

GESCHÄFTLICHER VERHALTENSKODEX



EIN
HONEYWELL

Honeywell



BRIEF VON UNSEREM CEO

An alle Mitarbeiter:

Da Honeywell kontinuierlich wächst, müssen wir uns auf unsere Erwartungen und unsere Verpflichtung zur Integrität sowie die Zwölf Verhaltensweisen von Honeywell konzentrieren. Unser geschäftlicher Verhaltenskodex ist ein Wegweiser, mit dessen Hilfe Sie durch die Welt unserer vier Geschäftsbereiche, zu denen einige der dynamischsten Sektoren der Weltwirtschaft zählen, navigieren können.

Wir haben in vielen guten Branchen eine führende Position eingenommen und sind in allem was wir tun dazu verpflichtet, die höchsten Ansprüche der Integrität einzuhalten. Mit dieser Integrität unterstreichen wir die Glaubwürdigkeit unserer Marke sowie den hervorragenden Ruf unseres Unternehmens und bauen auf unsere Erfolgsbilanz auf.

Unser Verhaltenskodex und unsere Zwölf Verhaltensweisen gelten für jeden Mitarbeiter und vereinen uns zu einer Einheit – zu Honeywell. Nehmen Sie sich die Zeit und lesen Sie den geschäftlichen

Verhaltenskodex von Honeywell aufmerksam durch. Bei Fragen zu unserem Verhaltenskodex oder dazu, wie der Verhaltenskodex in Ihren Arbeitsalltag zu integrieren ist, wenden Sie sich bitte an einen der unten aufgelisteten Ansprechpartner. Unsere Firma toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter, der Fragen stellt oder seine Bedenken äußert – also zögern Sie nicht, sich an uns zu wenden. Des Weiteren erwarten wir von Ihnen, dass Sie Beobachtungen oder Bedenken, wenn sich Ihre Kollegen nicht an unseren geschäftlichen Verhaltenskodex halten, unverzüglich der entsprechenden Stelle melden.

Ich zähle auf Sie und darauf, dass Sie der Verpflichtung zur Integrität bei Honeywell nachkommen.

Mit freundlichen Grüßen

Darius Adamczyk
Chairman und CEO

INHALT

Brief von unserem CEO.....	1
Honeywell-Verhaltensweisen	4
Einführung in unseren Verhaltenskodex	7
Das erwartet Honeywell von jedem von uns	8
Wer sich an den Verhaltenskodex halten muss.....	8
Unsere gemeinsamen Verpflichtungen.....	8
Weitere Verpflichtungen für Manager und Vorgesetzte	9
Einhaltung der Gesetze	9
Um Rat fragen und Bedenken äußern	10
Honeywell toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen.....	11
Ein Honeywell: Der Umgang mit Kollegen	12
Gegenseitiger Respekt und ein positives Arbeitsumfeld.....	13
Schutz personenbezogener Daten	13
Drogenmissbrauch.....	14
Ein gewaltfreier Arbeitsplatz	14
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	14
Ein Honeywell: Wie wir im besten Interesse unserer Firma handeln	16
Interessenkonflikte vermeiden	17
<i>Geschenke und Vergütungsangebote</i>	<i>17</i>
<i>Finanzielle Beteiligungen</i>	<i>19</i>
<i>Nebentätigkeiten</i>	<i>19</i>
<i>Geschäftsbeziehungen zu Freunden und Familienmitgliedern</i>	<i>20</i>
<i>Nicht angemessene persönliche Vorteile</i>	<i>20</i>
<i>Geschäftsmöglichkeiten</i>	<i>20</i>
Sicherheit von Firmeneigentum und Daten.....	21
<i>Honeywells physisches Eigentum</i>	<i>21</i>
<i>Vertrauliche Informationen von Honeywell</i>	<i>21</i>
<i>Geistiges Eigentum von Honeywell</i>	<i>22</i>
<i>Geistiges Eigentum Dritter respektieren</i>	<i>22</i>
Nutzung von IT-Ressourcen	22
<i>Social Media und Netzwerke</i>	<i>23</i>
Insider-Handel vermeiden.....	23



Ein Honeywell: Der Umgang mit Kunden 26

Qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen.....	27
Offene und ehrliche Geschäftspraktiken	27
<i>Keine Bestechung und keine unrechtmäßigen Zahlungen an Regierungsvertreter</i>	28
Einhaltung internationaler Wettbewerbsgesetze ..	29
Korrekte Abrechnungsverfahren	30
Kundeneigentum respektieren.....	31
Der Umgang mit Regierungskunden	31

Ein Honeywell: Der Umgang mit Lieferanten..... 34

Langfristige Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten aufbauen	35
Schutz der Vermögenswerte unserer Lieferanten	35

Ein Honeywell: Der Umgang mit Aktionären..... 36

Ehrliche und korrekte Bücher und Aufzeichnungen	37
Finanzielle Offenlegung und Betrug	37
Prüfungen und Untersuchungen.....	38
Unterlagenverwaltung	38
Anfragen von Medien und Analysten	38

Ein Honeywell: Der Umgang mit unserem Umfeld und unserer Welt 40

Umweltschutz	41
Menschenrechte respektieren	41
Politische und wohltätige Spenden.....	42
Einhaltung internationaler Handelskontrollen	43

Außerkräftsetzung des Verhaltenskodex 44

HONEYWELL- VERHALTENSWEISEN

- **Wachstums- und Kundenorientierung** erkennt an, dass wir anders denken müssen, um wachsen zu können. Der Kunde ist die Grundlage unseres Erfolgs. Effektive Mitarbeiter leisten hinsichtlich Qualität, Lieferung, Wert und Technologie täglich herausragende Arbeit für Kunden. Intensiv verfolgen sie neue Chancen durch überlegenen Vertrieb und überlegenes Marketing, Globalisierung und technologische Strategien - unterstützt vom Design für Six Sigma Plus.
- **Führungsqualitäten** bedeuten, unabhängig von der Position, wie eine Führungskraft zu denken, viel Einsatz zu zeigen und als gutes Beispiel für andere zu dienen. Alle Führungskräfte zeigen Engagement und Leidenschaft für ihre Arbeit und kümmern sich um die Menschen im Unternehmen. Von Ihnen wird erwartet, dass Sie Folgendes können: [1] Konzipieren eines Themas, [2] Entwickeln eines Aktionsplans, um mit diesem Thema umzugehen, und [3] Ausführung des Plans.
- **Ergebnisorientierung** erfordert ständigen Einsatz für das Unternehmen und die anderen Mitarbeiter. Geschäftliche Anforderungen müssen schnell in Aktionen umgesetzt werden, indem durch das Festlegen von „Wer macht was bis wann?“ das Ausführen der Pläne sichergestellt wird.





- **Mitarbeiterförderung** ermutigt Gleichgestellte, Unterstellte und/oder Vorgesetzte zur persönlichen Weiterentwicklung. Sie sollten auf die Entwicklung von anderen einen positiven Einfluss ausüben.
- **Change Management** erfordert die mentale Einstellung zur kontinuierlichen Verbesserung, um Entscheidungen zu treffen und Maßnahmen zu ergreifen, die im besten Interesse der Kunden, der Anteilseigner und des Unternehmens liegen. Es spiegelt eine ständige Aufforderung zur Verbesserung wider. Von den Mitarbeitern wird erwartet, sämtliche betrieblichen und geschäftlichen Veränderungen, die die Stärke des Unternehmens langfristig sichern, ungeachtet persönlicher Belange zu unterstützen.
- **Förderung von Teamarbeit** und Vielfalt definiert Erfolg im Hinblick auf das gesamte Team. Mitarbeiter müssen verstehen und verinnerlichen, dass das Personal von Honeywell aus Individuen besteht, die eine große Vielfalt an Werten, Meinungen, Hintergründen, Kulturen und Zielen besitzen. Erkennt Vielfalt als wichtigen Wert an und bildet vielfältige Teams. Effektive Teamleiter erfüllen nicht nur die Erwartungen, die an sie als Teamleiter gestellt werden, sondern legen auch die Erwartungen an die Teammitglieder fest.
- **Weltoffene Einstellung** heißt, das Unternehmen aus allen wichtigen Blickwinkeln und die Welt als integrierte Wertschöpfungskette zu betrachten.
- **Intelligentes Risikomanagement** erkennt, dass höhere Umsätze auch größere Risiken mit sich bringen. Mit gutem wirtschaftlich-unternehmerischen Urteilsvermögen müssen die Mitarbeiter von Honeywell den Mut zur Tat haben, wenn das Ergebnis zwar noch unsicher ist, aber potenziell einen hohen Gewinn verspricht. Geschäftliche Entscheidungen müssen häufig auf Basis unvollständiger Informationen getroffen werden.



- **Selbstkritik/Lernfähigkeit** ermöglicht es den Mitarbeitern, ihr Verhalten und ihre Wirkung auf andere zu analysieren. Mitarbeiter müssen ihre eigenen Stärken und Schwächen genau kennen und Maßnahmen ergreifen, um sich zu verbessern.
- **Effektive Kommunikation** umfasst das rechtzeitige und übersichtliche Bereitstellen von Informationen für andere sowie einen klaren und strukturierten Ausdruck in schriftlicher wie mündlicher Kommunikation zur effektiven Gestaltung von Einfluss, Verhandlungen und Zusammenarbeit. Führungskräfte und Mitarbeiter müssen erkennen, dass es bei effektiver Kommunikation um gutes Zuhören auf beiden Seiten, aber nicht immer um Einigkeit geht.
- **Integratives Denken** ermöglicht es Mitarbeitern, Entscheidungen und Maßnahmen aufgrund von Intuition, Erfahrung und Beurteilung der vorhandenen Daten zu treffen. Stellt die Fähigkeit dar, unterschiedliche und gegensätzliche Informationen oder Meinungen in eine wohlüberlegte Entscheidung zu integrieren. Erkennt und versteht die Auswirkungen individueller Handlungen oder Empfehlungen für andere Systeme, Märkte, Prozesse und Funktionen.
- **Technische oder fachliche Kompetenz** heißt, dass ein Mitarbeiter in einem bestimmten Gebiet herausragende Kenntnisse besitzt. Mitarbeiter müssen sich über Fortschritt und aktuelle Sichtweisen auf ihrem Gebiet informieren und nach Möglichkeiten suchen, um die neueste Technologie auf ihre Arbeit anzuwenden.



EINFÜHRUNG IN UNSEREN VERHALTENSKODEX

Der geschäftliche Verhaltenskodex von Honeywell (unser „Verhaltenskodex“) dient für jeden von uns als Anleitung hinsichtlich der Standards von Honeywell im Bezug auf Integrität und Compliance im täglichen Geschäft. Unser Verhaltenskodex ist ein integrativer Bestandteil der Honeywell-Verhaltensweisen. Er beschreibt die Grundregeln des Verhaltens, die alle Mitarbeiter von Honeywell einhalten sollten. Darüber hinaus enthält er eine Auflistung hilfreicher Ansprechpartner und Anlaufstellen, an die man sich mit Fragen oder Bedenken bezüglich des korrekten Verhaltens wenden kann.

Unser Verhaltenskodex definiert die Erwartungen von Honeywell an jeden von uns sowie den Umgang mit:

- Unseren Kollegen
- Unserer Firma
- Unseren Kunden
- Unseren Lieferanten
- Unseren Aktionären
- Unserem Umfeld und unserer Welt

Das erwartet Honeywell von jedem von uns

Jeder von uns trägt seinen Teil zum Wachstum unserer Firma bei – wir alle bilden die Persönlichkeit des Unternehmens und sind Schlüssel zu seinem Erfolg.

