

UPPFÖRANDEKOD



ETT  
HONEYWELL

**Honeywell**





## BREV FRÅN VÅR VD

Bästa kolleger,

Allt medan Honeywell fortsätter växa måste vi fortsätta blicka framåt och hålla kvar fokuset på vårt engagemang för integritet och Honeywells tolv attityder. Vår uppförandekod är kartan som hjälper oss att finna rätt väg för våra fyra verksamheter, som omfattar några av de mest dynamiska sektorerna inom den globala ekonomin.

Vi har goda positioner inom starka branscher, och det är vårt ansvar att på alla tänkbara sätt uppträda med största möjliga integritet i alla sammanhang. Vår integritet hjälper oss att bevara vårt goda rykte och vårt varumärkes trovärdighet och att även fortsättningsvis växa och nå goda resultat.

Vår uppförandekod och våra tolv attityder gäller för oss alla och svetsar oss samman till ett Honeywell. Ta dig tid att läsa och sätta dig in i Honeywells uppförandekod. Om du har några

frågor om koden eller behöver hjälp med att förstå hur den ska tillämpas i samband med just dina arbetsuppgifter kan du vända dig till någon av de informationsresurser som anges i listan. Tveka inte att ta kontakt. Vårt Företag tolererar inte repressalier av något slag mot någon för att han eller hon i god tro ställer frågor eller tar upp problem. Om du märker att en kollega inte följer Uppförandekoden förväntar vi oss att du omedelbart rapporterar dina misstankar via någon av våra rapporteringskanaler.

Jag räknar med din hjälp i arbetet med att upprätthålla engagemanget för integritet på Honeywell.

Med vänliga hälsningar,

David M. Cote  
Styrelseordförande och verkställande direktör

# INNEHÅLL

<b>Brev från vår vd.....</b>	<b>1</b>
------------------------------	----------

<b>Honeywell-attityder .....</b>	<b>4</b>
----------------------------------	----------

<b>Introduktion till vår uppförandekod .....</b>	<b>7</b>
--	----------

Vad Honeywell förväntar sig av oss .....	8
--	---

Vilka som måste följa Uppförandekoden .....	8
---	---

Våra gemensamma skyldigheter .....	8
------------------------------------	---

Särskilda skyldigheter för chefer och arbetsledare...	9
---	---

Följa lagen .....	9
-------------------	---

Be om råd och ta upp problem .....	10
------------------------------------	----

Honeywell tolererar inte repressalier .....	11
---	----

<b>Ett Honeywell: Hur vi behandlar varandra.....</b>	<b>12</b>
--	-----------

Respektera varandra och främja en positiv	
---	--

arbetsplats.....	13
------------------	----

Skydda personuppgifter.....	13
-----------------------------	----

Missbruk av substanser .....	14
------------------------------	----

En arbetsplats fri från våld.....	14
-----------------------------------	----

En sund och säker arbetsplats.....	14
------------------------------------	----

<b>Ett Honeywell: Hur vi handlar med Företagets</b>	
<b>bästa för ögonen .....</b>	<b>16</b>

Undvika intressekonflikter.....	17
---------------------------------	----

<i>Gåvor och representation .....</i>	<i>17</i>
---------------------------------------	-----------

<i>Ekonomiska intressen .....</i>	<i>19</i>
-----------------------------------	-----------

<i>Vid sidan av anställningen.....</i>	<i>19</i>
--	-----------

<i>Affärer med vänner och familjemedlemmar .....</i>	<i>20</i>
--	-----------

<i>Otillbörliga personliga förmåner.....</i>	<i>20</i>
--	-----------

<i>Företagsmöjligheter .....</i>	<i>20</i>
----------------------------------	-----------

Skydda Företagets egendom och information.....	21
--	----

<i>Honeywells fysiska egendom .....</i>	<i>21</i>
---	-----------

<i>Honeywells konfidentiella information .....</i>	<i>21</i>
--	-----------

<i>Honeywells immateriella rättigheter .....</i>	<i>22</i>
--	-----------

<i>Respektera andras immateriella rättigheter .....</i>	<i>22</i>
---	-----------

Använda IT-resurser .....	22
---------------------------	----

<i>Webbplatser för sociala medier och sociala</i>	
---	--

<i>nätverk .....</i>	<i>23</i>
----------------------	-----------

Undvika insiderhandel .....	23
-----------------------------	----



#### **Ett Honeywell: Hur vi behandlar våra kunder .....26**

Kvalitetsprodukter och kvalitetstjänster.....	27
Söka affärsmöjligheter öppet och ärligt.....	27
<i>Ingen bestickning och inga otillbörliga betalningar till statstjänstemän .....</i>	<i>28</i>
Efterlevnad av internationell konkurrenslagstiftning ...	29
Följa korrekta faktureringsrutiner.....	30
Respektera kundens egendom .....	31
Kontakter med statliga kunder .....	31

#### **Ett Honeywell: Hur vi behandlar våra**

#### **leverantörer..... 34**

Eftersträva långsiktiga leverantörsrelationer .....	35
Skydda leverantörernas tillgångar.....	35

#### **Ett Honeywell: Hur vi behandlar våra aktieägare.... 36**

Korrekta räkenskaper och handlingar .....	37
Bedrägeri och röjande av ekonomisk information ...	37
Revisioner och utredningar.....	38
Dokumenthantering.....	38
Frågor från media och analytiker .....	38

#### **Ett Honeywell: Hur vi behandlar vår omgivning**

#### **och vår värld ..... 40**

Skydda miljön .....	41
Respektera mänskliga rättigheter .....	41
Ge politiska bidrag och välgörenhetsgåvor .....	42
Följa internationella handelsregler .....	43

#### **Undantag från Uppförandekoden ..... 44**

# HONEYWELL-ATTITYDER

- **Tillväxt- och kundfokus** betyder att vi måste tänka annorlunda för att kunna växa. Kunden är hörnstenen i vår framgång. Effektiva anställda gör varje dag ett fantastiskt jobb för kunderna vad gäller värde, kvalitet, teknik och leverans. De jagar offensivt nya möjligheter genom förstklassig försäljning och marknadsföring, globala strategier och teknikplanering med Design for Six Sigma Plus.
- **Ledarskapskraft** betyder att tänka som en ledare oavsett vilket jobb du har, att leverera efter åtaganden och att vara en förebild för andra. Alla ledare har en passion för sitt arbete och bryr sig om människorna i organisationen. Du förväntas kunna [1] föreställa dig ett problem, [2] utveckla en handlingsplan för att åtgärda problemet och [3] genomföra planen.
- **Uppnår resultat** kräver att alla åtaganden, mot verksamheten och andra, alltid uppfylls. Snabbt omvandla affärskrav till handlingar genom att bestämma "vem gör vad till när" och på så sätt se till att planerna blir genomförda.





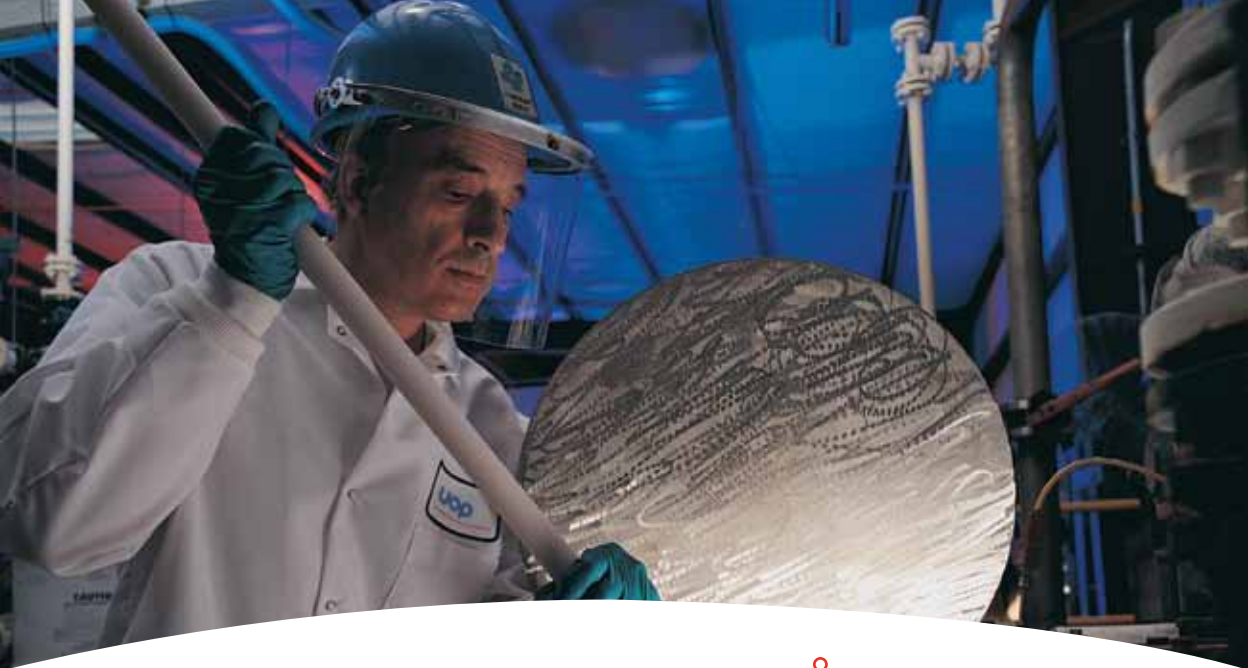
- **Gör människor bättre** uppmuntrar till en förstklassighet hos kolleger, underordnade och/eller ledare. Påverka andras utveckling i positiv riktning.
- **Champions Change** kräver en ständig förbättring och ett tänkesätt för att fatta beslut och vidta åtgärder som ligger i kundernas, aktieägarnas och organisationens intresse. Det speglar ett ständigt engagemang för att göra saker bättre. Det förutsätter att enskilda personer anpassar sig efter och stöder organisatoriska förändringar och förändringar av verksamheten som garanterar Företagets långsiktiga styrka oavsett personlig påverkan.
- **Främjar lagarbete och mångfald** innebär framgång för hela laget. Anställda måste förstå och uppmärksamma att Honeywells arbetsstyrka utgörs av individer som representerar en enorm mångfald vad gäller värden, åsikter, bakgrunder, kulturer och mål. Mångfald ses som ett viktigt värde och heterogena lag bildas. Effektiva lagledare uppfyller inte endast förväntningarna på dem som ledare utan sätter också upp, och uppfyller, förväntningarna på lagmedlemmarna.
- **Globalt tänkesätt** är att betrakta verksamheten från olika perspektiv och se världen som en uppsättning sammanlänkade värdekedjor.
- **Intelligent risktagande** betyder att större vinster kräver större risker. Ett sunt affärsomdöme men med modet att agera där resultaten är osäkra men de potentiella vinsterna stora. Affärsbeslut måste ofta fattas utifrån ofullständig information.
- **Självmedveten/receptiv** är en individ som är medveten om sitt beteende och om hur det påverkar omgivningen omkring honom eller henne. Anställda måste kunna bedöma sina egna styrkor och svagheter och vidta åtgärder för att bli bättre.





