

ZAKELIJKE GEDRAGSCODE



EÉN  
HONEYWELL

**Honeywell**





# BRIEF VAN ONZE CEO

Geachte collega's:

Met doorgaande groei van Honeywell moeten we onze aandacht blijven richten op onze verwachtingen, op ons streven naar integriteit, en op de twaalf gedragsaspecten van Honeywell. Onze Zakelijke Gedragscode is een wegwijzer voor de werkomgevingen in onze vier bedrijfsonderdelen, waarvan sommige behoren tot de meest dynamische sectoren van de internationale economie.

We hebben geweldige posities in goede sectoren, en hebben de verantwoordelijkheid de hoogste integriteitsniveaus in acht te nemen bij alles wat we ondernemen. Dankzij onze integriteit kunnen we de geloofwaardigheid van ons merk hooghouden, onze sterke positie handhaven en onze staat van dienst op het gebied van groei en prestaties verder uitbouwen.

Onze Gedragscode en de twaalf gedragsaspecten gelden voor iedereen, waardoor wij samen kunnen optreden als één Honeywell. Neemt u rustig de tijd om de Gedragscode van Honeywell door te lezen en

vertrouwd te raken met de richtlijnen. Als u vragen hebt over onze Gedragscode, of hulp nodig hebt bij de toepassing ervan op uw werk, kunt u gerust advies inwinnen bij een van de hier genoemde bronnen. Ons bedrijf staat geen represailles toe tegen iemand die te goeder trouw vragen stelt of zorgen uit, dus u hoeft niet te aarzelen om hiermee naar voren te komen. Wij verwachten ook dat u, als u merkt dat een van uw collega's zich niet aan de Gedragscode houdt, dit onmiddellijk meldt via een van de meldingskanalen.

Ik reken erop dat u onze voortdurende inzet voor integriteit bij Honeywell ondersteunt.

Met vriendelijke groeten,

Darius Adamczyk  
Voorzitter en CEO

# INHOUDSOPGAVE

<b>Brief van onze CEO .....</b>	<b>1</b>	<b>Eén Honeywell: hoe we handelen in het belang van ons bedrijf .....</b>	<b>16</b>
<b>Gedragaspecten bij Honeywell .....</b>	<b>4</b>	Belangenverstrengelingen vermijden .....	17
<b>Introductie op onze Gedragscode .....</b>	<b>7</b>	<i>Geschenken en zakelijk amusement</i> .....	17
Wat Honeywell van ieder van ons verwacht.....	8	<i>Financiële belangen</i> .....	19
Wie moet onze Gedragscode volgen? .....	8	<i>Werk buiten Honeywell</i> .....	19
Verplichtingen die wij allen delen .....	8	<i>Zaken met vrienden en familieleden</i> .....	20
Aanvullende verplichtingen voor managers en supervisors .....	9	<i>Ongepaste persoonlijke voordelen</i> .....	20
Naleving van de wet.....	9	<i>Bedrijfskansen</i> .....	20
Advies vragen en zorgen uiten .....	10	Bescherming van bedrijfseigendommen	
Honeywell staat geen represailles toe.....	11	en -informatie.....	21
<b>Eén Honeywell: hoe we met elkaar omgaan.....</b>	<b>12</b>	<i>Fysieke eigendommen van Honeywell</i> .....	21
Respect voor elkaar en het stimuleren van een positieve werkplek .....	13	<i>Vertrouwelijke informatie van Honeywell</i> .....	21
Bescherming van persoonlijke gegevens.....	13	<i>Intellectuele eigendommen van Honeywell</i> .....	22
Druggebruik .....	14	<i>Respect voor de intellectuele eigendomsrechten van anderen</i> .....	22
Een geweldloze werkplek.....	14	Gebruik van IT-bronnen.....	22
Een veilige en gezonde werkplek.....	14	<i>Sociale media en netwerksites</i> .....	23
		Geen handel met voorkennis.....	23



**Eén Honeywell: hoe we met onze klanten omgaan.....26**

Aanbod van kwalitatief hoogwaardige producten en diensten..... 27

Streven naar open en eerlijke activiteiten ..... 27

*Geen commerciële omkoping en geen ongepaste betalingen aan overheidsfunctionarissen* ..... 28