Wer sich an den Verhaltenskodex halten muss

Unser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter, Vorstände, Führungskräfte und Direktoren von Honeywell. Geschäftspartner, die im Auftrag unserer Firma tätig sind, sollten sich ebenfalls mit unserem Verhaltenskodex vertraut machen und diesen einhalten. Falls der Umgang mit Repräsentanten, die im Auftrag von Honeywell handeln, zu Ihren Verantwortlichkeiten zählt, stellen Sie sicher, dass diese über ihre Verantwortlichkeit, entsprechend diesem Verhaltenskodex zu handeln, informiert werden und dass sie eine Kopie davon erhalten. Das Verhalten der Repräsentanten muss den Richtlinien unseres Kodex, anderen Honeywell-Richtlinien sowie dem anwendbaren Recht und weiteren Vorschriften entsprechen.

Unsere gemeinsamen Verpflichtungen

Wir alle sind persönlich dafür verantwortlich, den Verhaltenskodex sowie weitere Richtlinien, Verfahren und Vorschriften der Firma zu kennen und den Inhalten zu folgen, die unsere Verantwortlichkeiten bei Honeywell betreffen. Viele davon werden im entsprechenden Abschnitt des Verhaltenskodex zitiert. Andere sind im Richtlinien-Handbuch von Honeywell beschrieben. Es ist nicht erlaubt, den Verhaltenskodex zu ignorieren oder ihn aus irgendeinem Grund zu umgehen. Sollten Sie Hilfe bei der Interpretation unseres Verhaltenskodex



oder einer bestimmten Richtlinie, Verfahrensweise oder Vorschrift benötigen, oder sollten Sie Fragen dazu haben, wie der Verhaltenskodex in Ihren Verantwortungsbereich zu integrieren ist, wenden Sie sich bitte an die unten aufgelisteten Ansprechpartner unter „Um Rat fragen und Bedenken äußern“.

Weitere Verpflichtungen für Manager und Vorgesetzte

Manager und Vorgesetzte bei Honeywell haben die besondere Pflicht, eine Kultur der Integrität und Compliance zu fördern. Das bedeutet, dass Manager und Vorgesetzte als gutes Beispiel für Integrität und Compliance in all ihren Handlungen dienen sollten. Es bedeutet aber auch, dass Manager und Vorgesetzte sicherstellen sollten, dass ihnen unterstellte Kollegen Fragen stellen und Bedenken äußern können, ohne Vergeltungsmaßnahmen fürchten zu müssen; dass Bedenken oder Fragen professionell und zeiteffizient behandelt werden und dass die Standards der Integrität und Compliance nicht missachtet werden dürfen, um bessere Geschäftsergebnisse zu erzielen.

Manager und Vorgesetzte sollten stets den Charakter und das Verhalten eines zu befördernden Kollegen berücksichtigen. Beförderungen sind ein Privileg für die Mitarbeiter, die die Verhaltensweisen und Werte von Honeywell in Übereinstimmung mit diesem Verhaltenskodex achten und danach handeln.

Einhaltung der Gesetze

Obwohl unser Verhaltenskodex viele der gängigen Herausforderungen behandelt, denen multinationale Konzerne wie Honeywell gegenüberstehen, kann nicht jede Situation oder Problematik, die an unserem Arbeitsplatz auftreten kann, abgedeckt werden. Wenn Zweifel an der Angemessenheit einer Handlung bestehen, sollten Sie sich an einen Ansprechpartner

oder die entsprechende Stelle wenden, wie in „Um Rat fragen und Bedenken äußern“ beschrieben.

Gesetze und Vorschriften sind sehr komplex, können abgeändert werden und unterscheiden sich oftmals von Land zu Land. Auch Firmenrichtlinien können geändert werden und, abhängig von dem Land, in dem wir arbeiten, große Unterschiede aufweisen. Aus diesem Grund müssen wir uns mit den Richtlinien, Verfahren und Gesetzen vertraut machen, die unsere Funktion in dem Land, in dem wir unsere Tätigkeit ausüben, betreffen. Im Falle, dass ein örtliches Gesetz im Widerspruch zu unserem Verhaltenskodex steht, ist das örtliche Gesetz einzuhalten. Im Falle, dass ein örtlicher Handelsbrauch im Widerspruch zu unserem Verhaltenskodex steht, ist der Verhaltenskodex einzuhalten.

In Ihrem Geschäftsbereich oder in Ihrer Region können Richtlinien und Praktiken gelten, die strenger als die Vorschriften dieses Verhaltenskodex sind. Das gleiche gilt für das örtliche Gesetz. In all diesen Fällen ist die strengere Richtlinie, Praxis oder das strengere Gesetz einzuhalten. Wenn Zweifel an der Gesetzmäßigkeit oder Angemessenheit einer Handlung bestehen, fragen Sie nach Rat und folgen Sie den in „Um Rat fragen und Bedenken äußern“ beschriebenen Schritten.

Dieser Verhaltenskodex soll mit bestimmten Unternehmensrichtlinien des Richtlinien-Handbuchs von Honeywell übereinstimmen. Das Richtlinien-Handbuch von Honeywell ist ausführlicher als dieser Verhaltenskodex. Das Richtlinien-Handbuch von Honeywell kann zusätzliche Richtlinien enthalten, die nicht durch diesen Verhaltenskodex abgedeckt werden. Das Richtlinien-Handbuch von Honeywell ist im Honeywell-Intranet einzusehen.

Es gilt zu beachten, dass unsere Arbeitnehmerrechte den Gesetzen der jeweiligen Ländern, in denen wir tätig sind, sowie den entsprechenden Vorschriften

unterliegen. Unser Verhaltenskodex versucht, die Rechte und Erwartungen von Honeywell als Arbeitgeber darzulegen, und stellt keinerlei vertragliche Arbeitnehmerrechte dar.

In den Vereinigten Staaten von Amerika sowie in anderen Ländern ist das Arbeitsverhältnis mit Honeywell „jederzeit kündbar“. Das bedeutet, dass Sie als Arbeitnehmer das Recht haben, Ihr Arbeitsverhältnis zu jedem beliebigen Zeitpunkt aus jedem beliebigen Grund zu kündigen, und dass Honeywell in Übereinstimmung mit den anwendbaren Gesetzen ebenfalls von diesem Recht Gebrauch machen kann. Im Falle, dass sich das örtliche Gesetz von den Vorgaben dieses Verhaltenskodex unterscheidet, ist das Gesetz des Landes, in dem Sie tätig sind, einzuhalten.

Um Rat fragen und Bedenken äußern

Im Laufe Ihres Anstellungsverhältnisses bei Honeywell können Sie mit schwierigen Situationen konfrontiert werden. In vielen Fällen werden Ihr gesunder Menschenverstand, ein gutes Beurteilungsvermögen, unser Verhaltenskodex sowie die Unternehmensrichtlinien und –verfahren ausreichen, um die richtige Entscheidung zu treffen. Doch es kann auch Situationen geben, in denen Sie die Hilfe Dritter benötigen. In diesen Fällen können Sie sich an verschiedene Ansprechpartner wenden. Dazu gehören:

- Ihr Manager oder Vorgesetzter
- Ihr Vertreter der Personalabteilung
- Ihre Vertreter für Integrität und Compliance und Mitarbeiter für korrektes Geschäftsverhalten
- Ein Mitglied der Rechtsabteilung oder der Abteilung für Global Security
- Ein Mitglied des Integritäts- und Compliance-Büros (Integrity and Compliance Office)

- Ein formelles Beschwerdeverfahren an Ihrem Honeywell-Standort
- Die ACCESS Integrity and Compliance Helpline (Access Helpline zu Integrität und Compliance)

Die ACCESS Integrity-Helpline ist 24 Stunden am Tag erreichbar. Diese Helpline ist ein Dienst eines Drittanbieters, der alle Sprachen unterstützt, die unsere Honeywell-Mitarbeiter sprechen. Für die Meldung eines Vorfalles über die Helpline wählen Sie folgende Nummer:

800-237-5982 (Hinweis: Anrufer, die nicht aus den USA anrufen, benötigen eine entsprechende Ländervorwahl, siehe www.att.com/traveler), oder wenden sich bitte an die Integritäts- und Compliance-Webseite (Integrity and Compliance website) unter <http://teamsites.honeywell.com/sites/compliance>, um eine Liste der entsprechenden Ländervorwahlen zu erhalten

Sie können einen Vorfall auch per Post oder E-Mail melden:

Honeywell International
An: ACCESS
Postfach 2245
Morristown, NJ 07962-2245

access.integrity.helpline@honeywell.com

Wenn Sie Zeuge einer Handlung werden, die eine Verletzung dieses Verhaltenskodex, der Unternehmensrichtlinien sowie eines Gesetzes oder einer Vorschrift darstellen könnte, haben Sie die Pflicht, diese zu melden. Bitte beachten Sie, dass ein Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex und die Unternehmensrichtlinien schwerwiegende Konsequenzen haben kann, wie z. B. Disziplinarmaßnahmen, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie mögliche zivil- oder strafrechtliche Folgen.

Honeywell wird alle Meldungen, soweit möglich, in Übereinstimmung mit dem Gesetz, den Unternehmensrichtlinien und im Rahmen einer gründlichen Untersuchung durch das Unternehmen vertraulich behandeln. Vermutete Verstöße können anonym oder unter Angabe Ihrer persönlichen Daten gemeldet werden. In Europa wurden bestimmte Verfahren integriert, die den Regelungen zur Einschränkung von anonymen Meldungen entsprechen. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an das Integritäts- und Compliance-Büro (Integrity and Compliance Office).

Alle Meldungen werden unverzüglich und gründlich untersucht, in Übereinstimmung mit dem anwendbaren Recht und können, auf Anraten und Genehmigung durch die Rechtsabteilung, an die entsprechenden Behörden weitergeleitet werden. Bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex werden erforderlichenfalls entsprechende Korrektur- oder Disziplinarmaßnahmen ergriffen.



Honeywell toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen

Es ist sehr wichtig, dass Sie Ihre Fragen und Bedenken stets offen äußern können. Honeywell toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Sie, weil Sie einen Verstoß oder eine potentielle Verletzung des Verhaltenskodex nach bestem Wissen und Gewissen gemeldet haben. Einen Verstoß „nach bestem Wissen und Gewissen“ zu melden, heißt, dass Ihre Meldung ehrlich, aufrichtig und vollständig ist.

Wenn Sie Opfer eine Vergeltungsmaßnahme werden, sollten Sie dies über einen der in „Um Rat fragen und Bedenken äußern“ beschriebenen Wege melden.





EIN HONEYWELL

DER UMGANG MIT KOLLEGEN

Ein positives Arbeitsumfeld, das auf gegenseitigem Respekt und dem gemeinsamen Engagement für Gesundheit und Sicherheit basiert, ist der Schlüssel zur Erhaltung der bestmöglichen Arbeitskraft sowie zu Wachstumsmöglichkeiten im Interesse unserer Aktionäre.

Individuelle Talente werden durch unsere Firma anerkannt und ausgezeichnet, indem wettbewerbsfähige Vergütungen und Leistungen angeboten werden. Des Weiteren bieten wir unseren Mitarbeitern Schulungen an, mit denen sie ihre Fähigkeiten weiterentwickeln können.

