum dan peraturan yang berlaku.

Kewajiban Bersama Kita

Kita semua memiliki kewajiban pribadi untuk mengetahui dan mematuhi Pedoman, serta kebijakan, prosedur, dan panduan Perusahaan lainnya yang berlaku untuk tanggung jawab pekerjaan kita di Honeywell. Beberapa di antaranya disebutkan di bagian yang sesuai dalam Pedoman. Sebagian lainnya dapat ditemukan dalam [Panduan Kebijakan Honeywell](#). Kita tidak boleh mengabaikan atau berusaha menghindari Pedoman untuk alasan apa pun. Jika Anda perlu bantuan untuk memahami Pedoman kita atau kebijakan, prosedur, atau panduan tertentu, atau penerapannya di lingkup tanggung jawab Anda, cari panduan dari sumber daya yang tercantum dalam “Meminta Saran dan Mengungkapkan Kekhawatiran”.

Kewajiban Tambahan untuk Manajer dan Supervisor

Manajer dan supervisor Honeywell memiliki tugas khusus untuk menumbuhkan budaya kepatuhan terhadap Prinsip-Prinsip Dasar kita. Ini artinya manajer dan supervisor harus bertindak sebagai teladan untuk Integritas dan Kepatuhan, Rasa Hormat di Tempat Kerja, dan Inklusi serta Keberagaman di setiap interaksi mereka. Selain itu, manajer dan supervisor harus memastikan bahwa bawahan mereka merasa nyaman untuk mengungkapkan pertanyaan dan masalah tanpa rasa takut akan tindak pembalasan, bahwa setiap masalah atau pertanyaan akan ditangani dengan cara yang profesional dan tepat waktu, dan bahwa kita tidak boleh menukar standar integritas dan kepatuhan kita untuk mendapatkan hasil bisnis.

Manajer dan supervisor juga harus mempertimbangkan karakter dan perilaku rekan kerja yang masuk daftar pertimbangan mereka untuk dipromosikan. Promosi adalah hak istimewa yang hanya diberikan kepada mereka yang menunjukkan Perilaku dan nilai Honeywell secara konsisten dengan Pedoman ini.

Mematuhi Undang-Undang

Meskipun membahas beberapa tantangan umum yang dihadapi perusahaan multinasional seperti Honeywell, tetapi Pedoman kita tidak dapat mengatasi setiap kemungkinan masalah yang muncul di tempat kerja. Bila ada keraguan tentang tepat atau tidaknya suatu aktivitas tertentu, Anda harus meminta panduan melalui salah satu jalur yang didiskusikan di bagian “Meminta Saran dan Mengungkapkan Masalah”.

Hukum dan peraturan bersifat kompleks dan dapat berubah, dan sering kali berbeda dari satu negara ke negara lain. Kebijakan perusahaan dapat juga berubah sewaktu-waktu, dan dapat berbeda secara signifikan tergantung pada negara tempat perusahaan beroperasi. Oleh karena itu, kita harus memastikan untuk mempelajari kebijakan, prosedur, dan undang-undang yang berlaku untuk bidang pekerjaan khusus kita dan ke lokasi tempat kita beroperasi. Jika undang-undang lokal bertentangan dengan Pedoman kita, ikuti undang-undang lokal. Jika norma atau praktik lokal bertentangan dengan Pedoman kita, ikuti Pedoman.

Bisnis atau kawasan Anda mungkin memiliki kebijakan dan praktik yang menuntut hal lebih dari Anda daripada apa yang



dituntut oleh Pedoman ini. Ini mungkin terjadi pula dengan undang-undang lokal. Dalam semua kasus tersebut, Anda harus mematuhi kebijakan, praktik, atau hukum yang lebih ketat. Jika Anda memiliki keraguan tentang perilaku taat asas atau kesesuaian tindakan yang disarankan, mintalah saran dengan mengikuti langkah yang telah ditetapkan di bagian “Meminta Saran dan Mengungkapkan Masalah”.

Pedoman ini diharapkan sesuai dengan dan merujuk ke kebijakan utama tertentu Korporasi yang ada dalam Panduan Kebijakan Honeywell. Panduan Kebijakan Honeywell mungkin memberikan detail yang lebih lengkap daripada yang diberikan dalam Pedoman ini. Dalam beberapa kasus, Panduan Kebijakan mungkin memberikan kebijakan tambahan yang tidak tercakup dalam Pedoman ini. [Panduan Kebijakan](#)

[Honeywell](#) dapat ditemukan di Workplace Digital Honeywell.

Penting untuk diingat bahwa hak kita untuk mempekerjakan orang diatur berdasarkan undang-undang di negara tempat kita melakukan bisnis, serta aturan yang ada di lokasi kita bekerja. Pedoman kita berupaya untuk menjelaskan hak dan harapan Honeywell sebagai pemberi kerja, tetapi tidak memberikan hak ketenagakerjaan kontraktual bagi karyawan.

Di Amerika Serikat dan negara lain, menjadi karyawan Honeywell dianggap “kemauan sendiri”. Ini artinya Anda berhak untuk mengakhiri masa kerja Anda kapan pun dan untuk alasan apa pun, dan Honeywell dapat menerapkan hak yang sama, sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Jika undang-undang lokal tidak sama dengan ketentuan dalam Pedoman ini, ikuti undang-undang di negara tempat Anda bekerja.

Meminta Saran dan Mengungkapkan Masalah

Saat bekerja atas nama Honeywell, Anda mungkin menghadapi situasi yang sulit. Sering kali, logika dan pertimbangan yang baik, Pedoman kita, dan kebijakan serta prosedur Perusahaan sudah dianggap memadai untuk memandu Anda. Namun, ada saatnya saat Anda memerlukan bantuan tambahan untuk membuat pilihan yang tepat. Dalam kasus ini, Anda memiliki beberapa sumber yang dapat dipilih. Sumber tersebut meliputi:

- Manajer atau supervisor Anda
- Perwakilan Personalia Anda
- [Perwakilan Integritas dan Kepatuhan \(I&C Rep\)](#) atau [Duta Etika Anda](#)
- Staf Departemen Hukum atau Keamanan Global
- Anggota [Departemen Integritas dan Kepatuhan](#)
- [Proses pengajuan aduan dan keluhan formal untuk Honeywell lokal](#)
- [Saluran Bantuan Integritas ACCESS](#)



Saluran Bantuan Integritas ACCESS adalah layanan 24 jam. Telepon Anda akan dijawab oleh penyedia jasa independen pihak ketiga yang menangani semua bahasa yang digunakan oleh karyawan Honeywell. Anda dapat membuat laporan menggunakan saluran bantuan dengan nomor:

800-237-5982 dari Amerika Serikat, dan jika di luar Amerika Serikat kunjungi [Akses Portal Saluran Bantuan Integritas](#) untuk daftar nomor saluran bantuan tambahan spesifik negara

Anda dapat juga melaporkan masalah melalui surat atau email ke:

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

access.integrity.helpline@honeywell.com

Jika Anda mengetahui situasi yang mungkin melibatkan pelanggaran Pedoman ini, kebijakan Perusahaan, atau hukum, atau peraturan yang berlaku, Anda bertanggung jawab untuk melaporkannya. Perlu diingat bahwa kelalaian mematuhi Pedoman kita dan kebijakan Perusahaan dapat memberikan konsekuensi yang berat. Konsekuensi yang diterima dapat mencakup tindakan disiplin, hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja, serta kemungkinan sanksi perdata atau pidana.

Honeywell akan memperlakukan semua laporan secara rahasia sejauh mungkin, sesuai dengan hukum, kebijakan Perusahaan, dan kebutuhan Perusahaan untuk melakukan penyelidikan menyeluruh. Dugaan pelanggaran dapat dilaporkan dengan mengungkapkan atau merahasiakan jati diri Anda. Di Eropa, proses spesifik telah diimplementasikan untuk mematuhi aturan yang membatasi pelaporan secara anonim. Anda dapat menghubungi [Departemen Integritas dan Kepatuhan](#) untuk mengajukan pertanyaan.

Semua laporan akan segera diselidiki secara menyeluruh, sesuai dengan undang-undang yang berlaku dan, berdasarkan saran dan persetujuan dari Departemen Hukum dapat

dilaporkan ke pihak berwenang yang sesuai. Karyawan wajib bekerja sama dalam penyelidikan Perusahaan mengenai kemungkinan pelanggaran Pedoman atau kebijakan Perusahaan yang berlaku. Kegagalan untuk bekerja sama sepenuhnya dalam penyelidikan Perusahaan, atau untuk sepenuhnya jujur ketika memberikan bukti atau kesaksian dalam penyelidikan tersebut dapat dijatuhi sanksi disiplin, hingga dan termasuk pemecatan. Harus ditekankan bahwa tindakan korektif atau sanksi disiplin yang sesuai untuk pelanggaran Pedoman akan diambil jika diperlukan.

Honeywell Tidak Akan Menoleransi Tindak Pembalasan

Penting bagi Anda untuk merasa nyaman dalam mengungkapkan pertanyaan dan masalah. Honeywell tidak akan mentoleransi bentuk apa pun tindak balas dendam terhadap Anda yang dengan itikad baik telah melaporkan kejadian atau dugaan pelanggaran. Melaporkan dengan “niat baik” berarti laporan Anda jujur, tulus, dan lengkap sejauh yang Anda ketahui.

Jika Anda merasa telah terjadi tindak balas dendam, Anda harus melaporkan hal ini melalui salah satu metode yang ditetapkan di bagian “Meminta Saran dan Mengungkapkan Masalah”.



SATU HONEYWELL CARA KITA MEM- PERLAKUKAN SATU SAMA LAIN

SHAPING AN INCLUSIVE
& DIVERSE FUTURE



Mendorong lingkungan kerja yang positif berdasarkan asas saling menghormati dan komitmen terhadap inklusivitas dan keselamatan adalah kunci untuk mempertahankan bakat yang sebaik-baiknya dan memberikan peluang pertumbuhan bagi para pemangku kepentingan.

Honeywell berkomitmen untuk menjaga lingkungan kerja yang inklusif, aman, dan saling menghormati bagi semua karyawan. Honeywell tidak menoleransi pelecehan atau diskriminasi yang melanggar hukum di tempat kerja kita. Perilaku seperti itu sangat dilarang. Janji ini berlaku untuk semua tahap hubungan ketenagakerjaan, termasuk perekrutan, promosi, demosi, transfer, disiplin, pemutusan hubungan kerja atau pemecatan, kompensasi, penggunaan fasilitas, dan pemilihan untuk pelatihan atau program yang terkait.

Menghormati Satu Sama Lain dan Mendorong Tempat Kerja yang Positif

Di Honeywell, kita berkomitmen untuk memperlakukan sesama dengan penuh hormat. Karyawan harus dapat bekerja dan belajar dalam suasana yang aman dan penuh semangat, yang membuat mereka merasa dihargai dan diterima. Bersama-sama, kita bertujuan untuk membangun lingkungan kerja inklusif yang menumbuhkan rasa hormat terhadap semua rekan kerja, klien, dan mitra bisnis dan bebas dari pelecehan, atau perilaku pribadi yang tidak kondusif untuk iklim kerja yang produktif.

Honeywell tidak akan menoleransi perilaku yang mengintimidasi, bermusuhan, kasar, atau menyinggung di tempat kerja kita. Jika Anda mengetahui atau menduga telah terjadi pelecehan yang menyalahi peraturan atau tidak patut, Anda harus segera melaporkan hal ini melalui salah satu saluran pelaporan yang diuraikan di bagian "Meminta Saran dan



Mengungkapkan Masalah”.

Untuk informasi lebih lanjut, lihat [Kebijakan Pelecehan di Tempat Kerja](#).

Merangkul Keberagaman dan Inklusi di Tempat Kerja

Kita juga berkomitmen untuk mengembangkan tempat kerja yang memperjuangkan inklusi dan keberagaman. Honeywell menghormati dan menghargai keberagaman yang tercermin dalam berbagai latar belakang, pengalaman, dan gagasan kita. Para karyawan adalah pembeda utama kita, dan memiliki karyawan dengan latar belakang,

perspektif, pengalaman, dan budaya yang beragam membawa keberagaman ide yang mendukung lingkungan berkinerja tinggi.

Tempat kerja kita mencerminkan keberagaman komunitas tempat kita beroperasi. Kita berkomitmen untuk mempertahankan lingkungan kerja yang inklusif, aman dan penuh hormat bagi semua karyawan, terlepas dari gender, ras, warna kulit, latar belakang etnis, usia, keyakinan agama, asal-usul kebangsaan, orientasi afeksi atau seksual, identitas gender, disabilitas, status pernikahan, status veteran, kewarganegaraan atau calon kewarganegaraan,

atau karakteristik apa pun lainnya yang dilindungi hukum. Honeywell tidak menoleransi diskriminasi atau perilaku yang melanggar hukum yang mengasingkan karyawan atau sekelompok karyawan berdasarkan kategori yang dilindungi yang tercantum di atas.

Untuk informasi lebih lanjut, lihat kebijakan [Peluang Kerja yang Setara](#) dan [Karyawan dan Pelamar dengan Disabilitas](#).