Naleving van internationale concurrentiewetten ... 29

Nauwkeurige factureringsprocedures ..... 30

Respect voor eigendommen van klanten..... 31

Betrekkingen met overheidsrelaties ..... 31

**Eén Honeywell: hoe we met onze leveranciers omgaan..... 34**

Streven naar langdurige relaties met leveranciers..... 35

Bescherming van de middelen van de leverancier ..... 35

**Eén Honeywell: hoe we met onze aandeelhouders omgaan ..... 36**

Eerlijke en accurate boekhouding..... 37

Financiële onthullingen en fraude..... 37

Audits en onderzoeken ..... 38

Recordbeheer ..... 38

Onderzoeken door media en analisten ..... 38

**Eén Honeywell: hoe we met onze gemeenschappen en onze wereld omgaan ..... 40**

Milieubescherming ..... 41

Respect van mensenrechten..... 41

Politieke en liefdadigheidsbijdragen ..... 42

Naleving van de controlemaatregelen voor internationale handel ..... 43

**Ontheffingen van onze Gedragscode..... 44**

# GEDRAGSASPECTEN BIJ HONEYWELL

- **Groei en klantgerichtheid** betekent een erkenning van het feit dat anders denken nodig is om verder te kunnen groeien. De klant is het fundament van ons succes. Een medewerker die zijn werk goed doet, levert elke dag opnieuw uitstekende service aan onze klanten, vanuit een oogpunt van kwaliteit, tijdige levering, waarde en technologie. Hij of zij probeert voortdurend nieuwe mogelijkheden aan te boren door sales and marketing van het hoogste niveau, door mondiaal denken en aan de hand van de roadmaps voor technologie, ondersteund door Design for Six Sigma Plus.
- **Leiderschap** wil zeggen dat iedereen, in welke functie dan ook, zich een leiderschapsmentaliteit eigen moet maken: je doet wat je belooft en je bent een rolmodel voor anderen. Echte leiders hebben passie voor hun werk en zijn oprecht geïnteresseerd in alle andere mensen binnen de organisatie. Van u wordt verwacht dat u in staat bent: [1] u een duidelijk beeld te vormen van een probleem, [2] een actieplan te ontwikkelen om het probleem aan te pakken en [3] dat plan vervolgens uit te voeren.
- **Resultaatgerichtheid** veronderstelt het consequent nakomen van beloften aan de organisatie en aan anderen. Het veronderstelt het vermogen om zakelijke behoeften snel om te zetten in actie door te bepalen wie wat moet doen en op welke termijn, en er op die manier voor te zorgen dat plannen ook werkelijk worden uitgevoerd.





- **Meer uit mensen halen** gaat om het stimuleren van uitstekend presteren van collega's, ondergeschikten en/of managers. Een positieve invloed uitoefenen op de ontwikkeling van anderen.
- **Kampioenen zijn in staat tot verandering** heeft alles te maken met een mentaliteit die gericht is op voortdurende verbetering, waarbij het mogelijk is beslissingen te nemen en acties te ondernemen die rekening houden met de belangen van klanten, aandeelhouders en belanghebbenden, en de organisatie zelf. Waar het om gaat, is de voortdurende ambitie om het nog beter te doen. Van ieder persoonlijk wordt verwacht dat hij of zij in staat is zich aan te passen en dat hij of zij veranderingen binnen de organisatie en het bedrijf ondersteunt in het belang van de kracht van de organisatie op de lange termijn. Persoonlijk voor- of nadeel is hierbij van ondergeschikt belang.
- **Stimuleren van teamwerk en accepteren van diversiteit** betekent een definitie van succes in termen van verdienste van het hele team. Iedereen moet zich bewust zijn van en positief gebruikmaken van het feit dat ons personeelsbestand is samengesteld uit individuen die een grote diversiteit vertegenwoordigen van waarden, meningen, al dan niet culturele achtergronden en ambities. Diversiteit is een belangrijke waarde op zich, divers samengestelde teams zijn een kracht op zich. Goede teamleiders voldoen niet alleen zelf aan de verwachtingen die aan hen, als leider, worden gesteld, ze bepalen ook wat van anderen wordt verwacht en zorgen ervoor dat aan die verwachtingen ook wordt voldaan.
- **Mondiaal denken** betekent een zakelijke optiek waarin ruimte is voor elk relevant perspectief, de wereld zien in termen van in elkaar grijpende waardeketens.
- **Verantwoorde risicobereidheid** heeft te maken met erkenning van het feit dat meer resultaat ook een kwestie is van meer risico's durven nemen. Zakelijke verantwoordelijkheid en oordeelkundigheid blijven natuurlijk voorop staan, maar het gaat ook om de moed actie te ondernemen in gevallen waar veel resultaat te boeken valt, terwijl de uiteindelijke uitkomst onzeker is. Zakelijke beslissingen moeten nu eenmaal vaak worden genomen op basis van onvolledige informatie.
- **Zelfkennis en bereidheid tot bijleren** heeft te maken met het vermogen om het eigen gedrag, en de effecten daarvan op anderen, juist in te schatten. Weten waar je eigen sterke punten liggen, wat je zwakke punten zijn, en actie ondernemen om beter te worden.



- **Effectief communiceren** gaat om het tijdig, to-the-point informeren van anderen en duidelijk, doordacht communiceren in woord en geschrift om doelmatig te sturen, te onderhandelen en samen te werken. Zowel leidinggevenden als hun medewerkers dienen te begrijpen dat doelmatige communicatie op de eerste plaats een kwestie is van luisteren en gehoord worden, zonder dat je het noodzakelijkerwijs met elkaar eens hoeft te zijn.
- **Denken in termen van het grotere geheel** betekent beslissen en actie ondernemen op basis van intuïtie, ervaring en oordeelkundig gebruik van beschikbare gegevens. Waar het om gaat, is het vermogen op basis van diverse, mogelijk conflicterende informatie of meningen een weloverwogen beslissing te nemen. Begrip hebben voor de implicaties van individuele acties of aanbevelingen op andere systemen, markten, processen en functies.
- **Technische of functionele uitmuntendheid** betekent het vermogen tot capabel en doelmatig functioneren binnen een gegeven terrein van deskundigheid of (vak)kennis. Wij verwachten van onze medewerkers dat ze op de hoogte blijven van ontwikkelingen en gangbaar denken binnen hun vakgebied en hun best doen nieuwe technologieën in te zetten voor hun werk.





