



CODE OF BUSINESS CONDUCT

Honeywell

BRIEF VAN ONZE CEO



Beste Futureshaper:

Bij Honeywell zijn onze fundamentele principes – integriteit en ethiek, respect op de werkplek, en inclusie en diversiteit – de drijvende kracht achter alles wat we doen. Onze zakelijke gedragscode is onze bedrijfsbrede inzet om de principes en het gedrag van Honeywell hoog te houden en succes te behalen met de grootst mogelijke integriteit. Terwijl u door ons bedrijf navigeert, is de Zakelijke Gedragscode uw gids om onze integriteit en ethiek te handhaven.

Ons dynamische portfolio en Accelerator-besturingssysteem onderscheiden Honeywell, maar het is de toewijding van ons team aan het bedrijf en de toewijding van het bedrijf om hen te laten groeien en ontwikkelen die ons succes echt mogelijk maken. Om op dat succes voort te bouwen, moeten we ons blijven inzetten met de hoogste niveaus van integriteit op elk niveau om te handelen in het beste belang van ons bedrijf en van elkaar. Integer handelen houdt de geloofwaardigheid van ons merk in stand, ondersteunt onze reputatie en stelt Honeywell in staat te blijven groeien en innoveren. Dit is uw topprioriteit als Honeywell Futureshaper.

Bekijk de zakelijke gedragscode van Honeywell om onze richtlijnen beter te begrijpen en hoe deze van invloed zijn op uw rol. Als u vragen heeft over de Code, kunt u altijd contact opnemen met de vermelde bronnen om advies in te winnen.

U kunt altijd met een gerust hart uw eventuele zorgen uiten. Honeywell tolereert geen vergeldingsmaatregelen tegen iemand die te goeder trouw vragen stelt of zorgen uit. Ook als u merkt dat een van uw collega's zich niet aan de gedragscode houdt, wordt van u verwacht dat u dit onmiddellijk via een van de hiervoor bedoelde kanalen meldt.

Dank u voor uw inzet voor het handhaven van integriteit en ethiek bij Honeywell.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Vimal Kapur'. The signature is fluid and cursive, with a horizontal line underneath.

Vimal Kapur

INHOUDS OPGAVE

Honeywells basisprincipes.....	7
Handel volgens de zes gedragingen van Honeywell.....	8
Inleiding tot onze gedragscode	10
Wie moet onze Gedragscode volgen.....	12
Verplichtingen die wij allen delen	12
Aanvullende verplichtingen voor managers en supervisors	12
Naleving van de wet	13
Advies vragen en zorgen uiten	14
Honeywell staat geen represailles toe	15
Eén Honeywell Hoe we met elkaar omgaan.....	16
Respect voor elkaar en het stimuleren van een positieve werkplek	17
Diversiteit en inclusie op de werkplek omarmen	17
Bescherming van persoonlijke gegevens	18
Drugsgebruik.....	20
Een geweldloze werkplek.....	20
Een veilige en gezonde werkplek.....	21
Eén Honeywell Hoe we handelen in het belang van ons bedrijf.....	23
Belangenverstrengeling vermijden.....	24
Geschenken en zakelijk amusement.....	24
Financiële belangen.....	26

Secundaire werkgelegenheid	27
Zaken met vrienden en familieleden	27
Ongepaste hiërarchische relaties.....	28
Ongepaste persoonlijke voordelen	28
Zakelijke kansen	29
Bescherming van bedrijfseigendommen en -informatie.....	29
Fysieke eigendommen van Honeywell	29
Vertrouwelijke informatie van Honeywell.....	29
Intellectuele eigendommen van Honeywell.....	31
Respect voor intellectuele eigendoms rechten van anderen.....	31
Gebruik van IT-bronnen	32
Sociale media en netwerksites	34
Geen handel met voorkennis.....	35
Eén Honeywell Hoe gaan we om met Onze klanten.....	36
Aanbod van kwalitatief hoogwaardige producten en diensten.....	37
Streven naar open en eerlijke activiteiten	37
Geen commerciële omkoping en geen ongepaste betalingen aan overheids- functionarissen.....	38
Naleving van internationale concurrentiewetten	40
Nauwkeurige factureringsprocedures.....	42
Vertrouwelijke informatie van klanten respecteren.....	42
Betrekkingen met overheidsrelaties.....	42
Eén Honeywell Hoe gaan we om met Onze leveranciers.....	44
Streven naar langdurige relaties met leveranciers.....	45
Bescherming van de middelen van de leverancier	45

Eén Honeywell Hoe gaan we om met onze aandeelhouders	46
Eerlijke en accurate boekhouding	47
Financiële onthullingen en fraude	49
Audits en onderzoeken	49
Recordbeheer	50
Vragen van de media en analisten en evenementen met externe sprekers	51
One Honeywell Gezondheid, Veiligheid, en Milieu	52
Respect van mensenrechten.....	53
Politieke en liefdadigheidsbijdragen	53
Naleving van de controlemaatregelen voor internationale handel.....	55
Ontheffingen van onze Gedragscode	56



HONEYWELLS BASISPRINCIPES

Honeywell verwacht van alle medewerkers dat ze de Zakelijke Gedragscode volledig naleven en zich houden aan onze drie fundamentele principes: Integriteit en ethiek, respect op de werkplek, en inclusie en diversiteit. Onze toewijding aan deze basisprincipes is een fundamentele verwachting van werken bij Honeywell.



INTEGRITEIT EN ETHIEK

We doen zaken op de juiste manier of we doen het niet.



RESPECT OP DE WERKPLEK

Wij behandelen elkaar eerlijk en met respect.



INCLUSIE EN DIVERSITEIT

Wij waarderen diversiteit in gedachten en ervaringen.

Alhoewel we niet verwachten dat medewerkers, op elk moment, in alle zes gedragsaspecten perfect gedrag laten zien, moet iedereen te allen tijde blijk geven van respect op de werkvloer of integriteit en ethiek, en ondersteuning bieden aan inclusie en diversiteit. Onze niet aflatende inzet voor onze basisprincipes vormt een concurrentievoordeel voor het bedrijf en samen moeten we trots zijn op ons engagement om op correcte wijze zakelijke resultaten te behalen.

Handel volgens de zes gedragingen van Honeywell

In combinatie met het behalen van resultaten zal het nieuwe gedrag van Honeywell verder verduidelijken wat er nodig is om vandaag de dag succesvol te zijn op de markt en wat belangrijk is in onze cultuur.

INNOVEER EN CREËER WAARDE VOOR KLANTEN

Bekijk de wereld door de ogen van de klant, zowel intern als extern. Weet wat klanten nodig hebben en wat waarde creëert. U hebt een groeimindset en een meedogenloze passie voor het oplossen van lastige problemen. U levert winstgevende groei en een uitzonderlijke klantervaring door middel van innovatieve oplossingen. Innoveren met behendigheid en doelgerichtheid.

OMARM TRANSFORMATIE

Leer van en draag bij aan onze collectieve kennis. Omarm de digitalisering om de manier waarop we werken te transformeren. Vereenvoudig het complexe op een radicale wijze. Gebruik standaardprocessen en -systemen om operationele uitmuntendheid te stimuleren. Neem beslissingen op basis van feiten en data. Wees nieuwsgierig en ontdek nieuwe manieren om dingen te doen om de beste ideeën te delen.

SAMEN WINNEN

Denk aan ONE Honeywell door samen te werken binnen alle bedrijven, regio's en functies, zodat we samen sterker zijn. Wees een held voor onze mensen, producten, diensten en oplossingen en versla de concurrentie. Wees authentiek, zelfverzekerd en bescheiden. Luister naar anderen en wees zelfbewust. Geloof dat we samen de wereld kunnen veranderen en een betere toekomst voor onze gemeenschappen kunnen creëren. #Futureshaper

BOUW UITZONDERLIJK TALENT

Hoogwaardig talent werven, behouden en ontwikkelen. Creëer een positieve, inclusieve omgeving waarin mensen de kans krijgen om hun beste werk te doen. Zoek, geef en accepteer feedback met de bedoeling iedereen beter te maken. Bouw robuuste opvolgingsplannen. Stel hoge eisen aan jezelf en anderen. Geef het goede voorbeeld.

STIMULEER VERANT- WOORDELIJK- HEIDSCULTUUR

Neem onbevreesd de verantwoordelijkheid om resultaten te behalen. Neem verantwoordelijkheid en los problemen proactief op. Geef veel om Honeywell en de klantresultaten als individu en als team. Doe wat u zegt te gaan doen. Prioriteer en voer gedisciplineerd uit om zo een prestatiecultuur te stimuleren. Toon een voorkeur voor actie en snelheid.

WEES DAPPER

Durf actie te ondernemen op wat volgens u goed is. Stel schijnbaar onmogelijke doelen en stap buiten uw comfortzone. Herhaal, test, probeer, neem afgemeten risico's. Eigen resultaten, zelfs als de uitkomst niet is zoals gepland. Deel en confronteer problemen openlijk en direct. Wees transparant en vind het prettig om impopulair te zijn als dat nodig is.

INLEIDING TOT ONZE GEDRAGSCODE

Wat Honeywell van ieder van ons verwacht

De groei van ons bedrijf begint bij ieder van ons: het karakter van het bedrijf en de leidende positie en het succes ervan worden in belangrijke mate door onszelf bepaald.

De zakelijke gedragscode van Honeywell (onze ‘Gedragscode’) is bedoeld om iedereen een richtlijn te geven wat betreft de normen ten aanzien van integriteit en naleving die Honeywell hanteert voor al onze zakelijke activiteiten. Onze gedragscode is een integraal onderdeel van onze basisprincipes en de gedragsregels van Honeywell. De Gedragscode bevat de basisgedragsregels die wij, als Eén Honeywell, worden geacht na te leven. De Gedragscode biedt ook nuttige bronnen voor het geval iemand een vraag of zorgen heeft over gepast gedrag.

In de Gedragscode wordt aangegeven wat Honeywell van ieder van ons verwacht en hoe we omgaan met:





Wie moet onze Gedragscode volgen

Onze Gedragscode geldt voor alle medewerkers, leidinggevenden en directeuren van Honeywell. Ook zakelijke partners die namens ons bedrijf optreden, moeten zich waar nodig vertrouwd maken met onze Gedragscode en deze naleven. Als u in uw functie te maken krijgt met vertegenwoordigers die namens Honeywell werken, moet u hun een kopie van deze Gedragscode overhandigen en hun uitleggen dat zij er verantwoordelijk voor zijn om in overeenstemming met deze Gedragscode te handelen. Hun gedrag moet niet alleen in overeenstemming zijn met onze Gedragscode, maar ook met andere beleidsregels van Honeywell en de toepasselijke wetten en voorschriften.

Verplichtingen die wij allen delen

We hebben allemaal persoonlijk de plicht om de Gedragscode te kennen en na te leven, en hetzelfde geldt voor alle andere beleidsregels, procedures en richtlijnen van het bedrijf die van toepassing zijn voor onze functieverantwoordelijkheden bij Honeywell. Veel van deze regels en procedures kunt u terugvinden in de overeenkomstige sectie van de Gedragscode. Andere regels en procedures vindt u in de [Beleidshandleiding van Honeywell](#). We moeten de Gedragscode nooit negeren of proberen te omzeilen, ongeacht om welke reden. Als u meer uitleg nodig hebt over onze Gedragscode of een specifieke beleidsregel, procedure of richtlijn, of over de toepassing daarvan binnen uw functieverantwoordelijkheden, kunt u de bronnen raadplegen onder 'Advies vragen en zorgen uiten'.

Aanvullende verplichtingen voor managers en supervisors

Managers en supervisors van Honeywell hebben de speciale plicht om de naleving van onze basisprincipes te bevorderen. Dit houdt in dat managers en supervisors bij al hun handelingen een voorbeeldfunctie moeten vervullen ten aanzien van integriteit en naleving, respect op de werkvloer, en inclusie en diversiteit. Daarnaast moeten managers en supervisors zorgen voor een klimaat waarin collega's die een vraag hebben of hun zorgen uiten, dit met een gerust hart en zonder angst voor represailles kunnen doen. Zij moeten er ook voor zorgen dat vragen of klachten professioneel en tijdig worden behandeld, en dat de wil om bedrijfsresultaten te behalen niet leidt tot concessies op het gebied van onze integriteits- en nalevingsnormen.

Managers en supervisors die beslissen over promoties van collega's, moeten hierbij rekening houden met hun karakter en gedrag. Promoties zijn alleen voorbehouden aan personen die de gedragsaspecten en waarden van Honeywell uitdragen op een manier die consistent is met deze Gedragscode.

Naleving van de wet

Onze Gedragscode behandelt een aantal veelvoorkomende problemen waarvoor multinationals als Honeywell zich zien gesteld, maar het is onmogelijk om in te gaan op alle situaties die zich eventueel kunnen voordoen op de werkplek. Wanneer u twijfels hebt of een activiteit gepast is, kunt u raad vragen via een van de kanalen die worden genoemd in 'Advies vragen en zorgen uiten'.

Wetten en voorschriften zijn complex en veranderlijk, en zijn in elk land weer anders. Het bedrijfsbeleid kan ook veranderen en grote verschillen vertonen al naar gelang het land waar wij actief zijn. Daarom moeten we ervoor zorgen ons vertrouwd te maken met het beleid, de procedures en wetten die van toepassing zijn voor onze specifieke functies en voor de locaties waar wij actief zijn. Als de lokale wetgeving in strijd is met onze Gedragscode, dient de wet te worden gevolgd. Als een plaatselijke gewoonte of praktijk in strijd is met onze Gedragscode, dient u zich te houden aan de Gedragscode.

Het kan voorkomen dat uw bedrijf of regio een beleid en procedures voorschrijft die meer van u eisen dan deze Gedragscode. Dat geldt mogelijk ook voor de lokale wetgeving. In



al deze gevallen moet het beleid, de procedure de of wet met de strengste voorschriften worden nageleefd. Als u twijfels hebt over de wettigheid of gepastheid van een voorgenomen actie, kunt u advies inwinnen door de stappen te volgen zoals beschreven in 'Advies vragen en zorgen uiten'.

De opzet van deze Gedragscode is consistent met de belangrijkste regels van het bedrijfsbeleid waarnaar wordt verwezen en die te vinden zijn in de Beleidshandleiding van Honeywell. De Beleidshandleiding van Honeywell is mogelijk gedetailleerder dan deze Gedragscode. Soms bevat de Beleidshandleiding aanvullende beleidsregels die niet in deze Gedragscode aan de orde komen. [De Beleidshandleiding van Honeywell](#) is te vinden op de digitale werkplek van Honeywell.