Perlindungan Data Pribadi

Honeywell mendukung lingkungan kerja dan menjalankan bisnis kita dengan cara yang menumbuhkan rasa percaya diri. Untuk mencapai tujuan ini, kita harus mengelola dengan baik data pribadi yang diberikan kepada kita oleh rekan kerja, pelanggan, pemasok, dan pihak lain. *"Data pribadi" adalah segala informasi yang terkait langsung atau tidak langsung dengan orang tertentu atau seseorang yang dapat diidentifikasi. Contoh data pribadi meliputi: nama, alamat rumah, alamat email dan nomor telepon pribadi, detail kontak bisnis, dokumen HR, nomor identifikasi karyawan, data geo-lokasi, kredensial log in, dan pengidentifikasi online seperti alamat IP.*

Kita hanya boleh mengumpulkan, mengakses, menggunakan, atau mengungkapkan data pribadi untuk tujuan bisnis yang sesuai. Selain itu, kita harus menggunakan jumlah data pribadi minimum yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan menghindari memproses data pribadi jika tujuan pemrosesan dapat dicapai tanpa memproses data pribadi. Kita tidak boleh berbagi data pribadi kepada siapa pun, baik pihak dalam maupun luar Perusahaan, yang tidak memiliki kepentingan bisnis untuk mengetahuinya. Lebih lanjut lagi, kita harus menghapus data pribadi ketika tidak lagi dibutuhkan dan sesuai dengan [Kebijakan Manajemen Dokumen](#), dan kita harus mengambil tindakan untuk mengamankan data pribadi dengan benar sepanjang waktu.

Kebijakan, praktik, dan program pelatihan perusahaan didesain untuk memastikan hanya staf berwenang yang dapat mengakses data pribadi. Jika Anda meyakini bahwa data pribadi tersebut diungkap, digunakan, diakses, dirusak atau diperoleh secara tidak sah, Anda harus segera menghubungi [Bidang Privasi Data](#) di Departemen Hukum. Kelalaian melakukan hal ini dapat menyebabkan Perusahaan terkena sanksi dan/atau tindakan disiplin.

Ketika memproses data pribadi, Honeywell mematuhi undang-undang serta kebijakan Perusahaan yang berlaku. Untuk informasi selengkapnya, lihat [Kebijakan Privasi Data](#), [Kebijakan Manajemen Dokumen](#), [Kebijakan Penggunaan Informasi yang Diizinkan](#), dan [Kebijakan Klasifikasi & Penanganan Informasi](#).



T: Tom, seorang teknisi, meminta laporan yang berisi tanggal lahir dan alamat setiap rekan kerja di departemennya supaya dia dapat mengirimkan ucapan selamat ulang tahun. Dapatkah permintaan Tom dikabulkan?

J: Tidak. Data pribadi hanya boleh dibagikan dan digunakan untuk tujuan bisnis yang sesuai. Mengumpulkan tanggal lahir rekan kerja dan mengirim korespondensi pribadi kepada rekan kerja di rumah mereka tidak dianggap sebagai tujuan **bisnis** yang semestinya.

T: Mary, seorang Manajer penggajian, menangani lembar kerja berisi nomor jaminan sosial para karyawan Honeywell. Laptop milik perusahaan yang digunakannya sedang diperbaiki dan dia ingin menyelesaikan pekerjaannya di rumah. Bolehkah Mary mengirim lembar kerja ke akun email pribadinya agar dia bisa mengakses file tersebut dari komputer pribadinya?

J: Nomor jaminan sosial dan pengidentifikasi nasional lain merupakan kategori data pribadi khusus Honeywell yang disebut “data identifikasi sensitif,” yang sangat rahasia, dan harus selalu dienkripsi, serta hanya boleh digunakan jika benar-benar perlu, seperti untuk tujuan perpajakan. Mary tidak boleh mengirim file berisi data identifikasi sensitif atau data pribadi lain ke akun email pribadi. Mary harus menggunakan jaringan dan perangkat komputer resmi untuk bekerja dari rumah.

T: Mary, seorang profesional Personalia yang memiliki akses Peoplesoft, menerima permintaan untuk memberikan file berisi data pribadi karyawan kepada vendor eksternal dengan tujuan untuk memberikan manfaat asuransi. Haruskah Mary mengirimkan file tersebut?

J: Mary harus memverifikasi bahwa vendor tersebut diizinkan menerima data ini untuk keperluan bisnis yang sah dan memiliki perjanjian privasi data yang sesuai dengan Honeywell. Selain itu, Mary tidak boleh mengirimkan sendiri file tersebut, tetapi harus menyampaikan permintaan tersebut kepada [Bantuan Personalia](#), karena hanya [Bantuan Personalia](#) yang berwenang untuk membagikan data pribadi karyawan secara eksternal.

Penyalahgunaan Obat Terlarang

Penyalahgunaan obat terlarang membatasi kemampuan kita untuk melakukan pekerjaan secara aman dan membahayakan semua orang. Oleh karena itu, kita tidak boleh bekerja atas nama Honeywell saat berada di bawah pengaruh minuman keras, obat terlarang, obat resep, atau obat bebas yang disalahgunakan. Ini berlaku tiap kali saat Anda menjalankan layanan untuk, atau atas nama Honeywell, sekalipun digunakan setelah jam kerja atau di luar lingkup Perusahaan. Selain itu, kita tidak boleh menggunakan, memiliki, mengirim, atau menjual obat terlarang, atau minuman keras, atau menyalahgunakan obat resep atau obat bebas, selama jam kerja atau saat berada di lingkup Perusahaan. Perusahaan membuat pengecualian untuk peraturan ini jika minuman keras dikirim dalam kemasan tertutup untuk diberikan sebagai hadiah dan telah mendapatkan persetujuan atau dikonsumsi secara tidak berlebihan dalam acara yang telah mendapatkan persetujuan dari Perusahaan.

Untuk informasi lebih lanjut, lihat [Kebijakan Minuman Keras dan Obat Terlarang di Tempat Kerja](#).

Tempat Kerja yang Bebas Kekerasan

Kita berusaha untuk mencegah tindakan atau ancaman kekerasan di tempat kerja sebagai bagian dari komitmen kita untuk kesehatan dan keselamatan. Individu yang terlibat dalam kekerasan atau ancaman kekerasan dapat dikenai tindak disiplin, hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja, serta kemungkinan tuntutan pidana.

Anda harus segera melaporkan semua ancaman dan tindakan kekerasan kepada supervisor Anda, perwakilan Personalia lokal, atau [Keamanan Global Honeywell](#). Jika Anda merasa seseorang berada dalam bahaya, Anda juga harus menghubungi pihak berwenang setempat.

Untuk informasi lebih lanjut, lihat [Kebijakan Pencegahan Kekerasan](#).



Memberikan Tempat Kerja yang Sehat dan Aman

Dengan mengintegrasikan faktor kesehatan, keselamatan, dan lingkungan ke dalam semua aspek bisnis, kita melindungi karyawan dan lingkungan, mencapai pertumbuhan berkelanjutan dan produktivitas yang dipercepat, mendorong kepatuhan terhadap semua peraturan yang berlaku, dan mengembangkan teknologi yang menambah kapasitas dunia yang berkelanjutan. Sistem Manajemen Kesehatan, Keselamatan, dan Lingkungan (HSE) kita mencerminkan nilai-nilai kita dan membantu kita mencapai tujuan bisnis. Kepatuhan terhadap sistem manajemen HSE membantu memastikan bahwa karyawan, komunitas, dan lingkungan tetap aman. Dengan sengaja tidak mematuhi persyaratan HSE, termasuk persyaratan untuk melaporkan informasi terkait insiden HSE, merupakan pelanggaran terhadap Pedoman kita. Jika kita meyakini bahwa kondisi kerja tidak aman, kita harus segera menghentikan pekerjaan. Lihat bagian tentang “Melindungi Lingkungan” untuk informasi lebih lanjut.

Kita harus memastikan fasilitas aman setiap saat. Ini artinya kita hanya mengizinkan staf yang berwenang untuk mengakses kawasan kerja. Jika Anda meyakini ada orang yang berusaha mengakses fasilitas Honeywell secara ilegal, hubungi [Keamanan Global Honeywell](#).

T: Rosalie bekerja sebagai teknisi lapangan yang melakukan pemeliharaan peralatan di lokasi pelanggan. Saat kunjungan servis, Rosalie diminta untuk bergeser dan melewatkan langkah rutin penyelesaian analisis bahaya kerja. Rosalie tahu bahwa melewatkan penilaian ini melanggar persyaratan Honeywell yang ditujukan untuk mengidentifikasi bahaya, tetapi pelanggan mendesaknya untuk menyelesaikan pekerjaan agar mereka dapat segera mengaktifkan peralatan. Ia telah sering melakukan pekerjaan di area ini sebelumnya tanpa ada bahaya yang tidak diharapkan, bolehkah ia melewatkan penilaian bahaya dan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat untuk memuaskan pelanggan?

J: Tidak, tetapi ada tindakan yang harus dilakukannya. Sistem Manajemen HSEPS kita mengidentifikasi persyaratan dan menetapkan program seperti melakukan penilaian bahaya kerja untuk mengidentifikasi dan mengelola kemungkinan risiko. Seperti semua persyaratan Honeywell, persyaratan HSE harus dipatuhi di mana pun kita bekerja. Rosalie harus mendiskusikan persyaratan Honeywell dengan pelanggan kemudian menyelesaikan penilaian bahaya sebelum menyelesaikan pekerjaan, atau berhenti bekerja dan mengeskalasi ke supervisornya untuk mencari solusi dengan pelanggan.

T: Qiang bertanggung jawab untuk mengumpulkan sarung tangan yang digunakan untuk menangani zat kimia berbahaya dan membuangnya dalam wadah limbah yang diwajibkan hukum, yang berada di sisi lain lantai produksi. Ketika pabrik harus memenuhi kontrak besar dengan cepat, Manajer Pabrik meminta semua karyawan bekerja dengan aman namun cepat agar tetap sesuai dengan jadwal. Tempat sampah biasa ada tepat di samping stasiun kerja Qiang. Agar dapat membantu rekan kerjanya memenuhi pesanan kontrak, bolehkah Qiang membuang sarung tangan yang digunakan untuk menangani zat kimia berbahaya di tempat sampah biasa?

J: Tidak, tetapi ada tindakan yang harus dilakukannya. Sebagai bagian dari menilai kemungkinan risiko di suatu fasilitas, sistem manajemen HSE melihat persyaratan legal yang berlaku untuk operasi di fasilitas tersebut dan menetapkan program untuk

memastikan persyaratan legal tersebut dipenuhi. Honeywell mematuhi semua undang-undang, termasuk undang-undang HSE, di semua tempat perusahaan beroperasi, jadi Qiang harus tetap mengikuti praktik pembuangan limbah yang ditetapkan. Namun, ia harus mengajukan melalui proses peningkatan berkelanjutan di fasilitas tersebut, peluang menggunakan prinsip Lean untuk mengurangi waktu transportasi untuk sarung tangan kotor dengan menempatkan wadah pembuangan limbah di dekat stasiun kerjanya.

T: Henry adalah manajer proyek untuk penyiapan produksi untuk produk baru. Proyek terlambat dari jadwal dan tim merasa perlu untuk mempercepat langkah dan mengejar ketinggalan. Dalam rapat proyek mingguan, mitra vendor menyebutkan bahwa pembelian dan pemasangan mesin baru yang dibutuhkan untuk proyek tersebut dapat dipercepat karena peralatan mematuhi

undang-undang dan tidak memerlukan tinjauan keselamatan tambahan. Untuk mempersingkat waktu dan mengembalikan proyek sesuai jadwal, bolehkah Henry mengizinkan pembelian peralatan baru tanpa tinjauan HSE yang diwajibkan?

J: Tidak, tetapi ada tindakan yang harus dilakukannya. Henry harus melibatkan perwakilan HSE untuk melakukan tinjauan peralatan yang diusulkan, untuk memastikan peralatan memenuhi semua persyaratan kepatuhan dan Honeywell yang berlaku. Meskipun vendor menyatakan bahwa peralatan mematuhi persyaratan, Henry memiliki kewenangan untuk melibatkan HSE untuk memastikan tinjauan dilakukan untuk memvalidasi bahwa peralatan memenuhi persyaratan Honeywell. Meminta tinjauan dapat mengakibatkan pelanggaran peraturan keselamatan dan mungkin risiko keselamatan pada rekan kerja Henry.

SATU HONEYWELL **CARA KITA BERTIN-** **DAK BERDASARKAN** **KEPENTINGAN TER-** **BAIK PERUSAHAAN**

Kita harus menjalankan bisnis Honeywell yang bebas dari pengaruh luar atau preferensi pribadi, dan membuat keputusan bisnis berdasarkan pada kepentingan terbaik Honeywell.



Menghindari Konflik Kepentingan

Sebagai bagian dari tugas kita untuk menjaga reputasi Perusahaan, kita harus menghindari konflik kepentingan yang tidak patut. “Konflik kepentingan” terjadi saat kepentingan pribadi menghalangi, atau tampaknya menghalangi, kemampuan kita untuk melakukan pekerjaan tanpa keberpihakan. Kita tidak boleh terlibat dalam kepentingan, investasi, atau asosiasi apa pun yang berpotensi menimbulkan konflik kepentingan. Jika Anda berpotensi atau tengah memiliki konflik kepentingan, Anda harus segera mengungkapkannya dengan berbicara kepada supervisor Anda atau dengan mengirimkannya melalui [Portal Pengiriman Konflik Kepentingan](#). Konflik kepentingan sering kali dapat dihindari dengan mudah jika diungkapkan sejak dini.

Bagian berikut menguraikan situasi yang kemungkinan menciptakan konflik kepentingan. Penting untuk diingat bahwa konflik kepentingan juga dapat muncul jika orang yang terlibat adalah anggota rumah tangga Anda atau keluarga terdekat Anda.