- **Effektiv kommunikatör** innebär att ge läglig och koncis information till andra, och att använda ett klart och genomtänkt språk, både i tal och i skrift, för att påverka, förhandla och samarbeta effektivt. Ledare och anställda måste ha förståelse för att effektiv kommunikation handlar om att lyssna och att bli lyssnad på, men att det inte alltid handlar om att vara överens.
- **Integrerad tänkare** är någon som beslutar och handlar utifrån intuition, erfarenhet och omdöme. Uppvisar en förmåga att tillgodogöra sig olikartade och motsägelsefulla uppgifter och åsikter och utifrån det fatta ett väl överlagt beslut. Förstår följderna av individuellt handlande och individuella rekommendationer vad gäller andra system, marknader, processer och funktioner.
- **Tekniskt eller funktionellt kunnande** betyder att vara skicklig och effektiv inom ett särskilt sakområde. Anställda måste hålla sig uppdaterade om utveckling och framsteg inom sina områden och undersöka vägar där den senaste tekniken kan tillämpas i deras arbete.





# INTRODUKTION TILL VÅR UPPFÖRANDEKOD

Honeywells uppförandekod ("Uppförandekoden") har tagits fram för att ge oss alla vägledning avseende Honeywells standarder för integritet och efterlevnad i alla våra affärsuppgörelser. Uppförandekoden är en integrerad del av Honeywells attityder. I den beskrivs de grundläggande uppföranderegler som vi, som ett Honeywell, förväntas följa. Den innehåller även information som kan vara till hjälp om vi har frågor eller funderingar kring lämpligt uppförande.

I Uppförandekoden anges vad Honeywell förväntar sig av oss och hur vi ska behandla:

- varandra
- Företaget
- våra kunder
- våra leverantörer
- våra aktieägare
- vår omgivning och vår värld

## Vad Honeywell förväntar sig av oss

Företagets tillväxt börjar med oss – vi är Företagets stomme och av största vikt för dess ledning och framgång.

## Vilka som måste följa Uppförandekoden

Uppförandekoden gäller för alla anställda, tjänstemän, chefer och direktörer hos Honeywell. När så är lämpligt bör även affärspartner som arbetar för Företaget sätta sig in i och följa Uppförandekoden. Om dina arbetsuppgifter kräver att du samverkar med representanter som arbetar för Honeywell bör du noga informera dem om deras skyldighet att handla i överensstämmelse med Uppförandekoden, och förse dem med ett exemplar av Uppförandekoden. Deras uppförande måste vara förenligt med Uppförandekoden, Honeywells övriga policyer och tillämpliga lagar och bestämmelser.

## Våra gemensamma skyldigheter

Vi har alla ett personligt ansvar för att känna till och följa Uppförandekoden och Företagets övriga policyer, rutiner och riktlinjer som gäller för våra arbetsuppgifter på Honeywell. I de olika avsnitten i Uppförandekoden finns hänvisningar till flera av dessa policyer, rutiner och riktlinjer. Övriga finns att läsa i Honeywells policyhandbok. Vi bör aldrig under några omständigheter ignorera eller försöka kringgå Uppförandekoden. Om du behöver hjälp med att förstå Uppförandekoden eller en viss policy, rutin eller riktlinje, eller hur de bör tillämpas inom dina ansvarsområden, kan du vända dig till någon av de informationsresurser som anges i avsnittet "Be om råd och ta upp problem".



## Särskilda skyldigheter för chefer och arbetsledare

Honeywells chefer och arbetsledare har en särskild skyldighet att främja en kultur av integritet och regelefterlevnad. Det betyder att chefer och arbetsledare bör uppträda som goda förebilder genom att visa integritet i alla sina handlingar och noga följa gällande efterlevnadsregler. Det betyder också att chefer och arbetsledare ansvarar för att de kolleger som rapporterar till dem känner sig trygga och bekväma med att ta upp frågor och problem utan rädsla för repressalier, att alla frågor och problem hanteras skyndsamt och på ett professionellt sätt och att vi inte ger avkall på våra standarder för integritet och efterlevnad av affärsstrategiska skäl.

Chefer och arbetsledare bör även väga in karaktären och uppträdandet hos de kolleger som de överväger att befordra. En befordran är ett privilegium som endast kan komma i fråga för personer som delar Honeywells attityder och värden och som uppträder på ett sätt som är förenligt med Uppförandekoden.

## Följa lagen

I Uppförandekoden tar vi upp många vanliga frågor och problem som multinationella företag som Honeywell ställs inför, men vi kan naturligtvis inte beskriva hur alla tänkbara situationer som kan uppstå på vår arbetsplats bör hanteras. Om du är osäker på en viss aktivitetens lämplighet bör du söka vägledning på något av de sätt som diskuteras i avsnittet "Be om råd och ta upp problem".

Lagar och bestämmelser är komplexa och föränderliga och skiljer sig ofta åt mellan olika

länder. Även våra företagspolicyer kan då och då komma att ändras, och kan dessutom variera stort sinsemellan beroende på vilket land verksamheten bedrivs i. Det är därför viktigt att vi sätter oss in i de policyer, rutiner och lagar som gäller för just våra arbetsfunktioner och de platser där vi arbetar. Om en lokal lag står i konflikt med vår uppförandekod bör du följa den lokala lagen. Om lokala seder eller bruk står i konflikt med vår uppförandekod bör du följa Uppförandekoden.

Det kan finnas policyer och rutiner för just din verksamhet eller den region där du arbetar som kräver mer av dig än Uppförandekoden. Detsamma kan gälla lokal lagstiftning. Under sådana omständigheter måste du följa den striktare policyn, rutinen eller lagen. Om du är osäker på om en föreslagen handling är lagenlig eller lämplig bör du söka vägledning genom att följa anvisningarna i avsnittet "Be om råd och ta upp problem".

Uppförandekoden är avsedd att överensstämma med och hänvisa till vissa nyckelpolicyer för Företaget. Dessa hittar du i Honeywells policyhandbok. Informationen i Honeywells policyhandbok kan vara mer detaljerad än Uppförandekoden. I vissa fall innehåller policyhandboken ytterligare policyer som inte omnämns i Uppförandekoden. Honeywells policyhandbok finns på Honeywells intranät.

Det är viktigt att notera att våra rättigheter som anställda regleras av lagstiftningen i de länder där vi bedriver verksamhet samt de regler som gäller på de platser där vi arbetar. I Uppförandekoden försöker vi tydliggöra Honeywells rättigheter och förväntningar som arbetsgivare, men Uppförandekoden är i sig inte avsedd att upprätta några avtalsrättigheter för anställda.

I USA och en del andra länder är anställningen hos Honeywell "at will". Det innebär att både du och Honeywell har rätt att när som helst och av vilken anledning som helst avsluta din anställning enligt gällande lagar. Om lokala lagar skiljer sig från bestämmelserna i Uppförandekoden på den här punkten gäller lagarna i det land där du arbetar.

## Be om råd och ta upp problem

Du kan komma att ställas inför svåra situationer i ditt arbete för Honeywell. I de flesta fall behöver du ingen annan vägledning än ditt sunda förnuft och goda omdöme i kombination med Uppförandekoden och Företagets policyer och rutiner. Det kan dock finnas tillfällen då du behöver mer hjälp än så för att kunna fatta rätt beslut. När så är fallet har du flera resurser till ditt förfogande. Bland dessa ingår följande:

- Din chef eller arbetsledare
- Din personalrepresentant
- Dina integritets- och efterlevnadsrepresentanter och den ansvarige för Företagets uppförandekod
- En medlem av rättsavdelningen eller avdelningen för global säkerhet
- En medlem av integritets- och efterlevnadsavdelningen
- Honeywells lokala, formella klagomålsprocesser
- Journummer för integritets- och efterlevnadsfrågor

Journumret för integritets- och efterlevnadsfrågor är en dygnet runt tjänst. Tjänsten tillhandahålls av en oberoende part och är tillgänglig på samtliga språk som de Honeywell-anställda talar. Du kan lämna en rapport via jourtjänsten genom att ringa följande nummer:

800-237-5982, (Obs! Om du ringer från något annat land än USA måste du ange ett landsnummer som finns på [www.att.com/traveler](http://www.att.com/traveler)) eller se webbplatsen för integritets- och efterlevnadsfrågor på <http://teamsites.honeywell.com/sites/compliance> för en lista över andra landsspecifika journummer

Du kan även rapportera problem per post eller e-post till följande adresser:

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

[access.integrity.helpline@honeywell.com](mailto:access.integrity.helpline@honeywell.com)

Om du upptäcker en situation som kanske innebär en överträdelse av Uppförandekoden, någon företagspolicy eller någon gällande lag eller bestämmelse är det ditt ansvar att rapportera det. Observera att underlåtenhet att följa Uppförandekoden och företagspolicyerna kan få allvarliga konsekvenser i form av disciplinåtgärd, till exempel avsked, samt civil- och straffrättsliga påföljder.