Wij onderstrepen het feit dat onze werknemersrechten onderworpen zijn aan de wetgeving van de landen waar we actief zijn en aan de geldende regels in de locaties waar we werken. In onze Gedragscode wordt uiteengezet wat de rechten en verwachtingen van Honeywell als werkgever zijn, maar u kunt hieraan als werknemer geen contractuele werknemersrechten ontleen.

In de Verenigde Staten en andere landen is het dienstverband bij Honeywell 'vrijblijvend'. Dit betekent dat u het dienstverband te allen tijde en om elke reden kunt beëindigen en dit geldt ook voor Honeywell in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving. Als lokale wetten verschillen van de bepalingen in deze Gedragscode, moet u zich houden aan de wetten van het land waar u werkt.

Advies vragen en zorgen uiten

Tijdens uw werkzaamheden namens Honeywell kunt u worden geconfronteerd met moeilijke situaties. Meestal volstaan uw gezonde verstand, uw beoordelingsvermogen, onze Gedragscode en het bedrijfsbeleid en de bedrijfsprocedures als richtsnoer. Er kunnen echter momenten zijn waarop u extra hulp nodig hebt om tot de juiste keuze te komen. In deze gevallen staan meerdere hulpbronnen tot uw beschikking, zoals:

- Uw manager of supervisor
- Uw vertegenwoordiger van Human Resources
- [Uw medewerkers van de raad integriteit en naleving \(I&N medewerkers\)](#) of [Ethiekambassadeurs](#)
- Een medewerker van de Juridische afdeling of van Global Security
- Een medewerker van de [Afdeling integriteit en naleving](#)
- [De formele klachtenprocedures van Honeywell op lokaal niveau](#)
- [De ACCESS-hulplijn voor integriteit](#)



De ACCESS-hulplijn voor integriteit is 24 uur per dag bereikbaar. De hulplijn wordt beantwoord door een onafhankelijke, externe provider in alle talen die worden gesproken door de medewerkers van Honeywell. U kunt een melding maken via de hulplijn op nummer:

800-237-5982 vanuit de Verenigde Staten; indien u zich buiten de Verenigde Staten bevindt, kunt u het portaal [Access-hulplijn Integriteit](#) raadplegen voor een lijst van extra landspecifieke hulplijnnummers

U kunt kwesties ook per post of e-mail melden:

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

access.integrity.helpline@honeywell.com

Als u een situatie opmerkt die mogelijk een overtreding is van deze Gedragscode, het bedrijfsbeleid of van een toepasselijke wet of een voorschrift, dan is het uw verantwoordelijkheid om dit te melden. Het niet naleven van onze Gedragscode en het bedrijfsbeleid kan ernstige gevolgen hebben, zoals disciplinaire maatregelen, en in het uiterste geval zelfs ontslag en civiele en/of strafrechtelijke straffen.

Honeywell zal alle meldingen zo vertrouwelijk mogelijk behandelen, in overeenstemming met de wet, het bedrijfsbeleid en ons streven naar het verrichten van een grondig onderzoek. Wanneer u een vermoedelijke overtreding meldt, kunt u zich bekend maken of de melding anoniem verrichten. In Europa zijn speciale procedures ingevoerd om te voldoen aan de regels ter beperking van anonieme meldingen. Voor vragen kunt u contact opnemen met de [Afdeling integriteit en naleving](#).

Alle meldingen worden meteen en grondig onderzocht, in overeenstemming met de toepasselijke wetten, en kunnen, nadat advies en goedkeuring is verkregen van de Juridische afdeling, worden

doorgegeven aan de relevante autoriteiten. Medewerkers zijn verplicht om mee te werken aan bedrijfsonderzoeken met betrekking tot mogelijke schendingen van de Gedragscode of toepasselijk Bedrijfsbeleid. Niet volledig meewerken aan een bedrijfsonderzoek of niet volledig eerlijk zijn tijdens het aanleveren van bewijs of afleggen van verklaringen is aanleiding voor disciplinaire maatregelen, tot en met de beëindiging van het contract. Het moet benadrukt worden dat gepaste corrigerende of disciplinaire maatregelen wegens schendingen van de Gedragscode worden genomen wanneer dit nodig is.

Honeywell staat geen represailles toe

Het is belangrijk dat u zich geen zorgen hoeft te maken wanneer u vragen hebt of kwesties wilt melden. Honeywell staat geen enkele vorm van represailles toe wanneer u te goeder trouw een daadwerkelijke of mogelijke overtreding meldt. Met 'te goeder trouw' wordt bedoeld dat uw melding eerlijk en oprecht is en, naar uw beste weten, zo compleet mogelijk is.

Als u denkt dat er toch represailles zijn genomen, moet u uw zorgen melden via een van de methoden die zijn vermeld in 'Advies vragen en zorgen uiten'.



EÉN HONEYWELL HOE WE MET ELKAAR OMGAAN



Het stimuleren van een positieve werkomgeving op basis van wederzijds respect en een streven naar veiligheid en inclusiviteit is essentieel voor het behoud van de best mogelijke talenten en het bieden van groeikansen voor onze belanghebbenden.

Honeywell zet zich in voor het handhaven van een inclusieve, veilige en respectvolle werkomgeving voor alle medewerkers. Honeywell tolereert geen enkele vorm van intimidatie of onwettige discriminatie op de werkplek. Dergelijk gedrag is ten strengste verboden. Deze belofte is van toepassing op alle fasen van de arbeidsrelatie, inclusief indienstneming, promotie, demotie, overplaatsing, straffen, ontslag of beëindiging, compensatie, gebruik van faciliteiten en selectie voor training of gerelateerde programma's.

Respect voor elkaar en het stimuleren van een positieve werkplek

Bij Honeywell doen we er alles aan om mensen met respect te behandelen. Werknemers moeten kunnen werken en leren in een veilige en stimulerende sfeer waarin ze zich gewaardeerd en geaccepteerd voelen.

Samen streven we naar een inclusieve werkomgeving waar respect voor alle collega's, klanten en zakenpartners wordt bevorderd en die vrij is van intimidatie of ander gedrag dat niet bevorderlijk is voor een productief werkklimaat.

Honeywell zal intimiderend, vijandig, krenkend en aanstootgevend gedrag op de werkplek niet tolereren. Als u denkt of vermoedt dat er sprake is van onwettige of ongepaste intimidatie, moet u de situatie onmiddellijk melden via een van de meldingskanalen die zijn genoemd in 'Advies vragen en zorgen uiten'.



Voor meer informatie, zie ons [beleid inzake intimidatie op de werkplek](#).

Diversiteit en inclusie op de werkplek omarmen

We zetten ons ook in voor het bevorderen van een werkplek die inclusie en diversiteit promoot. Honeywell respecteert en waardeert de diversiteit van achtergronden, ervaringen en ideeën bij onze mensen. Wij onderscheiden ons uiteindelijk door onze mensen, en door te werken met medewerkers met verschillende achtergronden, gezichtspunten, ervaringen en culturen krijgen we

een diversiteit aan ideeën, die een sterk presterende omgeving in de hand werkt.

Onze werkplek weerspiegelt de diversiteit van de gemeenschappen waarin we actief zijn. We streven ernaar een inclusieve, veilige en respectvolle werkplek te waarborgen voor alle medewerkers, ongeacht geslacht, ras, kleur, etnische achtergrond, leeftijd, geloofsovertuiging, nationale afkomst, romantische of seksuele oriëntatie, geslachtsidentiteit, handicap, huwelijkse staat, veteranenstatus, burgerschap of voorlopig burgerschap of enig ander kenmerk dat wettelijk

beschermd is. Honeywell tolereert geen enkele vorm van onwettige discriminatie of gedrag dat een werknemer of een groep werknemers op een andere manier uitsluit dan op basis van de hierboven vermelde beschermde categorieën.

Zie ons beleid inzake [Gelijke arbeidskansen](#) en [Werknemers en sollicitanten met een handicap](#) voor meer informatie.

Bescherming van persoonlijke gegevens

Honeywell promoot een werkomgeving en doet zaken op een manier die bevorderlijk is voor het onderlinge vertrouwen en het zelfvertrouwen. Als we dit doel willen bereiken, moeten we zorgen voor een correct beheer van de persoonlijke gegevens die ons door onze collega's, klanten, leveranciers en anderen zijn toevertrouwd. *"Persoonlijke gegevens" zijn alle gegevens die direct of indirect betrekking hebben op een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon. Voorbeelden van persoonlijke gegevens zijn: naam, thuisadres, persoonlijk e-mailadres en telefoonnummer, zakelijke contactgegevens, HR-records, medewerkersnummer, geolocatiegegevens, inloggegevens of online identificatiemiddelen zoals een IP-adres.*

We mogen alleen persoonlijke gegevens verzamelen, inzien, gebruiken of vrijgeven voor gepaste zakelijke doeleinden. Daarnaast moeten we zo min mogelijk persoonlijke gegevens gebruiken om een taak te volbrengen en de verwerking van persoonsgegevens vermijden indien het doel van de verwerking kan worden bereikt zonder persoonsgegevens te verwerken. We moeten persoonlijke gegevens met niemand delen, binnen noch buiten ons bedrijf, die geen zakelijke reden heeft om hier kennis van te nemen. Voorts moeten wij persoonsgegevens wissen wanneer deze niet langer nodig zijn en in overeenstemming met het [beleid inzake recordbeheer](#) en moeten wij stappen ondernemen om persoonsgegevens te allen tijde naar behoren te beveiligen.

Het beleid, de procedures en trainingsprogramma's van ons bedrijf zijn erop gericht om persoonlijke gegevens alleen toegankelijk te maken voor bevoegde werknemers. Als u denkt dat persoonlijke gegevens ten onrechte zijn vrijgegeven, gebruikt, ingezien, vernietigd of aangekocht, moet u onmiddellijk contact opnemen met de medewerker voor [gegevensbescherming](#) van de juridische afdeling. Als u dit nalaat, kan dit voor ons bedrijf resulteren in boetes en/of een rechtsgeding.

Tijdens het verwerken van persoonlijke gegevens houdt Honeywell zich aan de toepasselijke wetgeving en bedrijfsbeleid. Raadpleeg ons [Beleid inzake gegevensbescherming](#), [Beleid inzake recordbeheer](#), [Acceptabel gebruik van informatiebronnen](#) en [Classificatie en verwerking van gegevens](#) voor meer informatie.



V: Tom, een technicus, heeft gevraagd om een overzicht met de geboortedata en adressen van elke collega binnen zijn afdeling, zodat hij hen een verjaardagswens kan sturen. Moeten deze gegevens aan Tom worden verstrekt?

A: Nee. Persoonlijke gegevens mogelijk uitsluitend worden gedeeld en gebruikt voor gepaste zakelijke doeleinden. Het verzamelen van de geboortedatum van zijn collega en het verzenden van persoonlijke correspondentie met collega's op hun thuisadres wordt niet beschouwd als een gepast **zakelijk** doeleinde.

V: Mary, een Payroll-manager, werkt aan een spreadsheet met daarin de BSN-nummers van Honeywell-medewerkers. Haar door het bedrijf verstrekte laptop wordt gerepareerd en ze wil haar werk graag thuis afmaken. Mag Mary de spreadsheet naar haar persoonlijke e-mailaccount sturen, zodat ze het bestand op haar privécomputer kan openen?

A: Nee, BSN-nummers en andere identificatiekenmerken vormen een speciale Honeywell categorie persoonsgegevens, die "bijzondere persoonsgegevens" worden genoemd. Deze zijn uiterst vertrouwelijk en moeten altijd versleuteld blijven en mogen alleen worden gebruikt indien strikt noodzakelijk, zoals bijvoorbeeld voor belastingdoeleinden. Mary mag geen bestanden met bijzondere persoonsgegevens of andere persoonsgegevens naar een persoonlijk e-mailaccount sturen. Mary mag uitsluitend gebruik maken van een goedgekeurd netwerk en een goedgekeurde computer om vanuit huis te werken.

V: Mary, een HR-professional met toegang tot Peoplesoft, heeft een aanvraag ontvangen om een bestand aan te leveren met persoonlijke gegevens van medewerkers aan een externe leverancier met als doel verzekeringsuitkeringen te verstrekken. Moet Mary het bestand opsturen?

A: Mary moet controleren of de leverancier geautoriseerd is om deze gegevens te ontvangen voor een legitiem zakelijk doel en een passende overeenkomst voor gegevensbescherming heeft met Honeywell. Bovendien mag Mary het bestand niet zelf verzenden, maar moet ze het verzoek doorgeven aan [HR Help](#), aangezien alleen [HR Help](#) geautoriseerd is om persoonsgegevens van medewerkers extern te delen.

Drugsgebruik

Door drugsgebruik zijn we minder goed in staat ons werk veilig uit te voeren, waardoor we allemaal gevaar lopen. Daarom is het nooit toegestaan om werk namens Honeywell uit te voeren als u onder invloed bent van alcohol, drugs, of medicijnen die niet op de geëigende manier worden gebruikt, ongeacht of deze vrij verkrijgbaar zijn of zijn voorgeschreven door een arts. Dit geldt altijd wanneer u voor of namens Honeywell diensten levert, ook als het gebruik na werktijd of buiten de bedrijfslocaties plaatsvindt. Daarnaast is het gebruik, bezit, vervoer of de verkoop van illegale drugs of alcohol, of het misbruik van voorgeschreven of vrij verkrijgbare medicijnen tijdens werkuren en binnen de bedrijfslocaties nooit toegestaan. Ons bedrijf maakt een uitzondering op deze regel wanneer alcohol wordt vervoerd in een gesloten verpakking en bedoeld is als toegestaan geschenk of als de alcohol met mate wordt gebruikt tijdens een toegestaan bedrijfsevenement.

Zie ons beleid inzake [Alcohol en drugs op de werkplek](#) voor meer informatie.

Een geweldloze werkplek

In het kader van onze inzet voor veiligheid en gezondheid streven we ernaar dreigingen en geweld binnen onze werkomgeving te voorkomen. Geweld of dreiging van geweld wordt zeer ernstig opgenomen en kan leiden tot disciplinaire maatregelen, in het uiterste geval leidend tot ontslag en mogelijk strafrechtelijke vervolging. U

moet alle gevallen van dreigingen en geweld onmiddellijk melden aan uw supervisor, uw lokale vertegenwoordiger Human Resources of aan [Honeywell Global Security](#). Als u denkt dat iemand onmiddellijk gevaar loopt, moet u ook contact opnemen met de plaatselijke autoriteiten.