Hadiah dan Hiburan Bisnis

Mengembangkan hubungan kerja sama yang kuat dengan pelanggan, pemasok, dan mitra bisnis lainnya merupakan hal yang penting untuk pertumbuhan perusahaan. Hadiah dan hiburan bisnis kadang kala digunakan untuk memperkuat ikatan tersebut. Namun, kita harus bersikap sangat hati-hati saat menawarkan atau menerima tanda terima kasih bisnis. Saling bertukar hadiah dan hiburan dapat mengakibatkan konflik kepentingan. Jika tidak ditangani dengan benar, tindakan tersebut juga dapat menimbulkan kesan sebagai pembayaran yang tidak semestinya, sogokan, atau korupsi. Anda tidak boleh menerima atau memberikan hadiah, bantuan, atau hiburan jika dimaksudkan untuk tujuan yang tidak semestinya, atau jika Anda mengetahui hal tersebut akan melanggar kebijakan kita, undang-undang, atau kebijakan tentang hadiah dari perusahaan penerima.

Pada umumnya, kita dapat menawarkan atau menerima hadiah, bantuan, atau hiburan selama hal tersebut:

- Tidak membuat penerima merasa berutang atau memberikan kesan sebagai kewajiban

- Tidak melebihi praktik bisnis lokal yang diterima secara umum
- Memiliki nilai nominal
- Tidak dapat dianggap sebagai suap atau sogokan
- Tidak menyalahi undang-undang yang berlaku, kebijakan Perusahaan, atau kebijakan perusahaan penerima
- Tidak diminta

Aturan ini tidak berlaku untuk materi promosi yang dibagikan untuk tujuan periklanan umum, seperti pensil yang dicetak dengan nama perusahaan, memo pad dan kalender, selama apa yang diberikan tidak menimbulkan atau terkesan menimbulkan kewajiban. Selain itu, untuk mengikuti kebiasaan setempat, acara perkenalan seremonial mungkin diperbolehkan selama apa yang diterima tidak melanggar undang-undang yang berlaku, tidak dapat dianggap sebagai sogokan, dan akan memalukan Anda atau Honeywell jika terungkap.

Hadiah tidak boleh diterima dari pemasok atau calon pemasok (atau mitra bisnis lain atau calon mitra bisnis) selama atau dalam kaitannya dengan proses negosiasi kontrak dengan pemasok. Selain itu, kita harus menghindari untuk meminta hadiah dari pemasok atau mitra bisnis lain untuk

bidang pekerjaan Honeywell atau penghargaan karyawan.

Jika Anda tidak yakin apakah Anda harus menawarkan atau menerima hadiah atau hiburan bisnis, Anda harus meminta panduan. Hiburan dan hadiah untuk pelanggan harus didiskusikan sebelumnya dengan supervisor Anda.

Undang-undang yang lebih ketat mengatur hadiah yang diberikan atau ditujukan untuk pejabat pemerintah. Undang-undang ini tidak hanya berlaku untuk pejabat pemerintah, namun juga untuk karyawan perusahaan milik atau yang dikontrol oleh pemerintah. Anda harus menaati undang-undang dan peraturan ini dengan benar. Jangan pernah menawarkan atau menerima tanda terima kasih bisnis jika hal tersebut melanggar undang-undang atau peraturan, akan mempermalukan Honeywell, atau akan mencoreng reputasi Perusahaan. Untuk informasi lebih lanjut, lihat bagian "Larangan Suap Komersial dan Larangan Pembayaran Ilegal untuk Pejabat Pemerintah" dalam [Tanda Terima Kasih Bisnis untuk Pejabat Pemerintah AS, Hubungan Pemerintah, dan Antikorupsi](#). Jika Anda memiliki pertanyaan atau kekhawatiran, silakan hubungi Departemen Hukum.

T: Sewaktu sedang rapat di luar kantor, salah satu vendor penyedia jasa kepada Honeywell selama beberapa bulan mengundang Denisha makan siang. Ia menerimanya, membiarkan vendor tersebut membayar makan siangnya. Apakah tindakannya dapat diterima?

J: Jamuan dan hadiah bernilai nominal yang kadang kala diberikan umumnya dapat diterima, selama tidak memengaruhi objektivitas Denisha. Hiburan dan hadiah dari pelanggan harus didiskusikan sebelumnya dengan supervisor Anda. Supervisor kemudian harus mengevaluasi tujuan bisnis di balik undangan jamuan makan, lokasi dan biaya jamuan makan, dan frekuensi Kesopanan Bisnis untuk [Pejabat Pemerintah AS](#) dari undangan vendor.

T: Anna merencanakan acara jamuan makan VIP untuk pelanggan swasta maupun pemerintah, dan akan menyediakan hadiah kepada para hadirin. Undang-undang lokal membatasi nilai hadiah dan keramahtamahan kepada pejabat pemerintah, yang berarti beberapa hadirin tidak boleh menerima jamuan makan dan/atau hadiah. Anna berpikir akan berlaku tidak hormat kepada para hadirin jika beberapa tidak menerima hadiah, maka ia ingin melanjutkan dengan memberi hadiah yang sama kepada semua hadirin. Apa yang harus dilakukan Anna?

J: Secara umum, karyawan Honeywell boleh memberikan hadiah dan keramahtamahan sesuai dengan kebijakan Honeywell dan undang-undang yang berlaku. Dalam kasus ini, ada batasan legal mengenai nilai hadiah dan keramahtamahan kepada pejabat pemerintah tertentu, yang harus dipatuhi oleh Honeywell. Anna harus menghubungi Departemen Integritas dan Kepatuhan untuk meminta panduan dan persetujuan sebelum melanjutkan acara tersebut dan tidak boleh mengabaikan batasan hukum setempat.

I Kepentingan Finansial

Sebagai karyawan Honeywell, kita umumnya harus menghindari berbisnis dengan perusahaan tempat kita memiliki kepentingan finansial pribadi. Mungkin ada situasi yang memperbolehkan kita memiliki kepentingan finansial pribadi di perusahaan yang berbisnis dengan Honeywell. Namun, situasi seperti itu harus ditinjau oleh Departemen Hukum atau [Departemen Integritas dan Kepatuhan](#) untuk

menentukan tindakan terbaik.

Selain itu, Anda tidak boleh membeli atau mempertahankan kepentingan finansial yang signifikan di pihak pelanggan, pesaing, atau mitra bisnis yang tengah atau berpotensi melakukan bisnis dengan Honeywell, kecuali jika Anda sudah mendapatkan persetujuan dari Departemen Hukum. Selalu pastikan Anda mampu membuat keputusan bisnis dengan memperhatikan kepentingan terbaik Honeywell.



T: Artie telah diminta untuk menjadi anggota dewan organisasi nirlaba lokal yang membantu mendaur ulang dan merekondisi komputer dan alat elektronik bekas demi keuntungan kaum muda yang tidak beruntung. Tidak ada yang tumpang tindih antara apa yang dilakukan organisasi ini dan bisnis Honeywell, dan komitmen Artie sebagai anggota dewan adalah menghadiri rapat (di luar jam kerja Honeywell), meninjau rencana bisnis, dan mendiskusikan strategi. Bolehkah Artie menjadi anggota dewan?

J: Ya. Meskipun hal ini sepertinya tidak menimbulkan konflik kepentingan dengan tanggung jawab Artie kepada Honeywell, Artie masih harus mengungkapkan kepada Personalia atau manajernya, atau melalui [Portal Pengiriman Konflik Kepentingan](#) dan mendapatkan persetujuan sebelum menerima posisi anggota dewan tersebut. Selain itu, Artie harus memastikan bahwa aktivitas tersebut berlangsung di luar jam kerja Honeywell dan tidak memengaruhi pekerjaannya di Honeywell. Lihat [Kebijakan Pekerjaan Sampingan dan Layanan Organisasi Luar](#).

I Pekerjaan Sampingan

Ada kalanya Anda mungkin ingin melakukan pekerjaan sampingan di luar Perusahaan. Bila hal ini dilakukan, Anda harus memastikan setiap pekerjaan sampingan tidak menciptakan konflik kepentingan. Namun demikian, karyawan diharapkan untuk memperlakukan pekerjaan mereka di Honeywell sebagai pekerjaan utama. Kita tidak boleh menggunakan properti berwujud dan tidak berwujud milik Honeywell, termasuk dokumen, aset Teknologi Informasi, fasilitas, dan kekayaan intelektual untuk melakukan bisnis di luar Honeywell. Semua pekerjaan sampingan harus diungkapkan melalui komunikasi dengan supervisor Anda atau dengan mengirimkannya melalui [Portal Pengiriman Konflik Kepentingan](#). Untuk informasi lebih lanjut, lihat [Kebijakan Pekerjaan Sampingan dan Layanan Organisasi Luar](#).

I Bisnis dengan Teman dan Anggota Keluarga

Hubungan bisnis dengan anggota keluarga dan teman dapat menimbulkan konflik kepentingan, atau memberikan kesan adanya konflik. Oleh karena itu, Anda tidak boleh terlibat dengan atau berusaha

T: John adalah seorang manajer komunikasi, dan ketika sudah sore atau akhir pekan dia bekerja sebagai pelatih sepak bola di akademi komunitas. Saat ini adalah akhir musim sepak bola dan John ingin timnya bisa mencapai final. Dia memiliki pekerjaan dengan tenggat waktu yang ketat sehingga dia mempertimbangkan untuk meminta bantuan bawahan langsungnya guna merencanakan logistik pertandingan mendatang. Bisakah John meminta bantuan dari bawah langsungnya untuk pekerjaan sampingannya sebagai pelatih sepak bola?

J: Tidak. Meminta anak buah untuk membantunya dalam pekerjaan sampingannya sebagai pelatih sepak bola merupakan penyalahgunaan sumber daya Honeywell dan menciptakan konflik kepentingan. Perlu diperhatikan bahwa dalam situasi tersebut, John harus menjelaskan kepada supervisornya bahwa dia ikut serta dalam aktivitas pelatihan tambahan di luar jam kerja Honeywell dan tidak menggunakan sumber daya Honeywell untuk membantu pekerjaan sampingannya tersebut.

T: Sam bekerja di departemen Pengadaan dan ingin melakukan pemesanan komponen Honeywell di perusahaan distribusi milik sepupunya. Bisakah Sam melakukan pengadaan komponen Honeywell dari perusahaan sepupunya?

J: Sam harus mengungkap hubungannya dengan perusahaan sepupunya kepada supervisor dan menarik diri dari pengadaan yang melibatkan anggota keluarga atau teman dekatnya. Perusahaan sepupunya mungkin bisa berkompetisi dengan bisnis Honeywell jika memenuhi syarat menurut praktik pengadaan standar Honeywell. Sam dikecualikan dari keputusan pengadaan, dan pengadaannya sesuai ketentuan dan mematuhi aturan pengadaan normal, standar yang berlaku terhadap semua pemasok.

mempengaruhi proses penawaran, negosiasi, atau kontrak antara diri Anda, anggota keluarga, atau teman dekat dengan Honeywell. Aturan ini bahkan berlaku dalam situasi

tidak langsung jika Anda, anggota keluarga, atau teman dekat Anda memiliki atau bekerja atas nama perusahaan lain yang berbisnis, atau dianggap berbisnis dengan Honeywell.

I Hubungan Atasan-Bawahan yang Tidak Pantas

Kita perlu menghindari hubungan atasan-bawahan yang tidak patut. Hubungan atasan-bawahan yang tidak patut bisa menimbulkan potensi masalah hukum bagi Perusahaan dan persepsi pilih kasih dan perlakuan istimewa di antara para rekan kerja yang terlibat, sehingga pasti akan menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Oleh karena itu, kita tidak boleh secara langsung maupun tidak langsung mengawasi, memengaruhi kompensasi atau progres kompensasi dari, atau bekerja di bawah pengawasan dari, anggota keluarga atau seseorang yang memiliki hubungan pribadi yang dekat dengan kita, baik hubungan perkawinan atau hubungan lain.

I Keuntungan Pribadi yang Tidak Pantas

Konflik kepentingan dapat juga muncul saat direktur, pejabat, atau karyawan, atau anggota keluarga terdekatnya, menerima keuntungan pribadi yang tidak pantas dikarenakan posisinya di Honeywell. Keuntungan seperti itu dapat mencakup hadiah atau pinjaman dari entitas atau orang yang melakukan bisnis dengan Perusahaan. Kita harus menghindari agar tidak menerima keuntungan yang tidak pantas seperti itu.

Selain itu, konflik kepentingan muncul jika karyawan Honeywell membantu pesaing yang akan merugikan Honeywell. Misalnya, memberikan informasi rahasia kepada suami/istri atau pasangan yang bekerja untuk pesaing akan dianggap sebagai konflik kepentingan dan melanggar Pedoman kita.

T: Salma kekurangan staf pada saat ini, dan harus merekrut orang lain secepatnya. Saat piknik keluarga, sepupu Salma mengatakan bahwa ia dengan mencari pekerjaan. Salma meminta sepupunya mendaftar untuk posisi tersebut sesegera mungkin.

J: Hal ini dapat menimbulkan konflik kepentingan, atau memberikan kesan adanya konflik kepentingan jika sepupu Salma menjadi bawahan langsungnya. Meskipun tidak ada larangan umum terkait anggota keluarga yang bekerja di Honeywell, Salma harus mengungkapkan hubungan keluarganya selama proses perekrutan, dia tidak boleh terlibat dalam pembuatan keputusan perekrutan dan harus mematuhi proses serta kontrol kepegawaian dan manajemen.

T: Jane bekerja di departemen pengadaan di Honeywell. Ia dan beberapa temannya telah bekerja untuk merintis bisnis mereka sendiri di bidang pencetakan 3D. Jane telah mengerjakan rencana bisnis tersebut setelah jam kerja dan di akhir pekan. Ia juga ditugaskan untuk mencari detail harga calon pemasok. Jane masuk ke sistem Honeywell dan mengambil data harga beberapa pemasok yang relevan. Apakah ada yang salah dengan tindakan Jane?