# INTRODUCTIE OP ONZE GEDRAGSCODE

De Zakelijke Gedragscode van Honeywell (onze 'Gedragscode') is bedoeld om iedereen een richtlijn te geven wat betreft de integriteits- en nalevingsnormen die Honeywell hanteert voor al onze zakelijke activiteiten. Onze Gedragscode is een integraal onderdeel van de gedragsaspecten van Honeywell. De Gedragscode bevat de basisgedragsregels die iedereen bij Honeywell wordt geacht na te leven. De Gedragscode biedt ook nuttige bronnen voor het geval iemand een vraag of zorgen heeft over gepast gedrag.

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

- Elkaar
- Ons bedrijf
- Onze klanten
- Onze leveranciers
- Onze aandeelhouders
- Onze gemeenschappen en onze wereld

## Wat Honeywell van ieder van ons verwacht

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

## Wie moet onze Gedragscode volgen?

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

## Verplichtingen die wij allen delen

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



## Aanvullende verplichtingen voor managers en supervisors

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

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

## Naleving van de wet

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

Wetten en voorschriften zijn complex en veranderlijk, en zijn in elk land weer anders.

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

Het kan voorkomen dat uw bedrijf of regio een beleid en procedures voorschrijft die meer van u eisen dan deze Gedragscode. Dat geldt mogelijk ook voor de lokale wetgeving. In al deze gevallen moet het beleid, de procedure of de wet met de strengste voorschriften worden nageleefd. Als u twijfels hebt over de wettigheid of gepastheid van een voorgenomen actie, kunt u advies inwinnen door de stappen te volgen zoals beschreven in 'Advies vragen en zorgen uiten'.

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

Wij onderstrepen het feit dat onze werknemersrechten onderworpen zijn aan de wetgeving van de landen waar we actief zijn en aan de geldende regels in de locaties waar we werken. In onze Gedragscode wordt

uiteengezet wat de rechten en verwachtingen van Honeywell als werkgever zijn, maar u kunt hieraan als werknemer geen contractuele werknemersrechten ontleen.

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

## Advies vragen en zorgen uiten

Tijdens uw werkzaamheden namens Honeywell kunt u worden geconfronteerd met moeilijke situaties. Meestal volstaan uw gezonde verstand, uw beoordelingsvermogen, onze Gedragscode en het bedrijfsbeleid en de bedrijfsprocedures als richtsnoer. Het kan echter voorkomen dat u meer hulp nodig hebt bij het maken van de juiste keuze. In dat geval staan er verscheidene bronnen tot uw beschikking, zoals:

- Uw manager of supervisor
- Uw vertegenwoordiger Human Resources
- De medewerkers van de Raad Integriteit en naleving en uw Gedragscodeleider
- Een medewerker van de Juridische afdeling of van Global Security
- Een medewerker van de Afdeling Integriteit en naleving

- De formele klachtenprocedures van Honeywell op lokaal niveauprocesses
- De ACCESS-hulplijn voor integriteit en naleving

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

800-237-5982 (Opmerking: voor bellen van buiten de VS is het landnummer vereist dat u kunt vinden op [www.att.com/traveler](http://www.att.com/traveler)), of u kunt de website over Integriteit en naleving raadplegen op <http://teamsites.honeywell.com/sites/compliance> voor een lijst met specifieke hulplijnummers per land

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

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

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

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

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

Alle meldingen worden meteen en grondig onderzocht, in overeenstemming met de toepasselijke wetten, en kunnen, nadat advies en goedkeuring is verkregen van de Juridische afdeling, worden doorgegeven aan de relevante autoriteiten. Waar nodig worden de geëigende corrigerende of disciplinaire

maatregelen genomen voor overtredingen van de Gedragscode.

### **Honeywell staat geen represailles toe**

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

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





# EÉN HONEYWELL

## HOE WE MET ELKAAR OMGAAN

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

*Ons bedrijf erkent en beloont onze individuele talenten door middel van concurrerende compensatie en bonussen. Daarnaast stimuleren we ontwikkeling door trainingen die erop zijn gericht werkgerelateerde vaardigheden te verbeteren.*

## Respect voor elkaar en het stimuleren van een positieve werkplek

Honeywell respecteert en waardeert de diversiteit van achtergronden, ervaringen en ideeën bij onze mensen. Samen bieden we een niet-uitsluitende werkomgeving waarin respect voor al onze collega's, klanten en zakelijke partners wordt gekoesterd. Onze werkplek is een afspiegeling van de diversiteit van de gemeenschappen waarbinnen we actief zijn en wij streven ernaar onze medewerkers een werkplek te bieden die vrij is van onrechtmatig onderscheid, pesterijen of persoonlijk gedrag dat niet bevorderlijk is voor een productief werkklimaat. Dit beleid is van toepassing op alle fasen van het dienstverband, inclusief indiensttreding, promotie, degradatie, overplaatsing, ontslag of beëindiging van het dienstverband, het gebruik van faciliteiten en de selectie voor opleidingen of aanverwante programma's.

Als u denkt of vermoedt dat er sprake is van onrechtmatig onderscheid of pesterij, moet u de situatie onmiddellijk melden via een van de meldingskanalen die zijn genoemd in 'Advies vragen en zorgen uiten'.