Gegenseitiger Respekt und ein positives Arbeitsumfeld

Honeywell respektiert und schätzt die Vielfältigkeit, die sich in unseren unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und Ideen widerspiegelt. Gemeinsam schaffen wir ein Arbeitsumfeld, in das jeder integriert ist und das den Respekt gegenüber sämtlichen Kollegen, Kunden und Geschäftspartnern fördert. Unser Arbeitsumfeld spiegelt die Vielfältigkeit der Gemeinschaften, in denen wir arbeiten, wider und wir sind dazu verpflichtet, unseren Mitarbeitern einen Arbeitsplatz zu bieten, der frei ist von rechtswidriger Diskriminierung, Belästigung oder persönlichem Verhalten, das einem produktiven Arbeitsklima nicht zuträglich ist. Diese Richtlinie gilt für alle Phasen des Arbeitsverhältnisses, wie Einstellung, Beförderung, Degradierung, Versetzung, Entlassung oder Kündigung, Vergütung, die Nutzung von Einrichtungen sowie die Auswahl für Schulungen oder ähnliche Programme.

Wenn Sie Zeuge von Diskriminierung oder Belästigung am Arbeitsplatz werden, sollten Sie diese Situation über einen der in „Um Rat fragen und Bedenken äußern“ beschriebenen Wege unverzüglich melden.

Mehr Informationen finden Sie in unseren Richtlinien zu *Belästigung am Arbeitsplatz*, *Chancengleichheit* sowie *Mitarbeiter und Bewerber mit Behinderung* und unserer *Erklärung zu abgesicherten Veteranen*.

Schutz personenbezogener Daten

Bei Honeywell engagieren wir uns dafür, das Arbeitsumfeld und das tägliche Geschäft auf eine Art und Weise zu gestalten, die das Vertrauen fördert. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen wir mit den uns anvertrauten persönlichen Daten unserer Kollegen, Kunden, Lieferanten und anderer Personen äußerst sorgsam umgehen. „Persönliche Daten“ sind Informationen, die die Identifizierung einer Person ermöglichen. Beispiele für personenbezogene Daten sind Name, physische Adresse, E-Mail-Adresse, Personalnummer, nationale Identifikationsnummer oder andere Daten und Informationen, die eine Identifizierung ermöglichen. Persönliche Daten dürfen nur für angemessene geschäftliche Zwecke erfasst, eingesehen oder offengelegt werden. Darüber hinaus dürfen jeweils nur diejenigen personenbezogenen Daten verwendet werden, die für eine bestimmte Arbeitsaufgabe benötigt werden. Diese Daten und Informationen dürfen niemandem mitgeteilt werden, weder innerhalb noch außerhalb des Unternehmens, der sie nicht aus geschäftlichen Zwecken wissen muss. Für den Schutz dieser Daten müssen stets angemessene Maßnahmen ergriffen werden.

Viele Länder haben ihre eigenen gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich des Umgangs mit personenbezogenen Daten, und Honeywell ist verpflichtet, die jeweiligen Gesetze einzuhalten. In einigen Ländern gibt es zum Beispiel Beschränkungen bei der Übertragung persönlicher Daten in Länder, in denen andere Gesetze für den Umgang mit personenbezogenen Daten gelten. Bei Fragen zu diesem Thema wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung.

Mithilfe von Unternehmensrichtlinien, Praktiken und Schulungen soll sichergestellt werden, dass nur autorisiertes Personal auf personenbezogene Daten zugreifen kann. Wenn Sie der Meinung sind, dass persönliche Daten offengelegt oder auf eine nicht angemessene Art und Weise verwendet wurden, sollten Sie sich unverzüglich an die Rechtsabteilung wenden. Andernfalls könnte dies Geldstrafen und/oder gesetzliche Maßnahmen für unser Unternehmen haben.

Weitere Informationen finden Sie in unserer *Datenschutz-Richtlinie*.

Drogenmissbrauch

Der Missbrauch von Drogen hindert uns daran, unsere Arbeit sicher auszuführen, und kann uns alle gefährden. Aus diesem Grund ist es nicht erlaubt, unter Einfluss von Alkohol, Drogen oder Missbrauch von verschreibungspflichtigen oder rezeptfreien Medikamenten für Honeywell zu arbeiten. Dies gilt immer dann, wenn Sie Honeywell nach außen vertreten oder im Auftrag Honeywells tätig sind – auch dann, wenn die Einnahme im Anschluss an die Arbeitszeit oder außerhalb des Firmengeländes stattfindet. Des Weiteren sind die Einnahme, der Besitz, die Vermittlung oder der Verkauf von Drogen oder Alkohol sowie der Missbrauch von verschreibungspflichtigen oder rezeptfreien Medikamenten während der Arbeitszeit und auf dem Firmengelände verboten. Eine Ausnahme dieser Regel ist, wenn Alkohol für Geschenkzwecke in einem versiegelten Container überreicht oder im Rahmen eines genehmigten Firmenevents in Maßen genossen wird.

Mehr Informationen in der Richtlinie für *Alkohol und Drogen am Arbeitsplatz*.

Ein gewaltfreier Arbeitsplatz

Im Rahmen unserer Verpflichtung für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz arbeiten wir daran, Gewalt oder die Androhung von Gewalt am Arbeitsplatz zu

verhindern. Personen, die gewalttätig sind oder Gewalt androhen, müssen mit Disziplinarmaßnahmen und/oder der Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie einer möglichen strafrechtlichen Verfolgung rechnen. Alle Formen der Gewalt oder Androhung von Gewalt sollten Sie unverzüglich Ihrem Vorgesetzten, dem lokalen Mitarbeiter der Personalabteilung oder der Global Security melden. Wenn Sie der Meinung sind, dass jemand in unmittelbarer Gefahr ist, können Sie sich auch an die Behörden vor Ort wenden.

Weitere Informationen in der Richtlinie für *Gewaltprävention*.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Indem wir Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz in alle Aspekte unseres Geschäfts integrieren, schützen wir unsere Mitarbeiter und die Umwelt. Gleichzeitig erreichen wir nachhaltiges Wachstum und gesteigerte Produktivität, fördern die Einhaltung aller geltenden Bestimmungen und entwickeln neue Technologien, die der Nachhaltigkeit weltweit zugute kommen. Unsere Managementsysteme für Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz spiegeln unsere Werte wider und unterstützen uns dabei, unsere geschäftlichen Ziele zu erreichen. Falls wir der Meinung sind, dass die Bedingungen am Arbeitsplatz in irgendeiner Form nicht sicher sind, müssen wir die Arbeit unverzüglich einstellen. Mehr Informationen im Abschnitt Umweltschutz.

Wir müssen sicherstellen, dass unsere Einrichtungen jederzeit sicher sind. Das bedeutet, dass nur autorisierte Personen Zutritt zu unseren Arbeitsstätten haben. Wenn Sie der Meinung sind, dass sich jemand unerlaubt Zutritt zu den Einrichtungen von Honeywell verschaffen will, wenden Sie sich bitte an Honeywell Global Security.





EIN HONEYWELL

WIE WIR
IM BESTEN
INTERESSE
UNSERER
FIRMA
HANDELN

Wir sollten unsere Arbeit bei Honeywell frei von äußeren Einflüssen oder persönlicher Befangenheit ausführen und unsere Entscheidungen stets im besten Interesse von Honeywell treffen.

Interessenkonflikte vermeiden

Teil unserer Pflicht, den guten Ruf unserer Firma aufrechtzuerhalten, ist die Vermeidung von Interessenkonflikten. Ein „Interessenkonflikt“ tritt dann ein, wenn unsere persönlichen Interessen mit der Fähigkeit, unsere Arbeit unvoreingenommen und unbefangen auszuüben, in Konflikt geraten. Wir dürfen uns nicht an Interessen, Investitionen oder Gemeinschaften beteiligen, die einen Interessenkonflikt zur Folge hätten. Sollten Sie in einen Interessenkonflikt geraten oder sich in einem befinden, sprechen Sie offen mit Ihrem Vorgesetzten, der Rechtsabteilung oder dem Integritäts- und Compliance-Büro (Integrity and Compliance Office) von Honeywell. Interessenkonflikte können in den meisten Fällen vermieden werden, wenn man offen darüber spricht.

Die folgenden Abschnitte beschreiben Situationen, aus denen Interessenkonflikte entstehen könnten. Es ist wichtig zu beachten, dass Interessenkonflikte auch dann entstehen können, wenn ein Mitglied Ihres Haushalts oder ein Verwandter beteiligt ist.

Geschenke und Vergnügungsangebote

Der Aufbau und die Pflege starker Arbeitsbeziehungen zu unseren Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern ist essentiell für das Wachstum unserer Firma. Hin und wieder werden Geschenke und Vergnügungsangebote eingesetzt, um diese Beziehungen zu festigen.

Integrität in Aktion

Frage: *Barry hat eine Einladung zu einer Feiertagsparty erhalten, die einer unserer Lieferanten ausrichtet. Er arbeitet eng mit diesem Lieferanten zusammen und würde gerne an dieser Party teilnehmen, da unter anderem ausgesuchte Weine und Gourmetgerichte gereicht werden. Soll Barry die Einladung annehmen?*

Antwort: *Barry sollte den Rat seines Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung einholen, um bestimmen zu können, ob die Teilnahme an dieser Party angemessen ist. Hierbei sollten folgende Faktoren in Betracht gezogen werden: die Kosten des Essens, ob der Lieferant gerade an einem Ausschreibungsverfahren von Honeywell teilnimmt, ob Barry an den Entscheidungsprozessen im Einkauf beteiligt ist und ob es weitere geschäftliche Gründe gibt, an dieser Veranstaltung teilzunehmen.*

Doch gerade bei Firmengeschenken müssen wir besondere Vorsicht walten lassen. Das Austauschen von Geschenken oder Vergnügungsangeboten kann Interessenkonflikte zur Folge haben. Der unsachgemäße Umgang damit kann außerdem den Anschein von unrechtmäßigen Zahlungen, Schmier- oder Bestechungsgeldern erwecken. Sie dürfen keine Geschenke, Gefälligkeiten oder Vergnügungsangebote annehmen oder anbieten, wenn diese zu unangemessenen Zwecken eingesetzt werden oder gegen unsere Richtlinien, das Gesetz oder die Richtlinien des Empfängers verstoßen.

Integrität in Aktion

Frage: *Auf einem Meeting außerhalb des Firmengeländes lädt ein Dienstleister, der seit einigen Monaten für Honeywell tätig ist, Denisha zum Mittagessen ein. Sie nimmt die Einladung zum Essen an und ist einverstanden, dass der Dienstleister bezahlt. Ist diese Vorgehensweise akzeptabel?*

Antwort: *Gelegentliche Geschäftsessen und Geschenke mit nominalem Wert sind in der Regel akzeptabel, sofern sie Denishas Objektivität nicht in Frage stellen. Vergnügungsangebote und Geschenke für Kunden sollten im Voraus mit dem Vorgesetzten besprochen werden. Der Vorgesetzte sollte den Geschäftszweck, die Lokalität und die Kosten des Essens sowie die Häufigkeit der Einladungen von diesem Dienstleister prüfen.*

Im Allgemeinen ist ein Geschenk, eine Gefälligkeit oder ein Vergnügungsangebot zulässig, wenn:

- Es den Empfänger zu nichts verpflichtet
- Es nicht gegen die allgemeingültigen Geschäftspraktiken vor Ort verstößt
- Es von nominalem Wert ist
- Es nicht als Bestechung oder unrechtmäßige Zahlung ausgelegt werden kann
- Es nicht gegen das anwendbare Recht, Unternehmensrichtlinien oder die Richtlinien des Empfängers verstößt
- Es unaufgefordert ist

Diese Regelungen gelten nicht für unaufgeforderte Werbematerialien mit allgemeinen Werbeinhalten wie bedruckte Stifte, Notizblöcke und Kalender, sofern diese Geschenke niemanden verpflichten oder den Anschein einer Verpflichtung erwecken. Des Weiteren sind feierliche Übergaben und Verleihungen im Rahmen der jeweiligen Landessitten erlaubt, sofern diese nicht gegen das Gesetz verstoßen, nicht als Bestechung eingestuft werden und weder Sie selbst noch Honeywell bei Bekanntwerden in Verlegenheit bringen könnten.