J: Ya. Aktivitas ini menimbulkan konflik kepentingan. Jane tidak boleh menggunakan informasi Honeywell untuk keuntungan pribadinya atau menggunakan atau melakukan pekerjaan bisnis pribadi di lingkup Honeywell atau selama jam kerja Honeywell.

| Peluang Perusahaan

Untuk membuat keputusan bisnis yang objektif atas nama Honeywell, kita tidak boleh bersaing dengan Perusahaan kita sendiri. Ini artinya, kita tidak boleh mengambil untuk diri sendiri peluang bisnis atau investasi yang kita temukan melalui posisi kita di Honeywell atau melalui properti atau informasi Perusahaan. Selain itu, kita tidak boleh membantu orang lain mengambil peluang bisnis atau investasi seperti itu untuk keuntungan pribadi. Ini mencakup anggota keluarga dan teman.

Melindungi Properti dan Informasi Perusahaan

| Properti Fisik Honeywell

Pencurian, kerusakan, kelalaian, dan limbah berdampak langsung terhadap kesuksesan Perusahaan. Oleh karena itu, kita harus bertekad untuk melindungi aset fisik Perusahaan dari pencurian, kerusakan, kehilangan, atau penyalahgunaan. Ini mencakup fasilitas, kendaraan, perlengkapan bisnis, barang dagangan, dan persediaan barang. Jika Anda menduga ada penipuan atau pencurian dalam bentuk apa pun, Anda

harus segera melaporkannya kepada manajer atau supervisor.

Penggunaan perlengkapan Perusahaan tertentu untuk kepentingan pribadi, seperti telepon atau internet, yang frekuensinya tidak sering dan telah mendapatkan persetujuan terkadang dianggap sebagai hal yang pantas. Namun, kita harus memastikan penggunaan untuk kepentingan pribadi dibatasi, tidak mengganggu kemampuan kita dalam melakukan pekerjaan untuk Honeywell dan tidak menyalahi kebijakan atau peraturan Perusahaan. Jangan pernah menggunakan properti Honeywell untuk keuntungan pribadi atau keuntungan orang lain atau organisasi lain. Anda juga harus mengembalikan properti Perusahaan yang Anda miliki saat hubungan kerja berakhir.

| Informasi Rahasia Honeywell

Kita semua diberikan kepercayaan atas informasi rahasia Perusahaan. Kita harus selalu melindungi informasi yang sensitif ini. Informasi ini umumnya mencakup informasi internal yang mungkin berguna bagi pesaing atau pihak lain, atau mungkin membahayakan Perusahaan bila diungkap. Contohnya mencakup rencana bisnis atau pemasaran, informasi pemasok, desain produk, proses manufaktur,



informasi perdagangan ke depan dan yang tengah berjalan, serta informasi karyawan.

Kita tidak boleh mengizinkan personel yang tidak berwenang untuk mengakses informasi rahasia Honeywell. Kita harus bersikap hati-hati agar tidak menghilangkan, meletakkan sembarangan, atau meninggalkan informasi rahasia (atau teknologi yang berisi informasi serupa, termasuk komputer, laptop, ponsel, perangkat seluler, dan perangkat lunak) tanpa pengawasan. Apabila kita kehilangan perlengkapan Perusahaan atau barang yang berisi informasi rahasia Honeywell (misalnya, laptop Honeywell, telepon, atau barang serupa lainnya), kita harus segera melaporkan kehilangan tersebut kepada [Keamanan Global Honeywell](#).

Selain itu, kita tidak boleh membicarakan informasi rahasia Honeywell di tempat yang kemungkinan akan terdengar oleh pihak yang tidak berkepentingan. Ini mencakup area publik seperti terminal bandara, kereta, dan restoran. Termasuk juga area terbuka di Honeywell, seperti toilet dan ruang istirahat Perusahaan. Kita hanya boleh memberikan akses ke informasi rahasia kepada rekan kerja yang memiliki kepentingan bisnis resmi untuk mengetahuinya. Kita tidak boleh menggunakan informasi rahasia tentang Perusahaan

untuk keuntungan pribadi atau mengungkapkannya kepada pihak lain untuk keuntungan mereka. Kita tidak boleh mengirimkan informasi rahasia Honeywell ke akun email pribadi, dan kita harus mengembalikan semua informasi rahasia

Honeywell yang kita miliki sebelum hari terakhir kita bekerja.

Untuk informasi lebih lanjut, lihat [Kebijakan Privasi Data](#) dan [Kebijakan Klasifikasi dan Penanganan Informasi](#).

T: Kendaraan Sam dibobol dan laptopnya dicuri. Apa yang harus dilakukan Sam?

J: Sam harus membuat laporan polisi, memberi tahu manajernya dan menyerahkan formulir [Laptop Hilang/Dicuri](#). Jika Sam tidak memiliki akses ke komputer, dia harus menghubungi [Bantuan Layanan IT](#) agar dapat dibantu untuk mengirimkan formulir. Karyawan dilarang meninggalkan perangkat di kendaraan tanpa pengawasan meskipun kendaraan sudah dikunci.

T: Tina menduga sistemnya telah dibobol setelah dia mengklik tautan dalam email yang terlihat valid. Apa yang harus dilakukan Tina?

J: Tina harus menggunakan tombol "Report Message (Laporkan Pesan)" di bilah alat Outlook untuk melaporkan email tersebut, atau jika tidak tersedia, mengirim email tersebut sebagai lampiran kepada [CIRT \(Tim Respons Insiden Siber\)](#). [Karena dia yakin sistemnya telah dibobol, Tina harus mengekskalasi insiden tersebut dengan membalas email yang dikirimkan secara otomatis oleh CIRT yang berisi nomor tiket.](#)

T: Wil menduga email dalam kotak masuknya adalah phishing. Ia tidak yakin apa yang harus dilakukan, sehingga bertanya kepada rekannya apakah email tersebut phishing. Adakah hal lain yang harus dia lakukan?

J: Ya! Wil harus segera melaporkan email yang dicurigai tersebut kepada [CIRT dengan mengklik tombol "Report Message \(Laporkan Pesan\)"](#) pada bilah alat Outlook, atau [jika tidak tersedia, mengirimkan email tersebut sebagai lampiran kepada CIRT](#). Tidak perlu bertanya kepada rekan kerja atau supervisor karena bisa terjadi kemungkinan bahwa mereka secara tidak sengaja menyebarkan email atau mengklik link atau lampiran berbahaya.

I Kekayaan Intelektual Honeywell

Kita bekerja keras untuk melindungi kekayaan intelektual Perusahaan. “Kekayaan intelektual” mencakup paten Perusahaan, merek dagang, hak cipta, atau aset tidak berwujud lainnya, seperti ide, penemuan, proses, atau desain yang dibuat saat jam kerja Perusahaan, dengan biaya Perusahaan, menggunakan sumber Perusahaan, atau dalam cakupan tugas pekerjaan kita. Kita akan mengidentifikasi setiap penemuan baru yang kita buat dan akan meneruskannya ke Departemen Hukum untuk diberi paten, hak cipta, atau proteksi rahasia dagang. Anda harus melaporkan setiap dugaan penyalahgunaan kekayaan intelektual Perusahaan ke Departemen Hukum.

I Menghormati Hak Kekayaan Intelektual Pihak Lain

Kita menghormati hak kekayaan intelektual pihak lain. Ini artinya kita tidak boleh secara sadar melanggar hak cipta, merek dagang, atau paten pihak lain. Kita tidak boleh men-download perangkat lunak tidak berlisensi ke komputer Perusahaan atau mengandakan, mempublikasikan, atau mendistribusikan materi berhak cipta. Kita tidak akan men-download lagu, foto, dan

video tanpa izin dari pemiliknya yang sah. Selain itu, kita tidak akan mengungkapkan atau menggunakan informasi rahasia tentang mantan karyawan.

Lihat [Kebijakan Perizinan Kekayaan Intelektual Honeywell](#) untuk detail lebih lanjut.



T: Emilie sering bekerja sambil istirahat makan siang, menerima telepon bisnis di restoran dan di tempat umum di dalam gedung. Setiap orang di sekitarnya tampaknya fokus dengan percakapan mereka masing-masing, jadi ia menyimpulkan bahwa mereka tidak terlalu memperhatikannya. Apakah ia dapat mendiskusikan bisnis Honeywell dengan cara ini?

J: In tergantung apa yang dibicarakan. Emilie dapat menerima telepon di area publik, namun ia harus bersikap sangat hati-hati saat mendiskusikan bisnis Honeywell. Informasi rahasia tidak boleh didiskusikan di area publik, meskipun ia menyimpulkan bahwa orang lain tidak mendengar percakapannya.

T: Troy membawa laptop Honeywell selama perjalanan dinas Perusahaan, jadi ia dapat menggunakan waktu luangnya di pesawat, kereta, ruang tunggu, dan area publik lainnya untuk menangani dokumen bisnis. Apakah langkah ini bermasalah?

J: Mungkin saja. Ini karena tidak mungkin mengetahui siapa yang duduk atau lewat di sekitar kita di area publik. Jika laptop dan perangkat serupa digunakan di area publik untuk bisnis Perusahaan, Anda harus memastikan layar laptop selalu terlindungi agar tidak terlihat oleh orang lain. Selain itu, Anda harus mengunci dan mengamankan stasiun kerja Anda saat tidak digunakan.

Menggunakan Sumber Teknologi Informasi

Honeywell memberikan kepada sebagian dari kita akses ke berbagai sistem komunikasi elektronik untuk digunakan dalam pekerjaan sehari-hari. Ini mencakup sistem komputer dan telepon, laptop, ponsel, perangkat seluler, dan perangkat lunak. Kita berkewajiban untuk selalu melindungi sistem ini dan teknologi yang disediakan kepada kita. Ini artinya kita harus melakukan peran kita masing-masing untuk mencegah agar sumber ini tidak dirusak, dibahayakan, dihilangkan, atau diakses secara ilegal. Pastikan untuk mengikuti semua langkah pengamanan dan kontrol internal yang ada untuk sumber yang Anda gunakan. Selalu kunci dan amankan tempat kerja Anda, laptop, atau perangkat seluler jika ditinggal tanpa pengawasan di tempat umum atau di lokasi Honeywell walaupun sebentar. Lindungi kredensial login Anda ke semua perangkat dan akun Honeywell. Jangan memberitahukan kredensial Anda kepada petugas yang tidak berwenang. Jika diminta untuk membagikan kata sandi Anda ke agen resmi untuk keperluan dukungan teknis, segera ubah kata sandi Anda setelah masalah teknis tersebut diatasi.

Ingat bahwa pesan elektronik

(seperti email, pesan singkat, dan pesan teks) adalah rekaman permanen dari komunikasi Anda. Komunikasi ini dapat diubah dan diteruskan tanpa izin dari Anda. Oleh karena itu, berhati-hatilah saat menyusun pesan elektronik atau surat dengan kop surat Perusahaan atau saat menggunakan sumber Honeywell.

Gunakan penilaian yang baik dan integritas saat menggunakan sistem dan teknologi ini. Hanya gunakan sistem, perangkat, media penyimpanan, dan/atau layanan yang disetujui untuk memproses, menyimpan, atau mengirimkan informasi Honeywell. Jangan menginstal perangkat lunak yang tidak disetujui pada komputer, server jaringan, atau sumber daya Informasi Honeywell lain tanpa otorisasi sebelumnya dari IT Honeywell. Jangan menyetujui sembarang perjanjian dengan pihak ketiga seperti perjanjian

layanan cloud atau klik tayang atas nama Honeywell. Jangan unduh atau kirim materi yang tidak pantas, vulgar, ilegal, atau bersifat menyinggung melalui sumber ini. Anda juga tidak boleh menggunakan sumber ini untuk melakukan pekerjaan sampingan. Sejauh diperbolehkan oleh undang-undang lokal, Anda tidak boleh mengharapkan privasi saat menggunakan sumber Perusahaan, karena Honeywell berhak memantau penggunaan sumber daya Perusahaan untuk kepentingan pribadi Anda. Namun, penting untuk diingat bahwa Perusahaan tidak akan turut campur dalam kehidupan pribadi karyawan kecuali jika perilaku kita dilarang oleh hukum, mengganggu performa kerja, atau berpengaruh negatif pada lingkungan kerja atau reputasi Honeywell.

Untuk informasi lebih lanjut, lihat [Kebijakan Penggunaan Informasi yang Diizinkan](#).



T: Tammy akan mengganti laptopnya dengan yang baru. Teknisi Honeywell Solution Center meminta kredensial loginnya untuk memindah file dan mengonfigurasi laptop barunya. Haruskah dia menyerahkan informasi tersebut?

J: Pusat Solusi Honeywell adalah teknisi yang berwenang. Tammy dapat memilih untuk menyerahkan kredensialnya kepada teknisi tersebut, atau tetap mendampingi petugas tersebut dan selalu siap untuk login jika diperlukan selama proses penggantian. Selama proses penggantian, Tammy harus memastikan tidak ada akses yang tidak sah ke data pribadi, ekspor data terkontrol, atau informasi sensitif lain yang dilakukan teknisi Pusat Solusi Honeywell. Setelah proses penyegaran berhasil dilakukan, Tammy harus segera mengubah sandinya jika kredensialnya diberitahukan kepada teknisi yang berwenang.

T: Jon bekerja di kedai kopi terdekat menggunakan perangkat Honeywell. Setelah pekerjaannya selesai, dia keluar dari jaringan Honeywell dan menyambung ke Wi-Fi pribadi untuk mengunduh acara TV favoritnya ke komputer. Apakah ini perilaku yang patut?