Zie ons beleid inzake *Pesterijen op het werk*, *Gelijke arbeidskansen* en *Werknemers en sollicitanten met een handicap* en onze Verklaring gedekte veteranen voor meer informatie.

## Bescherming van persoonlijke gegevens

Bij Honeywell streven we ernaar een werkomgeving te stimuleren en zaken te doen op een manier die bevorderlijk is voor het onderlinge vertrouwen en het zelfvertrouwen. Als we dit doel willen bereiken, moeten we zorgen voor een correct beheer van de persoonlijke gegevens die ons door onze collega's, klanten, leveranciers en anderen zijn toevertrouwd. Onder 'persoonlijke gegevens' verstaan we bijvoorbeeld alle informatie waarmee een persoon kan worden geïdentificeerd, zoals de naam, het fysieke adres, het e-mailadres, het werknemersidentificatienummer, een nationaal identificatienummer of een combinatie van gegevens waaruit de identiteit van iemand kan worden afgeleid. We moeten persoonlijke gegevens uitsluitend voor relevante zakelijke doeleinden verzamelen, benaderen, gebruiken en openbaar maken. Daarnaast moeten we zo min mogelijk persoonlijke gegevens gebruiken om een taak te volbrengen. We moeten deze informatie met niemand delen, binnen of buiten ons bedrijf, die geen zakelijke reden heeft om hier kennis van te nemen. Persoonlijke gegevens dienen bovendien te allen tijde goed te worden beveiligd.

Veel landen hebben eigen wettelijke vereisten voor het gebruik van persoonlijke gegevens en Honeywell moet deze wetten naleven. In sommige landen is het bijvoorbeeld verboden persoonlijke gegevens over te dragen naar landen met andere

regelgeving over persoonlijke gegevens. Neem contact op met een lid van de Juridische afdeling als u vragen hebt op dit gebied.

Het beleid, de procedures en trainingprogramma's van ons bedrijf zijn erop gericht om persoonlijke gegevens alleen toegankelijk te maken voor bevoegde werknemers. Als u denkt dat persoonlijke gegevens openbaar zijn gemaakt of oneigenlijk zijn gebruikt, moet u onmiddellijk contact opnemen met de Juridische afdeling. Als u dit nalaat, kan dit voor ons bedrijf resulteren in boetes en/of een rechtszeding.

Zie ons Beleid inzake *Bescherming persoonsgegevens* voor meer informatie.

## Drugsgebruik

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

Zie ons beleid inzake *Alcohol en drugs op de werkplek* voor meer informatie.

## Een geweldloze werkplek

In het kader van onze inzet voor veiligheid en gezondheid streven we ernaar alle dreigingen en geweld in onze werkplek te voorkomen. Geweld of dreiging van geweld wordt zeer ernstig opgenomen en kan leiden tot disciplinaire maatregelen, in het uiterste geval leidend tot ontslag en mogelijk strafrechtelijke vervolging. U moet alle gevallen van dreigingen en geweld onmiddellijk melden aan uw supervisor, uw lokale vertegenwoordiger Human Resources of aan Global Security. Als u denkt dat iemand onmiddellijk gevaar loopt, kunt u ook contact opnemen met de plaatselijke autoriteiten.

Zie ons beleid inzake *Voorkoming van geweld* voor meer informatie.

## Een veilige en gezonde werkplek

Doordat veiligheid, gezondheid en bescherming van het milieu integraal deel uitmaken van al onze activiteiten, kunnen we onze mensen en het milieu beschermen, duurzame groei en versnelde productiviteit bereiken, naleving van alle toepasselijke voorschriften stimuleren en technologieën ontwikkelen waarmee de duurzaamheid van onze wereld wordt vergroot. Onze beheersystemen voor veiligheid, gezondheid en milieu zijn een afspiegeling van onze waarden en helpen ons onze bedrijfsdoelstellingen te behalen. Als we denken dat de omstandigheden ook maar enigszins onveilig zijn, moeten we het werk onmiddellijk stopzetten. Zie de sectie over milieubescherming voor meer informatie.

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







# EÉN HONEYWELL

HOE WE  
HANDELEN IN  
HET BELANG  
VAN ONS  
BEDRIJF

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

## Belangenverstrengelingen vermijden

Het behoort tot onze plichten om de reputatie van ons bedrijf hoog te houden en we moeten ongepaste belangenverstrengelingen vermijden. Er is sprake van 'belangenverstrengeling' wanneer onze persoonlijke belangen van invloed zijn of lijken te zijn op ons vermogen om ons werk zonder vooringenomenheid te verrichten. Het nemen van een belang, het investeren of verbindingen aangaan is niet toegestaan indien hieruit een belangenverstrengeling zou kunnen ontstaan. Als er in uw geval sprake is van een daadwerkelijke of mogelijke belangenverstrengeling, moet u dit bekend maken door hierover te spreken met uw supervisor of door contact op te nemen met de Juridische afdeling of de Afdeling integriteit en naleving van Honeywell. Belangenverstrengeling kan meestal gemakkelijk worden voorkomen als hierover van te voren melding is gemaakt.