Zie ons beleid inzake [Voorkoming van geweld](#) voor meer informatie.



Een veilige en gezonde werkplek

Doordat veiligheid, gezondheid en bescherming van het milieu integraal deel uitmaken van al onze activiteiten, kunnen we onze mensen en het milieu beschermen, duurzame groei en versnelde productiviteit bereiken, naleving van alle toepasselijke voorschriften stimuleren en technologieën ontwikkelen waarmee de duurzaamheid van onze wereld wordt vergroot. Ons beheersysteem voor veiligheid, gezondheid en milieu (HSE) is een afspiegeling van onze waarden en helpt ons onze bedrijfsdoelstellingen te behalen. Naleving van ons op HSE-gebaseerde beheersysteem helpt ons te waarborgen dat onze medewerkers, gemeenschappen en ons milieu veilig blijven. Het bewust niet naleven van de HSE-vereisten, inclusief de vereiste om informatie over HSE-incidenten te melden, is een schending van onze Code. Als we denken dat de omstandigheden ook maar enigszins onveilig zijn, moeten we het werk onmiddellijk stopzetten. Zie de sectie over "Milieubescherming" voor meer informatie.

We moeten ervoor zorgen dat onze faciliteiten te allen tijde veilig zijn. Dit betekent dat we alleen bevoegde personen toegang verlenen tot onze werklocaties. Als u denkt dat iemand probeert ongeoorloofd toegang te verkrijgen tot een Honeywell-faciliteit, neemt u contact op met [Honeywell Global Security](#).

V. Rosalie werkt als technicus in de buitendienst en verzorgt het onderhoud van de apparatuur bij klanten op locatie. Tijdens een servicebezoek wordt Rosalie gevraagd op te schieten en de gebruikelijke stap van het invullen van een taak-risicoanalyse over te slaan. Rosalie weet dat het overslaan van deze beoordeling in strijd is met de vereisten van Honeywell die bedoeld zijn om gevaren te identificeren, maar de klant spoort haar aan het werk af te ronden, zodat ze de apparatuur zo snel mogelijk weer operationeel kunnen krijgen. Moet ze de risicoanalyse en de klus sneller voltooien om de klant tevreden te stellen, aangezien ze al vele malen eerder werk op dit gebied heeft uitgevoerd zonder onverwachte gevaren?

A. Nee, maar er zijn wel wat stappen die ze moet zetten. Met behulp van ons HSEPS-beheersysteem stellen we potentiële risico's en vereisten vast en creëren we programma's - zoals het uitvoeren van taak-risicoanalyses - om die risico's te beheren. Net als alle Honeywell-vereisten, moeten de HSE-vereisten overal waar we werken worden nageleefd. Rosalie moet de vereisten van Honeywell met de klant bespreken en vervolgens de taak-risicoanalyse uitvoeren voordat het werk is voltooid of het werk stopzetten en escaleren naar haar supervisor om samen met de klant een oplossing te vinden.

V Quiang is verantwoordelijk voor het verzamelen van handschoenen die zijn gebruikt voor de verwerking van schadelijke chemicaliën en het weggooien ervan in de wettelijk vereiste afvalcontainer, die aan de andere kant van de fabrieksvloer staat. Wanneer een grote opdracht snel moet worden verwerkt door de fabriek, vraagt de fabrieksmanager alle medewerkers veilig maar snel te werken om op schema te blijven. Gewone afvalcontainers staan direct naast Quiangs werkplek. Mag Quiang, om zijn collega's te helpen de opdracht af te ronden, de handschoenen die zijn gebruikt voor het verwerken van gevaarlijke chemicaliën weggooien in de gewone afvalcontainers?

A. Nee, maar er zijn wel wat stappen die hij moet zetten. Als onderdeel van het beoordelen van de potentiële risico's en vereisten bij een fabriek wordt vanuit het op HSE gebaseerde beheersysteem van Honeywell gekeken naar de wettelijke vereisten

voor de werkzaamheden van de fabriek en worden programma's opgesteld om te waarborgen dat aan die wettelijke vereisten wordt voldaan. Honeywell leeft alle wetten, inclusief HSE-wetten na, waar het bedrijf ook werkt, dus moet Quiang zich aan de voorgeschreven afvalverwerkingsvoorschriften houden. Hij moet echter wel via het proces voor doorlopende verbetering de mogelijkheid opperen om Lean-principes toe te passen om de tijd voor transport van de verontreinigde handschoenen te beperken door toegestane afvalcontainers dichterbij zijn werkplek te plaatsen.

V Henry is de projectmanager voor het opstarten van de productie voor een nieuw product. Het project ligt achter op schema en het team is enthousiast om het tempo op te voeren en weer op schema te komen. Tijdens een wekelijkse projectvergadering meldt een partner van de verkoper dat de aankoop en installatie van enkele nieuwe machines die voor het project nodig

zijn, kan worden bespoedigd omdat de apparatuur aan de wetgeving voldoet en geen extra veiligheidsonderzoek nodig is. Moet Henry, om tijd in te halen en het project weer op schema te krijgen, toestemming geven voor de aankoop van de nieuwe apparatuur zonder vereiste HSE-beoordeling?

A. Nee, maar er zijn wel wat stappen die hij moet zetten. Henry moet een HSE-vertegenwoordiger inschakelen om de voorgestelde apparatuur te beoordelen om er zeker van te zijn dat deze voldoet aan alle toepasselijke nalegingsvereisten en aan die van Honeywell. Hoewel de leverancier stelt dat de apparatuur aan de eisenvoldoet, is het aan Henry om HSE in te schakelen om ervoor te zorgen dat er een beoordeling wordt uitgevoerd om te controleren of de apparatuur voldoet aan de Honeywell-vereisten. Het negeren van de beoordeling kan leiden tot overtreding van de veiligheidsvoorschriften en een potentieel veiligheidsrisico voor Henry's collega's.

EÉN HONEYWELL HOE WE HANDELEN IN HET BELANG VAN ONS BEDRIJF

De activiteiten van Honeywell moeten worden uitgevoerd zonder invloed van buitenaf of persoonlijke vooringenomenheid, en zakelijke beslissingen moeten worden genomen op basis van wat het meest het belang van Honeywell is.



Belangenverstrengeling vermijden

Het behoort tot onze plichten om de reputatie van ons bedrijf hoog te houden en we moeten ongepaste belangenverstrengelingen vermijden. Er is sprake van 'belangenverstrengeling' wanneer onze persoonlijke belangen van invloed zijn of lijken te zijn op ons vermogen om ons werk zonder vooringenomenheid te verrichten. Het nemen van een belang, het investeren of verbindingen aangaan is niet toegestaan indien hieruit een belangenverstrengeling zou kunnen ontstaan. Als u een potentieel of feitelijk belangenconflict hebt, moet u dit onmiddellijk bekendmaken door met uw supervisor te praten of door het in te dienen bij het [Portaal voor het inzien van belangenconflicten](#). Belangenverstrengeling kan meestal gemakkelijk worden voorkomen als hierover van te voren melding is gemaakt.

In de volgende secties worden situaties beschreven die kunnen leiden tot belangenverstrengeling. Denk eraan dat belangenverstrengeling ook kan voorkomen wanneer hierbij een lid van uw gezin of naaste familie is betrokken.

Geschenken en zakelijk amusement

Het ontwikkelen van sterke werkrelaties met onze klanten, leveranciers en andere zakelijke partners is belangrijk voor onze groei. Zakelijke geschenken en amusement worden soms gebruikt om deze banden te versterken. We moeten echter bijzonder voorzichtig zijn bij het aanbieden of accepteren van zakelijke geschenken of gunsten. Het uitwisselen van geschenken en het aanbieden of accepteren van amusement kan leiden tot belangenverstrengeling. Indien hier niet zorgvuldig mee wordt omgegaan, kan dit ook de schijn wekken van ongepaste betalingen, smeergeld of corruptie. U mag geen geschenk, gunst of amusement accepteren of aanbieden als hiermee een oneigenlijk doel wordt gediend of als u weet dat dit een overtreding is van ons beleid, de wet of het geschenkenbeleid van het ontvangende bedrijf.

Over het algemeen kunnen we een geschenk, gunst of amusement aanbieden of accepteren indien aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- De ontvanger voelt zich hierdoor niet verplicht en het wekt niet de schijn van een verplichting
- Het blijft binnen de grenzen van de algemeen geaccepteerde lokale bedrijfspraktijken

- Het is van nominale waarde
- Het kan niet worden opgevat als omkoping of het betalen van steekpenningen
- Het is geen overtreding van een toepasselijke wet, het bedrijfsbeleid of het beleid van het ontvangende bedrijf
- Er is niet om gevraagd

Deze regels zijn niet van toepassing op ongeraagd promotiemateriaal in de vorm van algemene reclame, zoals potloden, notitieblokken en kalenders met opdruk, zolang niet de indruk wordt gewekt of lijkt te worden gewekt dat hierdoor een verplichting ontstaat. Bijeenkomsten met presentaties, in overeenstemming met landelijke gebruiken, kunnen ook zijn toegestaan zolang het geaccepteerde niet in strijd is met de wet, niet als omkoping kan worden beschouwd en uzelf of Honeywell hierdoor niet in verlegenheid wordt gebracht wanneer dit bekend wordt gemaakt.

Geschenken van leveranciers of potentiële leveranciers (of andere zakelijke partners of potentiële zakelijke partners) tijdens of in verband met contractonderhandelingen met de leverancier mogen niet worden geaccepteerd. Daarnaast moeten we vermijden om geschenken van leveranciers of andere zakelijke partners te vragen voor afdelingen van Honeywell of voor onderscheidingen van medewerkers.

Als u niet zeker weet of u een zakelijk geschenk of amusement mag aanbieden of accepteren, moet u advies inwinnen. Amusement en geschenken van en voor klanten moeten vooraf worden besproken met uw supervisor.

Voor geschenken aan en van overheidsfunctionarissen gelden strengere wetten. Deze wetten zijn niet alleen van toepassing op overheidsfunctionarissen, maar ook op werknemers van staatsbedrijven of bedrijven onder toezicht van de staat. U moet zich strikt houden aan deze wetten en voorschriften. U moet nooit een zakelijk geschenk of zakelijke gunst aanbieden of accepteren als dit in strijd is met de wet of de voorschriften, als Honeywell hierdoor in verlegenheid kan worden gebracht of als dit een negatieve invloed op de reputatie van het bedrijf kan hebben. Zie voor meer informatie de sectie 'Geen commerciële omkoping en geen ongepaste betalingen aan overheidsfunctionarissen' van onze Gedragscode en ons beleid inzake [Zakelijke geschenken of gunsten voor overheidsfunctionarissen en overheidsrelaties in de Verenigde Staten](#), [Overheidsrelaties](#) en [Anti-corruptie](#). Neem contact op met de Juridische afdeling als u vragen of problemen hebt.

V: Tijdens een bijeenkomst buiten de bedrijfslocatie wordt Denisha uitgenodigd voor de lunch door een leverancier die al verscheidene maanden diensten verricht voor Honeywell. Zij accepteert en laat de leverancier haar maaltijd betalen. Mag dat?

A: Incidentele maaltijden en nominale geschenken zijn meestal acceptabel, zolang er geen twijfel ontstaat over Denisha's objectiviteit. Amusement en geschenken van en voor klanten moeten vooraf worden besproken met uw supervisor. De supervisor moet het zakelijke doel, de context en de kosten van de maaltijd, en de frequentie [Business Courtesies for U.S. Government Officials](#) van uitnodigingen door de leverancier beoordelen.

V: Anna is bezig met het organiseren van een VIP-evenement voor klanten, zowel particuliere klanten als overheidsklanten, waarbij de aanwezigen maaltijden en cadeaus aangeboden krijgen. Lokale wetgeving legt de toegestane waarde van geschenken en entertainment voor bepaalde overheidsfunctionarissen aan banden, wat inhoudt dat sommige aanwezigen geen maaltijden en/of geschenken mogen aannemen. Anna vindt dat het weinig respectvol is als bepaalde gasten geen cadeau krijgen, dus wil ze toch alle aanwezigen een cadeau geven. Wat moet Anna doen?

A: In het algemeen mogen medewerkers van Honeywell cadeaus en entertainment aanbieden in overeenstemming met het beleid van Honeywell en toepasselijke wetgeving. In dit geval zijn er wettelijke beperkingen aan de waarde van cadeaus en entertainment voor bepaalde overheidsfunctionarissen, waaraan Honeywell zich dient te houden. Anna moet contact opnemen met de afdeling Wereldwijde integriteit en naleving voor begeleiding en goedkeuring, voordat zij verder gaat met het evenement en ze mag de door lokale wetgeving opgelegde beperkingen niet naast zich neerleggen.

I Financiële belangen

Als medewerkers van Honeywell moeten we in het algemeen geen zaken doen met bedrijven waarin we een persoonlijk financieel belang hebben. Er kunnen situaties zijn waarin ons persoonlijke financiële belang in een bedrijf waarmee Honeywell zaken doet toelaatbaar is. Dergelijke situaties moeten echter worden beoordeeld door de Juridische afdeling of de [Afdeling integriteit en naleving](#) om de juiste koers te bepalen.

Het is daarnaast evenmin toegestaan om een aanzienlijk financieel belang te kopen of te handhaven in het bedrijf van een klant, concurrent of zakelijke partner die zaken doet of potentieel zaken doet met Honeywell, tenzij u hiervoor toestemming verkrijgt van de Juridische afdeling. U moet ervoor zorgen dat u altijd in staat bent het belang van Honeywell voorop te stellen bij uw zakelijke beslissingen.



V: **Artie is gevraagd om plaats te nemen in het bestuur van een lokale non-profitorganisatie die helpt bij het recyclen en opknappen van gebruikte computers en elektronica ten behoeve van minderbedeelde jongeren. Er is geen overlap tussen wat deze organisatie doet en Honeywells werkzaamheden en Arti's inzet als bestuurslid zal bestaan uit het bijwonen van vergaderingen (buiten kantooruren van Honeywell), bedrijfsplannen beoordelen en strategie bespreken. Mag Artie bestuurslid worden?**

A: Ja. Hoewel dit geen belangenverstremgeling lijkt te zijn met Artie's verantwoordelijkheden naar Honeywell toe, moet Artie dit toch eerst voorleggen aan zijn leidinggevende, HR of aan het [Portaal voor het indienen van belangenconflicten](#) en goedkeuring verkrijgen voordat hij deze bestuurspositie mag accepteren. Artie moet waarborgen dat deze activiteiten buiten zijn werktijd bij Honeywell plaatsvinden en zijn werk voor Honeywell niet in de weg zitten. Zie de [Beleid voor secundaire arbeidsvoorwaarden en externe organisatieservices](#).