J: Penggunaan nonbisnis yang sifatnya terbatas dan tidak menyalahi waktu kerja dan/ atau sumber daya Perusahaan yang tidak melanggar kebijakan Honeywell bisa diizinkan sesuai kebijakan manajer Honeywell. Acara TV mungkin termasuk penggunaan non-bisnis yang berlebihan tergantung pada situasi. Karyawan harus selalu bertindak secara etis serta sesuai hukum dan selalu izin kepada manajer dalam menggunakan aset Honeywell untuk penggunaan nonbisnis. Untuk menghindari ancaman keamanan siber, ingatlah untuk tidak menggunakan jaringan Wi-Fi publik terbuka karena jaringan tersebut tidak terlindungi. Jika hanya koneksi tersebut yang tersedia, VPN harus digunakan.

T: Mary menangani proyek sensitif dengan pemasok pihak ketiga dan perlu membagikan informasi sensitif kepada pemasok terkait proyek tersebut. Ukuran file terlalu besar dan pemasok menyarankan Maria agar file tersebut diunggah ke sistem cloud pihak ketiga. Apa yang harus dilakukan Mary?

J: Mary harus mengutamakan penggunaan metode transfer yang telah disetujui IT Honeywell. Jika metode lain diperlukan, minta bantuan IT Honeywell untuk meminta persetujuan dalam menggunakan solusi pihak ketiga. Perlu diperhatikan bahwa kepatuhan ekspor dan data terbatas **sama sekali tidak boleh** dipindahkan ke layanan cloud apa pun. Hubungi [Petugas Kepatuhan Ekspor](#) untuk mendapatkan bantuan.

I Sosial Media dan Jaringan Situs

Media sosial telah mengubah sebagian besar cara kita berbagi informasi setiap hari. Meskipun media sosial menciptakan peluang baru untuk berkomunikasi dan berkolaborasi, media tersebut juga menuntut tanggung jawab tambahan yang harus kita ketahui dan ikuti. Situs “Media sosial” mencakup situs web dan sumber daya online yang jumlahnya sangat banyak. Ini

meliputi situs jejaring sosial (seperti Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat, YouTube, dan LinkedIn), blog, foto, dan situs berbagi foto, forum, ruang obrolan, dan masih banyak yang lain. Jika posisi Anda di Honeywell mengharuskan Anda untuk memposting di situs tersebut, sebagai perwakilan Honeywell, Anda hanya boleh melakukannya untuk tujuan bisnis Honeywell yang telah disetujui dan hanya memposting informasi yang sesuai dengan Pedoman dan

kebijakan Perusahaan ini. Bertindaklah penuh tanggung jawab saat berinteraksi di “media sosial” pribadi. Apa yang Anda publikasikan bisa berdampak buruk bagi reputasi Honeywell. Jagalah reputasi kita setiap saat. Jangan pernah memposting informasi rahasia tentang Honeywell atau rekan kerja, pelanggan, pemasok, atau mitra bisnis Perusahaan di situs seperti itu.

Untuk informasi lebih lanjut, lihat [Kebijakan Media Sosial](#).

T: Rita sangat senang dengan potensi proyek bisnis baru untuk Honeywell yang dapat meningkatkan pendapatan bisnis secara signifikan. Rita ingin menceritakan rasa senangnya tersebut dan mempublikasikannya di akun Facebook miliknya. Apakah langkah ini bermasalah?

J: Meskipun Rita berhak untuk mengungkapkan perasaannya di jaringan media sosial, Rita, sebagai karyawan Honeywell, ia tidak diizinkan untuk membagi informasi rahasia atau hak milik terkait potensi usaha Perusahaan.

T: Carlos sangat senang dengan kesepakatan bisnis yang tercantum di Ruang Berita Honeywell.. Carlos ingin berbagi kebahagiaannya dan mempublikasikannya di akun LinkedIn dan Twitter miliknya. Cara apa yang tepat bagi Carlos untuk mempublikasikan berita tersebut di media sosialnya?

T: Selama Carlos mencantumkan Honeywell sebagai tempat kerjanya dan mengungkapkan hubungannya dengan Honeywell dalam Tweet-nya, ia boleh membagikan tautan ke artikel di Ruang Berita tersebut. Dia juga bisa me-retweet atau memposting semua posting yang

nampaknya berasal dari publikasi yang ada di saluran eksternal resmi Honeywell.

T: Ron, seorang spesialis pemasaran, membaca artikel online yang berisi informasi tentang produk-produk Honeywell yang menurutnya kurang akurat. Ron langsung menanggapi di kolom komentar untuk mengoreksi pernyataan tersebut. Apakah tindakan Ron tepat?

J: Meskipun Ron berniat baik, ia tidak berwenang untuk berbicara atas nama Honeywell. Sebagai gantinya, Ron harus memberi tahu manajernya dan tim Komunikasi untuk memberi tanggapan.

Menghindari Perdagangan Orang Dalam

Guna melindungi investor, undang-undang sekuritas menyatakan bahwa orang-orang yang memiliki “informasi orang dalam yang material” tentang suatu perusahaan dianggap ilegal untuk menjual atau membeli sekuritas perusahaan tersebut. “Informasi materi orang dalam” adalah informasi yang tidak tersedia secara umum bagi publik yang berinvestasi dan, jika diungkap, diperkirakan akan memengaruhi harga sekuritas atau akan memengaruhi keputusan investor untuk membeli, menjual atau menyimpan sekuritas. Contoh informasi materi orang dalam meliputi: pendapatan yang tidak dipublikasikan; merger, akuisisi, dan disposisi; hasil litigasi utama; perubahan pengendali; dan perubahan manajemen senior; atau peristiwa keamanan siber yang signifikan. Daftar contoh ini tidak lengkap dan informasi materi orang dalam bisa muncul sehubungan dengan peristiwa lain yang tidak tercantum di sini. Anda harus membaca [Kebijakan Perdagangan Orang Dalam](#) untuk pembahasan mendetail tentang informasi materi orang dalam.

Selama Anda bekerja dengan Honeywell, Anda mungkin mengetahui informasi orang dalam penting yang belum

dipublikasikan terkait dengan Honeywell atau perusahaan lain. Anda mungkin memiliki akses ke informasi orang dalam yang material ini karena tugas pekerjaan Anda di Honeywell atau melalui cara lain seperti menghadiri rapat resmi atau tidak resmi, mendengar percakapan secara tidak sengaja, atau melihat dokumen di mesin fotokopi. Menggunakan informasi ini atau meneruskan informasi ini kepada orang lain untuk keuntungan finansial atau pribadi orang lain merupakan pelanggaran terhadap kebijakan tentang perdagangan orang dalam dan dapat juga menyalahi undang-undang sekuritas.

Agar tidak melanggar kebijakan perdagangan orang dalam dan undang-undang sekuritas, JANGAN:

- Membeli atau menjual saham di perusahaan mana pun, termasuk Honeywell, baik secara langsung maupun melalui anggota keluarga atau orang lain atau entitas lain jika Anda memiliki informasi orang dalam yang material tentang perusahaan tersebut;
- Memberikan rekomendasi untuk membeli atau menjual saham di perusahaan mana pun, termasuk Honeywell, kepada siapa pun jika Anda memiliki informasi orang dalam yang material tentang perusahaan; atau

- Menyampaikan informasi materi orang dalam kepada pihak lain di luar Perusahaan kecuali diperlukan untuk kegiatan usaha Perusahaan dan disampaikan dengan perlindungan kerahasiaan.

Individu tertentu, karena posisinya di Perusahaan (termasuk direktur, pejabat, dan karyawan kunci lainnya di Perusahaan yang terlibat dalam aktivitas keuangan tertentu dan proyeksi lainnya), dianggap memiliki informasi materi orang dalam dan dinyatakan sebagai “orang dalam”. Individu tersebut tunduk pada pembatasan tambahan (seperti otorisasi prapersetujuan) yang dijelaskan lebih lengkap dalam [Kebijakan Perdagangan Orang Dalam](#).

Jika Anda memiliki informasi orang dalam yang material tentang perusahaan (termasuk Honeywell), Anda hanya boleh melakukan transaksi perdagangan di sekuritas perusahaan tersebut setelah informasi tersebut dipublikasikan ke investor umum melalui sumber media yang sesuai.

Pelanggaran terhadap undang-undang sekuritas dapat menyebabkan individu yang terlibat terkena sanksi berat, termasuk tuntutan perdata dan pidana. Jika Anda memiliki pertanyaan atau membutuhkan panduan untuk pokok bahasan ini, silakan hubungi Departemen Hukum.



SATU HONEYWELL **CARA KITA MEM-** **PERLAKUKAN** **PELANGGAN KITA**

Membangun hubungan yang saling menguntungkan dengan pelanggan merupakan faktor penting untuk kesuksesan kita sebagai Perusahaan. Untuk mempertahankan hubungan seperti ini, kita harus memberikan produk yang aman dan berkualitas dan menegakkan undang-undang di setiap interaksi kita dengan pelanggan komersial dan pemerintah.

Memberikan Produk dan Jasa Berkualitas

Kita berusaha untuk memberikan produk dan jasa yang memenuhi atau melampaui persyaratan pelanggan untuk kualitas, keandalan, dan nilai.

Kita diharapkan untuk mengikuti semua standar kontrol kualitas yang mengatur tugas pekerjaan kita. Ini mencakup undang-undang dan peraturan yang berlaku, serta prosedur kontrol internal yang dirancang untuk

mendukung produksi barang yang berkualitas dan aman. Kita juga diharapkan untuk mengikuti semua spesifikasi kontrak dan selalu memenuhi spesifikasi dari pelanggan dalam perakitan.

Selain menuntut diri kita untuk bertanggung jawab menghasilkan barang dan jasa berkualitas, kita juga harus menuntut pemasok dan mitra bisnis lainnya bertanggung jawab untuk memastikan kualitas produk dan jasa yang mereka berikan kepada kita.

Mencari Bisnis Secara Terbuka dan Jujur

Tindakan kita di pasar menentukan siapa kita sebagai perusahaan. Dengan bersaing dalam hal kualitas produk dan jasa, kita menjaga reputasi Honeywell. Kita tidak boleh mencoba membatasi peluang kompetitif pesaing kita dengan cara yang curang atau tidak jujur.

Selain itu, kita tidak pernah mengambil keuntungan dari siapa pun melalui praktik transaksi yang tidak adil. Ini artinya kita bersikap hati-hati agar tidak salah mencitrakan kualitas, fitur, atau ketersediaan produk atau jasa kita. Selain itu, kita tidak meremehkan atau membuat pernyataan palsu tentang produk atau jasa pesaing. Kita berusaha untuk mendapatkan bisnis berdasarkan kualitas produk dan orang-orang kita, bukan melalui cara-cara yang tidak benar.

T: Min mendapati kemungkinan masalah saat menjalankan uji rutin lini produksi. Sejauh mana masalah tersebut dapat memengaruhi keamanan produk masih belum diketahui hingga saat ini, dan Min tidak yakin apa yang harus ia lakukan. Apakah Min harus mengungkapkan masalah ini, meskipun ia tidak mengetahui semua detailnya?

J: Ya. Memproduksi dan menjual produk yang kemungkinan tidak aman dapat menyebabkan pelanggan dan karyawan terluka. Min harus segera melaporkan masalah tersebut, meskipun ia tidak yakin bagaimana produksi akan terpengaruh. Min harus memberitahukan supervisor, bagian jaminan kualitas, atau perwakilan kesehatan dan keselamatan tentang masalah ini sesegera mungkin. Jika Min merasa kekhawatirannya tidak mendapatkan perhatian yang cukup, ia harus mempertimbangkan untuk mengungkapkan hal ini ke Departemen Hukum atau melalui Saluran Bantuan Integritas Akses, seperti yang dibahas di bagian "Meminta Saran dan Mengungkapkan Masalah."

I Larangan Suap Komersial dan Larangan Pembayaran Ilegal kepada Pejabat Pemerintah

Kita dilarang meminta, memberikan, atau menerima suap komersial atau sogokan ilegal. Kita juga harus berhati-hati untuk menghindari bahkan kesan perilaku tidak pantas seperti itu. "Suap komersial" umumnya mencakup situasi di mana karyawan Honeywell atau seseorang yang bertindak atas nama Honeywell menawarkan atau memberikan sesuatu yang bernilai dengan tujuan untuk mempengaruhi tindakan atau keputusan bisnis dengan cara yang tidak benar. "Sogokan" ilegal umumnya mencakup situasi di mana karyawan menerima keuntungan pribadi yang tidak pantas sebagai imbalan telah mengambil atau tidak mengambil tindakan tertentu atas nama Honeywell. Honeywell tidak akan mentoleransi suap komersial atau sogokan ilegal, baik apakah dilakukan secara langsung atau melalui pihak ketiga.

Selain itu untuk menghindari suap komersial atau sogokan ilegal, kita mematuhi semua undang-undang antikorupsi yang berlaku terkait dengan pembayaran ilegal kepada pejabat pemerintah. "Pembayaran ilegal" mencakup

pembayaran, fasilitas pembayaran, atau penawaran secara langsung maupun tidak langsung, janji atau otorisasi pembayaran atau apa pun yang bernilai kepada pejabat pemerintah untuk memengaruhi secara tidak benar tindakan atau keputusan pemerintah guna mendapatkan atau mempertahankan bisnis atau menjamin keuntungan bisnis. Ingat bahwa pembayaran ilegal dapat berbentuk tunai, hadiah, atau hiburan yang berlebihan.

"Pejabat pemerintah" mencakup pejabat dari entitas pemerintah, organisasi internasional, dan partai politik, karyawan perusahaan yang dimiliki pemerintah, dan bahkan karyawan dari perusahaan yang dimiliki atau dikontrol pemerintah, serta mitra usaha patungan.