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

### *Geschenken en zakelijk amusement*

Het ontwikkelen van sterke werkrelaties met onze klanten, leveranciers en andere zakelijke partners is belangrijk voor onze groei. Zakelijke geschenken en amusement worden soms gebruikt om deze banden te versterken. We moeten echter

### **Integriteit in de praktijk**

**V:** *Barry heeft een uitnodiging ontvangen voor een vakantiefeest dat door een van onze leveranciers is georganiseerd. Hij werkt nauw samen met deze leverancier en zou graag van de partij zijn, omdat hij zich verheugt op de goede wijn en exquise gerechten die zullen worden geserveerd. Mag Barry de uitnodiging aannemen?*

**A:** *Barry moet met zijn supervisor of de Juridische afdeling overleggen om te bepalen of zijn aanwezigheid gepast is. Factoren die daarbij moeten worden meegewogen, zijn bijvoorbeeld de kosten van de maaltijd, of de leverancier actief biedt op werk van Honeywell, of Barry betrokken is bij Honeywells besluitvormingsproces voor inkoop en of er andere zakelijke redenen zijn om het diner bij te wonen.*

bijzonder voorzichtig zijn bij het aanbieden of accepteren van zakelijke geschenken of gunsten. Het uitwisselen van geschenken en het aanbieden of accepteren van amusement kan leiden tot belangenverstrengeling. Indien hier niet zorgvuldig mee wordt omgegaan, kan dit ook de schijn wekken van ongepaste betalingen, smeergeld of corruptie. U mag geen geschenk, gunst of amusement accepteren of aanbieden als hiermee een oneigenlijk doel wordt gediend of als u weet dat dit een overtreding is van ons beleid, de wet of het geschenkenbeleid van het ontvangende bedrijf.

## **Integriteit in de praktijk**

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

**A:** *Incidentele maaltijden en nominale geschenken zijn meestal acceptabel, zolang er geen twijfel ontstaat over Denisha's objectiviteit. Amusement en geschenken van klanten moeten vooraf worden besproken met uw supervisor. De supervisor moet het zakelijke doel, de context en de kosten van de maaltijd, en de frequentie van uitnodigingen door de leverancier beoordelen.*

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

- De ontvanger voelt zich hierdoor niet verplicht en het wekt niet de schijn van een verplichting
- Het blijft binnen de grenzen van de algemeen geaccepteerde lokale bedrijfspraktijken
- Het is van nominale waarde
- Het kan niet worden opgevat als omkoping of het betalen van steekpenningen
- Het is geen overtreding van een toepasselijke wet, het bedrijfsbeleid of het beleid van het ontvangende bedrijf
- Er is niet om gevraagd

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

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

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

Voor geschenken aan en van overheidsfunctionarissen gelden strengere wetten. Deze wetten zijn niet alleen van toepassing op overheidsfunctionarissen, maar ook op werknemers van staatsbedrijven of bedrijven onder toezicht van de staat. U moet zich strikt houden aan deze wetten en voorschriften. U moet nooit een zakelijk geschenk of zakelijke gunst aanbieden of accepteren als dit in strijd is met de wet of de voorschriften, als Honeywell hierdoor in verlegenheid kan worden gebracht of als dit een negatieve invloed op de reputatie van het bedrijf kan hebben. Zie voor meer informatie de sectie 'Geen commerciële

omkoping en geen ongepaste betalingen aan overheidsfunctionarissen' van onze Gedragscode, ons beleid inzake *Zakelijke geschenken of gunsten voor overheidsfunctionarissen en overheidsrelaties in de Verenigde Staten*. en ons beleid inzake Department *Anticorruptie*. Neem contact op met een lid van de Juridische afdeling als u vragen of zorgen hebt.

### **Financiële belangen**

Als medewerkers van Honeywell moeten we in het algemeen geen zaken doen met bedrijven waarin we een persoonlijk financieel belang hebben. In bepaalde situaties is het echter wel toegestaan een persoonlijk financieel belang te hebben in een bedrijf waarmee Honeywell zaken doet. Dergelijke situaties moeten echter worden beoordeeld door de Juridische afdeling of de Afdeling integriteit en naleving, die zullen bepalen wat de beste aanpak is.

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

### **Werk buiten Honeywell**

Het kan voorkomen dat u soms werk wilt verrichten buiten ons bedrijf. In dat geval moet u ervoor zorgen dat dit werk buiten het bedrijf geen belangenverstreming met zich meebrengt. Materiële en immateriële eigenschappen van Honeywell mogen nooit worden gebruikt voor het doen van zaken voor anderen dan voor Honeywell. Dit geldt bijvoorbeeld voor documenten, IT-middelen, faciliteiten en intellectueel eigendom.

### **Integriteit in de praktijk**

**V:** *Ana, inkoopdeskundige, heeft in de loop der tijd sterke werkrelaties opgebouwd met verscheidene leveranciers van Honeywell. Een van deze leveranciers heeft Ana gevraagd of ze eventueel wat werk als consultant voor deze firma wilde doen. Het werk voor de leverancier zou alleen in het weekend plaatsvinden, dus ze zou even goed in staat zijn haar werktaken bij Honeywell te verrichten. Mag zij dit aanbod accepteren?*