Geschenke von Lieferanten oder potentiellen Lieferanten (oder anderen Geschäftspartnern oder potentiellen Geschäftspartnern) während oder im Rahmen von Vertragsverhandlungen mit diesem Lieferanten sollten nicht angenommen werden. Darüber hinaus sollten keine Geschenke von Lieferanten oder anderen Geschäftspartnern für Honeywell-Funktionen oder Mitarbeiterauszeichnungen angefordert werden.

Falls Sie unsicher sind, ob Sie ein Firmengeschenk oder ein Vergnügungsangebot anbieten oder annehmen sollten, sollten Sie vorher um Rat fragen. Vergnügungsangebote und Geschenke für Kunden müssen im Voraus mit dem Vorgesetzten besprochen werden.

Für Geschenke an oder von Regierungsvertretern gelten strengere Vorschriften. Diese Vorschriften gelten nicht nur bei Regierungsvertretern, sondern auch bei Mitarbeitern von staatlichen oder staatlich kontrollierten Unternehmen. Diese Gesetze und Vorschriften müssen unbedingt eingehalten werden. Ein Firmengeschenk darf in keinem Fall angeboten oder angenommen werden, wenn dieses gegen ein Gesetz oder eine Vorschrift verstößt, die Firma Honeywell in Verlegenheit bringen oder sich negativ auf den guten Ruf der Firma auswirken könnte. Mehr Informationen zu diesem Thema im Abschnitt „Keine

Bestechung und keine unrechtmäßigen Zahlungen an Regierungsvertreter“ unseres Verhaltenskodex und in unseren Richtlinien zu *Firmengeschenken innerhalb der USA an Regierungsvertreter, Regierungsbeziehungen und Korruptionsbekämpfung*. Bei Fragen oder Bedenken zu diesem Thema wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung.

Finanzielle Beteiligungen

Honeywell-Mitarbeiter sollten grundsätzlich keine Geschäftsbeziehungen zu einem Unternehmen pflegen, an dem sie persönlich finanziell beteiligt sind. Es kann Ausnahmen geben, in denen eine persönliche finanzielle Beteiligung an einem Unternehmen, mit dem Honeywell Geschäftsbeziehungen pflegt, zulässig ist. Diese Situationen sollten allerdings durch die Rechtsabteilung oder das Integritäts- und Compliance-Büro (Integrity and Compliance Office) überprüft werden, um die beste Vorgehensweise zu bestimmen.

Finanzielle Beteiligungen in größerem Umfang an einem gegenwärtigen oder potentiellen Kunden, Konkurrenten oder Geschäftspartner von Honeywell dürfen nicht erworben oder gehalten werden, sofern die Rechtsabteilung dies nicht genehmigt hat. Geschäftliche Entscheidungen sollten stets im besten Interesse von Honeywell getroffen werden.

Nebentätigkeiten

Es kann Situationen geben, in denen Sie neben Ihrer Arbeit bei Honeywell noch einer anderen Tätigkeit nachgehen wollen. In diesem Fall darf die Nebentätigkeit nicht zu einem Interessenkonflikt führen. Des Weiteren dürfen sowohl das materielle als auch das immaterielle Eigentum, IT-Bestände, Einrichtungen und das geistige Eigentum der Firma Honeywell nicht zu Zwecken der Nebentätigkeit verwendet werden.

Integrität in Aktion

Frage: *Ana, eine Einkäuferin bei Honeywell, hat im Laufe der letzten Jahre eine sehr enge Geschäftsbeziehung zu einigen Lieferanten aufgebaut. Einer dieser Lieferanten fragte Ana, ob sie Interesse daran hätte, beratend für sein Unternehmen tätig zu werden. Da sie nur am Wochenende für den Lieferanten arbeiten würde, würde die Nebentätigkeit ihre Pflichten bei Honeywell nicht beeinträchtigen. Soll sie das Angebot annehmen?*

Antwort: *Auch wenn Ana nur außerhalb ihrer Arbeitszeit bei Honeywell für den Lieferanten tätig wäre, so könnte diese Nebentätigkeit trotzdem einen Interessenkonflikt darstellen. Ana sollte sich mit ihrem Vorgesetzten beraten, um sicherzugehen, dass sich diese Nebentätigkeit nicht negativ auf ihre Verantwortlichkeiten bei Honeywell auswirkt. Übrigens: Auch wenn sich Ana gegen das Angebot des Lieferanten entscheidet, sollte sie ihren Vorgesetzten von diesem Angebot in Kenntnis setzen. Sie und ihr Vorgesetzter können sich außerdem mit der Rechtsabteilung oder Human Resources beraten.*

Geschäftsbeziehungen zu Freunden und Familienmitgliedern

Geschäftsbeziehungen zu Familienmitgliedern und Freunden können zu Interessenkonflikten führen. Deshalb sollten Sie niemals an Ausschreibungsverfahren, Verhandlungsprozessen oder Vertragsabschlüssen zwischen Ihnen, einem Familienmitglied oder einem Freund und Honeywell beteiligt sein oder versuchen, diese zu beeinflussen. Diese Regelung gilt auch in indirekten Situationen, in denen Sie, ein Familienmitglied oder ein enger Freund für oder im Auftrag eines anderen Unternehmens tätig ist, mit dem Honeywell Geschäftsbeziehungen pflegt oder zu pflegen beabsichtigt.

Darüber hinaus sollen unangemessene hierarchische Positionen vermieden werden. Das bedeutet, dass ein Mitarbeiter weder direkt noch indirekt einem Familienmitglied oder einer Person, zu der er engen persönlichen Kontakt hat, über- oder unterstellt sein darf.

Nicht angemessene persönliche Vorteile

Ein Interessenkonflikt kann auch dann entstehen, wenn ein Direktor, leitender Angestellter oder auch ein Familienmitglied nicht angemessene persönliche Vorteile aufgrund seiner oder ihrer Position bei Honeywell erhält. Zu diesen Vorteilen gehören Geschenke oder Darlehen von einer Einheit oder Person, mit der Honeywell Geschäftsbeziehungen pflegt. Solche nicht angemessenen Vorteile dürfen nicht angenommen werden.

Des Weiteren kann ein Interessenkonflikt entstehen, wenn sich der Kontakt zwischen einem Honeywell-Mitarbeiter und einem Konkurrenten nachteilig auf das Unternehmen auswirkt. Zum Beispiel würde die Weitergabe vertraulicher Informationen an den Ehegatten oder Partner, der für ein konkurrierendes Unternehmen tätig ist, zu einem Interessenkonflikt führen und gegen unseren geschäftlichen Verhaltenskodex verstoßen.



Geschäftsmöglichkeiten

Um stets objektive geschäftliche Entscheidungen im Auftrag von Honeywell treffen zu können, darf ein Mitarbeiter niemals mit Honeywell konkurrieren. Das bedeutet, dass Geschäfts- oder Investitionsmöglichkeiten, von denen ein Mitarbeiter aufgrund seiner Position bei Honeywell oder durch Firmeneigentum oder -informationen erfährt, niemals für die persönliche Bereicherung verwendet werden dürfen. Darüber hinaus dürfen Informationen über solche Geschäfts- oder Investitionsmöglichkeiten nicht an Dritte weitergegeben werden. Dies schließt Familienmitglieder und Freunde mit ein.

Sicherheit von Firmeneigentum und Daten

Honeywells physisches Eigentum

Diebstahl, Beschädigung, Unachtsamkeit und Verschwendung wirken sich direkt auf den Erfolg unseres Unternehmens aus. Aus diesem Grund müssen wir die physischen Werte unseres Unternehmens vor Diebstahl, Beschädigung, Verlust und Missbrauch schützen. Dazu gehören unsere Einrichtungen, Fahrzeuge, Büromaschinen, Waren und Betriebsmittel. Jeder Verdacht auf Betrug oder Diebstahl muss unverzüglich dem Manager oder dem Vorgesetzten gemeldet werden.

Genehmigte, gelegentliche private Nutzung bestimmter firmeneigener Ausrüstung wie Telefone oder Internet ist angemessen. Allerdings ist die private Nutzung eingeschränkt und darf uns nicht in unserer Arbeit für Honeywell beeinträchtigen und nicht gegen die Unternehmensrichtlinien oder das Gesetz verstoßen. Eigentum von Honeywell darf niemals zur persönlichen Bereicherung oder zum Nutzen Dritter eingesetzt werden. Am Ende eines Arbeitsverhältnisses muss Firmeneigentum, das sich im Besitz des Mitarbeiters befindet, zurückgegeben werden.

Vertrauliche Informationen von Honeywell

Jedem von uns werden vertrauliche Informationen des Unternehmens anvertraut. Diese vertraulichen Informationen müssen wir jederzeit schützen. Hierzu gehören nicht-öffentliche Informationen, die unseren Konkurrenten oder Dritten von Nutzen sein könnten, und deren Offenlegung dem Unternehmen Schaden zufügen könnte, wie zum Beispiel Geschäfts- oder Marketingpläne, Lieferanteninformationen, Produktdesign, Herstellungsverfahren, Informationen zu bestehender oder zukünftiger Handelsware sowie Mitarbeiterinformationen.

Wir dürfen niemals Unbefugten den Zugang zu Honeywell's vertraulichen Informationen erlauben. Wir müssen stets darauf achten, vertrauliche Informationen nicht zu verlieren, zu verlegen oder unbeaufsichtigt zu lassen (oder Technologien, die vertrauliche Informationen enthalten, wie Computer, Laptops, Mobiltelefone, PDAs und Software). Wenn wir Ausrüstungsgegenstände oder andere Dinge, die vertrauliche Informationen enthalten, verlieren (z. B. einen Laptop, einen BlackBerry, einen USB-Stick o. Ä.), sollten wir dies unverzüglich Honeywell Global Security melden.

Integrität in Aktion

Frage: *Emilie arbeitet oft in der Mittagspause, nimmt Anrufe im Restaurant oder in öffentlichen Bereichen des Firmengebäudes entgegen. Jeder um sie herum scheint in ein Gespräch vertieft zu sein und ihr keine Aufmerksamkeit zu schenken. Darf Emilie auf diese Art und Weise über geschäftliche Dinge sprechen?*

Antwort: *Es kommt darauf an. Emilie darf in öffentlichen Bereichen telefonieren, sollte bei Gesprächen rund ums Geschäft aber äußerste Vorsicht walten lassen. In öffentlichen Bereichen sollte sie nicht über vertrauliche Informationen sprechen, auch wenn sie der Meinung ist, dass niemand zuhört.*

Integrität in Aktion

Frage: *Troy nimmt seinen Honeywell-Laptop auf Geschäftsreisen mit, damit er in der freien Zeit im Flugzeug, im Zug, im Wartebereich oder anderen öffentlichen Bereichen an geschäftlichen Dokumenten arbeiten kann. Ist das ein Problem?*

Antwort: *Es kann sein. Es ist unmöglich zu wissen, wer in einem öffentlichen Bereich neben einem sitzt oder geht. Wenn Laptops und ähnliche Geräte in öffentlichen Bereichen für geschäftliche Zwecke genutzt werden, müssen Sie sicherstellen, dass Ihr Bildschirm nicht einsehbar ist. Des Weiteren sollten solche Geräte niemals unbeaufsichtigt liegen gelassen werden.*

Darüber hinaus sollten wir nicht an Orten über vertrauliche Informationen sprechen, an denen unbefugte Dritte mithören könnten. Hierzu zählen öffentliche Bereiche wie Flughafen-Terminals, Züge und Restaurants, aber auch offene Bereiche auf dem Firmengelände von Honeywell, wie Toiletten und Aufenthaltsräume. Wir dürfen vertrauliche Informationen nur solchen Kollegen zugänglich machen, die ein berechtigtes Geschäftsinteresse an diesen haben. In keinem Fall dürfen wir vertrauliche Informationen des Unternehmens für Zwecke der persönlichen Bereicherung oder zum Nutzen Dritter verwenden.