Honeywell behandlar alla rapporter i största möjliga utsträckning under sekretess, enligt

gällande lag, Företagets policy och Företagets behov av att utföra en grundlig utredning. Du kan välja att uppge din identitet eller förbli anonym när du rapporterar misstänkta överträdelser. I Europa har särskilda processer införts i syfte att följa regler som begränsar möjligheten att rapportera anonymt. Om du har några frågor kan du kontakta integritets- och efterlevnadsavdelningen.

Alla rapporter undersöks grundligt och omgående enligt gällande lag och kan, i samråd med och efter godkännande av rättsavdelningen, komma att rapporteras vidare till berörda myndigheter. Lämplig korrigerande åtgärd eller disciplinåtgärd för överträdelser av Uppförandekoden vidtas när så krävs.

## Honeywell tolererar inte repressalier

Det är viktigt att du känner dig bekväm med att ta upp frågor och problem. Honeywell tolererar inte någon form av repressalier gentemot dig för att du i god tro rapporterar faktiskt eller misstänkt tjänstefel. Att lämna en rapport i "god tro" betyder att din rapport är ärlig, uppriktigt och, såvitt du vet, fullständig.

Om du anser att du utsatts för repressalier bör du rapportera problemet på något av de sätt som beskrivs i avsnittet "Be om råd och ta upp problem".







# ETT HONEYWELL

## HUR VI BEHANDLAR VARANDRA

*En positiv arbetsmiljö som bygger på ömsesidig respekt och engagemang för hälsa och säkerhet är nyckeln till att få bästa möjliga arbetsstyrka och att kunna erbjuda våra intressenter tillväxtmöjligheter.*

*Företaget uppmärksammar och belönar våra individuella begåvningar genom konkurrensmässiga ersättningar och förmåner. Vi främjar även utveckling genom utbildning som breddar den arbetsrelaterade kompetensen.*

## Respektera varandra och främja en positiv arbetsplats

Honeywell respekterar och värdesätter den mångfald som våra olika bakgrunder, erfarenheter och idéer medför. Tillsammans skapar vi en inkluderande arbetsmiljö som främjar respekt för alla våra medarbetare, klienter och affärspartner. Som arbetsplats återspeglar Företaget den mångfald som finns på de platser där vi har verksamhet, och vi arbetar engagerat för att ge våra anställda en arbetsmiljö fri från olaglig diskriminering, trakasserier och andra beteenden som inte bidrar till ett produktivt arbetsklimat. Den här policyn gäller för alla faser av anställningsförhållandet, vilket omfattar anställning, befordran, degradering, förflyttning, friställning, uppsägning, ersättning, användning av anläggningar och deltagande i utbildning och relaterade program.

Om du vet eller misstänker att ett fall av olaglig diskriminering eller trakasserier har förekommit bör du omedelbart rapportera det via någon av de rapporteringskanaler som anges i avsnittet "Be om råd och ta upp problem".

Mer information finns i våra policyer *Trakasserier på arbetsplatsen*, *Likabehandling på arbetet* och *Anställda och sökanden med funktionsnedsättning* samt vår *Förklaring avseende berörda krigsveteraner*.

## Skydda personuppgifter

På Honeywell arbetar vi engagerat för att främja en arbetsmiljö och bedriva våra verksamheter på ett sätt som främjar förtroende och tillit. I syfte att nå det här målet måste vi behandla de personuppgifter våra kolleger, kunder, leverantörer och andra lämnar till oss på ett korrekt sätt. Med "personuppgifter" avses all information som kan identifiera en enskild person. Exempel på personuppgifter är namn, fysisk adress, e-postadress, anställningsidentifikationsnummer, personnummer eller någon kombination av information som kan användas för att identifiera en person. Vi bör endast samla in, bereda oss åtkomst till, använda och lämna ut personuppgifter i legitima affärssyften. Vidare bör vi använda så få personuppgifter som möjligt för att utföra en arbetsuppgift. Vi får inte dela dessa uppgifter med någon, vare sig inom eller utanför Företaget, som inte behöver dem för att utföra sitt arbete. Vi måste dessutom vidta nödvändiga åtgärder för att ständigt skydda uppgifterna.

Många länder har egna rättsliga krav vad gäller användningen av personuppgifter, vilka Honeywell måste följa. En del länder begränsar till exempel överföringen av personuppgifter till länder som har andra regler för personuppgifter. Kontakta en medlem av rättsavdelningen om du har frågor inom detta område.



Företagets policyer, rutiner och utbildningsprogram är utformade så att endast behörig personal ska ha tillgång till personuppgifter. Om du misstänker att personuppgifter har lämnats ut eller använts på olämpligt sätt ska du omedelbart kontakta rättsavdelningen. Underlåtelse att göra det kan resultera i vite och/eller regleringsåtgärder för Företaget.

Mer information finns i vår policy *Personuppgiftsskydd*.

## Missbruk av substanser

Missbruk av substanser begränsar vår förmåga att utföra vårt arbete på ett säkert sätt, vilket äventyrar allas vår säkerhet. Därför får vi aldrig vara påverkade av alkohol, illegala droger eller felaktigt använda receptfria eller receptbelagda läkemedel när vi utför arbete för Honeywell. Detta gäller alltid när du uppträder som representant för Honeywell eller utför arbete för Honeywells räkning även om användningen sker efter arbetstid eller på annan plats än på Företaget. Vi får heller aldrig använda, inneha, överlåta eller sälja illegala droger eller alkohol eller missbruka receptfria eller receptbelagda läkemedel på arbetstid eller på Företaget. Företaget gör ett undantag från den här regeln när alkohol i legitimt syfte överläts som gåva i en förseglad behållare eller i måttliga mängder intas under ett godkänt företagsevenemang.

Mer information finns i vår policy *Alkohol och droger på arbetsplatsen*.

## En arbetsplats fri från våld

Som en del av vårt engagemang för hälsa och säkerhet arbetar vi för att förhindra våldshandlingar och hot om våld på vår arbetsplats. Personer som brukar våld eller uttalar hot om våld kan bli föremål för både disciplinåtgärd, till exempel avsked, och eventuellt åtal. Du ska omgående rapportera alla hot om våld och våldshandlingar till din arbetsledare, lokala personalrepresentant eller avdelningen för global säkerhet. Om du anser att någon befinner sig i omedelbar fara kan du även kontakta de lokala myndigheterna.

Mer information finns i vår policy *Våldsprevention*.

## En sund och säker arbetsplats

Genom att integrera hänsyn till hälsa, säkerhet och miljö i samtliga aspekter av vår verksamhet skyddar vi både människor och miljön. Vi uppnår hållbar tillväxt och ökad produktivitet i överensstämmelse med gällande stadgar och utvecklar en teknik som vidgar den hållbara kapaciteten i vår värld. Våra program för hälsa, säkerhet och miljö speglar våra värderingar och hjälper oss att uppnå våra verksamhetsmål. Om vi misstänker att arbetsförhållandena på något är osäkra måste arbetet omedelbart avbrytas. Mer information finns i avsnittet *Skydda miljön*.

Vi måste garantera att våra anläggningar alltid är säkra. Det betyder att vi endast ger behöriga personer tillträde till våra arbetsplatser. Kontakta Honeywells avdelning för global säkerhet om du misstänker att en obehörig person försöker ta sig in på någon av Honeywells anläggningar.





# ETT HONEYWELL

HUR VI  
HANDLAR MED  
FÖRETAGETS  
BÄSTA FÖR  
ÖGONEN

*Vi bör bedriva Honeywells verksamheter utan att låta oss styras av något inflytande utifrån eller personlig partiskhet, och fatta affärsbeslut med Honeywells bästa för ögonen.*

## Undvika intressekonflikter

Som en del av vår förpliktelse att upprätthålla Företagets goda rykte måste vi undvika otillbörliga intressekonflikter. En "intressekonflikt" uppkommer när våra personliga intressen påverkar, eller ger intryck av att påverka, vår förmåga att utföra våra arbetsuppgifter utan personlig partiskhet. Vi bör undvika intressen, investeringar och förbindelser som kan leda till intressekonflikter. Om du har en möjlig eller faktisk intressekonflikt bör du tala med din arbetsledare eller kontakta rättsavdelningen eller integritets- och efterlevnadsavdelningen. Intressekonflikter är ofta lätta att undvika om de öppet redovisas på förhand.

I följande avsnitt beskrivs situationer som kan skapa intressekonflikter. Det är viktigt att komma ihåg att konflikter även kan uppstå när en medlem av ditt hushåll eller närmaste familj är den involverade personen.

### **Gåvor och representation**

Starka affärsrelationer med våra kunder, leverantörer och affärspartner är av stor vikt för vår tillväxt. Representation och gåvor används ibland för att stärka banden. Vi måste emellertid vara särskilt försiktiga när vi ger eller tar emot förmåner. Utbyte av gåvor och representation

### **Exempel på integritet**

**F:** Bertil har fått en inbjudan till ett högtidsfest som en av hans leverantörer ska vara värd för. Han har ett nära samarbete med leverantören och vill mycket gärna delta i festen då det med all säkerhet kommer att bjudas på fina viner och gourmeträtter. Kan Bertil tacka ja till inbjudan?

**S:** Bertil bör rådgöra med sin arbetsledare eller rättsavdelningen så att de tillsammans kan ta ställning till om det är lämpligt att delta eller inte. Omständigheter att beakta är till exempel kostnaden för måltiden, om leverantören aktivt lägger anbud på arbete för Honeywell eller inte, om Bertil deltar i beslutsfattandet vid Honeywells upphandlingar och om det finns andra affärsrelaterade skäl till att gå på bjudningen.

kan leda till intressekonflikter. Om detta inte sköts korrekt kan det leda till att gåvorna och representationen framstår som otillbörliga betalningar, olaglig provision eller korruption. Du får inte ta emot eller erbjuda några gåvor, tjänster eller representation i otillbörligt syfte eller om du vet att det bryter mot våra policyer, lagen eller gåvopolicyn för mottagarens företag.