Honeywell melarang pembayaran ilegal kepada pejabat pemerintah. Penting kiranya untuk diingat bahwa terlibat dalam suap, atau bahkan terlihat terlibat dalam aktivitas seperti itu, dapat menyebabkan Anda dan perusahaan kita dituntut secara pidana.

Jangan pernah menunjuk pihak ketiga untuk melakukan pembayaran ilegal kepada pihak pemerintah atau mengikuti transaksi apa pun jika Anda mencurigai pihak ketiga melakukan pembayaran seperti itu. Melakukan hal ini akan

melanggar Pedoman kita dan undang-undang antikorupsi. Kita harus cermat dalam memeriksa semua pihak ketiga dengan prosedur uji tuntas kita sebelum menunjuk mereka.

Untuk informasi lebih lanjut, lihat [Kebijakan Antikorupsi](#).

Untuk informasi lebih lanjut, lihat bagian "Hadiah dan Hiburan Bisnis" dalam Pedoman kita.



T: Thomas bekerja sama dengan distributor pihak ketiga yang menjual kembali produk Honeywell. Seorang teman yang tertarik untuk mendistribusikan produk Honeywell mendekati Thomas dan menawarkan uang sekolah swasta anak perempuannya jika teman tersebut menerima hak eksklusif untuk menjual kembali produk Honeywell di kawasan penjualan tertentu. Apa yang harus dilakukan Thomas?

J: Thomas harus segera mengakhiri diskusi tersebut dan melaporkan hal ini ke Departemen Hukum. Honeywell tidak akan mentoleransi permintaan atau penerimaan sogokan ilegal sebagai imbalan atas kontrak yang didapat.

T: Charlene khawatir Honeywell kemungkinan besar akan kehilangan kontrak besar jika ia tidak menyuap pejabat lokal. Apa yang harus dilakukan Charlene?

J: Charlene tidak boleh membayar suap atau mengambil tindakan yang akan menimbulkan kesan bahwa Honeywell akan memperbolehkan pembayaran suap untuk mendapatkan kontrak. Tidak ada kontrak yang layak dimenangkan

melalui pelanggaran undang-undang atau standar integritas bisnis kita. Kemungkinan kerusakan jangka panjang terhadap reputasi dan kredibilitas Honeywell lebih parah daripada mengompensasi keuntungan jangka pendek dari kontrak yang didapatkan tersebut.

T: Geri dan Carol bekerja bersama di divisi pembelian Honeywell. Carol tidak sengaja mendengar pembicaraan telepon antara Geri dan calon pemasok ke Honeywell. Selama berlangsungnya pembicaraan telepon, jelas terindikasi bahwa Geri berencana memberikan kontrak besar ke pemasok tersebut, meskipun proposal pemasok tidak menawarkan nilai terbaik secara keseluruhan ke Honeywell. Selain itu, ia jelas-jelas akan mendapatkan uang dalam jumlah besar sebagai imbalannya. Apa yang harus dilakukan Carol?

J: Carol harus segera melaporkan apa yang ia dengar ke Departemen Hukum. Kondisi ini akan menimbulkan kesan bahwa Geri menerima sogokan dari pemasok, yang dianggap ilegal dan dapat mengakibatkan konsekuensi yang berat

untuk individu yang terlibat, supervisor, dan Honeywell.

T: Jerome ingin menunjuk Sales Rep Co sebagai perwakilan penjualan untuk membantu Honeywell memenangkan proyek industri minyak dan gas di wilayah baru. Di pertemuan dengan pemilik Sales Rep Co, Jerome mengetahui bahwa pemilik tersebut juga anggota dewan direksi perusahaan minyak dan gas negara, calon pelanggan utamanya. Jerome berpikir bahwa hal ini sangat baik bagi Honeywell karena mereka akan memiliki akses tak terbatas ke semua level pelanggan. Adakah hal lain yang perlu dikhawatirkan oleh Jerome?

J: Jerome harus mengkhawatirkan konflik kepentingan terkait dengan tumpang-tindih antara tugas resmi sebagai Sales Rep dengan Sales Rep Co dan tugas untuk Honeywell. Jerome harus segera menyampaikan masalah ini kepada [Departemen Integritas dan Kepatuhan](#) sebelum mengambil tindakan lebih lanjut.

T: David memenangkan proyek dengan pelanggan pemerintah. Perwakilan pelanggan pemerintah tersebut meminta David untuk menggunakan subkontraktor khusus dan dia memberikan detail kontak yang bisa dihubungi. David bertemu dengan subkontraktor tersebut dan mengetahui bahwa perusahaan tersebut tidak memiliki keterampilan atau tenaga kerja yang sesuai untuk melaksanakan cakupan layanan. Dia juga mengetahui bahwa pemilik subkontraktor tersebut adalah sepupu dari perwakilan pelanggan pemerintah yang dia temui. Apa yang harus dilakukan David?

J: David harus menyampaikan masalah tersebut kepada Departemen Integritas dan Kepatuhan. Terdapat beberapa tanda peringatan sehubungan dengan kurangnya keterampilan dan tenaga kerja yang sesuai, serta potensi keterlibatan pejabat yang dapat mengindikasikan perilaku tidak etis dan melanggar hukum oleh subkontraktor dan perwakilan pelanggan pemerintah. Mengingat Honeywell bisa bertanggung jawab atas tindakan pihak ketiga yang mewakilinya, Honeywell perlu menyelidiki apakah ada risiko konflik kepentingan atau korupsi sebelum merekrut subkontraktor ini.

T: Daniel berada di layanan imigrasi sebelum memasuki sebuah negara saat petugas meminta 'donasi' agar visanya bisa diproses. Daniel mengetahui dari temannya bahwa hal tersebut normal di negara ini dan pengunjung diharapkan memberi sedikit uang agar visanya dapat diproses lebih cepat. Daniel memberikan \$5 kepada petugas. Petugas mengambilnya dan menyetempel paspornya. Daniel ingin mendapat ganti dari Honeywell atas biaya yang dikeluarkannya tersebut.

J: Pembayaran fasilitas atau pembayaran kepada pejabat untuk mempercepat persetujuan dari pemerintah, misalnya persetujuan visa, dilarang oleh Honeywell kecuali nyawa karyawan berada dalam bahaya. Bahkan, di sebagian besar negara, biaya tersebut melanggar hukum dan melanggar undang-undang antikorupsi. Dalam hal ini, tidak ada tanda-tanda bahwa nyawa Daniel dalam bahaya sehingga dia tidak perlu membayar biaya tersebut dan tidak dapat meminta ganti dari Honeywell. Ketika menghadapi situasi tersebut, karyawan Honeywell harus menghubungi Keamanan Global atau Departemen Hukum.



Kepatuhan terhadap Undang-Undang Persaingan Internasional

Persaingan yang adil menciptakan pasar yang sehat. Praktik ini akan memastikan pelanggan kita mendapatkan produk dan jasa terbaik dan inovatif dengan harga terendah. Agar Honeywell dapat melakukan persaingan secara legal dan dengan integritas, kita harus mematuhi undang-undang persaingan lokal di negara tempat kita melakukan bisnis. Jika undang-undang persaingan berlaku untuk bidang pekerjaan Anda, Anda harus mengetahui dan mematuhi setiap saat.

Undang-undang persaingan sering kali bersifat kompleks, dan umumnya melarang mendiskusikan tema dengan pesaing yang dapat membatasi perdagangan. Tema tersebut mencakup (namun tidak terbatas pada) penetapan harga, persekongkolan penawaran, atau

membagi atau mengalokasikan pasar, wilayah, atau pelanggan. Anda tidak boleh mendiskusikan topik ini dengan pesaing dan jika pesaing mencoba untuk mendiskusikan salah satu dari topik ini dengan Anda, Anda harus segera menghentikan percakapan. Kemudian, Anda harus melaporkan insiden tersebut ke supervisor lokal Anda, yang akan bersama-sama dengan Anda berkonsultasi dengan Departemen Hukum. Jika Anda menghadiri rapat asosiasi perdagangan, atau acara sosial, misalnya, bersikaplah berhati-hati selama diskusi dengan pesaing.

Selain itu, undang-undang persaingan melarang kesepakatan formal atau informal dengan pemasok, distributor, atau pelanggan yang mungkin akan membatasi persaingan. Kesepakatan seperti ini dapat mencakup menggabungkan produk, menetapkan harga jual kembali, atau menolak untuk menjual ke pelanggan tertentu, atau membeli dari pemasok tertentu.

Terakhir, undang-undang persaingan melarang perjanjian langsung atau tidak langsung, formal atau informal, antar atau di antara perusahaan untuk

membatasi upah atau tunjangan karyawan. Maka dari itu, kita harus berhati-hati untuk tidak membagikan data kompensasi dengan perusahaan lain yang merupakan pesaing saat merekrut karyawan. Demikian juga, kita secara umum tidak boleh memiliki kesepakatan dengan perusahaan lain untuk tidak menawarkan pekerjaan atau merekrut karyawan perusahaan lain. Jika Anda tidak yakin apakah pembagian informasi semacam itu atau perjanjian "anti-pembajakan karyawan" adalah ilegal, silakan hubungi Departemen Hukum.

Melalui kerja keras kita, kita boleh mendapatkan informasi pesaing dari pelanggan atau sumber publik lain. Kita harus sangat berhati-hati dalam menangani informasi ini sesuai dengan kebijakan Perusahaan.

Ingat bahwa melanggar undang-undang ini dapat mengakibatkan individu yang terlibat dan Perusahaan terkena konsekuensi yang berat.

Untuk informasi lebih lanjut, lihat [Kebijakan Kepatuhan Antipakat](#). Jika Anda memiliki pertanyaan tambahan, mintalah panduan dari Departemen Legal sebelum bertindak.

T: Alejandro memiliki teman baik yang bekerja untuk pesaing Honeywell. Saat sedang makan siang, temannya mengungkapkan rencana perusahaannya menaikkan harga untuk produk yang bersaing langsung dengan produk perusahaannya. Alejandro tidak memberikan jawaban apa pun, tetapi merasa informasi ini dapat berguna bagi Honeywell untuk digunakan dalam pengambilan keputusan bisnis di masa mendatang. Apa yang harus ia lakukan?

J: Alejandro harus segera mengakhiri perbincangan tersebut dan memberikan ringkasan tertulis tentang insiden tersebut ke Departemen Hukum. Terlibat dalam diskusi dan bertindak berdasarkan informasi internal seperti penetapan harga dapat menciptakan kesan adanya kolaborasi ilegal antara Honeywell dan pesaing, yang dapat memiliki konsekuensi serius bagi perusahaan dan individu yang terlibat.

Mengikuti Prosedur Penagihan yang Akurat

Reputasi kita di pasar merupakan aset Perusahaan yang penting. Oleh karena itu, kita mencantumkan harga penjualan atau biaya barang atau jasa yang dijual dan persyaratan penjualan lainnya secara akurat di semua faktur untuk pelanggan. Masing-masing dari kita memiliki tanggung jawab untuk menyediakan dokumen yang akurat dan lengkap agar Honeywell dapat menjaga komitmen ini. Jangan pernah memalsukan dokumen apa pun – kartu waktu, laporan pengeluaran, angka penjualan, dokumen uji atau kualitas, atau jenis dokumen lain yang dibuat selama waktu kerja Anda untuk Perusahaan kita – atau membuat entri yang menyesatkan atau artifisial di pembukuan atau dokumen Honeywell.

Menghormati Informasi Rahasia Pelanggan

Kadang, pelanggan mungkin memberikan informasi rahasia mereka kepada kita, sehingga kita dapat menyediakan produk dan jasa untuk mereka. Kita bertanggung jawab untuk menggunakan, menyimpan, dan mengamankan secara hati-hati informasi seperti itu melalui cara-cara yang sesuai dengan semua undang-undang yang berlaku. Masing-masing dari kita harus mengambil

langkah yang diperlukan untuk mengamankan informasi dan memastikan informasi tersebut hanya digunakan untuk tujuan bisnis yang telah disetujui.

Berinteraksi dengan Pelanggan Pemerintah

Bagi sebagian dari kita, pekerjaan melibatkan kontrak dengan entitas pemerintah, termasuk perusahaan yang dimiliki atau dikontrol pemerintah. Dalam kasus seperti ini, kita memiliki kewajiban untuk mengetahui dan mengikuti kebijakan Perusahaan yang berlaku dan undang-undang, peraturan, serta aturan resmi yang mengatur interaksi kita dengan pelanggan pemerintah. Penting untuk diperhatikan bahwa aturan ini mungkin lebih ketat dan lebih kompleks daripada aturan yang mengatur transaksi bisnis kita dengan pelanggan komersial.

Kita harus selalu berperilaku dengan kejujuran dan integritas saat mencoba mendapatkan proyek pemerintah. Ini berarti, hingga batas tertentu:

- Kita tidak boleh mengambil tindakan yang akan memberikan Honeywell keunggulan kompetitif yang tidak adil, seperti mendapatkan atau menggunakan informasi pengadaan barang dan jasa yang sensitif.
- Semua pernyataan yang kita buat, termasuk harga dan

penawaran, harus akurat dan lengkap.

- Kita tidak boleh menawarkan, meminta, menjanjikan, memberikan atau menerima apa pun bentuk suap atau sogokan kepada atau dari pelanggan pemerintah yang telah atau baru akan menjalin kerja sama dengan kita.
- Kita tidak boleh meminta atau menerima suap atau hadiah dalam bentuk apa pun dari pemasok sebagai imbalan atas perlakuan yang menguntungkan dalam pemberian atau pelaksanaan kontrak pemerintah.
- Kita harus memastikan kita hanya menggunakan konsultan, agen penjualan, atau kontraktor independen untuk jasa profesional lainnya yang memiliki reputasi baik untuk tujuan legal resmi.