**A:** *Zelfs als Ana alleen buiten haar werktijden bij Honeywell voor deze leverancier werkt, moet dit werk buiten ons bedrijf toch worden beschouwd als belangenverstreming. Ana moet met haar supervisor overleggen om te bevestigen dat dit werk buiten Honeywell geen negatieve invloed zal hebben op haar functieverantwoordelijkheden. Bovendien moet Ana, zelfs als ze besluit het aanbod van werk voor de leverancier af te wijzen, dit melden bij haar supervisor. Ze kan, samen met haar supervisor, ook de Juridische afdeling of Human Resources om aanvullend advies vragen.*

### **Zaken met vrienden en familieleden**

Zakelijke relaties met familieleden en vrienden kunnen leiden tot belangenverstremgeling of de schijn wekken van een belangenverstremgeling. U moet daarom nooit betrokken raken bij en geen pogingen ondernemen om invloed uit te oefenen op biedings- of onderhandelingsprocessen of processen voor contractonderhandelingen tussen uzelf, een familielid of een goede vriend en Honeywell. Deze regel is ook van toepassing in indirecte situaties waarbij u, uw familielid of goede vriend eigenaar is van of optreedt namens een ander bedrijf waarmee Honeywell zaken doet of overweegt te doen.

Daarnaast dienen ongepaste hiërarchische relaties te vermijden. Dit betekent dat we niet direct of indirect toezicht mogen houden op, of werken onder het toezicht van een familielid of iemand met wie we een nauwe persoonlijke relatie onderhouden.

### **Ongepaste persoonlijke voordelen**

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

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



### **Bedrijfskansen**

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

## Bescherming van bedrijfseigendommen en -informatie

### *Fysieke eigendommen van Honeywell*

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

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

### *Vertrouwelijke informatie van Honeywell*

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

en toekomstige merchandisinginformatie en medewerkergegevens.

We mogen anderen nooit toegang verlenen tot de vertrouwelijke informatie van Honeywell. We moeten ervoor zorgen vertrouwelijke informatie (of technologieën die dergelijke informatie bevatten zoals computers, laptops, mobiele telefoons, PDA's en software) niet te verliezen, zoek te maken of onbewaakt achter te laten. Als we bedrijfsapparatuur of een voorwerp met vertrouwelijke informatie van Honeywell (zoals een Honeywell-laptop, BlackBerry, thumb drive en dergelijke) verliezen, moeten we dit onmiddellijk melden aan Honeywell Global Security.

### ***Integriteit in de praktijk***

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

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

## **Integriteit in de praktijk**

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

**A:** Misschien. We weten niet wie er naast ons zit of voorbijloopt in een openbare plaats. Wanneer u laptops en vergelijkbare apparaten in openbare plaatsen gebruikt voor bedrijfsactiviteiten, moet u ervoor zorgen dat het scherm altijd is afgeschermd tegen de blikken van meekijkers. Daarnaast moet u dergelijke apparaten nooit onbewaakt laten.

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

Zie ons beleid inzake *Bescherming persoonsgegevens* en ons *Beveiligingsprogramma voor vertrouwelijke informatie* voor meer informatie.

## **Intellectuele eigendommen van Honeywell**

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

## **Respect voor de intellectuele eigendomsrechten van anderen**

We respecteren de intellectuele eigendomsrechten van anderen. Dit betekent dat we nooit bewust inbreuk moeten maken op de auteursrechten, handelsmerken of patenten van anderen. We mogen zonder licentie geen software downloaden naar bedrijfscomputers of auteursrechtelijk beschermd materiaal dupliceren, publiceren of verspreiden. We zullen geen muzieknummers, foto's en video's downloaden zonder toestemming van de rechtmatige eigenaar. We zullen ook geen vertrouwelijke informatie van vroegere werkgevers openbaar maken of gebruiken.

Zie ons beleid inzake *Licentieverlening voor intellectueel eigendom van Honeywell* voor meer informatie.



## Gebruik van IT-bronnen

Velen van ons krijgen van Honeywell toegang tot diverse elektronische communicatiesystemen voor gebruik in ons dagelijkse werk. Het gaat hier bijvoorbeeld om computer- en telefoonsystemen, laptops, mobiele telefoons, PDA's en software. We zijn verplicht deze systemen en de ons ter beschikking gestelde technologieën te allen tijde te beschermen. Dit houdt in dat ieder van ons zich moet inspannen om schade, verlies en ongeoorloofde toegang tot deze bronnen te voorkomen. Controleer of u alle nodige beveiligingsmaatregelen en van kracht zijnde interne controlemaatregelen hebt gevolgd voor de bronnen die u gebruikt.

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

Ga af op uw eigen beoordelingsvermogen en handel met integriteit wanneer u deze systemen en technologieën gebruikt. Download of verzend geen ongepast, seksueel getint, onwettig of kwetsend materiaal via deze bronnen. U mag deze bronnen ook niet gebruiken als u werk verricht voor een ander bedrijf. Verwacht geen privacy wanneer u bedrijfsmiddelen gebruikt, want Honeywell kan uw persoonlijke gebruik controleren, voor zover is toegestaan door de lokale wetgeving. Ons bedrijf zal echter nooit ingrijpen in ons privéleven, tenzij ons gedrag onze werkprestaties schaadt of onze werkomgeving of de reputatie van Honeywell nadelig beïnvloedt.

Zie ons beleid inzake *Acceptabel gebruik van informatiebronnen* en *Acceptabel gebruik van mobiele apparaten* voor meer informatie.