### **Exempel på integritet**

**F:** Vid ett möte utanför Honeywell bjuder en leverantör som har tillhandahållit Honeywell tjänster under flera månader ut Denise på lunch. Hon tackar ja och låter leverantören betala för måltiden. Är hennes handlingar acceptabla?

**S:** Enstaka måltider och nominella gåvor är normalt acceptabla, så länge de inte medför att Denises objektivitet kan ifrågasättas. Kundrepresentation och gåvor ska diskuteras i förväg med arbetsledaren. Arbetsledaren ska utvärdera affärssyftet med måltiden, omständigheterna och kostnaden för måltiden samt hur ofta leverantören bjuder.

I regel kan vi erbjuda eller ta emot en gåva, tjänst eller representation under förutsättning att den:

- inte får mottagaren att känna sig förpliktad eller ger ett intryck av att vara avsedd att skapa en förpliktelse
- är i linje med allmänt vedertagen lokal affärssed
- är av nominellt värde
- inte kan uppfattas som en muta
- inte bryter mot gällande lag, Företagets policyer eller mottagarens företags policyer
- inte begärts

De här reglerna gäller inte ej efterfrågat reklammaterial av allmän typ, till exempel pennor, anteckningsblock och kalendrar, under förutsättning att gåvorna inte skapar eller ger intryck av att skapa en förpliktelse. Om det är i överensstämmelse med nationell praxis kan ceremoniella gåvor vara tillåtna så länge det som tas emot inte bryter mot någon lag, inte kan tolkas som mutor och inte orsakar besvär för dig eller Honeywell om det offentliggörs.

Gåvor från leverantörer eller potentiella leverantörer (eller andra affärspartner eller potentiella affärspartner) får inte accepteras under eller i samband med avtalsförhandlingar med leverantören. Vi bör dessutom undvika att be leverantörer eller andra affärspartner om gåvor till funktioner inom Honeywell eller belöningar till anställda.

Om du är osäker på om du bör erbjuda eller ta emot en affärsgåva eller representation ska du söka vägledning. Kundrepresentation och gåvor ska diskuteras i förväg med arbetsledaren.

Strängare lagstiftning reglerar gåvor som erbjuds eller överlämnas till statstjänstemän. Lagstiftningen gäller inte endast statstjänstemän, utan även anställda på statligt ägda eller statligt kontrollerade företag. Du måste strikt följa dessa lagar och bestämmelser. Erbjud aldrig och ta heller aldrig emot en förmån om det bryter mot en lag eller bestämmelse, kan orsaka besvär för Honeywell eller ha en negativ påverkan på Företagets anseende. Mer information finns i avsnittet "Ingen bestickning och inga otillbörliga betalningar till statstjänstemän" i Uppförandekoden och våra policyer *Förmåner*

för amerikanska stats tjänstemän, Statliga relationer och Antikorruption. Kontakta rättsavdelningen om du har några frågor eller problem.

### ***Ekonomiska intressen***

Som Honeywell-anställda bör vi i regel undvika att göra affärer med företag där vi har ett personligt ekonomiskt intresse. Det kan finnas situationer där vårt personliga ekonomiska intresse i ett företag som Honeywell gör affärer med är tillätet. Dessa situationer måste emellertid granskas av rättsavdelningen eller integritets- och efterlevnadsavdelningen i syfte att fastställa bästa tillvägagångssätt.

Du får heller inte förvärva eller inneha ett betydande ekonomiskt intresse i en verksamhet som tillhör en kund, konkurrent eller affärspartner som gör affärer med eller eventuellt kan komma att göra affärer med Honeywell, såvida du inte fått rättsavdelningens godkännande. Se till att du alltid är i stånd att fatta affärsbeslut med Honeywells bästa för ögonen.

### ***Vid sidan av anställningen***

Ibland vill du kanske utföra något uppdrag vid sidan av ditt arbete på Företaget. När du gör det måste du garantera att det inte uppkommer en intressekonflikt. Vi får aldrig använda materiell eller immateriell egendom som tillhör Honeywell, till exempel dokument, IT-tillgångar, lokaler och immateriella rättigheter, för att utföra arbetsuppgifter som inte är relaterade till Honeywells verksamheter.

### ***Exempel på integritet***

**F:** *Anna, upphandlingsspecialist, har utvecklat starka affärsrelationer med flera Honeywell-leverantörer under årens lopp. En av leverantörerna frågar Anna om hon skulle vara intresserad av att göra en del konsultarbete för leverantörens firma. Eftersom hon bara skulle arbeta för leverantören under helgerna skulle denna anställning vid sidan av inte påverka hennes förmåga att utföra sina arbetsuppgifter på Honeywell. Kan hon tacka ja till erbjudandet?*

**S:** *Även om Anna bara arbetar för leverantören på sin fritid kan denna anställning utanför Honeywell ändå innebära en intressekonflikt. Anna bör rådgöra med sin arbetsledare för att få bekräftat att anställningen vid sidan av inte kommer att inkräkta på hennes arbetsuppgifter. Dessutom bör Anna informera sin arbetsledare om anställningserbjudandet även om hon bestämmer sig för att tacka nej. Hon och hennes arbetsledare kan även vända sig till rättsavdelningen eller personalavdelningen, om de behöver ytterligare vägledning.*



### *Affärer med vänner och familjemedlemmar*

Affärsrelationer med familjemedlemmar och vänner kan leda till en intressekonflikt eller att en intressekonflikt tycks uppstå. Därför ska du aldrig delta i eller försöka påverka anbudsförhandlingen, förhandlingar eller upphandlingsförfaranden mellan dig, en familjemedlem eller en nära vän och Honeywell. Den här regeln gäller även i indirekta situationer där du, din familjemedlem eller nära vän äger eller arbetar för ett annat företag som Honeywell gör eller överväger att göra affärer med.

Vi måste dessutom undvika olämpliga rapporteringsförhållanden. Det betyder att vi inte bör ha en familjemedlem eller någon som vi har en nära personlig relation med som direkt eller indirekt överordnad eller underordnad.

### *Otillbörliga personliga förmåner*

En intressekonflikt kan även uppkomma när en direktör, chef, tjänsteman eller anställd eller en medlem av hans eller hennes närmaste familj erbjuds otillbörliga personliga förmåner på grund av hans eller hennes ställning på Honeywell. Det kan till exempel handla om gåvor eller lån från en enhet eller person som Företaget gör affärer med. Vi måste alltid undvika att ta emot sådana otillbörliga förmåner.

En intressekonflikt uppkommer också om en Honeywell-anställd hjälper en konkurrent till förfång för Honeywell. Att förse sin maka, make, sambo eller partner som arbetar för en konkurrent med konfidentiell information innebär till exempel en intressekonflikt och en överträdelse av Uppförandekoden.



### *Företagsmöjligheter*

En förutsättning för att vi ska kunna fatta objektiva affärsbeslut för Honeywells räkning är att vi inte konkurrerar med Företaget. Det betyder att vi inte för egen del får lägga beslag på affärs- eller investeringsmöjligheter som vi upptäcker genom vår tjänst på Honeywell eller med hjälp av egendom eller information som tillhör Företaget. Vi får heller aldrig hjälpa någon annan att lägga beslag på affärs- eller investeringsmöjligheter för personlig vinning. Detta gäller även våra familjemedlemmar och vänner.



## Skydda Företagets egendom och information

### *Honeywells fysiska egendom*

Stöld, skada, vårdslöshet och vanvård kan ha direkt inverkan på Företagets framgång. Vi måste därför göra vårt bästa för att skydda Företagets fysiska tillgångar från stöld, skada, förlust eller missbruk. Detta omfattar våra anläggningar, fordon, affärsutrustning, varor och förbrukningsmaterial. Om du misstänker någon form av bedrägeri eller stöld ska du omedelbart informera din chef eller arbetsledare.

Tillfälligt privat bruk av viss företagsutrustning, till exempel telefoner eller Internet, kan vara tillåtet och i sin ordning. Vi måste emellertid begränsa vårt privata bruk och garantera att det inte inkräktar på vårt arbete för Honeywell och heller inte bryter mot någon företagspolicy eller lag. Använd aldrig egendom som tillhör Honeywell för personlig vinning eller någon annan persons eller organisations vinning. Du måste även lämna tillbaka all egendom som du disponerat men som tillhör Företaget när din anställning upphör.

### *Honeywells konfidentiella information*

Vi tar alla del av Företagets konfidentiella information i förtroende. Vi måste alltid skydda denna känsliga information. Detta omfattar i regel all ej offentlig information som eventuellt kan vara till nytta för konkurrenter eller andra och eventuellt till skada för Företaget, om den röjs. Exempel är affärs- eller marknadsföringsplaner, leverantörsinformation, produktdesign, tillverkningsprocesser, befintlig och framtida varuinformation och information om anställda.

Vi får aldrig låta utomstående få tillgång till Honeywells konfidentiella information. Vi måste vara mycket noga med att inte tappa bort, förlägga eller lämna konfidentiell information (eller teknik som innehåller konfidentiell information, till exempel datorer, bärbara datorer, mobiltelefoner, handdatorer och programvara) oöversvakad. Om vi tappar bort företagsutrustning eller en enhet som innehåller konfidentiell Honeywell-information (till exempel en bärbar dator, BlackBerry, USB-minne eller liknande som tillhör Honeywell) ska vi omedelbart informera Honeywells avdelning för global säkerhet.