I Secundaire werkgelegenheid

Het kan voorkomen dat u soms werk wilt verrichten buiten ons bedrijf. In dat geval moet u ervoor zorgen dat dit werk buiten het bedrijf geen belangenverstreming met zich meebrengt. Desalniettemin wordt van werknemers verwacht dat zij hun werk voor Honeywell beschouwen als hun primaire baan. Materiële en immateriële eigendommen van Honeywell mogen nooit worden gebruikt voor het doen van zaken voor anderen dan voor Honeywell. Dit geldt bijvoorbeeld voor documenten, IT-middelen, faciliteiten en intellectueel eigendom. Alle nevenwerkzaamheden moeten worden bekendgemaakt door te communiceren met uw supervisor of door deze in te dienen via de [Portaal voor indiening van belangenconflicten](#).

Voor meer informatie, zie [Beleid voor secundaire arbeidsvoorwaarden en externe organisatieservices](#).

I Zaken met vrienden en familieleden

Zakelijke relaties met familieleden en vrienden kunnen leiden tot belangenverstreming of de schijn wekken van een belangenverstreming. U moet daarom nooit betrokken raken bij en geen pogingen

V: John is manager communicatie en werkt in de avonden en weekenden als voetbalcoach bij een lokale school. Het voetbalseizoen loopt op zijn eind en John wil heel graag dat zijn team in de finale komt. Hij heeft op zijn werk echter te maken met een strakke deadline en vraagt zich af of hij zijn direct ondergeschikten kan vragen om hem te helpen met de logistieke planning van de naderende wedstrijd. Mag John door zijn direct ondergeschikten worden ondersteund voor zijn externe voetbalbaan?

A: Nee. Zijn direct ondergeschikten vragen om hem te helpen met zijn voetbalwerk is ongepast gebruik van middelen van Honeywell en zorgt voor belangenverstreming. Let op: in deze situatie moet John zijn supervisor ervan op de hoogte brengen dat hij buiten zijn werkuren bij Honeywell om als coach werkzaam is. Daarnaast mag hij geen Honeywell-middelen inzetten ter ondersteuning van die werkzaamheden.

V: Sam werkt op de afdeling Inkoop en wil een bestelling plaatsen voor Honeywell-onderdelen bij het distributiebedrijf van zijn neef. Mag Sam de Honeywell-onderdelen inkopen bij het bedrijf van zijn neef?

A: Sam moet zijn relatie tot het bedrijf van zijn neef melden bij zijn supervisor en zich onthouden van inkoopactiviteiten waarbij familieleden of goede vrienden betrokken zijn. Het bedrijf van zijn neef komt mogelijk wel in aanmerking voor opdrachten voor Honeywell als het voldoet aan de standaard inkooppraktijken van Honeywell. Sam verschoont zich van de inkoopbeslissing, en de inkoop is zakelijk en volgt de normale standaardregels voor inkoop die gelden voor alle leveranciers.

ondernemen om invloed uit te oefenen op biedings- of onderhandelingsprocessen of processen voor contractonderhandelingen tussen uzelf, een familielid of een goede vriend en Honeywell. Deze

regel is ook van toepassing in indirecte situaties waarbij u, uw familielid of goede vriend eigenaar is van of optreedt namens een ander bedrijf waarmee Honeywell zaken doet of overweegt te doen.

I Ongepaste hiërarchische relaties

We moeten ongepaste hiërarchische relaties vermijden. Deze kunnen leiden tot potentiële juridische risico's voor het bedrijf en kunnen de schijn wekken van bevoordeling en voorkeursbehandeling onder collega's van de betrokken personen. Dit leidt steevast tot een ongezonde werkomgeving. Dienovereenkomstig mogen we niet direct of indirect leidinggeven aan, invloed uitoefenen op de beloning of carrièremogelijkheden van, of werken onder supervisie van een familielid of iemand met wie we een hechte persoonlijke relatie hebben, ongeacht of deze relatie seksueel of van andere aard is.

I Ongepaste persoonlijke voordelen

Belangenverstrengeling kan ook ontstaan wanneer een directeur, leidinggevende of werknemer, of een lid van zijn of haar naaste familie, ongepaste persoonlijke voordelen ontvangt vanwege zijn of haar positie bij Honeywell. Dergelijke voordelen zijn bijvoorbeeld geschenken of leningen van een entiteit of persoon met wie ons bedrijf zaken doet. Het accepteren van dergelijke ongepaste voordelen moet worden voorkomen.

Er ontstaat ook belangenverstrengeling als een medewerker van Honeywell een concurrent helpt ten nadele van Honeywell. Het geven van vertrouwelijke informatie aan een echtgenoot/echtgenote of partner die voor een concurrent werkt, is bijvoorbeeld een geval van belangenverstrengeling en betekent een overtreding van onze Gedragscode.

V: Salma heeft op dit moment te weinig personeel en moet zo snel mogelijk iemand in dienst nemen. Tijdens een picknick met familie vertelt Salma's nicht dat ze op zoek is naar werk. Salma vraag haar nicht om zo snel mogelijk op de functie te solliciteren.

A: Dit kan voor belangenverstrengeling zorgen of de schijn ervan wekken, mocht Salma's nicht onder Salma komen te werken. Hoewel er geen algemeen verbod is op familieleden die werkzaam zijn bij Honeywell, moet Salma haar familierelatie kenbaar maken tijdens het wervings- en indienstnemingsproces. Ze moet zichzelf verschonen van het nemen van beslissingen over indienstneming, en de normale personeels- en managementprocessen en controles moeten worden gevolgd.

V: Jane werkt op de afdeling inkoop bij Honeywell. Zij en wat vrienden zijn bezig om een bedrijf te starten in 3D-printen. Jane heeft na haar werk en in de weekenden aan het ondernemingsplan gewerkt. Zij heeft ook de taak toebedeeld gekregen om naar de prijzen van potentiële leveranciers te kijken. Jane logt in op het Honeywell-systeem en zoekt de prijsgegevens van enkele relevante leveranciers op. Is er iets mis met Jane's handelingen?

A: Ja. Deze activiteit zorgt voor belangenverstrengeling. Jane mag informatie van Honeywell niet gebruiken voor haar persoonlijke gewin of werk gebruiken of uitvoeren voor een eigen bedrijf op het terrein van Honeywell of tijdens werkuren voor Honeywell.

| Zakelijke kansen

Wie objectieve zakelijke beslissingen moet nemen namens Honeywell, mag nooit in een situatie van concurrentie met ons bedrijf komen. Dit betekent dat we geen zakelijke of investeringskansen voor onszelf mogen benutten als we deze hebben verkregen dankzij onze positie bij Honeywell of via bedrijfseigendom of -informatie. Daarnaast mogen we ook anderen niet helpen dergelijke zakelijke of investeringskansen te benutten voor persoonlijk gewin. Dit geldt ook voor onze familieleden en vrienden.

Bescherming van bedrijfseigendommen en -informatie

| Fysieke eigendommen van Honeywell

Diefstal, schade, onzorgvuldigheid en verspilling hebben directe gevolgen voor het succes van ons bedrijf. Wij moeten ons er daarom voor inzetten om de fysieke middelen van ons bedrijf te beschermen tegen diefstal, schade, verlies of misbruik. Dit geldt bijvoorbeeld voor onze faciliteiten, voertuigen, bedrijfsapparatuur, handelswaar en voorraden. Als u enige vorm van fraude of diefstal vermoedt,

moet u dit onmiddellijk melden aan uw manager of supervisor.

Het kan soms worden toegestaan om incidenteel gebruik te maken van bepaalde bedrijfsapparatuur, zoals telefoons of internet, voor persoonlijke doeleinden. Ons persoonlijke gebruik dient echter beperkt te blijven, mag geen nadelige invloed hebben op ons vermogen ons werk voor Honeywell te doen en mag geen schending zijn van het bedrijfsbeleid of de wet. U mag eigendommen van Honeywell nooit gebruiken voor persoonlijk gewin of dat van een andere persoon of organisatie. Aan het einde van uw dienstverband moet u ook alle bedrijfseigendommen teruggeven die in uw bezit zijn.

| Vertrouwelijke informatie van Honeywell

Aan ieder van ons wordt vertrouwelijke bedrijfsinformatie toevertrouwd. Wij moeten deze gevoelige informatie te allen tijde beschermen. Het kan bijvoorbeeld gaan om niet-openbare informatie die nuttig kan zijn voor concurrenten of anderen, of schadelijk kan zijn voor het bedrijf als deze openbaar wordt gemaakt. Denk hierbij aan bedrijfs- of marketingplannen, informatie over leveranciers, productontwerp, productieprocessen, bestaande en toekomstige merchandising-informatie en medewerkergegevens.



We mogen onbevoegd personeel nooit toegang verlenen tot de vertrouwelijke informatie van Honeywell. We moeten ervoor zorgen dat we vertrouwelijke informatie (of technologieën die dergelijke informatie bevatten, inclusief computers, laptops, mobiele telefoons, mobiele apparaten en software) niet verliezen, zoekmaken of onbewaakt achterlaten. Bovendien moeten we als we bedrijfsapparatuur of een voorwerp met vertrouwelijke informatie van Honeywell (zoals een Honeywell-laptop, telefoon en dergelijke) verliezen, dit onmiddellijk melden aan [Honeywell Global Security](#).

Daarnaast mogen we vertrouwelijke informatie van Honeywell niet bespreken op plaatsen waar kan worden meegeluisterd of meegekeken door mensen voor wie deze informatie niet is bestemd. Dit geldt bijvoorbeeld voor openbare plaatsen zoals luchthaventerminals, treinen en restaurants. Het is ook van toepassing op open ruimten bij Honeywell, zoals de ruimten voor ontspanning en pauzes. Toegang tot vertrouwelijke informatie mag alleen worden verleend aan collega's met een legitieme zakelijke reden. We mogen vertrouwelijke informatie over het bedrijf nooit

gebruiken voor persoonlijk gewin of de informatie bekend maken aan anderen voor hun profijt. We mogen nooit vertrouwelijke informatie van Honeywell e-mailen naar een persoonlijk e-mailaccount en we moeten alle vertrouwelijke

informatie van Honeywell die in ons bezit is vóór onze laatste werkdag terugsturen.

Zie ons beleid inzake [Bescherming persoonsgegevens](#) en [ons beleid inzake Classificatie en verwerking van informatie voor meer informatie](#).

V. Er is ingebroken in Sams auto en zijn laptop is gestolen. Wat moet Sam doen?

A. Sam moet aangifte doen bij de politie, zijn manager op de hoogte brengen en een formulier voor [zoekgeraakte/gestolen laptop](#) indienen. Als Sam geen toegang tot een computer heeft, moet hij de [IT Servicedesk](#) op de hoogte brengen zodat zij hem kunnen helpen met het invullen van het formulier. Medewerkers mogen apparaten niet in een onbewaakt voertuig achterlaten, zelfs niet als dit voertuig is afgesloten.

V. Tina heeft het vermoeden dat haar systeem is besmet nadat ze op een link heeft geklikt in een e-mail die niet op spam leek. Wat moet Tina doen?

A. Tina moet de betreffende e-mail als bijlage versturen naar het [CIRT](#) (Computer Incident Respons Team) of de knop "Een bericht rapporteren" in de werkbalk in Outlook gebruiken om de e-mail te rapporteren. Aangezien ze denkt dat haar systeem besmet is, moet Tina dat melden en zij ontvangt een geautomatiseerde e-mail van [CIRT](#) met een ticketnummer om het incident te escaleren.

V. Wil vermoedt dat een e-mail in zijn inbox een phishing-mail is. Hij weet niet zeker wat hij moet doen, dus vraagt hij zijn collega of zij denkt dat het een phishing-mail is. Moet hij nog iets anders doen?

A. Ja. Wil moet de verdachte e-mail onmiddellijk melden bij [CIRT](#) door op de knop "Een bericht rapporteren" in de werkbalk van zijn Outlook te klikken of de e-mail als bijlage versturen naar [CIRT](#). Het is niet nodig om collega's of supervisors te raadplegen, aangezien het risico bestaat dat de e-mail per ongeluk wordt verspreid of dat er per ongeluk op een kwaadaardige link of bijlage wordt geklikt.

I Intellectuele eigendommen van Honeywell

We spannen ons in om de intellectuele eigendommen van ons bedrijf te beschermen. Het begrip 'intellectuele eigendommen' omvat alle patenten, handelsmerken, auteursrechten en andere immateriële activa van ons bedrijf, zoals ideeën, uitvindingen, processen of ontwerpen die tijdens werktijd zijn gemaakt, op kosten en met de middelen van het bedrijf of binnen het kader van onze werktaken. Nieuwe uitvindingen die we doen, dienen te worden geïdentificeerd en te worden doorgegeven aan de Juridische afdeling voor de bescherming van het patent, auteursrecht of handelsgeheim. Indien u misbruik vermoedt van het intellectuele eigendom van ons bedrijf, moet u dit melden aan de Juridische afdeling.

I Respect voor intellectuele eigendomsrechten van anderen

We respecteren de intellectuele eigendomsrechten van anderen. Dit betekent dat we nooit bewust inbreuk moeten maken op de auteursrechten, handelsmerken of patenten van anderen. We mogen zonder licentie geen software downloaden naar bedrijfscomputers of auteursrechtelijk beschermd materiaal dupliceren, publiceren

of verspreiden. We zullen geen muzieknummers, foto's en video's downloaden zonder toestemming van de rechtmatige eigenaar. We zullen ook geen vertrouwelijke informatie van vroegere werkgevers openbaar maken of gebruiken.

Zie ons [beleid inzake Licentieverlening voor intellectueel eigendom van Honeywell](#) voor meer informatie.



V: Emilie werkt vaak door tijdens haar lunchpauzes en ze beantwoordt zakelijke telefoongesprekken in restaurants en in gemeenschappelijke ruimten in het gebouw. Alle mensen in de buurt lijken druk bezig met hun eigen gesprekken, dus ze gaat ervan uit dat ze geen aandacht voor haar hebben. Mag ze zakelijke activiteiten van Honeywell op deze manier bespreken?