Mehr Informationen in den Richtlinien zum *Datenschutz und Schutzprogramm für vertrauliche Informationen*.

Geistiges Eigentum von Honeywell

Wir arbeiten sorgfältig am Schutz des geistigen Eigentums unserer Firma. „Geistiges Eigentum“ umfasst sämtliche Patente, Markenzeichen, Urheberrechte oder andere immaterielle Werte wie Ideen, Erfindungen, Verfahren oder Designs, die während der Arbeitszeit, unter Verwendung von Hilfsmitteln sowie auf Kosten des Unternehmens oder im Rahmen unserer Verantwortlichkeiten entwickelt wurden. Neue Entwicklungen werden gekennzeichnet und zum Schutz des Patents, des Urheberrechts und des Betriebsgeheimnisses an die Rechtsabteilung weitergeleitet. Jeglicher Verdacht des Missbrauchs des geistigen Eigentums unserer Firma sollte unverzüglich der Rechtsabteilung gemeldet werden.

Geistiges Eigentum Dritter respektieren

Wir respektieren das geistige Eigentum anderer. Das bedeutet, dass wir niemals wissentlich die Urheberrechte, Markenzeichen oder Patente Dritter verletzen dürfen. Wir dürfen keine unerlaubte Software auf Firmencomputer herunterladen oder urheberrechtlich geschützte Materialien vervielfachen, veröffentlichen oder verbreiten. Darüber hinaus dürfen ohne Zustimmung des rechtmäßigen Besitzers keine Lieder, Fotografien und Videos heruntergeladen werden. Vertrauliche Informationen ehemaliger Mitarbeiter dürfen nicht offengelegt oder verwendet werden.

Mehr Informationen in unserer *Richtlinie zur Lizenzierung des geistigen Eigentums von Honeywell*.

Nutzung von IT-Ressourcen

Viele Honeywell-Mitarbeiter nutzen im Rahmen ihrer Tätigkeit verschiedene elektronische Kommunikationssysteme. Hierzu zählen Computer-

und Telefonsysteme, Laptops, Mobiltelefone, PDAs und Software. Es ist unsere Pflicht, diese Systeme und Technologien jederzeit zu schützen. Das bedeutet, dass jeder dazu beitragen muss, Beschädigung, Verlust und unbefugte Nutzung durch Dritte dieser Ressourcen zu vermeiden. Stellen Sie sicher, dass Sie für die von Ihnen genutzten Ressourcen alle Sicherheitsmaßnahmen und internen Kontrollen befolgen.

Denken Sie daran, dass elektronische Nachrichten (E-Mails, Instant Messages und Textnachrichten) dauerhaft gespeichert werden. Diese Nachrichten können verändert und ohne Ihre Erlaubnis weitergeleitet werden. Seien Sie deshalb besonders vorsichtig, wenn Sie elektronische Nachrichten mit dem Firmenbriefkopf verfassen oder Honeywell-Ressourcen nutzen.

Lassen Sie bei der Nutzung dieser Systeme und Technologien größte Sorgfalt und Integrität walten. Es ist nicht erlaubt, unangemessenes, eindeutig sexuelles, illegales oder anstößiges Material über diese Ressourcen herunterzuladen oder zu versenden. Des Weiteren dürfen diese Ressourcen nicht für Nebentätigkeiten verwendet werden. Soweit es das örtliche Gesetz zulässt, haben Sie hinsichtlich der Nutzung firmeneigener Ressourcen keinen Anspruch auf Datenschutz, da Honeywell die private Nutzung überwachen darf. Allerdings gilt es hierbei zu beachten, dass Honeywell nicht in die Privatsphäre seiner Mitarbeiter eindringt, sofern unser Verhalten weder unser Arbeitsergebnis noch unser Arbeitsumfeld oder den guten Ruf der Firma beeinträchtigt.

Mehr Informationen in den Richtlinien *Angemessene Nutzung von IT-Ressourcen* und *Angemessene Nutzung von Handheld-Geräten*.

Social Media und Netzwerke

Die sozialen Netzwerke haben für viele von uns den täglichen Informationsaustausch verändert. Doch diese sozialen Netzwerke schaffen nicht nur neue Möglichkeiten für die Kommunikation und Zusammenarbeit, sondern bringen auch Verantwortlichkeiten mit sich, die wir kennen und einhalten müssen. „Social Media“-Seiten umfassen eine Vielzahl von Webseiten und Online-Ressourcen. Hierzu zählen soziale Netzwerke wie Facebook, MySpace und LinkedIn, Blogs, Sharing-Seiten für Fotos und Videos, Foren und Chat-Rooms und vieles mehr. Falls es Ihre Position erforderlich macht, Inhalte auf diesen Seiten zu veröffentlichen, so dürfen Sie ausschließlich Informationen veröffentlichen, die Geschäftszwecken von Honeywell dienen und die mit diesem Verhaltenskodex sowie sämtlichen Unternehmensrichtlinien übereinstimmen. Bei der privaten Nutzung sozialer Netzwerke sollten Sie stets verantwortungsbewusst handeln und den Ruf unseres Unternehmens schützen. Veröffentlichen Sie niemals vertrauliche Informationen über Honeywell oder Kollegen, Kunden, Lieferanten oder Geschäftspartner auf diesen Seiten.

Insider-Handel vermeiden

Aus Gründen des Anlegerschutzes verbieten Wertpapiergesetze Personen mit „Insider-Informationen“ über ein Unternehmen, mit dessen Wertpapieren zu handeln. „Insider-Informationen“ sind Informationen, die dem Anlegerpublikum nicht zur Verfügung stehen und, im Falle einer Offenlegung, sowohl den Preis einer Aktie als auch Ihre Entscheidung, eine Aktie zu kaufen, verkaufen oder zu halten, erheblich beeinflussen würden. Beispiele für Insider-Informationen sind Ergebnisankündigungen, Fusionen, Übernahmen

und Veräußerungen, der Ausgang eines großen Gerichtsverfahrens sowie personelle Veränderungen in der Führungsspitze oder im gehobenen Management des Unternehmens. Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Insider-Informationen können auch in Verbindung mit hier nicht aufgeführten Ereignissen bekannt werden. Detaillierte Informationen über Insider-Informationen finden Sie in der *Richtlinie für Insider-Handel*.

Im Rahmen Ihrer Anstellung bei Honeywell erhalten Sie Informationen über Honeywell oder andere Unternehmen, die der Öffentlichkeit nicht bekannt sind. Durch Ihre Verantwortlichkeiten bei Honeywell oder auch formelle oder informelle Meetings, das Mithören einer Unterhaltung oder ein vergessenes Dokument auf einem Kopiergerät können Sie an Insider-Informationen gelangen. Die Verwendung oder Weiterleitung dieser Informationen für eine finanzielle Bereicherung oder den persönlichen Gebrauch stellt eine Verletzung unserer Richtlinie zum Insider-Handel sowie einen möglichen Verstoß gegen die Wertpapiergesetze dar.

Um einen Verstoß gegen unsere *Richtlinie zum Insider-Handel* und die Wertpapiergesetze zu vermeiden, sollten Sie folgende Dinge unterlassen:

- Kauf oder Verkauf von Aktien eines Unternehmens, einschließlich Honeywell, entweder direkt oder über Familienmitglieder oder andere Personen oder Einheiten, wenn Sie im Besitz von Insider-Informationen zu diesem Unternehmen sind

- Kauf- oder Verkaufsempfehlung für Aktien eines Unternehmens, einschließlich Honeywell, geben, wenn Sie im Besitz von Insider-Informationen zu diesem Unternehmen sind
- Weiterleitung von Insider-Informationen an Dritte außerhalb der Firma, sofern diese nicht für die Geschäftszwecke des Unternehmens notwendig ist

Bestimmte Einzelpersonen, aufgrund ihrer Position in der Firma sowie die Vorstände, Führungskräfte und leitende Mitarbeiter, die über Finanz- und Prognosedaten verfügen, sind im Besitz von Insider-Informationen und werden als „Insider“ bezeichnet. Diese Einzelpersonen unterliegen zusätzlichen Beschränkungen (wie Vorab-Freigaben), die in der *Richtlinie zum Insider-Handel ausführlich beschrieben werden*.

Wenn Sie im Besitz vertraulicher Informationen zu einem Unternehmen (einschließlich Honeywell) sind, dürfen Sie erst dann mit den Wertpapieren dieses Unternehmens handeln, wenn die Informationen veröffentlicht und dem Anlegerpublikum über die entsprechenden Medien zugänglich gemacht wurden.

Verstöße gegen die Wertpapiergesetze können schwerwiegende Konsequenzen wie eine zivil- und strafrechtliche Verfolgung zur Folge haben. Bei Fragen oder Bedenken zu diesem Thema wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung.





EIN HONEYWELL

DER UMGANG MIT KUNDEN

Der Aufbau einer für beide Seiten gewinnbringenden Zusammenarbeit mit unseren Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern ist essentiell für den Erfolg unserer Firma. Grundlage solcher Geschäftsbeziehungen sind sichere Produkte von hoher Qualität sowie die Einhaltung der Gesetze in sämtlichen Interaktionen mit Firmen- und Regierungskunden.

Qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen

Wir sind bestrebt, Produkte und Dienstleistungen anzubieten, die den Anforderungen unserer Kunden hinsichtlich der Qualität, Zuverlässigkeit und des Werts entsprechen oder diese sogar übertreffen.

Aus diesem Grund müssen wir alle Standards der Qualitätskontrolle im Rahmen unserer Verantwortlichkeiten einhalten. Hierzu zählen das anwendbare Recht und Vorschriften sowie interne Verfahrenskontrollen, die zur sicheren und qualitativ hochwertigen Herstellung unserer Produkte beitragen. Des Weiteren sind Auftrags- und Kundenspezifikationen jederzeit einzuhalten.

Neben unserer Rechenschaftspflicht für die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen sind auch unsere Lieferanten und anderen Geschäftspartner für die Qualität der gelieferten Produkte und Dienstleistungen verantwortlich.

Offene und ehrliche Geschäftspraktiken

Unsere Firma definiert sich über ihr Auftreten auf dem Markt. Mit der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen halten wir den guten Ruf von Honeywell aufrecht. Wir werden zu keinem Zeitpunkt versuchen, die Wettbewerbsmöglichkeiten unserer Konkurrenten auf eine betrügerische und arglistige Weise zu beeinträchtigen.