## Sociale media en netwerksites

De manier waarop wij elke dag onze informatie delen, is door de sociale media sterk veranderd. Sociale media bieden nieuwe mogelijkheden voor communicatie en samenwerking, maar brengen ook nieuwe verantwoordelijkheden met zich mee. We moeten ons hiervan bewust zijn en er goed mee omgaan. 'Sociale mediasites' is een verzamelbegrip voor een groot aantal websites en onlinebronnen, zoals sociale netwerksites (bijvoorbeeld Facebook, MySpace en LinkedIn), blogs, websites voor het delen van foto's en video's, forums en chatrooms, om er maar een paar te noemen. Als u door uw positie bij Honeywell op dergelijke sites moet posten, dient u alleen berichten te plaatsen die informatie bevatten voor toegestane zakelijke doeleinden van Honeywell en die in overeenstemming zijn met deze Gedragscode en het bedrijfsbeleid. Als u als privépersoon gebruikmaakt van sociale media, dient u verantwoordelijk te handelen en voorzichtig te zijn zodat onze reputatie te allen tijd hoog wordt gehouden. Plaats nooit berichten met vertrouwelijke informatie over Honeywell of onze collega's, klanten, leveranciers of zakelijke partners op dergelijke sites.

## Geen handel met voorkennis

De handel in effecten van een bedrijf door personen met 'voorwetenschap' over dat bedrijf is, ter bescherming van investeerders, verboden door de effectenwetgeving. 'Voorwetenschap' is informatie die niet algemeen bekend is voor investeerders en waarvan, indien openbaar

gemaakt, redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze van invloed is op de prijs van een waardepapier of op uw beslissing om het waardepapier te kopen, verkopen of vast te houden. Voorbeelden van voorwetenschap zijn: bekendmakingen van resultaten, fusies, overnames en afstotingen, de uitkomst van een belangrijke rechtszaak, wijzigingen in de controle over het bedrijf of een wijziging van de hoofddirectie. Deze lijst van voorbeelden is niet uitputtend en voorwetenschap kan ook voorkomen in samenhang met andere gebeurtenissen die hier niet worden vermeld. Raadpleeg het *Beleid inzake handel met voorkennis* voor meer informatie over voorwetenschap.

Tijdens uw werk voor Honeywell krijgt u mogelijk kennis van nog niet openbaar gemaakte informatie over Honeywell of een ander bedrijf. U verkrijgt deze voorwetenschap bijvoorbeeld in het kader van uw werktaken voor Honeywell of door het bijwonen van formele of informele bijeenkomsten, het toevallig horen van een gesprek of door inzage van een document op een kopieermachine. Het gebruik van deze informatie of het doorgeven ervan aan anderen voor financieel of ander persoonlijk gewin is een schending van ons beleid inzake handel met voorkennis en mogelijk ook van de effectenwetgeving.

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

- Kopen of verkopen van aandelen in enig bedrijf, met inbegrip van Honeywell, ongeacht of dit rechtstreeks gebeurt of via familieleden of andere personen of entiteiten, indien u beschikt over voorwetenschap over dat bedrijf
- Anderen aanbevelen om aandelen in enig bedrijf, met inbegrip van Honeywell, te kopen of verkopen indien u beschikt over voorwetenschap over dat bedrijf
- Voorwetenschap doorgeven aan anderen buiten het bedrijf tenzij dit nodig is voor de zakelijke activiteiten van het bedrijf

Bepaalde personen worden geacht over voorwetenschap te beschikken vanwege hun positie bij het bedrijf. Dit geldt bijvoorbeeld voor de directeuren, leidinggevenden en andere belangrijke medewerkers die betrokken zijn bij bepaalde financiële en andere prognoseactiviteiten. Deze personen worden de 'insiders' genoemd en voor hen gelden aanvullende beperkingen (zoals een inklaringsvergunning). Zie het *Beleid inzake handel met voorkennis* voor meer informatie.

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

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





# EÉN HONEYWELL

HOE WE  
MET ONZE  
KLANTEN  
OMGAAN

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

## Aanbod van kwalitatief hoogwaardige producten en diensten

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

Wij worden geacht te voldoen aan alle normen voor kwaliteitsbewaking die van toepassing zijn op onze werktaken. Deze normen worden onder andere bepaald door de toepasselijke wetten en voorschriften, en door interne controleprocedures ter bevordering van een veilige, kwalitatief hoogwaardige productie van goederen. Wij worden ook geacht te allen tijde te voldoen aan alle contractueel vastgelegde specificaties en aan de ingebouwde klantspecificaties.

Niet alleen dienen we onszelf verantwoordelijk te stellen voor goederen en diensten van hoge kwaliteit, maar we moeten ook onze leveranciers en andere zakelijke partners verantwoordelijk houden voor de kwaliteit van de producten en diensten die zij ons leveren.