A: Dat hangt ervan af. Emilie mag telefoongesprekken aannemen in openbare plaatsen, maar ze moet heel voorzichtig zijn wanneer ze zakelijke activiteiten van Honeywell bespreekt. Vertrouwelijke informatie mag in geen geval worden besproken in openbare plaatsen, zelfs als ze aanneemt dat er niemand naar haar gesprekken luistert.

V: Troy neemt zijn Honeywell-laptop mee op zakenreizen, zodat hij zijn vrije tijd in vliegtuigen, treinen, wachtruimten en andere openbare plaatsen kan besteden om te werken aan zakelijke documenten. Is dit een probleem?

A: Misschien. We weten niet wie er naast ons zit of voorbijloopt in een openbare plaats. Wanneer u laptops en vergelijkbare apparaten in openbare plaatsen gebruikt voor bedrijfsactiviteiten, moet u ervoor zorgen dat het scherm altijd is afgeschermd tegen de blikken van meekijkers. Bovendien moet u uw werkstation vergrendelen en beveiligen wanneer u het niet gebruikt.

Gebruik van IT-bronnen

Velen van ons krijgen van Honeywell toegang tot diverse elektronische communicatiesystemen voor gebruik in ons dagelijkse werk. Het gaat hier bijvoorbeeld om computer- en telefoonsystemen, laptops, mobiele telefoons, mobiele apparaten en software. We zijn verplicht deze systemen en de ons ter beschikking gestelde technologieën te allen tijde te beschermen. Dit houdt in dat ieder van ons zich moet inspannen om schade, verlies en ongeoorloofde toegang tot deze bronnen te voorkomen. Controleer of u alle nodige beveiligingsmaatregelen en van kracht zijnde interne controlemaatregelen hebt gevolgd voor de bronnen die u gebruikt. Sluit uw werkstation, laptop of mobiele apparaat altijd af en vergrendel het als u het onbewaakt achterlaat in een openbare ruimte of op een Honeywell locatie, ook al is het maar voor korte tijd. Bescherm uw inloggegevens voor alle Honeywell-apparaten en accounts. Deel uw gegevens nooit met een onbevoegde persoon. Als het nodig is om uw wachtwoord te delen met een bevoegde medewerker voor technische ondersteuningsdoeleinden, wijzig uw wachtwoord dan onmiddellijk zodra uw technische probleem is opgelost.

Denk eraan dat elektronische berichten (zoals e-mails, chat- en sms-berichten) permanente records zijn van uw communicatie, en zonder uw toestemming kunnen worden gewijzigd en doorgestuurd. U moet daarom met name voorzichtig zijn wanneer u elektronische berichten of brieven opstelt op briefpapier van het bedrijf of wanneer u Honeywell-bronnen gebruikt.

Ga af op uw eigen beoordelingsvermogen en handel met integriteit wanneer u deze systemen en technologieën gebruikt. Gebruik alleen goedgekeurde systemen, apparaten, opslagmedia en/of services om gegevens van Honeywell te verwerken, op te slaan of te verzenden. Installeer geen software op Honeywell computers, netwerkservers of andere gegevensbronnen van Honeywell die niet zijn goedgekeurd, zonder dat u daarvoor in het voren goedkeuring hebt ontvangen van

de IT-afdeling van Honeywell. Ga niet namens Honeywell akkoord met overeenkomsten met derden, zoals overeenkomsten voor cloud- of doorkliksservices. Download of verzend geen ongepast, seksueel getint, onwettig of kwetsend materiaal via deze bronnen. U mag deze bronnen ook niet gebruiken als u werk verricht voor een ander bedrijf. Verwacht geen privacy wanneer u bedrijfsmiddelen gebruikt, want Honeywell kan uw persoonlijke gebruik van bedrijfsmiddelen controleren, voor zover is toegestaan door de lokale wetgeving. Ons bedrijf zal echter nooit ingrijpen in ons privéleven, tenzij ons gedrag in strijd is met de wet, onze werkprestaties schaadt of onze werkomgeving of de reputatie van Honeywell nadelig beïnvloedt.

Zie ons [beleid inzake Acceptabel gebruik van informatiebeleid](#) voor meer informatie.



V. Tammy krijgt een nieuwe laptop. De technicus van het Honeywell Solution Center heeft haar om haar inloggegevens gevraagd om haar bestanden te kunnen overzetten en haar nieuwe laptop in te stellen. Moet ze deze informatie aan hem geven?

A. Het Honeywell Solution Center is een bevoegde technische instelling. Tammy kan haar gegevens aan de technicus geven of ze kan in de buurt blijven, zodat ze steeds wanneer dit nodig is kan inloggen. Tijdens het vervangingsproces moet Tammy ervoor zorgen dat er geen ongeoorloofde toegang tot persoonsgegevens, export van gereguleerde gegevens of andere gevoelige gegevens plaatsvindt door de technicus van het Honeywell Solution Center. Zodra het vervangingsproces is voltooid, moet Tammy onmiddellijk haar wachtwoord wijzigen als ze haar gegevens heeft gedeeld met de bevoegde technicus.

V. Jon werkt in een koffiehuis in de buurt op een apparaat van Honeywell. Nadat hij klaar is met zijn werkzaamheden logt hij uit op het Honeywell-netwerk en maakt hij verbinding met een persoonlijke wifi-verbinding om zijn favoriete tv-serie op zijn computer te downloaden. Is dit gedrag gepast?

A. Beperkt niet-zakelijk gebruik dat geen inbreuk is op werktijd en/of middelen van het bedrijf en dat niet in strijd is met de geest en inhoud van het beleid van Honeywell kan toegestaan worden naar goeddunken van de manager van Honeywell. Een tv-serie kan buitensporig niet-zakelijk gebruik zijn, afhankelijk van de situatie. Medewerkers moeten zich altijd op een ethische en wetmatige wijze te gedragen en moeten hun manager altijd om goedkeuring vragen om Honeywell-middelen voor niet-zakelijk gebruik te gebruiken. Gebruik nooit open openbare wifi-netwerken te gebruiken om potentiële cyberbeveiligingsbedreigingen te voorkomen, omdat dergelijke netwerken niet worden beschermd. Wanneer dergelijke verbindingen de enige optie zijn, moet VPN worden gebruikt.

V. Mary werkt aan een gevoelig project met een externe leverancier en moet gevoelige informatie delen met de leverancier om het werk te kunnen afronden. Het bestand is erg groot en de leverancier stelt voor dat Maria de bestanden uploadt naar een extern cloud-systeem. Wat moet Mary doen?

A. Mary moet eerst een van de overdrachtsmethoden die door de IT-afdeling van Honeywell zijn goedgekeurd proberen. Mocht er een andere methode nodig zijn, zorg dan dat u goedkeuring van de IT-afdeling van Honeywell krijgt om een oplossing van een derde partij te gebruiken. Let op: gegevens met betrekking tot exportnaleving en voorbehouden gegevens mogen **nooit** worden overgezet naar een cloud-dienst. Neem contact op met uw [medewerker exportnaleving](#) voor hulp.

I Sociale media en netwerksites

De manier waarop wij elke dag onze informatie delen, is door de sociale media sterk veranderd. Sociale media bieden nieuwe mogelijkheden voor communicatie en samenwerking, maar brengen ook nieuwe verantwoordelijkheden met zich mee. We moeten ons hiervan bewust zijn en er goed mee omgaan. 'Sociale mediasites' is een verzamelbegrip voor een groot aantal websites en onlinebronnen, zoals sociale

netwerksites (bijvoorbeeld Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat, YouTube en LinkedIn), blogs, websites voor het delen van foto's en video's, forums en chatrooms, om er maar een paar te noemen. Als u door uw positie bij Honeywell op dergelijke sites moet posten als een vertegenwoordiger van Honeywell, dient u alleen berichten te plaatsen die informatie bevatten voor toegestane zakelijke doeleinden van Honeywell en die in overeenstemming zijn met deze Gedragscode

en het bedrijfsbeleid. Handel verantwoord in uw persoonlijke interacties op "sociale media". Wat u plaatst kan een nadelig effect hebben op de reputatie van Honeywell. Zorg ervoor dat u onze reputatie te allen tijde beschermt. Plaats nooit berichten met vertrouwelijke informatie over Honeywell of onze collega's, klanten, leveranciers of zakelijke partners op dergelijke sites.

Zie ons [beleid inzake sociale media](#) voor meer informatie.

V: Rita is enthousiast over een potentieel nieuw project voor Honeywell dat een flinke omzetstijging voor het bedrijf zou kunnen betekenen. Rita wil haar enthousiasme en nieuws graag delen op haar Facebook-account. Is dit een probleem?

A: Hoewel Rita haar emoties mag delen binnen haar sociale medianetwerken, mag Rita, als medewerker van Honeywell, geen vertrouwelijke of bedrijfseigen informatie met betrekking tot potentiële ondernemingen van het bedrijf delen.

V. Carlos is super enthousiast over een zakelijke deal die is beschreven in de Newsroom van Honeywell. Carlos wil zijn opwinding en nieuws graag delen op zijn LinkedIn en Twitter-accounts. Wat zou een goede manier zijn voor Carlos om dit nieuws te delen op zijn sociale media?

A. Zolang Carlos Honeywell als huidige werkgever heeft vermeld en hij zijn relatie tot Honeywell openlijk benoemt in zijn tweet, mag hij een link naar het verhaal in de Newsroom delen. Hij mag ook berichten die op officiële externe Honeywell-kanalen gedeeld worden retweeten of delen.

V: Ron, een marketingspecialist, las online een artikel met daarin informatie over producten van Honeywell waarvan hij het idee had dat deze onnauwkeurig was. Ron reageert snel in de opmerkingen om de uitspraak te corrigeren. Heeft Ron passend gehandeld?

A: Hoewel Ron het vanuit goede intenties heeft gedaan, is hij niet bevoegd om namens Honeywell te spreken. In plaats daarvan moet Ron het melden bij zijn manager en de afdeling Communicatie, zodat zij kunnen reageren.

Geen handel met voorkennis

Om investeerders te beschermen, is het onder effectenwetgeving illegaal voor mensen met "belangrijke voorkennis" over een bedrijf om in de effecten van het bedrijf te handelen. "Belangrijke voorkennis" is informatie die niet algemeen beschikbaar is voor investeerders, en die indien deze zou worden vrijgegeven, naar redelijke verwachting de prijs van een effect zou beïnvloeden of uw beslissing om een effect te kopen, verkopen of vast te houden zou beïnvloeden. Voorbeelden van belangrijke voorkennis zijn: onaangekondigde verdiensten; fusies; overnames en overdrachten, het resultaat van een belangrijke rechtszaak, een verandering in het senior management; of een significante cyberbeveiligingsincident. Deze lijst met voorbeelden is niet uitputtend en belangrijke voorkennis kan optreden in relatie tot andere gebeurtenissen dan die hier zijn genoemd. U kunt het [Beleid inzake handel met voorkennis](#) raadplegen voor een meer gedetailleerde bespreking van belangrijke voorkennis.

Tijdens uw werk voor Honeywell krijgt u mogelijk belangrijke voorkennis van nog niet openbaar gemaakte informatie over Honeywell of een ander bedrijf. U verkrijgt deze

voorwetenschap bijvoorbeeld in het kader van uw werktaken voor Honeywell of door het bijwonen van formele of informele bijeenkomsten, het toevallig horen van een gesprek of door inzage van een document op een kopieermachine. Het gebruik van deze informatie of het doorgeven ervan aan anderen voor financieel of ander persoonlijk gewin is een schending van ons beleid inzake handel met voorkennis en mogelijk ook van de effectenwetgeving.

U kunt overtredingen van ons beleid inzake handel met voorkennis en de effectenwetgeving voorkomen door GEEN van de volgende handelingen uit te voeren:

- Kopen of verkopen van aandelen in enig bedrijf, met inbegrip van Honeywell, ongeacht of dit rechtstreeks gebeurt of via familieleden of andere personen of entiteiten, indien u beschikt over voorwetenschap over dat bedrijf;
- Anderen aanbevelen om aandelen in enig bedrijf, met inbegrip van Honeywell, te kopen of verkopen indien u beschikt over voorwetenschap over dat bedrijf, of
- Belangrijke voorkennis overdragen aan anderen buiten het bedrijf, tenzij deze noodzakelijk is voor de zakelijke activiteiten van het bedrijf en deze wordt overgedragen onder vertrouwelijkheidsbescherming.

Bepaalde personen worden geacht over voorwetenschap te beschikken vanwege hun positie bij het bedrijf (waaronder de directeuren, leidinggevend en andere belangrijke medewerkers die betrokken zijn bij bepaalde financiële en andere prognoseactiviteiten) en worden aangemerkt als "insiders". Deze personen worden de 'insiders' genoemd en voor hen gelden aanvullende beperkingen (zoals een inklaringsvergunning). Zie het [Beleid inzake handel met voorkennis](#).

Als u over voorwetenschap over een bedrijf beschikt (met inbegrip van Honeywell), mag u alleen in de effecten van dat bedrijf handelen wanneer de informatie via de toepasselijke mediabronnen openbaar is gemaakt voor gewone investeerders.

Overtredingen van de effectenwetgeving kunnen voor de betrokken personen ernstige gevolgen hebben, zoals civiel- en strafrechtelijke vervolging. Neem contact op met de Juridische afdeling als u vragen of advies nodig hebt.

A photograph of two men in business attire shaking hands. The man on the right is smiling broadly, wearing a grey blazer over a blue checkered shirt. The man on the left is seen from the back, wearing a light blue shirt. The background is a blurred office environment.

EÉN HONEYWELL HOE GAAN WE OM MET ONZE KLANTEN

Het opbouwen van wederzijds voordelige werkrelaties met onze klanten is belangrijk voor ons succes als bedrijf. We kunnen dergelijke relaties onderhouden door veilige producten van goede kwaliteit te leveren en door de wet na te leven in al onze betrekkingen met commerciële klanten en overheidsrelaties.

Aanbod van kwalitatief hoogwaardige producten en diensten

We streven ernaar producten en diensten te bieden die voldoen aan de vereisten van onze klanten (of deze nog overtreffen) op het gebied van kwaliteit, betrouwbaarheid en waarde.