Integrität in Aktion

Frage: *Min erfährt von einem möglichen Problem, das im Zuge eines Produktliientestverfahrens entdeckt wurde. Das Ausmaß, in dem das Problem die Sicherheit der Produkte beeinträchtigen könnte, ist bislang unbekannt, und Min ist sich nicht sicher, wie sie vorgehen soll. Sollte sie das Problem ansprechen, auch wenn noch nicht alle Einzelheiten bekannt sind?*

Antwort: *Ja. Herstellung und Vertrieb eines möglicherweise unsicheren Produkts könnte Verletzungen bei Kunden und Mitarbeitern zur Folge haben. Min sollte das Problem unverzüglich melden, auch wenn sie nicht sicher ist, inwiefern die Produktion betroffen ist. Sie sollte ihren Vorgesetzten, einen Mitarbeiter der Qualitätssicherheit oder der Abteilung für Gesundheit und Sicherheit so schnell wie möglich auf das Problem aufmerksam machen. Falls Min das Gefühl hat, dass ihre Bedenken nicht angemessen berücksichtigt werden, sollte sie sich an die Rechtsabteilung wenden oder die Helpline in Anspruch nehmen. Mehr Informationen unter „Um Rat fragen und Bedenken äußern“.*

Darüber hinaus werden wir uns keine unfairen Handelspraktiken zu Nutze machen. Das bedeutet, dass wir die Qualität, die Funktionen oder die Verfügbarkeit unserer Produkte und Dienstleistungen nicht falsch darstellen. Des Weiteren bringen wir unsere Konkurrenten nicht in Verruf und verbreiten keine Unwahrheiten über die Produkte und Dienstleistungen unserer Wettbewerber. Der geschäftliche Erfolg unseres Unternehmens basiert auf der Qualität unserer Produkte und unserer Mitarbeiter und entsteht nicht durch den Einsatz unlauterer Mittel.

Integrität in Aktion

Frage: *Thomas arbeitet eng mit Distributoren zusammen, die Produkte von Honeywell weiterverkaufen. Ein Unternehmen, das Interesse am Vertrieb von Honeywell-Produkten hat, bietet Thomas an, das Schuldgeld der Privatschule seiner Tochter zu zahlen, wenn er dem Unternehmen im Gegenzug das Exklusivrecht für den Vertrieb der Honeywell-Produkte in einer bestimmten Region einräumt. Was sollte Thomas tun?*

Antwort: *Thomas sollte den Kontakt zu diesem Unternehmen sofort einstellen und die Rechtsabteilung verständigen. Honeywell toleriert keine unrechtmäßigen Schmiergeldzahlungen als Gegenleistung für Vergaberechte.*

Frage: *Charlene hat Bedenken, dass Honeywell einen wichtigen Auftrag verlieren könnte, wenn sie kein Bestechungsgeld an die lokalen Behörden zahlt. Was sollte Charlene tun?*

Antwort: *Charlene sollte kein Bestechungsgeld zahlen oder eine Maßnahme ergreifen, die den Anschein erweckt, dass Honeywell Bestechungsgelder zahlt, um Aufträge zu erhalten. Kein Auftrag ist es wert, gegen das Gesetz oder unsere Standards der Geschäftsintegrität zu verstoßen. Die potentielle, langfristige Schädigung des Rufs und der Glaubwürdigkeit von Honeywell wiegt schwerer als der kurzfristige Erfolg eines Auftrags.*

Keine Bestechung und keine unrechtmäßigen Zahlungen an Regierungsvertreter

Wir dürfen keine Bestechung- oder ungesetzlichen Schmiergelder anfordern, zahlen oder entgegennehmen. Des Weiteren sollten wir den Anschein solch eines unangemessenen Verhaltens vermeiden. „Bestechung“ beschreibt im Allgemeinen jede Situation, in der ein Honeywell-Mitarbeiter oder eine Person, die im Auftrag von Honeywell handelt, einen Gegenstand von Wert mit der Absicht anbietet oder verteilt, einen Geschäftsvorgang oder eine Entscheidung zu beeinflussen. Ungesetzliche „Schmiergelder“ sind im Allgemeinen Situationen, in denen ein Mitarbeiter im Namen von Honeywell handelt oder nicht handelt, um im Gegenzug persönliche Vorteile zu erhalten. Honeywell toleriert weder direkte noch indirekte Bestechungen oder ungesetzliche Schmiergeldzahlungen.

Um Bestechung und ungesetzliche Schmiergelder zu vermeiden, halten wir alle anwendbaren Korruptionsbekämpfungsgesetze hinsichtlich unrechtmäßiger Zahlungen an Regierungsvertreter ein. „Unrechtmäßige Zahlungen“ sind sowohl direkte als auch indirekte Zahlungen oder ein Angebot, Versprechen oder die Genehmigung einer Zahlung oder eines Wertgegenstands an einen Regierungsvertreter, um Entscheidungen und Vorgehensweisen der Regierung zu beeinflussen und daraus in irgendeiner Form geschäftlichen Nutzen zu ziehen. Unrechtmäßige Zahlungen können in Form von Bargeld, Geschenken oder großzügigen Vergütungsangeboten erfolgen.

„Regierungsvertreter“ sind Vertreter von Staatsorganen, internationalen Organisationen und politischen Parteien, Mitarbeiter staatlicher

Unternehmen sowie Mitarbeiter von staatlich kontrollierten Unternehmen und Joint-Venture-Partnern.

Honeywell verbietet unrechtmäßige Zahlungen an Regierungsvertreter. Es ist wichtig zu wissen, dass Bestechung oder auch nur der Anschein einer Bestechung strafrechtliche Konsequenzen für Sie und Honeywell haben kann.

Beauftragen Sie niemals Dritte, eine unrechtmäßige Zahlung an einen Regierungsvertreter vorzunehmen und schließen Sie niemals eine Transaktion ab, bei der Sie solche Zahlungen durch Dritte vermuten. Andernfalls verstoßen Sie gegen unseren Verhaltenskodex und die Korruptionsbekämpfungsgesetze. Im Vorfeld einer Beauftragung müssen wir Dritte anhand unserer Sorgfaltsprüfung genau überprüfen.

Mehr Informationen in unserer Richtlinie zur *Korruptionsbekämpfung*.

Mehr Informationen im Bezug auf nichtstaatliche Personen oder Einheiten im Abschnitt „Geschenke und Vergnügungsangebote“ unseres Verhaltenskodex.

Einhaltung internationaler Wettbewerbsgesetze

Ein fairer Wettbewerb ist die Basis eines funktionierenden Marktes. Er gewährleistet unseren Kunden die besten und innovativsten Produkte und Dienstleistungen zum jeweils besten Preis. Damit sich Honeywell im Rahmen des Gesetzes und der Integrität auf dem Markt behaupten kann, müssen wir die Wettbewerbsgesetze der Länder, in denen wir tätig sind, einhalten. Wenn die Wettbewerbsgesetze Ihren Verantwortungsbereich betreffen, müssen Sie diese kennen und jederzeit befolgen.

Integrität in Aktion

Frage: *Geri und Carol arbeiten in der Einkaufsabteilung von Honeywell. Carol hört ein Telefongespräch zwischen Geri und einem potenziellen Lieferanten. Im Laufe des Gesprächs wird klar, dass Geri diesem Lieferanten einen umfangreichen Auftrag verspricht, obwohl das Angebot des Lieferanten für Honeywell nicht den besten Gesamtwert hat. Außerdem stellt sich heraus, dass Geri im Gegenzug eine beträchtliche Summe erhält. Was sollte Carol tun?*

Antwort: *Carol sollte das, was sie mitgehört hat, unverzüglich der Rechtsabteilung melden. Allem Anschein nach akzeptiert Geri Schmiergeld von diesem Lieferanten, was illegal ist und schwerwiegende Konsequenzen für alle Beteiligten, den Lieferanten und Honeywell haben kann.*

Integrität in Aktion

Frage: *Alejandro hat eine gute Freundin, die für einen Konkurrenten von Honeywell arbeitet. Beim Mittagessen erzählt sie, dass ihre Firma beabsichtigt, die Preise für Produkte anzuheben, die in direkter Konkurrenz zu Honeywell stehen. Alejandro antwortet nichts, ist aber der Meinung, dass diese Information hinsichtlich zukünftiger Geschäftsentscheidungen sehr wichtig für Honeywell sein könnte. Was sollte er tun?*

Antwort: *Alejandro sollte das Gespräch sofort beenden und eine schriftliche Zusammenfassung des Vorfalls an die Rechtsabteilung weiterleiten. Gespräche über nicht öffentliche Informationen wie z. B. die Preisgestaltung könnten den Anschein einer illegalen Zusammenarbeit zwischen Honeywell und einem Wettbewerber erwecken, was wiederum schwerwiegende Konsequenzen für die Unternehmen und die beteiligten Personen haben könnte.*

Wettbewerbsgesetze sind oftmals sehr komplex und verbieten in der Regel Abreden mit Konkurrenten, die den Handel beschränken könnten. Solche Abreden betreffen unter anderem Preis- und Angebotsabsprachen, die Aufteilung von Märkten, Gebieten oder Kunden. Sie sollten mit einem Konkurrenten niemals über diese Themen sprechen. Wenn ein Wettbewerber versucht, mit Ihnen über eines dieser Themen zu sprechen, beenden Sie sofort das Gespräch. Im Anschluss daran sollten Sie den Vorfall Ihrem Vorgesetzten melden, der

Sie gemeinsam mit unserer Rechtsabteilung unterstützen wird. Wenn Sie an einer Tagung eines Handelsverbandes – oder einem gesellschaftlichen Ereignis – teilnehmen, lassen Sie besondere Vorsicht walten, wenn Sie sich mit Wettbewerbern unterhalten.

Des Weiteren verbieten Wettbewerbsgesetze sowohl formelle als auch informelle Vereinbarungen mit Lieferanten, Distributoren oder Kunden, die den freien Handel beschränken könnten. Hierzu zählen Produktabsprachen, Absprachen für Wiederverkaufspreise oder auch Vereinbarungen, nur an bestimmte Kunden zu verkaufen oder von bestimmten Lieferanten zu kaufen.

Im Rahmen unserer Tätigkeit können wir Informationen über Wettbewerber von unseren Kunden oder anderen öffentlichen Quellen erhalten. Mit diesen Informationen müssen wir besonders vorsichtig und immer in Übereinstimmung mit unseren Unternehmensrichtlinien verfahren.

Verstöße gegen diese Gesetze können sowohl für die beteiligten Personen als auch für unsere Firma schwerwiegende Konsequenzen haben.

Weitere Informationen in der Richtlinie für *Kartellbekämpfung*. Wenn Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung.

Korrekte Abrechnungsverfahren

Der Ruf unserer Firma auf dem Markt ist ein wichtiger Unternehmenswert. Aus diesem Grund müssen alle Rechnungen an Kunden den Verkaufspreis oder die Kosten für

Produkte und Dienstleistungen sowie weitere Verkaufsbedingungen enthalten. Jeder von uns hat korrekte und vollständige Aufzeichnungen zu führen, damit Honeywell dieser Verpflichtung stets nachkommen kann. Fälschen Sie keine Aufzeichnungen – Arbeitszeitkarten, Spesenabrechnungen, Umsatzzahlen, Qualitäts- oder Prüfprotokolle oder andere Aufzeichnungen, die im Rahmen Ihrer Tätigkeit für unsere Firma erstellt wurden – und machen Sie keine irreführenden oder falschen Angaben in den Büchern oder Aufzeichnungen von Honeywell.

Kundeneigentum respektieren

Gelegentlich müssen uns Kunden vertrauliche Informationen zukommen lassen, damit wir ihnen Produkte und Dienstleistungen anbieten können. Es ist unsere Pflicht, Informationen dieser Art in



Übereinstimmung mit sämtlichen anwendbaren Gesetzen zu nutzen, zu speichern und zu schützen. Jeder von uns muss die erforderlichen Maßnahmen ergreifen um sicherzustellen, dass diese Informationen ausschließlich für geschäftliche Zwecke verwendet werden.