Untuk informasi lebih lanjut, lihat bagian “Larangan Suap Komersial dan Larangan Pembayaran Ilegal untuk Pejabat Pemerintah” dalam Pedoman kita dan kebijakan [Tanda Terima Kasih Bisnis untuk Pejabat Pemerintah AS](#), [Hubungan Pemerintah](#), dan [Antikorupsi](#).

Semua pernyataan dan dokumen yang kita berikan kepada pelanggan pemerintah (termasuk laporan fasilitas dan kualitas serta data biaya dan harga) harus akurat. Kita harus mencatat waktu dengan

akurat dan mengidentifikasi serta menetapkan waktu hanya untuk proyek yang kita kerjakan. Selain itu, kita harus berhati-hati agar terhindar dari kesalahan penagihan biaya. Kita harus mematuhi semua persyaratan kontrak dan tidak boleh menggunakan properti pemerintah, perlengkapan, atau suplai dengan cara-cara yang akan menyalahi undang-undang atau kesepakatan kontrak yang berlaku.

Kita harus mematuhi semua aturan dan peraturan yang berlaku yang mengatur tata cara kita berdiskusi dengan karyawan pemerintah yang masih aktif atau tidak aktif tentang

kemungkinan peluang pekerjaan di Honeywell. Masing-masing dari kita bertanggung jawab untuk menghindari jenis konflik kepentingan ini. Menghubungi atau terlibat dalam diskusi terkait pekerjaan dengan pegawai pemerintah yang masih aktif atau tidak aktif terikat dengan aturan dan prosedur tersendiri. Aturan ini mungkin juga membatasi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai pemerintah atas nama Perusahaan.

Lihat [Kebijakan Mempekerjakan atau Melibatkan Mantan Pegawai Pemerintah](#).

Kita juga diharapkan untuk mengamankan informasi rahasia dan informasi sensitif lainnya

yang kita dapatkan dalam kaitannya dengan pekerjaan yang kita lakukan untuk pelanggan pemerintah. Seperti yang diharuskan dalam persyaratan kontrak pemerintah dan peraturan yang berlaku lainnya, kita hanya akan memberikan informasi ini ke orang-orang yang berkepentingan dan yang telah mendapatkan izin yang sesuai dari pemerintah atau persetujuan lainnya. Kita tidak boleh memberitahukan, mendistribusikan, atau mengungkapkan informasi rahasia atau informasi pemerintah yang sensitif dengan cara-cara yang akan menyalahi persyaratan kontrak pemerintah.



SATU HONEYWELL CARA KITA MEM- PERLAKUKAN PEMASOK KITA



Pemasok Honeywell merupakan mitra kita dalam upaya kita yang berkelanjutan untuk mewujudkan kepuasan pelanggan. Kualitas tinggi dari materi, barang, dan jasa yang mereka berikan terkait langsung dengan kualitas, keandalan, nilai, dan ketepatan pengiriman produk Honeywell ke pelanggan.

Membangun Hubungan Jangka Panjang dengan Pemasok

Bersama, kita berusaha untuk membangun hubungan jangka panjang dengan pemasok. Kita hanya menggunakan kriteria resmi yang terkait dengan bisnis saat memilih pemasok. Perusahaan akan mengadakan perjanjian perwakilan atau pemasok hanya dengan perusahaan yang dipercaya telah menunjukkan catatan dan komitmen terhadap integritas. Selain itu, kita tidak pernah mengambil keuntungan yang tidak adil dari pemasok melalui penyalahgunaan informasi rahasia, salah penyajian fakta materi, atau praktik transaksi bisnis lain yang tidak adil.

Di Honeywell, kita membebaskan pemasok bersaing secara adil untuk kualitas produk dan jasa mereka. Kita tidak akan terpengaruh dengan hadiah atau bantuan dalam bentuk apa pun dari pemasok atau calon pemasok. Jamuan atau hiburan yang tidak sering dalam aktivitas hubungan bisnis yang normal mungkin diperbolehkan, selama:

- Perwakilan pemasok hadir.
- Keramahan yang diberikan tidak berlebihan atau di luar batas kewajaran.

- Keramahan tersebut sesuai dengan undang-undang yang berlaku dan tidak dilarang oleh Pedoman ini.

Selain itu, jika dimungkinkan, keramahantamahan harus bersifat timbal balik.

Untuk informasi lebih lanjut, lihat bagian “Hadiah dan Hiburan Bisnis” dan “Berinteraksi dengan Pelanggan Pemerintah” di dalam Pedoman kita.

Melindungi Aset Pemasok

Kita menangani informasi rahasia pemasok secara hati-hati, seperti halnya kita menangani informasi rahasia Honeywell. Kita tidak akan menggandakan perangkat lunak yang diberikan kepada kita oleh pemasok, atau mengintegrasikannya ke dalam perangkat lunak yang kita kembangkan secara internal, kecuali bila kita diperbolehkan secara tersurat untuk melakukannya melalui lisensi.



SATU HONEYWELL **CARA KITA** **MEMPERLAKUKAN** **PEMILIK SAHAM KITA**



Di Honeywell, kita berusaha setiap hari untuk membangun nilai bagi para pemilik saham yang memberikan kepercayaannya kepada Perusahaan kita dan masing-masing dari kita. Untuk mewujudkan tujuan ini dan menciptakan nilai bagi para pemilik saham, kita harus menjalankan bisnis dengan transparansi dan integritas.

Pembukuan dan Dokumen yang Benar dan Akurat

Para pemilik saham mengandalkan kita untuk menyimpan pembukuan dan dokumen yang akurat dan lengkap. Dokumen ini menciptakan landasan untuk semua pengungkapan dan pengarsipan publik, yang bertujuan untuk memberikan kepada pemilik saham dan publik gambaran akurat tentang pengoperasian dan posisi keuangan Perusahaan. Selain itu, Honeywell menggunakan dokumen ini untuk menganalisis pengoperasian Perusahaan dan membuat keputusan bisnis yang penting.

Kita memiliki tanggung jawab dan kewajiban hukum untuk memastikan informasi yang kita masukkan di semua dokumen Perusahaan lengkap, akurat, dan mudah dipahami. Ini mencakup, namun tidak terbatas pada, semua informasi yang kita masukkan ke dokumen berikut:

- Dokumen akuntansi dan keuangan
- Dokumen penggajian

- Kartu kehadiran dan sistem pencatatan waktu
- Laporan perjalanan dan pengeluaran
- Dokumen pengukuran, uji produk, dan performa
- Dokumen pelanggan dan pemasok
- Dokumen desain dan teknik
- Dokumen dan pernyataan ekspor dan impor
- Dokumen akuntansi proyek

Pembukuan dan dokumen yang benar dan akurat memainkan peran penting dalam reputasi Perusahaan. Maka dari itu, kita **tidak boleh** membuat representasi palsu atau menyesatkan di dokumen apa pun milik Perusahaan.

Transaksi Perusahaan hanya akan dijalankan berdasarkan otorisasi umum atau khusus dari manajemen. Lihat [Kebijakan Pendelegasian Kewenangan](#) dan [Jadwal Persetujuan Eksekutif](#) untuk informasi lebih lanjut.

T: Diego adalah teknisi yang bekerja di proyek untuk kontrak pemerintah. Biaya proyek tersebut dipantau secara ketat, sehingga dia memerlukan persetujuan manajernya atas lembar waktu kerjanya tiap minggu. Pekan ini, manajernya sedang cuti berlibur. Bisakah Diego menyetujui lembar waktu kerjanya atas nama manajer karena dia yakin bahwa waktu yang terekam sudah benar?

J: Tidak. Menyetujui lembar waktu kerja sendiri tidak hanya menunjukkan konflik pemisahan tugas, tetapi juga membahayakan kontrol manajemen yang memastikan bahwa kita mematuhi undang-undang, peraturan dan ketentuan kontrak yang berlaku. Oleh karena itu, Diego tidak diperbolehkan menyetujui sendiri lembar waktu kerjanya meskipun dia yakin lembar waktu kerjanya benar. Manajernya harus memastikan pendelegasian persetujuannya dengan tepat. Pengaturan sistem awal IT juga harus mempertimbangkan konflik pemisahan tugas dan memastikan adanya kontrol yang tepat untuk proses tinjauan dan persetujuan.

T: Lei adalah pembeli dan perlu memproses pesanan pembelian dengan jumlah yang memerlukan persetujuan eksekutif senior. Bisakah dia membagi faktur untuk melewati sistem lebih cepat?

J: Tidak. Semua transaksi harus dilakukan dengan otorisasi yang tepat sesuai dengan Jadwal Persetujuan Eksekutif dan harus mencerminkan sifat kegiatan bisnis secara akurat. Lei tidak boleh membagi pesanan pembelian untuk mencerminkan nilai transaksi yang lebih rendah.

T: Sandra membantu mengembangkan teknologi baru untuk pesawat militer. Honeywell harus menyatakan kepada pelanggan bahwa teknologi baru tersebut memenuhi standar teknis yang diperlukan. Dapatkah Sandra memberikan sertifikasi kepada pelanggan sebelum teknologi memenuhi standar yang diperlukan?

J: Tidak. Setiap representasi Honeywell harus akurat pada saat dibuat. Ini termasuk sertifikasi kepatuhan terhadap standar teknis tertentu.

T: Sofia dan Ron adalah manajer akun dan berusaha untuk mencapai target triwulan. Mereka memiliki beberapa pesanan untuk masa mendatang, tetapi pelanggan belum siap untuk pengiriman. Bisakah Sofia dan Ron menagih pelanggan lalu menahan pengiriman hingga pelanggan siap menerimanya?

J: Tidak, tidak dalam hal ini. Situasi ketika Honeywell

mengakui pendapatan atas penjualan, tetapi produk tersebut tetap dalam kepemilikan Honeywell secara fisik disebut “tagih dan tahan”. Terdapat alasan yang sah untuk transaksi “tagih dan tahan”, tetapi dalam hal ini, Sofia dan Ron berencana menagih pelanggan tanpa pengiriman untuk menaikkan pendapatan. Oleh karena itu, tindakan ini tidak pantas.



Pengungkapan dan Penipuan Keuangan

Mereka yang diberi tanggung jawab keuangan dan akuntansi memiliki tugas khusus untuk memastikan pernyataan keuangan Perusahaan benar dan jujur. Karena Honeywell adalah perusahaan publik yang berbasis di AS, kita harus mengirimkan berbagai pelaporan keuangan dan pengarsipan lainnya ke badan pengatur AS. Dokumen ini harus akurat dan aktual. Oleh karena itu, jika Anda memiliki tanggung jawab yang terkait, Anda harus mematuhi persyaratan legal dan aturan yang mengatur laporan ini. Anda juga harus mengetahui dan mematuhi kontrol internal Honeywell yang mengatur hal yang sama. Dokumen atau pelaporan yang tidak akurat, tidak lengkap, atau tidak aktual dapat menyebabkan kewajiban hukum bagi Perusahaan dan bagi semua pihak yang terlibat.

Siapa pun yang terbukti terlibat dalam penipuan keuangan akan dikenakan sanksi disiplin dan dapat menghadapi kewajiban hukum perdata dan pidana yang berat. Anda harus segera melaporkan dugaan penyimpangan akuntansi atau pengauditan. Honeywell tidak akan mentoleransi tindak balas dendam terhadap Anda yang dengan iktikad baik telah mengungkapkan masalah akuntansi atau keuangan yang meragukan dan tidak benar.

Audit dan Penyelidikan

Kita semua memikul tanggung jawab untuk bekerja sama dalam pengauditan dan penyelidikan eksternal dan internal. Ini artinya kita harus memberikan informasi yang terkait kepada auditor dan penyelidik serta menjaga kerahasiaan penyelidikan. Selain itu, kita tidak boleh secara tidak patut mencampuri atau memengaruhi pemeriksaan yang mereka lakukan. Menolak untuk atau tidak bisa bekerja sama sepenuhnya dalam penyelidikan internal oleh Honeywell atau pemerintah, atau tidak sepenuhnya jujur saat memberikan bukti atau pernyataan dalam penyelidikan

tersebut, bisa menimbulkan tindakan disipliner hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja. Jika Anda memiliki pertanyaan tentang jenis informasi yang diminta oleh auditor dan penyelidik dan yang boleh diambil, hubungi Departemen Hukum dan Audit Korporat. Jika dihubungi terkait penyelidikan oleh pemerintah, Anda harus menghubungi Departemen Hukum sesegera mungkin sebelum prosesnya dimulai. Departemen Hukum akan memiliki pengawasan utama atas penyelidikan atau audit internal yang melibatkan penyelidikan pemerintah atau masalah litigasi.



Manajemen Dokumen

Kita memiliki tanggung jawab bersama untuk menyimpan dokumen bisnis Honeywell selama diperlukan untuk tujuan bisnis atau lebih lama, jika diperlukan oleh hukum, pajak, regulator, atau standar lain. Selain itu, kita perlu mengetahui waktu dan cara memusnahkan dokumen bisnis ini dengan tepat. Karyawan harus mengikuti semua aturan yang ditetapkan dalam [Kebijakan Manajemen Dokumen](#). [Kebijakan Manajemen Dokumen](#) mencakup Jadwal Retensi Dokumen, yang memberikan panduan terkait dengan durasi retensi berbagai dokumen. Honeywell mendorong karyawan untuk meninjau dokumennya secara teratur dan memusnahkan dokumen lama sesuai dengan [Kebijakan Manajemen Dokumen](#). Membersihkan dokumen sesuai dengan Kebijakan kita membantu mengurangi biaya penyimpanan dokumen, tetapi sangat penting untuk melakukannya sesuai dengan aturan pemusnahan dokumen.