Wij worden geacht te voldoen aan alle normen voor kwaliteitsbewaking die van toepassing zijn op onze werktaken. Deze normen worden onder andere bepaald

door de toepasselijke wetten en voorschriften, en door interne controleprocedures ter bevordering van een veilige, kwalitatief hoogwaardige productie van goederen. Wij worden ook geacht te allen tijde te voldoen aan alle contractueel vastgelegde specificaties en aan de ingebouwde klantspecificaties.

Niet alleen dienen we onszelf verantwoordelijk te stellen voor goederen en diensten van hoge kwaliteit, maar we

moeten ook onze leveranciers en andere zakelijke partners verantwoordelijk houden voor de kwaliteit van de producten en diensten die zij ons leveren.

Streven naar open en eerlijke activiteiten

Ons bedrijf wordt gedefinieerd door onze acties in de markt. We kunnen de reputatie van Honeywell hooghouden door kwalitatief betere goederen en diensten te bieden dan onze concurrenten. We zullen nooit trachten de concurrentiekansen van onze rivalen te beperken door misleiding of fraude.

We zullen ook van niemand voordeel trekken door oneerlijke handelspraktijken. Dit betekent dat we ervoor waken geen valse voorstelling te maken van de kwaliteit, functies of beschikbaarheid van onze producten of diensten. We zullen ook geen geringschattende of onware opmerkingen maken over de producten of diensten van onze concurrenten. We proberen zakelijke winst te verkrijgen op basis van de kwaliteit van onze producten en onze mensen, niet door ongepaste middelen.

V: Min hoort van een potentieel probleem dat is ontdekt tijdens routinematige testen van de productielijn. Het is nog onduidelijk in hoeverre het probleem de productveiligheid kan beïnvloeden en Min aarzelt over de juiste handelswijze. Moet Min dit melden, zelfs als ze niet op de hoogte is van alle details?

A: Ja. Het produceren en verkopen van potentieel onveilige producten kan resulteren in letsel van klanten en medewerkers. Min moet het probleem onmiddellijk melden, zelfs als ze niet zeker weet in hoeverre dit gevolgen heeft voor de productie. Min moet haar supervisor, haar contactpersoon bij kwaliteitsbewaking of de vertegenwoordiger van Veiligheid en gezondheid zo snel mogelijk informeren over deze kwestie. Als Min denkt dat er onvoldoende acht wordt geslagen op haar zorgen, kan ze overwegen dit door te geven aan de Juridische afdeling of te melden via de ACCESS-hulplijn voor integriteit, zoals aangegeven in 'Advies vragen en zorgen uiten'.

| Geen commerciële omkoping en geen on gepaste betalingen aan overheidsfunctionarissen

We mogen geen commerciële steekpenningen of smeergeld vragen, geven of ontvangen. We moeten er ook voor zorgen zelfs niet de schijn te wekken van dergelijk ontoelaatbaar gedrag. 'Commerciële omkoping' omvat meestal situaties waarin een medewerker van Honeywell of iemand die namens Honeywell optreedt, iets van waarde aanbiedt of geeft met de bedoeling om een zakelijke actie of beslissing op een on gepaste manier te beïnvloeden. 'Smeergeld' is over het algemeen van toepassing op situaties waarin een medewerker een on gepast persoonlijk voordeel verkrijgt in ruil voor het al dan niet ondernemen van een actie namens Honeywell. Honeywell staat geen commerciële omkoping of smeergeld toe, noch rechtstreeks noch via een derde partij.

Niet alleen vermijden we commerciële omkoping en smeergeld, maar we houden ons ook aan alle toepasselijke anticorruptiewetten over on gepaste betalingen aan overheidsfunctionarissen. 'On gepaste betalingen' zijn onder meer directe en indirecte betalingen, smeergelden

of een aanbod, belofte of machtiging voor een betaling of iets van waarde aan een overheidsfunctionaris met als doel om acties of besluiten van de overheid op een on gepaste manier te beïnvloeden en zo zakelijk gewin te behalen of te behouden of anderszins een zakelijk voordeel te verkrijgen. On gepaste betalingen kunnen bestaan uit contant geld, geschenken of buitensporig amusement.

'Overheidsfunctionarissen' zijn onder meer de leidinggevenden van overheidsinstanties, internationale organisaties en politieke partijen, de medewerkers van staatsbedrijven, en zelfs de medewerkers van bedrijven die in handen van de overheid zijn of onder toezicht van de staat staan en partners van gemeenschappelijke ondernemingen.

Honeywell verbiedt on gepaste betalingen aan overheidsfunctionarissen. Denk eraan dat omkoping, of zelfs de schijn van een dergelijke activiteit, kan leiden tot strafrechtelijke aansprakelijkheid voor zowel u als ons bedrijf.

Huur nooit een derde partij in om on gepaste betalingen aan een overheidsfunctionaris te doen en ga geen transacties aan waarbij u vermoedt dat een derde partij dergelijke betalingen verricht. Als

u dit doet, is dat een schending van onze Gedragscode en de anticorruptiewetten. We moeten alle derde partijen grondig doorlichten met onze due diligence-procedures voordat we zaken met ze doen.

Zie ons [beleid inzake Anti-corruptie](#) voor meer informatie.

Zie het gedeelte 'Geschenken en zakelijk amusement' van onze Gedragscode voor meer informatie.



V: Thomas werkt nauw samen met derde-distributeurs die Honeywell-producten doorverkopen. Een bedrijf dat Honeywell-producten wil distribueren, benadert Thomas en biedt hem aan om het schoolgeld voor de privéschool van zijn dochter te betalen als hij het exclusieve recht op de wederverkoop van Honeywell-producten in een bepaalde verkoopregio krijgt. Wat moet Thomas doen?

A: Thomas moet de discussie onmiddellijk beëindigen en de zaak melden aan de Juridische afdeling. Honeywell tolereert niet dat we worden benaderd voor ongepast smeergeld, of dit in ontvangst nemen, als tegenprestatie voor het sluiten van een contract.

V: Charlene is bezorgd dat Honeywell waarschijnlijk een groot contract zal verliezen als ze geen steekpenningen betaalt aan een lokale functionaris. Wat moet Charlene doen?

A: Charlene moet geen steekpenningen betalen of enige actie ondernemen die de schijn zou kunnen wekken dat Honeywell de betaling van steekpenningen toestaat teneinde een

contract in de wacht te slepen. Overtredingen van de wet of schending van onze normen voor zakelijke integriteit worden door geen enkel contract gebillijkt. De potentiële schade op de lange termijn voor de reputatie en geloofwaardigheid van Honeywell weegt aanzienlijk zwaarder dan de winst op korte termijn door het verkrijgen van het contract.

V: Geri en Carol werken samen in de inkoopgroep van Honeywell. Carol vangt toevallig een telefoongesprek op tussen Geri en een potentiële leverancier van Honeywell. In de loop van het gesprek blijkt dat Geri van plan is deze leverancier een groot contract aan te bieden, hoewel het voorstel van de leverancier Honeywell niet de beste waarde biedt. Ook is het duidelijk dat Geri in ruil hiervoor een groot bedrag zal ontvangen. Wat moet Carol doen?

A: Carol moet wat ze heeft gehoord, onmiddellijk melden aan de Juridische afdeling. Het lijkt erop dat Geri smeergeld accepteert van deze leverancier. Dat is tegen de wet en kan ernstige gevolgen hebben voor de betrokken personen, de leverancier en Honeywell.

V: Jerome wil graag Sales Rep CO aanstellen als verkoopvertegenwoordiger om Honeywell te helpen projecten in de olie- en gasindustrie binnen te halen in een nieuwe gebied. Tijdens een vergadering met de eigenaar van Sales Rep Co ontdekt Jerome dat de eigenaar ook bestuurslid is van de door de staat beheerde olie- en gasmaatschappij, zijn belangrijkste potentiële klant. Jerome vindt dit een geweldige kans voor Honeywell, omdat zij zo onbelemmerde toegang hebben tot de klant op alle niveaus. Zou Jerome zich ergens zorgen om moeten maken?

A: Jerome zou zich zorgen moeten maken om een mogelijke belangenverstremming met betrekking tot de overlap van officiële verplichtingen van de verkoopvertegenwoordiger en de verplichtingen van Sales Rep CO voor Honeywell. Jerome moet deze kwestie zo snel mogelijk aankaarten bij de [afdeling Wereldwijde integriteit en naleving](#) voordat hij verdere actie onderneemt.

V: David heeft een project binnengehaald bij een overheidsklant. De vertegenwoordiger van de overheidsklant heeft David gevraagd een specifieke onderaannemer te gebruiken en heeft hem de contactgegevens gegeven. David heeft de onderaannemer ontmoet en ontdekt dat dit bedrijf niet over de juiste vaardigheden of mankracht beschikt om de beoogde diensten uit te voeren. Hij heeft ook ontdekt dat de eigenaar van de onderaannemer de neef is van de overheidsklant met wie hij heeft vergaderd. Wat moet David doen?

A: David moet deze kwesties voorleggen aan de afdeling Wereldwijde integriteit en naleving. Er zijn meerdere punten van zorg met betrekking tot het gebrek aan relevante vaardigheden en mankracht van de onderaannemer en ook de potentiële overheidsbetrokkenheid die zou kunnen wijzen op onethisch en illegaal handelen van de onderaannemer en de vertegenwoordiger van de overheidsklant. Aangezien Honeywell aansprakelijk kan zijn voor handelen van externe partijen die het bedrijf vertegenwoordigen, moet Honeywell onderzoeken of er risico's op belangenverstremming of corruptie bestaan voordat zij overgaan tot het inhuren van deze onderaannemer.

V: Daniel staat bij het immigratieloket te wachten tot hij een land in mag wanneer de ambtenaar hem vraagt om een 'bijdrage' om zijn visum te laten verwerken. Daniel herinnert zich dat hij vrienden erover heeft horen praten dat dit normaal is in dit land en dat van bezoekers wordt verwacht een klein bedrag te geven om het visumproces te versnellen. Daniel geeft de ambtenaar vijf dollar. De ambtenaar neemt dit aan en zet een stempel in zijn paspoort. Daniel wil deze kosten graag declareren bij Honeywell.

A: Smeergeld of betalingen aan ambtenaren om routinematige overheidsgoedkeuringen te versnellen, zoals goedkeuring van een visum, zijn verboden door Honeywell, tenzij het leven van de medewerker gevaar loopt. Bovendien zijn dergelijke kosten in de meeste landen illegaal en een overtreding van de anti-corruptiewetten. In dit geval wijst niets erop dat Daniels leven in gevaar was, dus had hij het bedrag niet moeten betalen en kan hij zijn geld niet terugvragen bij Honeywell. In dergelijke situaties moeten medewerkers van Honeywell contact opnemen met Global Security of de Juridische afdeling.



Naleving van internationale concurrentiewetten

Een gezonde markt staat of valt bij eerlijke concurrentie. Door eerlijke concurrentie krijgen onze klanten de beste en meest innovatieve producten en diensten tegen de laagste prijs. Honeywell kan alleen op een wettige en integere manier concurreren als we ons houden aan de geldende concurrentiewetten in de landen waar we actief zijn. Als er concurrentiewetten van toepassing zijn op uw functie, moet u deze kennen en te allen tijde naleven. Concurrentiewetten zijn vaak complex, maar over het algemeen is het verboden onderwerpen met concurrenten te bespreken die kunnen leiden tot handelsbeperkingen.

Het kan bijvoorbeeld gaan (de lijst is niet uitputtend) om prijsafspraken, manipulatie van aanbestedingsprocedures, of de verdeling of toebedeling

van markten, gebieden of klanten. Geen van deze onderwerpen mag worden besproken met concurrenten. Als een concurrent probeert een van deze onderwerpen met u aan te kaarten, moet u het gesprek onmiddellijk beëindigen. Vervolgens moet u het incident melden aan uw lokale supervisor, die u hierin zal begeleiden in overleg met onze Juridische afdeling. Als u een bijeenkomst bijwoont van een beroepsvereniging, of bijvoorbeeld tijdens een sociaal evenement, moet u bijzonder voorzichtig zijn in discussies met concurrenten.

Formele of informele overeenkomsten met leveranciers, distributeurs of klanten die kunnen leiden tot concurrentiebeperking, zijn ook verboden door de concurrentiewetten. Dergelijke overeenkomsten kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op koppelverkoop, prijsafspraken of de weigering aan bepaalde klanten te verkopen of bij bepaalde leveranciers in te kopen.

Tenslotte verbieden concurrentiewetten directe of indirecte, formele of informele overeenkomsten tussen bedrijven om salarissen of beloningen voor werknemers

te beperken. Derhalve moeten we ervoor zorgen dat we geen informatie over vergoedingen delen met andere bedrijven met wie we concurreren in de jacht op talent. In het verlengde hiervan mogen ook geen afspraken maken met andere bedrijven over het niet werven of aannemen van elkaars medewerkers. Als u er niet zeker van bent of het delen van dergelijke informatie of "anti-stroperij" afspraken illegaal zijn, verzoeken we u advies in te winnen bij de Juridische Afdeling.

In ons werk kunnen we informatie over concurrenten verkrijgen via onze klanten of andere openbare bronnen. We moeten deze informatie met de grootste zorgvuldigheid en in overeenstemming met ons bedrijfsbeleid behandelen.

Denk eraan dat overtredingen van deze wetten voor de betrokken personen en ons bedrijf ernstige gevolgen kunnen hebben.

Zie ons [beleid inzake Naleving van antitrustwetten](#) voor meer informatie. Als u nog andere vragen hebt, kunt advies vragen van onze Juridische afdeling voordat u actie onderneemt.

V: Alejandro heeft een goede vriendin die voor een concurrent van Honeywell werkt. Op een dag vertelt zijn vriendin tijdens de lunch dat haar bedrijf de prijzen wil verhogen voor producten die direct concurreren met zijn eigen producten. Alejandro reageert hier niet op, maar denkt dat deze informatie Honeywell van pas zou kunnen komen bij het nemen van toekomstige zakelijke beslissingen. Wat moet hij doen?

A: Alejandro moet het gesprek onmiddellijk beëindigen en een schriftelijke samenvatting van het incident overhandigen aan de Juridische afdeling. Het aangaan van discussies en het handelen op basis van niet openbaar gemaakte informatie, zoals prijsstelling, kan de indruk wekken van een onwettige samenwerking tussen Honeywell en een concurrent. Dit kan ernstige gevolgen hebben voor beide bedrijven en de betrokken personen.