### **Exempel på integritet**

**F:** *Emilie arbetar ofta på sin lunchrast och besvarar affärssamtal när hon befinner sig på restauranger eller allmänna utrymmen i byggnaden. Alla runtomkring henne verkar upptagna av sina egna samtal och hon utgår därför ifrån att de inte lyssnar på vad hon säger. Bör hon diskutera Honeywells affärer på det här sättet?*

**S:** *Det beror på. Det är i sin ordning att Emilie besvarar telefonsamtal på offentliga platser, men hon måste vara ytterst försiktig när hon diskuterar Honeywells affärer. Hon bör under inga omständigheter diskutera konfidentiell information på offentliga platser, även om hon inte tror att någon lyssnar på hennes samtal.*

### **Exempel på integritet**

**F:** Tobias tar med sig sin bärbara företagsdator på en företagsresa så att han kan utnyttja tiden till att arbeta med arbetsrelaterade dokument när han flyger, åker tåg, sitter i vänthallar eller befinner sig på andra offentliga platser. Är detta ett problem?

**S:** Det kan vara ett problem. Det är omöjligt att veta vem som sitter bredvid eller som passerar nära på en offentlig plats. När du använder en bärbar dator eller någon liknande enhet för att utföra företagsrelaterat arbete på offentliga platser måste du hela tiden noga se till att din skärm inte kan ses av någon annan. Du får heller aldrig lämna en dator eller annan enhet oövervakad.

Vi får heller aldrig diskutera konfidentiell information på platser där personer som inte har något behov av att känna till informationen kan höra oss. Detta omfattar offentliga platser, till exempel flygplatsterminaler, tåg och restauranger. Det gäller även allmänna utrymmen på Honeywell, till exempel vilorum och personalrum. Vi får endast ge medarbetare med legitima affärsskäl tillgång till konfidentiell information. Vi får aldrig använda konfidentiell information om Företaget för personlig vinning eller röja den för andra för deras personliga vinning.

Mer information finns i våra policyer *Personuppgiftsskydd* och *Säkerhetsprogram för konfidentiell information*.

### **Honeywells immateriella rättigheter**

Vi arbetar hårt för att skydda Företagets immateriella rättigheter. Med "immateriella rättigheter" avses alla Företagets patent, varumärken, upphovsrätter och andra icke materiella tillgångar, till exempel idéer, uppfinningar, processer och design, som tagits fram på arbetstid, på Företagets bekostnad, med hjälp av resurser som tillhör Företaget eller inom ramen för våra arbetsuppgifter. Vi identifierar alla nya uppfinningar som vi tar fram och skickar dem till rättsavdelningen för vidare arbete med patentskydd, upphovsrättsligt skydd och affärshemlighetskydd. Du måste rapportera allt misstänkt missbruk av Företagets immateriella rättigheter till rättsavdelningen.

### **Respektera andras immateriella rättigheter**

Vi respekterar andras immateriella rättigheter. Det betyder att vi aldrig medvetet gör intrång på upphovsrätter, varumärken eller patent som tillhör någon annan. Vi hämtar inte olicensierad programvara till Företagets datorer och kopierar, publicerar eller distribuerar inte upphovsrättskyddat material. Vi laddar inte ned musik, bilder eller filmer utan samtycke från den rättmätige ägaren. Vi röjer eller använder heller inte konfidentiell information som tillhör tidigare arbetsgivare.

Mer information finns i vår policy *Licensiering av Honeywells immateriella rättigheter*.

### **Använda IT-resurser**

Honeywell ger många av oss tillgång till olika elektroniska kommunikationssystem som vi sedan använder i vårt dagliga arbete. Detta

omfattar dator- och telefonsystem, bärbara datorer, mobiltelefoner, handdatorer och programvara. Vi har ett ansvar för att alltid skydda de system och teknikresurser som vi tillhandahåller. Det betyder att vi alla måste göra vårt bästa för att förhindra att resurserna kommer till skada, tappas bort eller att någon obehörig person får tillgång till dem. Se noga till att alla säkerhetsåtgärder och interna kontroller utförs för de resurser du använder.

Glöm inte att elektroniska meddelanden (till exempel e-postmeddelanden, snabbmeddelanden och SMS) är permanenta förteckningar över din kommunikation. Meddelandena kan ändras och vidarebefordras utan ditt tillstånd. Tänk dig därför för när du skriver elektroniska meddelanden med Företagets brevhuvud eller använder resurser som tillhör Honeywell.

Visa gott omdöme och integritet när du använder systemen och teknikresurserna. Hämta eller skicka inte olämpligt, uttryckligt sexuellt, olagligt eller stötande material via resurserna. Du får heller inte använda resurserna för att utföra annat arbete än arbete för Honeywell. I den utsträckning som medges i tillämplig lokal lagstiftning kan du inte förvänta dig någon sekretess när du använder Företagets resurser, utan Honeywell har rätt att övervaka din användning för privat bruk. Det är emellertid viktigt att veta att Företaget inte ingriper i våra privatliv såvida inte vårt uppförande har en negativ inverkan på våra arbetsprestationer, arbetsmiljön eller Honeywells anseende.

Mer information finns i våra policyer *Godtagbar användning av informationsresurser* och *Godtagbar användning av handenheter*.

### **Webbplatser för sociala medier och sociala nätverk**

För många av oss har sociala medier förändrat det sätt som vi dagligen delar information på. Samtidigt som sociala medier skapar nya möjligheter för kommunikation och samarbete för de även med sig nya förpliktelser som vi måste känna till och uppfylla. Med webbplatser för "sociala medier" avses många olika webbplatser och onlineresurser. Bland dessa ingår till exempel webbplatser för sociala nätverk (Facebook, MySpace, LinkedIn med flera), bloggar, webbplatser för delning av foton och videoklipp, forum och chattrum och mycket annat. Om din befattning på Honeywell kräver att du publicerar material på den här typen av webbplatser får du endast publicera information för verksamhetsrelaterade ändamål som godkänts av Honeywell, och då endast information som är förenlig med Uppförandekoden och Företagets policyer. I ditt privata bruk av sociala medier bör du uppträda ansvarsfullt och alltid måna om vårt anseende. Publicera aldrig konfidentiell information om Honeywell eller våra kolleger, kunder, leverantörer eller affärspartner på webbplatser för sociala medier eller sociala nätverk.

### **Undvika insiderhandel**

I syfte att skydda investerare är värdepapperslagstiftningen utformad så att det är olagligt för personer med "insiderinformation"

om ett företag att handla med dess värdepapper. "Insiderinformation" är information som inte har offentliggjorts för den investerande allmänheten och som, om den röjs, kan förväntas ha en inverkan på priset på ett värdepapper eller på investerarens beslut att köpa, sälja eller behålla ett värdepapper. Exempel på insiderinformation är ej offentliggjorda finansiella uppgifter, sammanslagningar, förvärv och avyttranden, utgången av större rättstvister, ändringar av kontrollförhållandena i Företaget och ändringar av ledningens sammansättning. Uppräkningen är inte uttömmande, och insiderinformation kan förekomma i samband med andra händelser som inte tas upp här. Mer detaljerad information om insiderinformation finns i vår policy *Insiderhandel*.

Under ditt arbete på Honeywell kan det hända att du får ta del av viktig information om Honeywell eller andra företag som ännu inte offentliggjorts. Du får kanske tillgång till insiderinformationen genom dina arbetsuppgifter på Honeywell eller på något annat sätt. Kanske närvarar du vid ett formellt eller informellt möte, råkar höra ett samtal eller får syn på ett dokument vid kopieringsmaskinen. Att använda den här informationen eller förmedla den till andra för ekonomisk eller annan personlig vinning innebär en överträdelse av vår policy om insiderhandel och kan även utgöra ett brott mot tillämpliga värdepapperslagar.

Undvik att bryta mot policyn *Insiderhandel* och tillämpliga värdepapperslagar genom att inte:

- köpa eller sälja aktier i ett företag, till exempel Honeywell, direkt eller via familjemedlemmar eller andra personer eller enheter, om du har insiderinformation om företaget i fråga
- rekommendera någon att köpa eller sälja aktier i ett företag, till exempel Honeywell, om du har insiderinformation om företaget i fråga
- förmedla insiderinformation till någon utanför Företaget, såvida det inte är nödvändigt för Företagets verksamhet

Vissa personer anses inneha väsentlig insiderinformation genom sin ställning inom Företaget och betecknas som insynspersoner. Företagets direktörer, chefer, tjänstemän och andra nyckelanställda som arbetar med vissa finansiella uppgifter och prognoser är alla exempel på insynspersoner. För dessa personer gäller ytterligare restriktioner (till exempel förhandsgodkännande), vilka beskrivs mer ingående i vår policy *Insiderhandel*.

Om du har insiderinformation om ett företag, till exempel Honeywell, får du endast handla med det företagets värdepapper sedan informationen offentliggjorts för vanliga investerare via lämpliga mediekällor.

Brott mot tillämpliga värdepapperslagar kan få allvarliga konsekvenser för de inblandade personerna, till exempel i form av både civil- och straffrättsliga påföljder. Kontakta rättsavdelningen om du har frågor eller behöver vägledning inom detta område.





# ETT HONEYWELL

HUR VI  
BEHANDLAR  
VÅRA  
KUNDER

*Ömsesidigt givande affärsrelationer med våra kunder är av stor betydelse för våra framgångar som företag. En förutsättning för sådana relationer är att vi levererar säkra kvalitetsprodukter och följer lagen i alla våra kontakter med både kommersiella kunder och myndighetskunder.*

## Kvalitetsprodukter och kvalitetstjänster

Det är vårt mål att leverera produkter och tjänster som uppfyller våra kunders krav på kvalitet, tillförlitlighet och värde.

Vi förväntas följa alla de kvalitetskontrollstandarder som reglerar våra arbetsuppgifter. Detta omfattar tillämpliga lagar och bestämmelser och interna kontrollrutiner som tagits fram för att främja en säker kvalitetstillverkning av varor. Vi förväntas även alltid följa alla kontraktsspecifikationer och respektera inbyggda kundspecifikationer.