Der Umgang mit Regierungskunden

Einige von uns haben geschäftlich mit staatlichen Einrichtungen wie staatlichen oder staatlich kontrollierten Unternehmen zu tun. In diesen Fällen müssen wir die geltenden Unternehmensrichtlinien sowie die bestehenden Gesetze, Vorschriften und Regelungen, denen der Umgang mit Regierungskunden unterliegt, kennen und einhalten. Es ist wichtig zu beachten, dass diese Vorschriften strenger und komplexer sind als jene, die für den Umgang mit Firmenkunden gelten.





Wenn wir Regierungskunden gewinnen möchten, stehen Ehrlichkeit und Integrität an erster Stelle. Das bedeutet, dass:

- Wir nicht in einer Art und Weise handeln dürfen, die Honeywell einen unlauteren Wettbewerbsvorteil verschaffen würde, wie z. B. die Beziehung oder Verwendung sensibler Einkaufsdaten
- Alle schriftlichen Erklärungen, einschließlich der Preisgestaltung und der Angebote, korrekt und vollständig sein müssen
- Wir keine Bestechungs- oder Schmiergelder an oder von einem derzeitigen oder zukünftigen Regierungskunden zahlen, fordern, versprechen oder annehmen dürfen
- Wir keine Bestechungsgelder oder Geschenke von einem Lieferanten gegen eine Bevorzugung bei einem Regierungsauftrag fordern oder annehmen dürfen
- Wir sicherstellen müssen, dass wir ausschließlich seriöse Berater, Handelsvertreter oder andere unabhängige professionelle Dienstleister zu legitimen und legalen Zwecken beschäftigen

Mehr Informationen zu diesem Thema im Abschnitt „Keine Bestechung und keine unrechtmäßigen Zahlungen an Regierungsvertreter“ unseres Verhaltenskodex und unseren Richtlinien zu *Firmengeschenken innerhalb der USA an Regierungsvertreter, Regierungsbeziehungen und Korruptionsbekämpfung*.

Alle Berichte und Aufzeichnungen, die wir an Regierungskunden weiterleiten (z. B. Einrichtungs- und Qualitätsberichte sowie Informationen zu Kosten und Preisgestaltung) müssen korrekt sein. Wir müssen unsere Arbeitszeit korrekt erfassen

und dürfen diese nur Projekten, an denen wir arbeiten, zuordnen. Darüber hinaus dürfen wir keine falschen Kosten berechnen. Wir müssen sämtliche Vertragsbedingungen einhalten und dürfen niemals Regierungseigentum sowie Ausrüstung oder Verbrauchsmaterial auf eine Art und Weise nutzen, die nicht dem anwendbaren Recht oder den Vertragsvereinbarungen entspricht.

Wir müssen alle anwendbaren Vorschriften und Regelungen im Bezug auf die Beschäftigung eines derzeitigen oder ehemaligen Regierungsmitarbeiters im Rahmen potenzieller Beschäftigungsmöglichkeiten bei Honeywell einhalten. Wir sind dafür verantwortlich, diese Art des Interessenkonflikts zu vermeiden. Der Kontakt oder ein Gespräch über die Beschäftigung bei Honeywell mit einem gegenwärtigen oder ehemaligen Regierungsmitarbeiter unterliegt bestimmten Regeln und Verfahren. Diese Regeln können die Tätigkeit, die ein ehemaliger Regierungsmitarbeiter im Auftrag unserer Firma ausübt, einschränken.

Mehr Informationen in unserer Richtlinie *Einstellen oder Beauftragen ehemaliger Regierungsangestellter*.

Wir müssen geheime und andere sensible Daten, die wir in Verbindung mit unserer Tätigkeit für Regierungskunden erhalten, schützen. In Übereinstimmung mit den Bedingungen unserer Regierungsverträge sowie weiteren geltenden Vorschriften dürfen wir diese Daten nur Personen zur Verfügung stellen, die ein berechtigtes Geschäftsinteresse haben und eine entsprechende Regierungsgenehmigung oder eine andere Genehmigung vorweisen können. Wir dürfen geheime oder sensible Regierungsdaten niemals auf eine Art und Weise weiterleiten, verbreiten oder offenlegen, die gegen die Bedingungen unserer Regierungsverträge verstoßen würde.



EIN HONEYWELL

DER UMGANG MIT LIEFERANTEN

Die Lieferanten von Honeywell sind unsere Partner wenn es um die Zufriedenheit unserer Kunden geht. Die hochwertigen Materialien, Produkte und Dienstleistungen unserer Lieferanten stehen in direktem Bezug zu Qualität, Zuverlässigkeit, Wert und Lieferung von Honeywell-Produkten an unsere Kunden.

Langfristige Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten aufbauen

Gemeinsam sind wir bestrebt, langfristige Geschäftsbeziehungen zu unseren Lieferanten aufzubauen. Für die Auswahl der Lieferanten gelten ausschließlich legitime und geschäftliche Kriterien. Unsere Firma geht Zusicherungen oder Vereinbarungen grundsätzlich nur mit Firmen ein, die sich nachweislich der Integrität verpflichten. Darüber hinaus verschaffen wir uns niemals einen unlauteren Wettbewerbsvorteil durch Missbrauch vertraulicher Informationen, Falschdarstellungen von Fakten oder anderen unlauteren Handelspraktiken.

Wir bei Honeywell wählen unsere Lieferanten ausschließlich anhand der Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen aus. Von Geschenken oder Gefälligkeiten durch unsere Lieferanten oder mögliche Lieferanten lassen wir uns nicht beeinflussen. Gelegentliche Geschäftsessen oder Vergnügungsangebote im Rahmen normaler Geschäftsbeziehungen sind zulässig, wenn:

- Der Vertreter des Lieferanten anwesend ist
- Die Bewirtung ein normales Maß nicht überschreitet
- Die Bewirtung nicht gegen das anwendbare Recht und unseren Verhaltenskodex verstößt

Darüber hinaus sollte, wenn möglich, eine Bewirtung durch beide Seiten stattfinden.

Mehr Informationen in den Abschnitten „Geschenke und Vergnügungsangebote“ sowie „Umgang mit Regierungskunden“ unseres Verhaltenskodex.

Schutz der Vermögenswerte unserer Lieferanten

Wir behandeln die vertraulichen Informationen unserer Lieferanten mit der gleichen Sorgfalt wie vertrauliche Informationen von Honeywell. Wir dürfen die von einem Lieferanten erhaltene Software weder kopieren noch in unsere internen Software-Systeme integrieren, sofern wir dafür nicht die ausdrückliche Erlaubnis durch eine Lizenz erhalten haben.



EIN HONEYWELL

DER UMGANG MIT AKTIONÄREN

Honeywell ist jeden Tag bestrebt, den Unternehmenswert für unsere Aktionäre zu steigern, die sowohl unserem Unternehmen als auch jedem einzelnen Mitarbeiter ihr Vertrauen gegeben haben. Um dieses Ziel zu erreichen und Wachstumsmöglichkeiten für unsere Aktionäre zu schaffen, müssen wir stets transparent und integer handeln.

Ehrliche und korrekte Bücher und Aufzeichnungen

Unsere Aktionäre verlassen sich darauf, dass wir unsere Aufzeichnungen und Bücher korrekt und vollständig führen. Diese Dokumente sind die Basis für sämtliche öffentlichen Offenlegungen und Register, die sowohl unseren Aktionären als auch der Öffentlichkeit ein korrektes Bild der betrieblichen und finanziellen Lage unserer Firma vermitteln sollen. Darüber hinaus verwendet Honeywell diese Dokumente für die Analyse der Geschäftsabläufe sowie als Grundlage für wichtige Geschäftsentscheidungen.

Es ist unsere moralische und rechtliche Verpflichtung sicherzustellen, dass die Informationen der Aufzeichnungen vollständig, korrekt und verständlich sind. Hierzu zählen unter anderem sämtliche Informationen nachstehender Berichte:

- Bilanz- und finanzielle Unterlagen
- Gehaltsabrechnungsdokumente
- Zeiterfassungskarten und Zeiterfassungssysteme
- Reisekosten und Spesenberichte
- Mess- und Testverfahren sowie Performance-Berichte
- Kunden- und Lieferantenberichte
- Design- und Entwicklungsberichte
- Deklarationen und Berichte für den Export und Import

Ehrliche und korrekte Bücher und Aufzeichnungen spielen eine wichtige Rolle für den Ruf unserer Firma. Aus diesem Grund dürfen wir *niemals* falsche Angaben in Firmendokumenten machen.

Transaktionen dürfen nur im Anschluss an eine allgemeine oder bestimmte Genehmigung durch das Management ausgeführt werden. Mehr Informationen in den Richtlinien *Delegieren von Befugnissen* und *Schedule of Executive Approvals* [Genehmigungsverfahren durch die Geschäftsführung].

Finanzielle Offenlegung und Betrug

Mitarbeiter, die in der Finance- und Buchhaltungsabteilung tätig sind, haben die besondere Pflicht sicherzustellen, dass die Bilanzen unserer Firma der Wahrheit entsprechen. Da Honeywell ein Unternehmen mit Hauptsitz in den USA ist, müssen wir verschiedene Finanzberichte und andere Filings bei den US-Amerikanischen Aufsichtsbehörden einreichen. Es ist sehr wichtig, dass diese Dokumente korrekt sind und rechtzeitig eingereicht werden. Wenn Sie ähnliche Verantwortungsbereiche haben, sind Sie verpflichtet, die gesetzlichen und aufsichtsbehördlichen Anforderungen für diese Dokumente einzuhalten. Darüber hinaus müssen Sie die internen Kontrollen von Honeywell, die das gleiche vorschreiben, kennen und befolgen. Unpräzise, unvollständige oder nicht rechtzeitig eingereichte Aufzeichnungen oder Berichte können rechtliche Konsequenzen für die beteiligten Personen haben.

Finanzieller Betrug hat eine Disziplinarmaßnahme sowie eine mögliche zivil- und strafrechtliche Verfolgung zur Folge. Sie sind verpflichtet, jeden Verdacht auf Unregelmäßigkeiten in der Rechnungslegung und –prüfung unverzüglich zu melden. Honeywell toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Sie, weil Sie eine fragwürdige oder unsachgemäße Buchführung nach bestem Wissen und Gewissen gemeldet haben.

Prüfungen und Untersuchungen

Wir alle haben die Pflicht, bei externen und internen Prüfungen und Untersuchungen zu kooperieren. Das bedeutet, dass wir Prüfern und Ermittlern die Informationen zur Verfügung stellen müssen, zu deren Erhalt sie berechtigt sind, und dass wir die Untersuchung vertraulich behandeln. Darüber hinaus dürfen wir die Prüfung niemals auf unzulässige Art und Weise beeinflussen. Die Weigerung, im Rahmen einer Ermittlung durch Honeywell oder die Regierung zu kooperieren, kann Disziplinarmaßnahmen zur Folge haben. Wenn Sie Fragen dazu haben, welche Informationen an einen Prüfer oder Ermittler weitergeleitet werden dürfen, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung oder Corporate Audit. Vor einer Ermittlung durch die Regierung muss das Management so schnell wie möglich die Rechtsabteilung kontaktieren.

Unterlagenverwaltung

Wir haben die Pflicht, geschäftliche Unterlagen von Honeywell so lange wie für geschäftliche Zwecke nötig oder länger, z. B. aus steuerlichen, aufsichtsbehördlichen oder anderen Gründen, aufzubewahren. Des Weiteren müssen wir wissen, wann und wie geschäftliche Unterlagen vernichtet werden sollen. Befolgen Sie die Vorschriften in

unserer Richtlinie für *Unterlagenverwaltung*. Die Richtlinie für die *Unterlagenverwaltung* umfasst den Zeitplan für die Unterlagenaufbewahrung, in dem die Länge der Aufbewahrung verschiedener Dokumente und Unterlagen vorgegeben ist. Honeywell fordert seine Mitarbeiter auf, ihre Unterlagen regelmäßig zu prüfen und alte Dokumente entsprechend der Richtlinie zur Unterlagenverwaltung zu vernichten.