Nauwkeurige factureringsprocedures

Onze reputatie in de markt is essentieel voor ons bedrijf. Daarom moeten de verkoopprijs of kosten van verkochte goederen of diensten, met de andere verkoopvoorwaarden, nauwkeurig worden vermeld op alle facturen voor onze klanten. We zijn er allemaal verantwoordelijk voor om gegevens zo nauwkeurig en compleet mogelijk bij te houden zodat Honeywell deze belofte kan nakomen. U mag nooit gegevens falsificeren, of het nu gaat om tijdkaarten, declaratieformulieren, verkoopcijfers, test- of kwaliteitsgegevens, of andere soorten gegevens die u hebt gemaakt tijdens uw werk voor ons bedrijf. Evenmin mag u misleidende of onwerkelijke posten opvoeren in de boekhouding van Honeywell.

Vertrouwelijke informatie van klanten respecteren

Soms delen onze klanten hun vertrouwelijke informatie met ons, zodat we ze producten en diensten kunnen aanbieden. Wij zijn er verantwoordelijk voor om dergelijke informatie te gebruiken, op te slaan en zorgvuldig te beschermen op een manier die in overeenstemming is met alle toepasselijke wetten. Ieder van ons moet de nodige stappen ondernemen om deze informatie te beveiligen en ervoor te zorgen dat deze alleen voor goedgekeurde zakelijke doeleinden wordt gebruikt.

Betrekkingen met overheidsrelaties

Sommigen van ons krijgen in hun werk te maken met contracten met overheidsinstanties, staatsbedrijven of bedrijven onder toezicht van de staat. In dergelijke gevallen is het onze plicht om het toepasselijke bedrijfsbeleid en de bestaande wetten, regels en voorschriften over onze betrekkingen met overheidsrelaties te kennen en na te volgen. Deze regels zijn mogelijk strenger en complexer dan de regels voor onze activiteiten met commerciële klanten.

Ons gedrag moet altijd eerlijk en integer zijn wanneer we proberen werk van de overheid te verkrijgen. Dit betekent onder andere het volgende:

- We mogen geen acties ondernemen waardoor Honeywell een oneerlijk concurrentievoordeel zou genieten, zoals het verkrijgen of gebruiken van gevoelige informatie over inkoop.
- Alle offertes die we maken, met inbegrip van prijsstelling en biedingen, moeten nauwkeurig en compleet zijn.
- We moeten geen enkele vorm van steekpenningen of smeergeld aanbieden, vragen, beloven, geven of accepteren aan of van een daadwerkelijke of mogelijke overheidsrelatie.
- We moeten geen enkele vorm van steekpenningen

of geschenken vragen of accepteren van een leverancier in ruil voor een gunstige behandeling bij de toekenning of uitvoering van een overheidscontract.

- We moeten ervoor zorgen dat we alleen gebruikmaken van goed bekend staande consultants, verkoopagenten of andere professionele, onafhankelijke dienstverleners voor legitieme en wettige doeleinden.

Zie voor meer informatie de sectie 'Geen commerciële omkoping en geen ongepaste betalingen aan overheidsfunctionarissen' van onze Gedragscode, ons beleid inzake [Zakelijke geschenken of gunsten voor overheidsfunctionarissen in de Verenigde Staten](#), [Overheidsrelaties](#) en ons beleid inzake [Anti-corruptie](#).

Alle verklaringen en gegevens die we aan overheidsrelaties verstrekken (met inbegrip van rapporten over faciliteiten en kwaliteit, en gegevens over kosten en prijsstelling) moeten exact zijn. We moeten onze tijd nauwkeurig registreren en alleen opgeven voor en toewijzen aan projecten waaraan we werken. We moeten er ook voor zorgen geen kosten foutief te berekenen. We moeten alle contractvoorwaarden naleven en mogen nooit gebruikmaken van eigendommen, apparatuur of materiaal van de overheid op een manier die in strijd is met de toepasselijke wetgeving of contractuele afspraken.

We moeten alle toepasselijke regels en voorschriften naleven in verband met de manier waarop we mogelijke banenkansen bij Honeywell bespreken met huidig of voormalig overheidspersoneel. We zijn er ieder verantwoordelijk voor om dergelijke typen belangenverstrengeling te voorkomen. Unieke regels en procedures zijn van toepassing indien contact wordt opgenomen of besprekingen over werkgelegenheid worden begonnen met huidig of voormalig overheidspersoneel. Deze regels kunnen ook

beperkingen inhouden voor het werk dat voormalige overheidsmedewerkers verrichten namens ons bedrijf.

Zie ons [beleid inzake het In dienst nemen van voormalig overheidspersoneel](#) voor meer informatie.

We worden ook geacht geheime en andere gevoelige informatie te beschermen die we verkrijgen in het kader van werk dat we doen voor onze overheidsrelaties. Volgens de bepalingen van onze overheidscontracten

en andere toepasselijke voorschriften mogen we deze informatie alleen beschikbaar stellen aan personen die een zakelijke reden hebben om hier kennis van te nemen en die over de juiste vergunningen of andere goedkeuringen van de overheid beschikken. We moeten geheime of anderszins gevoelige overheidsinformatie niet delen, verspreiden of openbaar maken op een manier die een schending inhoudt van de bepalingen in onze contracten met de overheid.



EÉN HONEYWELL HOE GAAN WE OM MET ONZE LEVERANCIERS

De leveranciers van Honeywell zijn onze partners in ons voortdurend streven naar klanttevredenheid. Het hoge niveau van de materialen, goederen en diensten die ze leveren, houdt rechtstreeks verband met de kwaliteit, betrouwbaarheid, waarde en snelle levering van Honeywell-producten aan onze klanten.

Streven naar langdurige relaties met leveranciers

Samen streven we ernaar langdurige relaties op te bouwen met onze leveranciers. We gebruiken alleen legitieme, zakelijke criteria bij de keuze van leveranciers. Ons bedrijf gaat uitsluitend vertegenwoordigingsovereenkomsten of leveranciersovereenkomsten aan met bedrijven die worden geacht een aangetoonde staat van dienst met betrekking tot integriteit te hebben en die zich daar actief mee bezighouden. Daarnaast zullen we nooit een oneerlijk voordeel verkrijgen van onze leveranciers door misbruik van vertrouwelijke informatie, een verkeerde voorstelling van zaken of andere oneerlijke handelspraktijken.

Bij Honeywell kunnen leveranciers eerlijk concurreren op basis van de kwaliteit van hun goederen en diensten. We worden niet beïnvloed door geschenken of gunsten, van welke aard dan ook, van onze leveranciers of potentiële leveranciers. Een incidentele maaltijd of amusement in het kader van normale zakelijke relaties kan zijn toegestaan, zolang aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- De vertegenwoordiger van de leverancier is erbij aanwezig.
- De gastvrijheid is niet buitensporig of van ongebruikelijke aard.

- De gastvrijheid is in overeenstemming met toepasselijke wetten en niet anderszins verboden in deze Gedragscode.

Daarnaast dient gastvrijheid, indien dit praktisch mogelijk is, te worden beantwoord met een vergelijkbare uitnodiging.

Zie de sectie 'Geschenken en zakelijk amusement' en 'Betrekkingen met overheidsrelaties' van onze Gedragscode voor meer informatie.

Bescherming van de middelen van de leverancier

We behandelen vertrouwelijke informatie van leveranciers met dezelfde zorgvuldigheid als de vertrouwelijke informatie van Honeywell. We zullen door een leverancier verschaft software niet reproduceren en deze niet integreren in onze eigen intern ontwikkelde software, tenzij we hiertoe uitdrukkelijk zijn gemachtigd door een licentie.



A photograph of two women sitting at a table in a meeting. The woman on the left has curly hair and is wearing a blue t-shirt, smiling as she looks at a tablet. The woman on the right has long dark hair and is also smiling. They are both looking at the tablet which is held by the woman on the left. A hand holding a pen is visible near the tablet. The background is bright and out of focus.

EÉN HONEYWELL **HOE GAAN WE** **OM MET ONZE** **AANDEELHOUDERS**

Bij Honeywell streven we er elke dag naar om waarde te creëren voor de aandeelhouders die vertrouwen stellen in ons bedrijf en in ieder van ons. Als we dit doel willen bereiken en groeikansen willen creëren voor onze aandeelhouders, moeten we op een transparante en integere manier zaken doen.

Eerlijke en accurate boekhouding

Onze aandeelhouders vertrouwen erop dat we de boekhouding nauwkeurig en volledig bijhouden. De boekhoudkundige documenten vormen de basis voor al onze openbaarstellingen en officiële cijfers, die tot doel hebben onze aandeelhouders en het publiek een nauwkeurig beeld te geven van de activiteiten en de financiële situatie van ons bedrijf. Daarnaast gebruikt Honeywell deze documenten om de bedrijfsactiviteiten te analyseren en belangrijke zakelijke besluiten te nemen.

We hebben de taak en de wettelijke verplichting om te controleren dat alle informatie die wordt vastgelegd in de bedrijfsrecords, volledig, nauwkeurig en begrijpelijk is. Dit geldt onder meer voor alle door ons verstrekte informatie in de volgende records:

- Boekhoudkundige en financiële records
- Loonstaten
- Tijdkaarten en tijdregistratiesystemen
- Reiskosten- en declaratieformulieren
- Records over metingen, producttesten en prestaties

- Records over klanten en leveranciers
- Records over ontwerpen en engineering
- Export- en importverklaringen en -records
- Boekhoudkundige overzichten voor projecten

Een eerlijke en nauwkeurige boekhouding speelt een belangrijke rol in de reputatie van ons bedrijf. Als zodanig moeten we **nooit** een verkeerde of misleidende voorstelling van zaken geven in bedrijfsdocumenten.

De transacties van ons bedrijf worden alleen uitgevoerd in overeenstemming met de algemene of specifieke goedkeuring van het management. Zie ons [beleid inzake delegering van autoriteit](#) en [het schema bestuursgoedkeuringen](#) voor meer informatie.

V. **Diego werkt als technicus aan een project voor een overheidscontract. De kosten van het project worden nauw in de gaten gehouden, dus moet hij zijn urenstaten elke week laten goedkeuren door zijn manager. Deze week is zijn manager op vakantie. Kan Diego, aangezien hij er zeker van is dat de geregistreerde uren kloppen, zijn urenstaten goedkeuren namens zijn manager?**

A. Nee. Uw eigen urenstaten goedkeuren vormt niet alleen een conflict in de scheiding van verantwoordelijkheden, maar vormt ook een gevaar voor de managementcontroles waarmee wij waarborgen dat we handelen overeenkomstig toepasselijke wetgeving, voorschriften en contractbepalingen. Diego moet daarom nooit zijn eigen urenstaten goedkeuren, ook al weet hij zeker dat ze kloppen. Zijn manager moet voor passende delegering van zijn/haar goedkeuringsverplichtingen zorgen. De oorspronkelijke instelling van het systeem door IT moet ook rekening houden met scheiding van verantwoordelijkheden en zorgen dat er passende controles aanwezig zijn voor beoordeling en goedkeuring.

V. **Lei is een inkoop en moet een inkooporder verwerken voor een bedrag waarvoor goedkeuring door een leidinggevende nodig is. Kan ze de factuur splitsen zodat deze sneller door het systeem zal gaan?**

A. Nee. Alle transacties moeten worden uitgevoerd met de juiste autorisatie in overeenstemming met het schema bestuursgoedkeuringen en moeten de aard van de bedrijfsactiviteit nauwkeurig weergeven. Lei mag een inkooporder nooit splitsen om transacties met een lagere waarde weer te geven.

V. **Sandra helpt bij het ontwikkelen van nieuwe technologie voor militaire vliegtuigen. Honeywell moet aan de klant een certificaat overleggen dat de nieuwe technologie voldoet aan de vereiste technische normen. Kan Sandra de klant dit certificaat geven voordat de technologie aan de vereiste normen voldoet?**

A. Nee. Elk document van Honeywell moet juist zijn op het moment dat dit wordt gemaakt. Dit omvat ook het certificeren van de naleving van specifieke technische normen.

V. **Sofia en Ron zijn accountmanagers en hebben moeite om de beoogde kwartaaltargets te realiseren. Er zitten wat bestellingen in de pijplijn, maar de klant is nog niet klaar voor verzending. Mogen Sofia en Ron de klant factureren en het transport in de wacht zetten tot de klant klaar is om de zending te ontvangen?**

A. Nee, in dit geval niet. Situaties waarin Honeywell omzet erkent na verkoop maar het product in Honeywells fysieke bezit blijft, worden "factureren en vasthouden" genoemd. Er zijn legitieme redenen voor een "factureren en vasthouden" transactie, maar in dit geval willen Sofia en Ron de klant factureren zonder verzending om de omzet te laten toenemen. Daarom is deze wijze van handelen ongepast.



Financiële onthullingen en fraude

Medewerkers van ons bedrijf die verantwoordelijk zijn voor financiële zaken en accounting, hebben een speciale verplichting om ervoor te zorgen dat de financiële overzichten van ons bedrijf waar en eerlijk zijn. Honeywell is een vennootschap die is gevestigd in de VS en daarom moeten we diverse financiële rapporten en andere cijfers overleggen aan de regelgevende instanties in de VS. Het is essentieel dat deze documenten nauwkeurig en op tijd zijn. Degenen met relevante verantwoordelijkheden moeten daarom voldoen aan de wettelijke eisen en voorschriften die op deze rapporten van toepassing zijn. U moet ook de hierop van toepassing zijnde interne controles van Honeywell kennen en navolgen. Onnauwkeurige, onvolledige of te late records of rapporten kunnen leiden tot wettelijke aansprakelijkheid voor het bedrijf en de betrokken personen.

Iedereen die zich klaarblijkelijk heeft beziggehouden met financiële fraude, wordt bestraft met disciplinaire maatregelen en kan eventueel civiel- en strafrechtelijk aansprakelijk worden gesteld. Als u onregelmatigheden vermoedt in de boekhouding of bij audits, moet u deze onmiddellijk melden. Honeywell zal niet tolereren dat represailles tegen u worden genomen indien u te goeder trouw melding maakt van dubieuze of ongepaste zaken in de boekhouding of de financiën.