Det är vi som ansvarar för kvaliteten hos våra varor och tjänster. Vi måste därför även se till att våra leverantörer och andra affärspartner tar sitt ansvar gentemot oss i syfte att garantera kvaliteten hos de produkter och tjänster som de levererar till oss.

## Söka affärsmöjligheter öppet och ärligt

Hur vi uppträder på marknaden definierar vilka vi är som företag. Genom att konkurrera med varor och tjänster av hög kvalitet upprätthåller vi Honeywells goda rykte. Vi använder oss aldrig av vilseledande eller bedrägliga metoder i syfte att begränsa våra rivalers konkurrensmöjligheter.

### Exempel på integritet

**F:** Mia får kännedom om ett potentiellt problem som upptäckts vid ett rutintest på produktionslinjen. Det är ännu inte klarlagt i vilken utsträckning problemet kan påverka produktsäkerheten, och Mia är osäker på vad hon bör göra. Ska Mia påtala saken även om hon inte känner till alla detaljer?

**S:** Ja. Att producera och sälja potentiellt osäkra produkter kan leda till att både kunder och anställda kommer till skada. Mia bör omedelbar rapportera problemet, även om hon är osäker på hur produktionen kommer att påverkas. Mia måste göra sin arbetsledare, kvalitetssäkringskontakt eller hälso- och säkerhetsrepresentant uppmärksam på saken så snart som möjligt. Om Mia inte tror att hennes problem beaktas i tillräckligt hög grad bör hon överväga att vända sig till rättsavdelningen eller ringa Företagets journummer. Mer information om lämpligt tillvägagångssätt finns i avsnittet "Be om råd och ta upp problem".

Vi utnyttjar heller aldrig någon genom otillbörliga affärsmetoder. Detta innebär att vi nogsamt undviker att lämna vilseledande information om våra produkter och tjänsters kvalitet, funktioner eller tillgänglighet. Vi uttalar oss heller inte nedsättande eller lämnar oriktiga uppgifter om våra konkurrenters produkter eller tjänster. Vi söker inte affärsmöjligheter på otillbörligt sätt utan baserat på kvaliteten hos våra produkter och vår personal.



### **Exempel på integritet**

**F:** Tomas har ett nära samarbete med tredjepartsdistributörer som är återförsäljare av Honeywell-produkter. Ett företag som är intresserat av att distribuera Honeywell-produkter kontaktar Tomas och erbjuder sig att betala hans dotters privatskoleavgift i utbyte mot ensamrätt på återförsäljningen av Honeywells produkter inom en specifik försäljningsregion. Vad ska Tomas göra?

**S:** Tomas bör omedelbart avsluta diskussionen och informera rättsavdelningen om saken. Honeywell tolererar inte vare sig begäranden om eller mottagande av olaglig provision i utbyte mot kontrakt.

---

**F:** Charlotte är orolig att Honeywell kommer att förlora ett stort kontrakt om hon inte mutar en lokal tjänsteman. Vad ska Charlotte göra?

**S:** Charlotte ska inte betala några mutor eller göra någonting som kan tolkas som att Honeywell skulle kunna se mellan fingrarna med mutor för att vinna ett kontrakt. Inget kontrakt är värt att en överträdelse begås av lagen eller våra standarder för affärsintegritet. Den långsiktiga skada som Honeywells goda rykte och trovärdighet skulle kunna åsamkas kan på intet sätt kompenseras av den kortsiktiga vinst kontraktet skulle innebära.

### **Ingen bestickning och inga otillbörliga betalningar till statstjänstemän**

Vi får inte begära, ge eller ta emot mutor eller olaglig provision. Vidare bör vi uppträda med stor försiktighet så att våra handlingar inte kan misstolkas i denna fråga. "Bestickning" omfattar i regel alla situationer där en Honeywell-anställd eller någon som handlar på uppdrag av Honeywell erbjuder eller ger någonting av värde i syfte att otillbörligt påverka en handling eller ett beslut som rör verksamheten. "Olaglig provision" omfattar i regel alla situationer där en anställd tar emot en otillbörlig personlig förmån i utbyte mot att utföra eller inte utföra en handling för Honeywells räkning. Honeywell tolererar inte bestickning eller olaglig provision vare sig direkt eller indirekt via en utomstående part.

Vi undviker inte endast bestickning och olaglig provision utan följer även all tillämplig mutlagstiftning avseende otillbörliga betalningar till statstjänstemän. "Otillbörliga betalningar" omfattar både direkta och indirekta betalningar och erbjudanden om, löften om eller godkännanden av betalningar eller någonting annat av värde till en statstjänsteman i syfte att på otillbörligt sätt påverka myndighetsageranden eller myndighetsbeslut för att erhålla eller behålla ett kontrakt eller på annat sätt säkra en konkurrensfördel. Observera att otillbörliga betalningar kan förekomma i form av kontanter, gåvor eller extravagant representation.

"Statstjänstemän" omfattar tjänstemän vid myndigheter, internationella organisationer och politiska partier, anställda vid statligt ägda

företag och anställda vid myndighetsägda eller myndighetskontrollerade företag och samriskföretagspartner.

Honeywell förbjuder otillbörliga betalningar till statstjänstemän. Det är viktigt att komma ihåg att du genom att begå bestickning eller handlingar som kan misstolkas som bestickning kan föranleda straffansvar för dig och Honeywell.

Anlita aldrig en utomstående part för att göra en otillbörlig betalning till en statstjänsteman och utför aldrig en transaktion om du misstänker att en utomstående part gör sådana betalningar. Att göra det skulle innebära ett brott mot Uppförandekoden och gällande mutlagstiftning. Vi måste noga granska alla utomstående parter med hjälp av våra rutiner för företagsbesiktning innan vi anlitar dem.

Mer information finns i vår policy *Antikorruption*.

Mer information som gäller andra personer och enheter finns i avsnittet "Gåvor och representation" i Uppförandekoden.

## Efterlevnad av internationell konkurrenslagstiftning

Sund konkurrens skapar en sund marknad. Sund konkurrens innebär att våra kunder får de bästa och mest innovativa produkterna och tjänsterna till de lägsta priserna. För att Honeywell ska kunna konkurrera lagenligt och med integritet måste vi följa den konkurrenslagstiftning som gäller i de länder där vi bedriver verksamhet. Du måste känna till och efterleva den konkurrenslagstiftning som gäller för din arbetsfunktion.

### **Exempel på integritet**

**F:** *Göran och Karin arbetar tillsammans i Honeywells inköpsgrupp. Karin råkar höra ett telefonsamtal mellan Göran och en potentiell leverantör till Honeywell. Av samtalet förstår hon att Göran planerar att ge leverantören ett stort kontrakt fastän leverantörens anbud inte är det mest fördelaktiga Honeywell fått. Det står även klart att han i utbyte kommer att få en stor summa pengar. Vad ska Karin göra?*

**S:** *Karin bör omedelbart informera rättsavdelningen om vad hon hört. Det verkar som att Göran accepterat en olaglig provision från leverantören, vilket kan få allvarliga konsekvenser för de inblandade personerna, leverantören och Honeywell.*

### **Exempel på integritet**

**F:** Alexander har en god vän som arbetar för en konkurrent till Honeywell. En dag när de äter lunch avslöjar vännen att hennes företag planerar att höja priset på vissa produkter i direkt konkurrens med hans företag. Alexander svarar ingenting på detta, men har en känsla av att den här informationen kan vara av vikt för Honeywell vid kommande affärsbeslut. Vad ska han göra?

**S:** Alexander bör omedelbart avsluta samtalet och lämna en skriftlig redogörelse för incidenten till rättsavdelningen. Att inleda diskussioner om och handla på grundval av icke offentliggjord information som prissättning kan ge ett intryck av att det förekommer ett olagligt samarbete mellan Honeywell och en konkurrent, vilket kan medföra allvarliga konsekvenser för båda företagen och de inblandade personerna.

Konkurrenslagar är ofta komplexa och förbjuder i regel konkurrenter att diskutera ämnen som kan hämma handeln. Förbjudna ämnen är till exempel prisöverenskommelser, falska anbudsförfaranden eller uppdelning eller fördelning av marknader, regioner eller kunder. Du bör inte diskutera något av ovanstående ämnen med en konkurrent, och om en konkurrent försöker ta upp något av ovanstående ämnen med dig ska du omedelbart avbryta samtalet. Du ska sedan rapportera

incidenten till din lokala arbetsledare, som därefter tillsammans med dig kommer att vända sig till rättsavdelningen. Om du deltar i till exempel ett branschorganisationsmöte eller något socialt evenemang bör du vara särskilt försiktig när du samtalar med konkurrenter.

Konkurrenslagar förbjuder även formella och informella avtal med leverantörer, distributörer eller kunder som kan begränsa konkurrensen. Sådana avtal kan till exempel innebära produktbindning, fastställande av återförsäljarpriser eller avböjande att sälja till vissa kunder eller köpa från vissa leverantörer.

Det kan hända att vi genom vårt arbete får ta del av information om en konkurrent via våra kunder eller andra offentliga källor. Vi måste vara ytterst noga med att hantera sådan information enligt Företagets policy.

Observera att brott mot tillämplig konkurrenslagstiftning kan medföra allvarliga konsekvenser för både de inblandade personerna och Företaget.

Mer information finns i vår policy *Antitrusteferlevnad*. Vänd dig alltid till rättsavdelningen för vägledning innan du handlar om du är osäker.

### **Följa korrekta faktureringsrutiner**

Vårt goda rykte på marknaden är en mycket viktig företagstillgång. Därför anger vi alltid försäljningspriset eller kostnaderna för sålda varor eller tjänster och andra försäljningsvillkor på

alla fakturor till kunder. Vi har alla ett ansvar för att föra korrekta och fullständiga förteckningar så att Honeywell kan göra detta. Förfälska aldrig en handling (tidkort, utgiftsrapporter, försäljningssiffror, test- eller kvalitetsdokument eller något annat slags handling som skapas i samband med ditt arbete för Företaget) och för heller aldrig in några falska eller förvanskade uppgifter i Honeywells räkenskaper.