Wenn Sie wissen, dass Unterlagen, die sich in Ihrem Besitz befinden, relevant für ein Gerichtsverfahren oder eine Regierungsermittlung sein könnten, dürfen Sie diese Unterlagen nicht verändern, verstecken oder vernichten. In einigen Fällen kann Sie die Rechtsabteilung anweisen, bestimmte Unterlagen, die normalerweise entsprechend der Richtlinie zur Unterlagenverwaltung vernichtet worden wären, aufzubewahren. In diesen Fällen sollten Sie die Anweisungen der Rechtsabteilung unbedingt befolgen.

Anfragen von Medien und Analysten

Wir sind bestrebt, klare und präzise Informationen an die Medien, Finanzanalysten und die Öffentlichkeit weiterzugeben. So erhalten wir die Integrität unserer Beziehungen zu unseren externen Beteiligten aufrecht, was wiederum den Ruf unserer Firma stärkt. Da korrekte Informationen so wichtig sind, dürfen nur bestimmte Personen mit den Medien und Finanzanalysten kommunizieren. Wenn Sie eine Anfrage über Informationen von den Medien erhalten, leiten Sie diese bitte an Corporate Communications weiter. Wenn Sie eine Anfrage von einem Analysten oder einem Anleger erhalten, leiten Sie diese bitte an Investor Relations weiter.

Weitere Informationen in der Richtlinie für *Externe Kommunikation*.





EIN HONEYWELL

DER UMGANG
MIT UNSEREM
UMFELD UND
UNSERER
WELT

Um als Unternehmen wachsen zu können, muss sich unsere Arbeit positiv auf unser Umfeld auswirken. Doch wir müssen nicht nur das Umfeld, in dem wir leben und arbeiten, respektieren und schützen, sondern auch unseren Planeten und dessen Bewohner.

Umweltschutz

Wir verpflichten uns zu Gesundheit, Sicherheit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit an allen Orten, an denen wir geschäftlich aktiv sind. Diese Verpflichtung umfasst folgende Punkte:

- Wir minimieren die Umweltbelastungen unserer geschäftlichen Tätigkeit, indem wir Krankheit, Verletzungen und Verschmutzungen vorbeugen.
- Wir setzen uns aktiv für Nachhaltigkeit ein, indem wir den Einsatz fossiler Brennstoffe optimieren, für mehr Sicherheit sorgen und die Emission gesundheitsschädlicher Stoffe reduzieren.
- An jedem unserer Standorte sehen wir uns zur Einhaltung aller unternehmensinternen und per Gesetz geltenden Bestimmungen zu Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz verpflichtet.
- Unsere Verpflichtung für Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz fließt als zentraler Faktor in die Entwicklung unserer Produkte, Prozesse und Dienstleistungen sowie in das Lifecycle-Management unserer Produkte mit ein.
- Unsere Managementsysteme beruhen auf einem globalen Standard, der sowohl während des normalen Betriebs als auch in Notfallsituationen für den größtmöglichen Schutz von Gesundheit und Umwelt sorgt.
- Wir setzen geeignete Mittel zur Minimierung von Emissionen, Abfällen, Ressourcen- und Energieverbrauch ein.
- Wir beteiligen uns aktiv zusammen mit Anteilseignern, Kommunen und Behörden an der Entwicklung von Gesetzen, Bestimmungen und Verfahren zum Schutz der Öffentlichkeit.
- Wir folgen den strikten internen Standards unseres Unternehmens auch dann, wenn das örtliche Gesetz weniger strenge Regelungen vorsieht.
- Die Mitarbeiter und die Unternehmensleitung sind sich gleichermaßen ihrer Verantwortung und ihrer Rolle in diesem Zusammenhang bewusst.
- Wir überprüfen regelmäßig unseren Fortschritt und streben nach ständiger Verbesserung.

Wenn Sie Bedenken zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz oder Umweltschutz haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten, einen Mitarbeiter der Abteilung für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt oder besuchen Sie die *HSE-Webseite*: <http://inside.honeywell.com/hser>.

Menschenrechte respektieren

Unser geschäftlicher Verhaltenskodex enthält, neben anderen Honeywell-Richtlinien, Praktiken und Standards im Bezug auf Menschenrechte

und Probleme am Arbeitsplatz. Honeywell respektiert und schätzt die Vielfältigkeit, die sich in unseren unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und Ideen widerspiegelt. Gemeinsam schaffen wir ein Arbeitsumfeld, in das jeder integriert ist und das den Respekt gegenüber sämtlichen Kollegen und Geschäftspartnern fördert. Mehr Informationen im Abschnitt „Gegenseitiger Respekt und Förderung eines positiven Arbeitsumfelds“.

Unsere Firma duldet keine Kinderarbeit. Honeywell beschäftigt keine Minderjährigen unter 16 Jahren; selbst dann nicht, wenn es das örtliche Gesetz zuließe. Im Falle, dass das örtliche Gesetz strengere Vorgaben macht als unsere Richtlinien, ist das örtliche Gesetz einzuhalten.

Des Weiteren unterstützt unsere Firma weder Zwangsarbeit noch abhängige oder unfreiwillige Arbeitsverhältnisse. Teil unserer Verpflichtung gegenüber unserem Umfeld und unserer Umwelt ist, dass Honeywell unter keinen Umständen Menschenhandel oder andere Formen der Zwangsarbeit toleriert. Wir werden niemals mit Dritten Geschäfte betreiben, die an Menschenhandel oder Zwangsarbeit beteiligt sind.

Politische und wohltätige Spenden

Unsere Firma ist sich darüber bewusst, dass viele verschiedene politische Prozesse unser Umfeld bereichern. Die Glaubens- und Gewissensgrundsätze sind im Grundrecht verankert und wir haben das Recht, unsere Meinung frei zu äußern, ob nun verbal, schriftlich oder künstlerisch, ohne die Zensur fürchten zu

müssen. Doch wenn wir an solchen Aktivitäten teilnehmen, sollten wir dies in unserer Freizeit und auf eigene Kosten tun und sicherstellen, dass unsere Aktivitäten nicht in Widerspruch zu unserem Verhaltenskodex stehen.

Wir dürfen das Eigentum von Honeywell nicht für private politische Aktivitäten nutzen. Des Weiteren sollten wir uns niemals im Namen der Firma Honeywell politisch engagieren, sofern dies nicht durch Government Relations genehmigt wurde. Wir dürfen unsere Kollegen, besonders die, denen wir über- oder unterstellt sind, niemals nötigen, unsere Aktivitäten zu unterstützen.

Es steht Honeywell-Mitarbeitern frei, private Spenden an den Kandidaten ihrer Wahl zu zahlen. Mitarbeiter, die Bürger oder dauerhaft wohnhaft in den USA sind, sind zur Teilnahme am Honeywell International Political Action Committee (HIPAC) berechtigt, sofern sie bestimmte rechtliche Anforderungen erfüllen. Wenn Sie herausfinden möchten, ob Sie für die Teilnahme am HIPAC berechtigt sind, wenden Sie sich bitte an Honeywell Government Relations oder den General Council Ihres Geschäftsbereichs.

Lobbytätigkeiten sind sehr streng reglementiert. Wir dürfen keinen Kontakt zu Regierungsvertretern aufnehmen, um zu versuchen, im Namen der Firma die Gesetzgebung, Vorschriften, Richtlinien oder andere Regierungstätigkeiten zu beeinflussen, wenn Government Relations dies nicht genehmigt hat. Mehr Informationen in der Richtlinie für *Government Relations*.

Honeywell verpflichtet sich zur sozialen Verantwortung bei jeder einzelnen Geschäftstätigkeit. Unsere Firma unterstützt Spendenaktivitäten in den örtlichen Gemeinden. Honeywell ist berechtigt, sich an solchen Spendenaktivitäten zu beteiligen, wenn sowohl der Wohltätigkeitsverein als auch die Aktivität durch das Management, die Rechtsabteilung oder Honeywell Hometown Solutions genehmigt wurden.

Sie dürfen keine E-Mails mit der Absicht versenden, Geld für einen nicht genehmigten Wohltätigkeitsverband oder einen anderen Spendensammler im Netzwerk von Honeywell einzusammeln. Darüber hinaus dürfen Sie keine Vermögenswerte von Honeywell, einschließlich der Arbeitszeit, für private wohltätige Zwecke nutzen.

Einhaltung internationaler Handelskontrollen

Honeywell verpflichtet sich zur Einhaltung aller geltenden Handelsgesetze. Hierzu zählen alle Gesetze und Bestimmungen für die Ausfuhr- und Einfuhrkontrolle der Länder, in denen unsere Firma Geschäfte tätigt.

Gesetze zur Exportkontrolle regeln Transfer von Waren, Dienstleistungen und Technologien in ein anderes Land. Hierbei gilt es zu beachten, dass die Exportkontrollen viele Arten des internationalen Informationsaustauschs reglementieren, einschließlich der Übertragung von E-Mails sowie dem Zugriff auf verschiedene Server, die technische Daten, die der Exportkontrolle unterliegen, enthalten könnten. Die USA kontrollieren außerdem die Übertragung

von bestimmten technischen Daten, die der Exportkontrolle unterliegen, an Nicht-US-Bürger innerhalb der Vereinigten Staaten von Amerika.

Einfuhrgesetze und –bestimmungen regeln den Import von Waren. Diese Gesetze stellen sicher, dass nur zulässige Waren in das Einfuhrland importiert werden und dass die Zölle und Steuern auf diese Waren vollständig bezahlt werden. Honeywell muss unter anderem genaue Angaben zur Ware/Nomenklatur, zum Handelswert und Ursprungsland aller importierten Waren bereithalten.

Da Honeywell weltweit expandiert, müssen unsere Mitarbeiter, die mit dem Import von Waren sowie Gütern, Technologien und Dienstleistungen, die der Export-Kontrolle unterliegen, die anwendbaren Vorschriften genauestens kennen und einhalten. Hierzu zählen Import- und Exportgesetze, Technologiekontrollpläne, die Bedingungen der Genehmigungen für die Ausfuhrlizenz, die für ihren Geschäftsbereich oder ihre Einrichtung gelten, sowie die Richtlinie zur *Einhaltung internationaler Handelsauflagen* von Honeywell.

Honeywell

Global Headquarters

101

AUSSERKRAFTSETZUNG DES VERHALTENSKODEX

In extrem seltenen Ausnahmefällen kann Honeywell bestimmen, auf eine Bestimmung unseres Verhaltenskodex zu verzichten. Die Genehmigung einer Handlung, die nicht mit diesem Verhaltenskodex übereinstimmt, muss zuvor untersucht werden und kann nur durch den Vorstandsvorsitzenden oder den General Council erteilt werden. Sämtliche Außerkraftsetzungen für Mitglieder des Verwaltungsrats oder für einen Vorstand von

Honeywell erfordern die vorherige Genehmigung durch den Verwaltungsrat (oder dessen Unterausschuss) und werden sofort offengelegt, sofern es Vorschriften oder das Gesetz erfordert. Wenn eine Außerkraftsetzung genehmigt wird, muss der Vorstand oder der verantwortliche Ausschuss sicherstellen, dass entsprechende Kontrollen gelten, um sowohl die Firma als auch ihre Aktionäre zu schützen.

Honeywell

THE POWER OF **CONNECTED**

Honeywell International

115 Tabor Road

Morris Plains, NJ 07950

honeywell.com

(German)

Approved 2011