Jika Anda mengetahui bahwa ada dokumen yang berada di bawah kontrol Anda berkemungkinan relevan dengan tuntutan hukum atau penyidikan pemerintah, jangan mengubah, menyembunyikan, atau memusnahkan dokumen tersebut. Pada beberapa kasus, Departemen Hukum mungkin meminta Anda untuk

menyimpan dokumen tertentu yang kemungkinan akan dihancurkan sesuai dengan [Kebijakan Manajemen Dokumen](#) Honeywell. Pada kasus seperti itu, Anda harus mengikuti instruksi yang diberikan oleh Departemen Hukum.

Surat hukum dan bisnis yang penting dan sensitif terhadap waktu serta bentuk korespondensi lainnya dapat

diterima oleh Honeywell di semua kantornya secara global. Semua karyawan Honeywell harus mengambil langkah-langkah untuk membuka, meninjau, dan memproses semua korespondensi secara tepat waktu, terlepas dari metode pengirimannya. Jika Anda mengetahui adanya proses hukum atau investigasi aktual atau potensial yang



melibatkan Honeywell, Anda harus segera memberi tahu anggota Departemen Hukum, dan Anda harus melakukannya sebelum terlibat dengan pihak ketiga dalam hal yang sama.

TIPS: Jika Anda menerima pemberitahuan hukum dalam bentuk apa pun melalui surat Perusahaan, email, atau sarana komunikasi lainnya, Anda harus segera melaporkannya ke Departemen Hukum dan/atau manajer Anda untuk eskalasi segera.

Pertanyaan dari Media dan Analisis dan Acara Pembicara di Luar

Kita berusaha untuk memberikan informasi yang jelas dan akurat kepada media, analis keuangan, dan masyarakat umum. Hal ini akan membantu kita menjaga integritas dalam hubungan kita dengan pemangku kepentingan eksternal, yang pada akhirnya akan memperkuat reputasi korporat. Karena informasi yang akurat begitu penting, hanya individu tertentu yang diizinkan untuk berkomunikasi dengan media, analis keuangan, dan anggota komunitas investasi atas nama Honeywell. Jika Anda menerima permintaan informasi dari media, teruskan permintaan ini ke Komunikasi Korporat. Jika Anda menerima permintaan dari analis keuangan atau anggota



komunitas investasi, jangan memberikan tanggapan pribadi, tetapi teruskan ke Hubungan Investor untuk ditangani.

Setiap karyawan Honeywell yang ingin mempresentasikan produk Honeywell, sistem, metode operasi, penelitian, atau karya mereka sendiri di konferensi industri atau acara lainnya harus mendapatkan persetujuan terlebih dahulu dari supervisor dan Departemen Hukum. Presentasi harus (i) konsisten dengan standar merek Perusahaan saat

ini; (ii) konsisten dengan pesan Hubungan Investor Perusahaan; (iii) konsisten dengan strategi Perusahaan; dan (iv) tidak memberikan informasi rahasia atau hak milik. Persetujuan tambahan diperlukan untuk presentasi yang terkait dengan keamanan siber atau masalah lingkungan, sosial, dan tata kelola (ESG).

Lihat [Kebijakan Komunikasi Eksternal](#) untuk informasi lebih lanjut.

SATU HONEYWELL KESEHATAN, KESELAMATAN, DAN LINGKUNGAN



Agar dapat berkembang sebagai Perusahaan, kita harus berupaya keras menciptakan dampak positif di tengah komunitas yang menopang kita. Kita harus berupaya keras untuk menghormati dan melindungi tidak hanya komunitas tempat kita hidup dan bekerja, namun juga bumi beserta makhluk hidup di dalamnya.

Menghormati Hak Asasi Manusia

Di Honeywell, kita berkomitmen untuk mendukung hak asasi manusia dan tempat kerja dalam operasi global dan rantai pasokan. Kita percaya bahwa pekerja harus diperlakukan dengan adil, bermartabat, dan terhormat, dan kita berusaha memastikan bahwa setiap karyawan dapat menyampaikan pendapat di tempat kerja. Komitmen ini didasarkan pada prinsip-prinsip hak asasi manusia internasional yang telah diusulkan oleh organisasi-organisasi independen, seperti Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia, Sepuluh Prinsip dari United Nations Global Compact, Deklarasi Organisasi Buruh Internasional tentang Prinsip-Prinsip dan Hak-Hak Mendasar di Tempat Kerja, dan semua hukum yang berlaku di yurisdiksi tempat kita beroperasi.

Pedoman kita dan [Kebijakan Hak Asasi Manusia](#) kita, bersama dengan kebijakan Honeywell lainnya, menetapkan praktik dan standar yang menangani berbagai masalah hak asasi manusia dan tempat kerja, seperti Inklusi dan Keberagaman, Rasa Hormat di Tempat Kerja, Kebebasan Berserikat, Tempat

Kerja yang Aman dan Sehat, Keamanan Tempat Kerja, Jam Kerja dan Upah, Pemaksanaan Tenaga Kerja dan Perdagangan Manusia, serta Pekerja Anak. Honeywell menghormati dan menghargai keberagaman yang tercermin dalam berbagai latar belakang, pengalaman, dan gagasan kita. Bersama-sama, kita membangun lingkungan kerja yang beragam dan inklusif yang mengembangkan rasa hormat bagi semua rekan kerja dan mitra bisnis. Lihat bagian yang berjudul “Saling Menghormati dan Mendorong Tempat Kerja yang Positif” untuk informasi lebih lanjut.

Perusahaan tidak mentoleransi atau mempekerjakan tenaga kerja anak. Di Honeywell, kita tidak akan mempekerjakan siapa pun yang berusia di bawah enam belas tahun, meskipun undang-undang lokal memperbolehkannya. Jika undang-undang lokal lebih ketat daripada kebijakan Perusahaan, kita akan mematuhi undang-undang tersebut. Selain itu, kita tidak akan pernah menggunakan tenaga kerja paksa, kuli paksa, atau tenaga kerja yang bekerja bukan atas kemauan sendiri di setiap operasi dan kita tidak akan menoleransi eksploitasi anak-anak, hukuman, atau siksaan fisik. Sebagai bagian dari komitmen kita terhadap

komunitas dan dunia, Honeywell tidak akan mentoleransi bentuk-bentuk perdagangan manusia, atau tenaga kerja paksa lainnya. Kita juga tidak pernah melakukan bisnis dengan pihak ketiga (seperti agen atau pemasok) yang terlibat dalam perdagangan manusia atau tenaga kerja paksa. Honeywell telah menerapkan Pedoman Perilaku Pemasok yang berisi ekspektasi yang jelas bagi pemasok guna memastikan bahwa mereka memperlakukan karyawan dengan penuh martabat dan rasa hormat.

Lihat [Kebijakan Hak Asasi Manusia](#) untuk informasi lebih lanjut.

Memberikan Kontribusi Politik dan Amal

Perusahaan kita memahami berbagai metode yang digunakan dalam proses politik untuk memperkaya komunitas. Kebebasan keyakinan dan kesadaran merupakan hak fundamental, dan kita bebas mengomunikasikan opini kita secara verbal, tertulis, atau dalam bentuk gambar tanpa ancaman sensor. Namun, saat kita berpartisipasi dalam aktivitas seperti itu, kita harus melakukannya di luar jam kerja, dengan dana sendiri, dan pastikan aktivitas kita tidak bertentangan dengan Pedoman.

Kita tidak boleh menggunakan properti Honeywell untuk aktivitas politik pribadi. Selain itu, kita tidak boleh terlibat dalam aktivitas politik atas nama Honeywell, kecuali jika diizinkan oleh bidang Hubungan Pemerintah. Jangan pernah memaksa rekan kerja, terutama sekali yang menjadi bawahan langsung Anda, untuk mendukung aspirasi tertentu Anda.

Sebagai warga negara yang tertarik politik, karyawan Honeywell memiliki kebebasan untuk memberikan dukungan pribadi untuk kandidat pilihan mereka. Karyawan yang merupakan warga negara AS atau penduduk tetap yang berbasis di AS berhak untuk berpartisipasi dalam Komite Aksi Politik Internasional Honeywell (HIPAC/Honeywell International Political Action Committee), selama mereka memenuhi persyaratan legal tertentu. Untuk menentukan apakah Anda berhak untuk berpartisipasi dalam HIPAC, hubungi bidang Hubungan Pemerintah, atau penasihat umum unit bisnis Anda.

Kegiatan melobi diatur dengan ketat. Oleh karena itu, kita tidak boleh menghubungi pejabat pemerintah dalam rangka untuk memengaruhi legislasi,



regulasi, kebijakan, atau tindakan pemerintah lainnya atas nama Honeywell tanpa izin dari fungsi Hubungan Pemerintah. Untuk informasi lebih lanjut, lihat [Kebijakan Hubungan Pemerintah](#).

Honeywell berkomitmen terhadap tanggung jawab sosial di setiap langkah aktivitas Perusahaan. Sering kali, Perusahaan akan mendukung aktivitas amal di komunitas lokal kita. Honeywell mungkin terlibat dalam aktivitas amal seperti itu, selama amal

dan aktivitas tersebut telah disetujui oleh manajemen, Departemen Hukum, atau Solusi Honeywell untuk Bantuan Masyarakat (Honeywell Hometown Solutions/HHS).

Anda tidak boleh mengirim email dalam rangka menggalang dana untuk amal yang tidak disetujui atau untuk penggalangan dana lainnya di jaringan Honeywell. Selain itu, Anda tidak boleh menggunakan aset Honeywell, termasuk waktu Perusahaan, untuk pencarian kegiatan amal pribadi.

Mematuhi Kontrol Perdagangan Internasional

Honeywell bertekad untuk mematuhi semua undang-undang perdagangan yang berlaku. Ini termasuk undang-undang kontrol impor dan ekspor, sanksi impor dan dagang, serta peraturan di negara tempat Perusahaan melakukan bisnis.

Undang-undang kontrol ekspor mengatur transfer barang, jasa, dan teknologi dari satu negara ke negara lain. Kontrol ekspor mengatur berbagai jenis pertukaran teknologi atau informasi teknis lintas batas nasional, termasuk pengiriman email dan akses web ke server berbeda yang dapat berisi data teknis dan diskusi teknis yang dikontrol ekspornya. Undang-undang dan peraturan ekspor AS juga mengontrol pengiriman dan/atau berbagi (secara elektronik, lisan, atau visual) data teknis yang dikontrol ekspornya ke orang yang bukan warga negara AS di wilayah Amerika Serikat.

Undang-undang dan peraturan impor mengatur impor barang.



Undang-undang seperti itu hanya memastikan bahwa barang yang masuk ke negara pengimpor adalah barang yang diperbolehkan, dan bahwa jumlah bea dan pajak yang benar dibayarkan untuk barang tersebut. Honeywell harus menyimpan, antara lain, informasi akurat tentang komoditas/nomenklatur, nilai komersial, dan negara asal semua barang-barang impor.

Undang-undang dan pengaturan sanksi dagang mengatur

berbagai jenis tindakan politik dan/atau ekonomi yang membatasi dan/atau melarang transaksi dengan negara/yurisdiksi, entitas, industri, individu, dan pesawat/kapal tertentu. Ada berbagai variasi dalam jenis sanksi yang mungkin berlaku untuk transaksi tertentu, termasuk tetapi tidak terbatas pada: sanksi komprehensif atas negara/yurisdiksi, entitas, industri; pembatasan selektif atas entitas, individu, dan pesawat/kapal

tertentu; dan/atau pembatasan selektif atas pembiayaan atau aktivitas transaksi. Honeywell harus mempertimbangkan implikasi sanksi dagang ketika berinteraksi dalam hubungannya dengan pihak ketiga.

Seiring dengan konsistensi Honeywell melakukan ekspansi secara global, sebagian dari kita yang menangani impor barang serta item, teknologi, jasa yang ekspornya dikontrol memiliki kewajiban untuk memahami dan mematuhi peraturan yang berlaku. Ini termasuk undang-undang impor dan ekspor, sanksi perdagangan, rencana kontrol teknologi, persyaratan, dan ketentuan otorisasi lisensi ekspor yang mungkin berlaku untuk bisnis atau fasilitas tertentu dan Kebijakan [Kepatuhan Ekspor](#), [Kepatuhan Impor](#) dan [Kepatuhan Sanksi](#) Honeywell.

Lihat kebijakan [Kepatuhan Ekspor](#), [Kepatuhan Impor](#) dan [Kepatuhan Sanksi](#) untuk informasi lebih lanjut.

Pelepasan Tanggung Jawab atas Pedoman Kita

Dalam kondisi terbatas yang sangat ekstrem, Honeywell dapat membenarkan pelepasan tanggung jawab atas ketentuan dalam Pedoman kita.

Persetujuan atas tindakan yang tidak mematuhi Pedoman ini harus didapatkan lebih dahulu dan hanya boleh diberikan oleh Chief Executive Officer (Direktur Eksekutif) atau Senior Vice President (Wakil Direktur Senior) & Penasihat Umum Honeywell. Semua pelepasan tanggung jawab untuk anggota Dewan Direksi atau pejabat eksekutif Honeywell memerlukan persetujuan awal dari Dewan Direksi dan akan diungkapkan pada waktunya bila diperlukan oleh peraturan atau undang-undang. Jika pelepasan tanggung jawab diberikan, Dewan Direksi akan memastikan adanya kontrol yang sesuai untuk melindungi Perusahaan dan pemilik saham.

Honeywell International Inc.

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

Diperbarui September 2023 ©
2023 Honeywell International Inc.

Honeywell