## Respektera kundens egendom

Det händer att våra kunder låter oss ta del av konfidentiell information för att vi ska kunna tillhandahålla dem produkter och tjänster. Det är vårt ansvar att använda, lagra och omsorgsfullt skydda denna information på ett sätt som

överensstämmer med all tillämplig lagstiftning. Vi måste alla vidta nödvändiga åtgärder för att skydda informationen och säkerställa att den endast används för godkända affärssyften.

## Kontakter med statliga kunder

En del av oss arbetar på ett eller annat sätt med kontrakt med olika myndigheter, vilket omfattar myndighetsägda och myndighetskontrollerade företag. Vi måste därför känna till och följa tillämpliga företagspolicyer och gällande lagar och bestämmelser som reglerar våra kontakter med statliga kunder. Det är viktigt att tänka på att de här reglerna kan vara striktare och mer komplexa än de regler som styr våra kontakter med kommersiella kunder.





Vi måste alltid uppträda ärligt och med integritet när vi försöker vinna ett kontrakt med en myndighet. Detta innebär bland annat att:

- vi inte får vidta några åtgärder som skulle kunna ge Honeywell en orättvis konkurrensfördel, till exempel att erhålla eller använda känslig upphandlingsinformation
- alla uppgifter vi lämnar, bland annat avseende priser och anbud, måste vara korrekta och fullständiga
- vi aldrig får erbjuda, begära, utlova, ge eller ta emot någon form av muta eller olaglig provision till eller från en faktisk eller potentiell statlig kund
- vi aldrig får begära eller ta emot någon form av muta eller gåva från en leverantör i utbyte mot förmånlig behandling vid tilldelningen eller genomförandet av ett myndighetskontrakt
- vi måste säkerställa att vi endast använder ansedda konsulter, försäljningsagenter och andra oberoende uppdragstagare inom professionella tjänster för legitima ändamål

Mer information finns i avsnittet "Ingen bestickning och inga otillbörliga betalningar till statstjänstemän" i Uppförandekoden och våra policyer *Förmåner för amerikanska statstjänstemän*, *Statliga relationer* och *Antikorruption*.

Alla rapporter och uppgifter som vi lämnar till statliga kunder (till exempel anläggnings- och kvalitetsrapporter och kostnads- och prissättningsuppgifter) måste vara korrekta. Vi måste lämna korrekta tidrapporter och endast

skriva upp tid på de projekt vi arbetar med. Vi måste dessutom vara mycket noga med inte feldebitera några kostnader. Vi måste uppfylla alla avtalsvillkor och får aldrig använda egendom, utrustning eller material som tillhör myndigheten på ett sätt som är oförenligt med tillämplig lagstiftning eller gällande avtal.

Vi måste följa alla tillämpliga regler och bestämmelser som reglerar hur vi ska föra diskussioner om möjligheter till arbete på Honeywell med nuvarande eller före detta statsanställda. Vi har alla ett ansvar för att undvika de här typerna av intressekonflikter. Särskilda regler och rutiner gäller för anställningsrelaterade diskussioner med nuvarande eller före detta statsanställda. Dessa regler begränsar eventuellt även vilka slags arbetsuppgifter före detta statsanställda får utföra för Företaget.

Mer information finns i vår policy *Anställning eller anlåtande av före detta statsanställda*.

Vi förväntas även skydda sekretessbelagda uppgifter och annan känslig information som vi får tillgång till i samband med det arbete vi utför för våra myndighetskunder. Enligt villkoren i våra avtal med statliga myndigheter och andra tillämpliga bestämmelser ger vi endast personer som behöver informationen för att kunna utföra sitt arbete och som har erhållit lämpligt myndighetsgodkännande eller annat godkännande tillgång till den. Vi får inte dela, distribuera eller röja sekretessbelagd eller annan känslig myndighetsinformation på ett sätt som innebär ett brott mot villkoren i våra avtal med statliga myndigheter.



# ETT HONEYWELL

HUR VI  
BEHANDLAR  
VÅRA  
LEVERANTÖRER

*Honeywells leverantörer är våra partner i vårt ständiga arbete för god kundnöjdhet. Kvaliteten på det material, de varor och de tjänster våra leverantörer levererar är direkt kopplad till kvaliteten, tillförlitligheten och värdet hos, och den snabba leveransen av, Honeywell-produkter till våra kunder.*



## Eftersträva långsiktiga leverantörsrelationer

Vi strävar tillsammans efter att bygga långsiktiga relationer med våra leverantörer. Vi använder endast legitima, affärsrelaterade kriterier när vi väljer leverantörer. Företaget träffar endast representant- och leverantörsavtal med företag som anses ha visat ett engagemang för integritet. Vi drar heller aldrig otillbörlig fördel av våra leverantörer genom att missbruka konfidentiell information, förvanska viktiga fakta eller använda oss av någon annan otillbörlig affärsmetod.

På Honeywell låter vi leverantörerna konkurrera på rättvisa villkor genom kvaliteten på sina produkter och tjänster. Vi låter oss inte påverkas genom gåvor eller förmåner av något slag från våra leverantörer eller potentiella leverantörer. Enstaka måltider eller representationsevenemang inom ramen för den normala affärsverksamheten kan vara tillåtna under förutsättning att:

- leverantörens representant är närvarande
- gästfriheten inte är extravagant och går utöver det vanliga
- gästfriheten följer tillämplig lagstiftning och inte på annat sätt är förbjuden enligt Uppförandekoden

När det är praktiskt möjligt bör gästfriheten dessutom vara ömsesidig.

Mer information finns i avsnitten "Gåvor och representation" och "Kontakter med statliga kunder" i Uppförandekoden.

## Skydda leverantörernas tillgångar

Vi behandlar leverantörernas konfidentiella information med samma omsorg som vi behandlar Honeywells konfidentiella information. Vi reproducerar inte programvara som en leverantör tillhandahållit oss och använder den heller inte i den programvara vi utvecklar internt såvida vi inte har erhållit licens för det.



# ETT HONEYWELL

HUR VI  
BEHANDLAR  
VÅRA  
AKTIEÄGARE

*På Honeywell strävar vi varje dag efter att skapa värde för de aktieägare som har investerat i Företaget och då även i oss. I syfte att nå detta mål och skapa tillväxtmöjligheter för våra aktieägare måste vi göra affärer med transparens och integritet.*

## Korrekt räkenskaper och handlingar

Våra aktieägare litar på att våra räkenskaper och handlingar är korrekta och fullständiga. De här dokumenten utgör grunden för alla våra offentliggöranden och officiella uppgifter, vilka är avsedda att ge våra aktieägare och allmänheten en korrekt bild av Företagets verksamhet och finansiella ställning. Honeywell använder dessutom de här dokumenten för att analysera Företagets verksamhet och utifrån resultaten fatta viktiga affärsbeslut.

Vi är juridiskt skyldiga att garantera att de uppgifter vi för in i Företagets räkenskaper och handlingar är fullständiga, korrekta och begripliga. Detta gäller bland annat alla uppgifter vi för in i följande handlingar:

- bokföring och redovisning
- lönerelaterade dokument
- tidkort och tidrapporteringssystem
- rese- och utgiftsrapporter
- förteckningar över mätningar, produkttester och resultat
- kund- och leverantörsförteckningar
- konstruktionshandlingar och tekniska handlingar
- deklarerationer och förteckningar avseende export och import

Korrekt räkenskaper och handlingar är av största vikt för Företagets anseende. Därför får vi *aldrig* förvanska några uppgifter i Företagets dokument.

Företagets transaktioner får endast utföras enligt ledningens allmänna eller särskilda bemyndiganden. Mer information finns i vår policy *Bemyndigande* och *Tidsplan för godkännande*.

## Bedrägeri och röjande av ekonomisk information

De av oss som har ekonomi- och räkenskapsrelaterade arbetsuppgifter har ett särskilt ansvar för att säkerställa att Företagets finansiella rapporter är korrekta och rättvisande. Eftersom Honeywell är ett USA-baserat publikt aktiebolag måste vi lämna in olika finansiella rapporter och andra uppgifter till amerikanska tillsynsmyndigheter. Det är av yttersta vikt att dessa handlingar är korrekta och aktuella. Om du har den här typen arbetsuppgifter måste du därför uppfylla de rättsliga och regulatoriska krav som reglerar rapporterna. Du måste även känna till och följa Honeywells interna kontroller för rapporteringen. Felaktiga, ofullständiga eller inaktuella handlingar eller rapporter kan leda till rättsligt ansvar för de inblandade personerna.

Alla som befins ha begått ekonomiskt bedrägeri blir föremål för disciplinåtgärd och riskerar att åläggas civilrättsligt och straffrättsligt ansvar. Du måste omedelbart rapportera misstänkta oegentligheter i redovisningen eller revisionen. Honeywell tolererar inte repressalier gentemot dig för att du i god tro rapporterar tvivelaktigheter eller felaktigheter i finansiella uppgifter eller i redovisning.

## Revisioner och utredningar

Vi har alla ett ansvar för att samarbeta vid externa och interna revisioner och utredningar. Det betyder att vi måste ge revisorer och utredare den information de har rätt till samt upprätthålla sekretessen för utredningen. Vidare får vi aldrig försöka inkräkta på eller på ett otillbörligt sätt påverka granskningen. Vägran att samarbeta vid en intern Honeywell-utredning eller myndighetsutredning kan leda till disciplinåtgärd. Om du har några frågor om vilken information en revisor eller utredare efterfrågar och har rätt att få ta del av kan du vända dig till rättsavdelningen eller Företagets revisor. I händelse av en statlig utredning måste ledningen så snart som möjligt kontakta rättsavdelningen innan några åtgärder vidtas.