Audits en onderzoeken

We delen allen de verantwoordelijkheid om samen te werken met externe en interne audits en onderzoeken. Dit betekent dat we accountants en onderzoekers de informatie moeten verstrekken waarop ze recht hebben en dat we de vertrouwelijkheid van het onderzoek in stand houden. Daarnaast mogen we niet proberen ons te bemoeien met hun beoordeling of deze op ongepaste wijze te beïnvloeden. Weigeren om mee te werken aan of niet volledige medewerking verlenen aan een intern onderzoek van Honeywell, of niet volledige openheid van zaken geven bij het aanleveren van bewijs of een verklaring in

een dergelijk onderzoek kan reden zijn voor disciplinaire maatregelen, tot beëindiging van uw contract aan toe. Als u vragen hebt over de informatie die een accountant of onderzoeker opvraagt en op welke informatie zij recht hebben, raadpleegt u de Juridische afdeling of de afdeling Bedrijfscontrole. Als er contact is opgenomen met betrekking tot een overheidsonderzoek moet u voor aanvang zo snel mogelijk contact opnemen met de Juridische afdeling. De Juridische afdeling zal primair toezicht houden op elk intern onderzoek of elke audit die deel uitmaken van een overheidsonderzoek of rechtszaak.



Recordbeheer

Wij delen de verantwoordelijkheid om de bedrijfsrecords van Honeywell zo lang te bewaren als nodig is voor zakelijke doeleinden, of langer indien dit is vereist volgens wettelijke, fiscale, administratieve of andere normen. Daarnaast dienen we te weten wanneer en hoe we op de juiste manier deze bedrijfsrecords moeten vernietigen. Werknemers moeten alle regels volgen die zijn uiteengezet in ons [beleid inzake Recordbeheer](#). Een onderdeel van het [beleid inzake Recordbeheer](#) is het Schema recordbehoud, dat richtlijnen bevat over de tijdsduur dat diverse records moeten worden bewaard. Honeywell beveelt medewerkers aan om hun records regelmatig te herzien en om oude documenten te wissen in overeenstemming met het [beleid inzake Recordbeheer](#). Het opschonen van documenten in overeenstemming met ons beleid helpt de opslagkosten voor records te verlagen, maar het is van cruciaal belang om dit te doen in overeenstemming met de regels voor documentvernietiging.

Als u weet dat documenten in uw beheer mogelijk relevant zijn voor een rechtsgeding of overheidsonderzoek, moet u deze niet veranderen, verbergen of vernietigen. In bepaalde gevallen geeft de Juridische afdeling u instructie om bepaalde documenten

te bewaren die u volgens het [beleid inzake Recordbeheer](#) van Honeywell anders had kunnen vernietigen. In dergelijke gevallen moet u de instructies van de Juridische afdeling volgen.

Tijdgevoelige en belangrijke juridische en zakelijke post en andere vormen van correspondentie kunnen door Honeywell worden ontvangen op elk van haar kantoren wereldwijd.

Alle medewerkers van Honeywell moeten stappen ondernemen om alle correspondentie tijdig te openen, te beoordelen en te verwerken, ongeacht de wijze waarop deze aangeleverd wordt. Als u kennis krijgt van een daadwerkelijke of potentiële juridische procedure of onderzoek waarbij Honeywell betrokken is, moet u onmiddellijk een lid van de Juridische afdeling



op de hoogte stellen en u moet dit doen voordat u hierover met een derde partij in contact komt.

TIP: Als u een juridische kennisgeving van welke aard dan ook ontvangt via de bedrijfspost, e-mail of enig ander communicatiemiddel, moet u dit onmiddellijk melden aan de Juridische afdeling en/of uw manager voor onmiddellijke escalatie.

Vragen van de media en analisten en evenementen met externe sprekers

We streven ernaar heldere en nauwkeurige informatie te verstrekken aan de media, financiële analisten en het algemene publiek. Hierdoor zijn we in staat de integriteit te handhaven in onze relaties met onze externe belanghebbenden, waardoor onze bedrijfsreputatie verder wordt versterkt. Omdat nauwkeurige informatie zo essentieel is, mogen slechts bepaalde mensen communiceren met de media, financiële analisten en leden van de beleggersgemeenschap namens Honeywell. Als u een verzoek om informatie ontvangt van de media, stuurt u dit door naar de Afdeling bedrijfscommunicatie. Als u een verzoek ontvangt van een financieel analist of lid van de beleggingsgemeenschap, reageer dan niet zelf, maar stuur het door naar Investor Relations voor afhandeling.



Alle Honeywell-medewerkers die een Honeywell-product, -systeem, -methode, -onderzoek of eigen werk willen presenteren op een brancheconferentie of ander evenement, moeten vooraf goedkeuring krijgen van hun directe supervisor en de Juridische afdeling. Presentaties moeten (i) voldoen aan de huidige merkstandaarden van het Bedrijf; (ii) stroken met de berichtgeving van Investor Relations van het Bedrijf; (iii) stroken met de strategie van het Bedrijf; en (iv) geen vertrouwelijke of bedrijfseigen informatie bevatten. Aanvullende

goedkeuringen zijn vereist voor presentaties met betrekking tot cyberbeveiliging of aangelegenheden op milieu-, sociaal en governancegebied (ESG).

Zie ons [beleid inzake externe communicatie](#) voor meer informatie.

ONE HONEYWELL GEZONDHEID, VEILIGHEID, EN MILIEU



Als we de verdere groei van ons bedrijf willen bewerkstelligen, moeten we eraan werken om een positieve invloed te hebben op de gemeenschappen die ons ondersteunen. We moeten niet alleen werken aan respect en bescherming van de gemeenschappen waarin we leven en werken, maar ook van onze planeet en haar bewoners.

Respect van mensenrechten

Bij Honeywell zetten we ons in voor het ondersteunen van mensenrechten en arbeidsrechten in onze wereldwijde activiteiten en toeleveringsketens. We zijn van mening dat werknemers eerlijk, waardig en respectvol moeten worden behandeld, en we streven ernaar dat elke werknemer een stem heeft op onze werkplek. Deze verbintenis is gebaseerd op internationale mensenrechtenprincipes die onafhankelijke organisaties hebben voorgesteld, zoals de United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, Ten Principles of the United Nations Global Compact, de verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie over fundamentele principes en rechten op het werk, en alle toepasselijke wetten van de rechtsgebieden waarin we actief zijn.

Onze Gedragscode en ons [Mensenrechtenbeleid](#), samen met ander beleid van Honeywell, stelt praktijken en normen vast die een breed scala aan mensenrechten en werkplekkwesties aanpakken, zoals inclusie en diversiteit, respect op de werkplek, vrijheid van vereniging, veilige en gezonde werkplek, veiligheid op de werkplek, werkuren en lonen, gedwongen arbeid en mensenhandel en kinderarbeid. Honeywell respecteert en waardeert de diversiteit van

achtergronden, ervaringen en ideeën bij onze mensen. Samen bieden we elkaar een diverse en niet-uitsluitende werkomgeving waarin respect voor al onze collega's en zakelijke partners wordt gekoesterd. Zie de sectie 'Respect voor elkaar en het stimuleren van een positieve werkplek' voor meer informatie.

Ons bedrijf staat geen kinderarbeid toe en zal hiervan geen gebruik maken. Bij Honeywell wordt niemand die jonger is dan zestien aangenomen, zelfs indien dit wettelijk is toegestaan. Als de lokale wetgeving strenger is dan het bedrijfsbeleid, dan houden we ons aan de wet. Daarnaast zullen we nooit gedwongen arbeid, contractarbeid of onvrijwillige arbeid gebruiken binnen onze activiteiten en tolereren wij uitbuiting van kinderen, fysieke straffen of mishandeling niet. Binnen onze inzet voor onze gemeenschappen en onze wereld, tolereert Honeywell geen mensenhandel of andere gedwongen arbeid. We zullen ook nooit zaken doen met externe partijen (zoals agenten of leveranciers) die zich betrokken zijn bij mensenhandel of gedwongen arbeid. Honeywell heeft de Gedragscode voor leveranciers in gebruik genomen, waarin duidelijk beschreven staat dat wij van leveranciers verwachten dat zij hun medewerkers waardig en respectvol behandelen.

Zie ons [Mensenrechtenbeleid](#) voor meer informatie.

Politieke en liefdadigheidsbijdragen

Ons bedrijf begrijpt de vele manieren waarop onze gemeenschappen worden verrijkt door het politieke proces. Godsdienst- en gewetensvrijheid zijn fundamentele rechten en we mogen onze mening mondeling, schriftelijk of in grafische vorm uiten zonder de dreiging van censuur. Wanneer we deelnemen aan dergelijke activiteiten, moeten we dit echter in onze vrije tijd doen, op onze eigen kosten en ervoor zorgen dat onze activiteiten niet strijdig zijn met de Gedragscode.

We moeten de eigendommen van Honeywell niet gebruiken voor persoonlijke politieke activiteiten. Daarnaast moeten we ons nooit inlaten met politieke activiteiten namens Honeywell, tenzij met goedkeuring van de afdeling Overheidsrelaties. Dwing een collega, met name in het geval van een hiërarchische relatie, nooit om uw particuliere doelen te ondersteunen.

Het staat de medewerkers van Honeywell, als betrokken burgers, vrij om individueel persoonlijke bijdragen te leveren aan de kandidaten van hun keuze. Medewerkers die staatsburger zijn van de Verenigde Staten of die een vaste verblijfsvergunning

hebben voor de VS, kunnen deelnemen aan het Honeywell International Political Action Committee (HIPAC), mits ze aan bepaalde wettelijke vereisten voldoen. Als u wilt weten of u aan het HIPAC kunt deelnemen, neemt u contact op met de medewerker overheidsrelaties of met de bedrijfsjuridische dienst van uw bedrijfs onderdeel.

Lobbyactiviteiten zijn sterk gereguleerd. Het is daarom niet toegestaan om namens Honeywell contact op te nemen met overheidsfunctionarissen om te proberen hun activiteiten op wetgevend, regelgevend of beleidsmatig gebied of anderszins hun werk binnen de overheid te beïnvloeden zonder goedkeuring van de afdeling Overheidsrelaties. Zie ons beleid inzake [Overheidsrelaties](#) voor meer informatie.

Honeywell zet zich bij alle onderdelen van haar bedrijfsactiviteiten in voor haar maatschappelijke verantwoordelijkheid. Vaak zal ons bedrijf liefdadige activiteiten



ondersteunen in onze lokale gemeenschappen. Honeywell kan zich inzetten voor dergelijke liefdadige activiteiten, zolang zowel de liefdadigheidsinstelling als de activiteit is goedgekeurd door het management, de Juridische afdeling of Honeywell Hometown Solutions.

U mag geen e-mails versturen via het Honeywell-netwerk om te proberen geld in te zamelen voor een niet-goedgekeurde liefdadigheidsinstelling of andere fondsenwerver. Ook mag u de middelen van Honeywell, met inbegrip van werktijd, niet gebruiken voor persoonlijke liefdadige activiteiten.

Naleving van de controlemaatregelen voor internationale handel

Honeywell streeft ernaar alle toepasselijke handelswetten na te leven. Dit betekent onder meer dat wij ons houden aan de wetten met betrekking tot export-, import- en handelsbeperkingen en aan de voorschriften van de landen waar ons bedrijf actief is.

Wetten op het gebied van exportbeperkingen zijn van toepassing op het verkeer van goederen, diensten en technologie naar een ander land. Exportbeperkingen gelden ook voor veel technologieën of typen gegevensuitwisseling naar het buitenland, zoals het verzenden van e-mail en webtoegang op verschillende servers die mogelijk technische gegevens bevatten die onderworpen zijn aan exportbeperkingen en technische discussies. De exportwetgeving van de Verenigde Staten controleert ook de overdracht en/of het delen (elektronisch, mondeling of visueel) van technische, aan exportbeperkingen onderworpen gegevens aan personen binnen de VS, die geen staatsburger zijn van de Verenigde Staten.

Op de import van goederen zijn importwetten en -voorschriften van toepassing. Zulke wetten garanderen dat alleen toegestane goederen het importerende land binnenkomen en dat de juiste



heffings- en belastingbedragen worden betaald voor deze goederen. Honeywell moet, onder andere, nauwkeurige informatie bijhouden over de grondstoffen/nomenclatuur, de commerciële waarde en het land van oorsprong van alle geïmporteerde goederen.

Wet- en regelgeving inzake handelssancties regelt een breed scala aan politieke en/of economische maatregelen die transacties met specifieke landen/jurisdicties, entiteiten, bedrijfstakingen, personen en vliegtuigen/vaartuigen beperken en/of verbieden. Er is een grote variatie in de soorten sancties die op een bepaalde

transactie van toepassing kunnen zijn, met inbegrip van maar niet beperkt tot: uitgebreide sancties tegen een bepaald land/rechtsgebied; selectieve verboden voor entiteiten, individuen en luchtvaartuigen/vaartuigen; en/of selectieve beperkingen op de financiering of activiteiten van een transactie. Honeywell moet rekening houden met de gevolgen van handelssancties bij het aangaan van relaties met derden.

Nu Honeywell wereldwijd verder groeit, zijn onze medewerkers die zich bezighouden met de import van goederen en aan exportbeperkingen onderhevige

artikelen, technologie en diensten, verplicht de toepasselijke voorschriften te begrijpen en na te leven. Dit geldt bijvoorbeeld voor import- en exportwetten, handelssancties, plannen voor toezicht op technologie, de voorwaarden en bepalingen van vergunningen voor exportlicenties die mogelijk van toepassing zijn op bedrijven of faciliteiten, en het beleid van Honeywell inzake [naleving van exportregels](#), [naleving van importregels](#) en [naleving van sancties](#).

Zie ons beleid inzake [naleving van exportregels](#), [naleving van importregels](#) en [naleving van sancties](#) voor meer informatie.

Ontheffingen van onze Gedragscode

In zeer uitzonderlijke omstandigheden kan Honeywell ontheffing verlenen voor een bepaling van onze Gedragscode. Goedkeuring van acties die niet in overeenstemming zijn met deze Gedragscode, moet van tevoren worden gevraagd en kan alleen worden verleend door de Chief Executive Officer of Senior Vice President & de Juridische afdeling van Honeywell. Alle ontheffingen voor leden van de Raad van Bestuur of voor leidinggevenden van Honeywell moeten van tevoren worden goedgekeurd door de Raad van Bestuur en zullen onmiddellijk bekend worden gemaakt indien dit is vereist door een voorschrift of de wet. Wanneer een ontheffing is verleend, zal de Raad ervoor zorgen dat toepasselijke controlemaatregelen worden genomen om het bedrijf en zijn aandeelhouders te beschermen.

Honeywell International Inc.

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

Bijgewerkt september 2023
© 2023 Honeywell International Inc.

Honeywell