## Dokumenthantering

Vi har ett gemensamt ansvar för att arkivera Honeywells affärshandlingar så länge de behövs för affärsändamål eller längre, om så krävs enligt gällande skattenormer, tillsynsföreskrifter eller andra standarder. Vidare måste vi veta när och hur affärshandlingarna

ska destrueras. Följ alla regler som anges i vår policy *Dokumenthantering*. I policyn *Dokumenthantering* finns bland annat Företagets arkiveringsschema, som ger vägledning om hur länge olika handlingar måste arkiveras. Honeywell uppmanar alla anställda att regelbundet gå igenom sina handlingar och rensa ut gamla dokument enligt policyn *Dokumenthantering*.

Om du vet att du har dokument som kan vara av vikt vid en juridisk process eller myndighetsutredning får du inte ändra, dölja eller destruera dem. Under vissa omständigheter kan rättsavdelningen instruera dig att spara dokument som i normala fall skulle ha destruerats enligt Honeywells policy *Dokumenthantering*. Du ska då följa rättsavdelningens instruktioner.

## Frågor från media och analytiker

Vi strävar efter att ge tydlig och korrekt information till media, finansanalytiker och allmänheten. Detta bidrar till integriteten i vår relation till våra externa aktörer, vilket i sin tur stärker Företagets anseende. Eftersom korrekt information är så avgörande bör endast utvalda personer tala med media och finansanalytiker. Om du kontaktas av media och ombeds lämna uppgifter ska du hänvisa till informationsavdelningen. Om du kontaktas av en analytiker eller en investerare ska du hänvisa till avdelningen för investerarrelationer.

Mer information finns i vår policy *Extern kommunikation*.





# ETT HONEYWELL

HUR VI  
BEHANDLAR  
VÅR  
OMGIVNING  
OCH VÅR  
VÄRLD

*För att kunna växa som företag måste vi arbeta för att ha en positiv inverkan på vår omgivning. Vi måste inte endast respektera och skydda samhällena där vi lever och arbetar, utan även resten av vår planet och dess invånare.*

## Skydda miljön

Vi arbetar aktivt för hälsa, säkerhet och miljö och för att skapa hållbar utveckling överallt där vi har verksamhet. Följande är en del av vårt arbete:

- Vi minimerar verksamhetens miljömässiga påverkan genom satsningar för att förhindra sjukdomar, skador och föroreningar.
  - Vi uppmuntrar aktivt till och utvecklar nya möjligheter att öka den hållbara kapaciteten genom att öka vår bränsleeffektivitet, förbättra säkerheten och minska utsläpp av skadliga föroreningar.
  - Vi har ett åtagande att uppfylla samtliga av våra hälso-, säkerhets-, miljö- och lagkrav överallt där vår verksamhet finns.
  - Vårt engagemang för hälsa, säkerhet och miljö utgör en väsentlig del i framtagningen av våra produkter, processer och tjänster och i hela kretsloppet för våra produkter.
  - Vårt program använder en global standard som skyddar både människors hälsa och miljön under normala situationer och i nödsituationer.
  - Vi anstränger oss för att identifiera, kontrollera och minska utsläpp, avfall och ineffektiv användning av resurser och energi.
- Vi är öppna gentemot våra intressenter och arbetar lokalt för att utveckla lagar, stadgar och praxis för att skydda allmänheten.
  - Vi står fast vid Företagets egna strikta standard i de fall då de lokala lagarna är mindre strikta.
  - Ledningen och varje anställd är alla ansvariga för sin del i att uppfylla våra åtaganden.
  - Vi mäter och granskar med jämna mellanrum våra framsteg och strävar efter en kontinuerlig förbättring.

Om du har frågor eller problem som rör hälsa, säkerhet eller miljö på din arbetsplats kan du kontakta din lokala arbetsledare, en medlem av avdelningen för hälsa, säkerhet och miljö eller besöka avdelningens *webbplats*:  
<http://inside.honeywell.com/hser>

## Respektera mänskliga rättigheter

Uppförandekoden, tillsammans med Honeywells övriga policyer, fastställer rutiner och standarder som omfattar många olika mänskliga rättigheter och arbetsplatsfrågor. Honeywell respekterar och värdesätter den mångfald som våra olika bakgrunder, erfarenheter och idéer medför. Tillsammans skapar vi en inkluderande



arbetsmiljö som främjar respekt för alla våra medarbetare och affärspartner. Mer information finns i avsnittet "Respektera varandra och främja en positiv arbetsplats".

Företaget varken använder sig av eller tolererar barnarbete. På Honeywell anställer vi aldrig någon som är under sexton år gammal även om det är tillåtet enligt lokal lagstiftning. Om lokal lagstiftning är striktare än Företagets policy följer vi lagstiftningen.

Vi använder heller aldrig tvångsrekryterad, förslavad eller ofrivillig arbetskraft i någon av våra verksamheter. Som en del av vårt engagemang för vår omgivning och omvärld tolererar Honeywell inte något slags människohandel eller annat tvångsarbete. Vi gör heller aldrig affärer med en utomstående part som på något sätt ägnar sig åt människohandel eller använder sig av tvångsarbete.

## Ge politiska bidrag och välgörenhetsgåvor

Företaget är medvetet om hur det politiska spelet på många sätt bidrar till samhället. Tanke- och trosfrihet är grundläggande friheter, och vi är fria att uttrycka våra åsikter muntligen, skriftligen och i bildform utan hot om censur. Vi bör dock göra det på vår fritid, på egen bekostnad, och säkerställa att våra aktiviteter inte står i konflikt med Uppförandekoden.

Vi får inte använda Honeywells egendom för privata, politiska aktiviteter. Vi får heller aldrig

på något sätt engagera oss i några politiska aktiviteter på Honeywells vägnar, såvida inte avdelningen för statliga relationer gett sitt godkännande. Tvinga aldrig en medarbetare, och då framförallt inte en överordnad eller underordnad, att stödja din sak.

Som intresserade medborgare är Honeywells anställda fria att ge enskilda, privata bidrag till vilka politiska kandidater de vill. Anställda som är amerikanska medborgare eller permanent boende i USA har rätt att delta i Honeywell International Political Action Committee (HIPAC) under förutsättning att de uppfyller vissa rättsliga krav. Om du vill veta om du är berättigad att delta i HIPAC kan du kontakta Honeywells avdelning för statliga relationer eller rättschefen för din affärsenhet.

Lobbyverksamhet är starkt reglerad. Vi får därför inte ta kontakt med statstjänstemän i syfte att påverka utformningen av lagar, bestämmelser, policyer eller andra myndighetsageranden till fördel för Honeywell utan att först ha fått godkännande från avdelningen för statliga relationer. Mer information finns i vår policy *Statliga relationer*.

Honeywell strävar efter att ta sitt sociala ansvar i samtliga led av sin verksamhet. Företaget stöder ofta välgörenhetsarbete på lokal nivå. Honeywell får engagera sig i olika välgörenhetsaktiviteter under förutsättning att både bidraget och aktiviteten har godkänts av ledningen, rättsavdelningen eller Honeywell Hometown Solutions.

Du får inte skicka e-postmeddelanden via Honeywells nätverk för att samla in pengar till något välgörenhetsprojekt som inte godkänts eller någon annan insamlingsledare. Du får heller inte använda tillgångar som tillhör Honeywell, vilket även omfattar arbetstid, för privat engagemang i välgörenhet.

## Följa internationella handelsregler

Honeywell följer all tillämplig handelslagstiftning. Detta omfattar alla lagar och bestämmelser om export- och importkontroll i de länder där Företaget bedriver verksamhet.

Exportkontrolllagstiftningen reglerar överföringen av varor, tjänster och teknik till andra länder. Observera att exportkontroller reglerar flera olika typer av informationsutbyten över nationella gränser, till exempel e-postförsändelser och webbåtkomst till olika servrar som kan innehålla exportkontrollerade tekniska data. USA kontrollerar även överföringen av vissa exportkontrollerade tekniska data till personer i USA som inte är amerikanska medborgare.

Lagar och bestämmelser om import reglerar importen av varor. De här lagarna garanterar att endast tillåtna varor tas in i importlandet, och att korrekta tullar och skatter betalas för varorna. Honeywell måste bland annat registrera och spara korrekta uppgifter om varan/nomenklaturen, kommersiellt värde och ursprungsland för alla importerade varor.

Alltmedan Honeywell fortsätter expandera globalt har de av oss som arbetar med import av varor och exportkontrollerade artiklar, teknik och tjänster en skyldighet att sätta oss in i och följa gällande bestämmelser. Detta omfattar de import- och exportlagar, kontrollplaner för import och export av tekniska lösningar, villkor och bestämmelser för exportlicenser eller exporttillstånd som kan gälla för deras verksamhet eller enhet samt Honeywells policy *Efterlevnad av internationella handelsregler*.

# Honeywell

## Global Headquarters

### 101

## UNDANTAG FRÅN UPPFÖRANDEKODEN

Under ytterst speciella omständigheter kan Honeywell finna det lämpligt att göra ett undantag från någon bestämmelse i Uppförandekoden. Godkännande av en handling som inte är förenlig med Uppförandekoden måste inhämtas på förhand och kan endast beviljas av Honeywells verkställande direktör eller rättschef. Alla undantag för medlemmar av bolagsstyrelsen eller för verkställande chefer

på Honeywell kräver förhandsgodkännande från bolagsstyrelsen (eller ett underutskott till bolagsstyrelsen) och ska omedelbart offentliggöras enligt gällande lagar och bestämmelser, om så krävs. När ett undantag beviljas ska bolagsstyrelsen eller det ansvariga utskottet säkerställa att lämpliga kontroller görs i syfte att skydda Företaget och aktieägarna.



**Honeywell**

(Swedish)

**Honeywell International**

101 Columbia Road  
Morristown, NJ 07962  
[www.honeywell.com](http://www.honeywell.com)

Approved 2011