## Streven naar open en eerlijke activiteiten

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

### **Integriteit in de praktijk**

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

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

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

## **Integriteit in de praktijk**

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

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

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

**A:** *Charlene moet geen steekpenningen betalen of enige actie ondernemen die de schijn zou kunnen wekken dat Honeywell de betaling van steekpenningen toestaat teneinde een contract in de wacht te slepen. Overtredingen van de wet of schending van onze normen voor zakelijke integriteit worden door geen enkel contract gebillijkt. De potentiële schade op de lange termijn voor de reputatie en geloofwaardigheid van Honeywell weegt aanzienlijk zwaarder dan de winst op korte termijn door het verkrijgen van het contract.*

## **Geen commerciële omkoping en geen ongepaste betalingen aan overheidsfunctionarissen**

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

Niet alleen vermijden we commerciële omkoping en smeergeld, maar we houden ons ook aan alle toepasselijke anticorruptiewetten over ongepaste betalingen aan overheidsfunctionarissen. 'Ongepaste betalingen' zijn onder meer directe en indirecte betalingen of een aanbod, belofte of machtiging voor een betaling of iets van waarde aan een overheidsfunctionaris met als doel om acties of besluiten van de overheid op een ongepaste manier te beïnvloeden en zo zakelijk gewin te behalen of te behouden of anderszins een zakelijk voordeel te verkrijgen. Ongepaste betalingen kunnen bestaan uit contant geld, geschenken of buitensporig amusement.

'Overheidsfunctionarissen' zijn onder meer de leidinggevenden van overheidsinstanties, internationale organisaties en politieke partijen, de medewerkers van staatsbedrijven, en zelfs de medewerkers van bedrijven die in handen van de overheid zijn of

onder toezicht van de staat staan en partners van gemeenschappelijke ondernemingen.

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

Huur nooit een derde partij in om ongepaste betalingen aan een overheidsfunctionaris te doen en ga geen transacties aan waarbij u vermoedt dat een derde partij dergelijke betalingen verricht. Als u dit doet, is dat een schending van onze Gedragscode en de anticorruptiewetten. We moeten alle derde partijen grondig doorlichten met onze due diligence-procedures voordat we zaken met ze doen.

Zie ons beleid inzake *Anticorruptie voor meer informatie*.

Zie de sectie 'Geschenken en zakelijk amusement' van onze Gedragscode voor meer informatie over personen of entiteiten die geen deel uitmaken van de overheid.

## **Naleving van internationale concurrentiewetten**

Een gezonde markt staat of valt bij eerlijke concurrentie. Door eerlijke concurrentie krijgen onze klanten de beste en meest innovatieve producten en diensten tegen de laagste prijs. Honeywell kan alleen op een wettige en integere manier concurreren als we ons houden aan de geldende concurrentiewetten in de landen waar we actief zijn. Als er concurrentiewetten van toepassing zijn op uw functie, moet u deze kennen en te allen tijde naleven.

### **Integriteit in de praktijk**

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

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

## **Integriteit in de praktijk**

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

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

Concurrentiewetten zijn vaak complex, maar over het algemeen is het verboden onderwerpen met concurrenten te bespreken die kunnen leiden tot handelsbeperkingen. Het kan bijvoorbeeld gaan (de lijst is niet uitputtend) om prijsafspraken, manipulatie van aanbestedingsprocedures, of de verdeling of toedeling van markten, gebieden of klanten. Geen van deze onderwerpen mag worden besproken met concurrenten. Als een concurrent probeert een van deze onderwerpen met u aan te kaarten, moet u het gesprek onmiddellijk beëindigen. Vervolgens moet u het incident melden

aan uw lokale supervisor, die u hierin zal begeleiden in overleg met onze Juridische afdeling. Als u een bijeenkomst bijwoont van een beroepsvereniging, of bijvoorbeeld tijdens een sociaal evenement, moet u bijzonder voorzichtig zijn in discussies met concurrenten.

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

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

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

Zie ons beleid inzake *Naleving van Antitrustwetten* voor meer informatie. Als u nog andere vragen hebt, kunt advies vragen van onze Juridische afdeling voordat u actie onderneemt.

## **Nauwkeurige factureringsprocedures**

Onze reputatie in de markt is essentieel voor ons bedrijf. Daarom moeten de verkoopprijs of kosten van verkochte goederen of diensten, met de andere verkoopvoorwaarden, nauwkeurig worden vermeld op alle facturen voor onze klanten. We zijn er allemaal verantwoordelijk voor om gegevens zo nauwkeurig en compleet mogelijk bij te houden



zodat Honeywell deze belofte kan nakomen. U mag nooit gegevens falsificeren, of het nu gaat om tijdkaarten, declaratieformulieren, verkoopcijfers, test- of kwaliteitsgegevens, of andere soorten gegevens die u hebt gemaakt tijdens uw werk voor ons bedrijf. Evenmin mag u misleidende of onwerkelijke posten opvoeren in de boekhouding van Honeywell.

## Respect voor eigendommen van klanten

Soms delen onze klanten hun vertrouwelijke informatie met ons, zodat we ze producten en diensten kunnen aanbieden. Wij zijn er verantwoordelijk voor om dergelijke informatie te gebruiken, op te slaan en zorgvuldig te beschermen op een manier die in overeenstemming is met alle toepasselijke wetten. Ieder van ons moet de



nodige stappen ondernemen om deze informatie te beveiligen en ervoor te zorgen dat deze alleen voor goedgekeurde zakelijke doeleinden wordt gebruikt.

## Betrekkingen met overheidsrelaties

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





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

- We mogen geen acties ondernemen waardoor Honeywell een oneerlijk concurrentievoordeel zou genieten, zoals het verkrijgen of gebruiken van gevoelige informatie over inkoop
- Alle offertes die we maken, met inbegrip van prijsstelling en biedingen, moeten nauwkeurig en compleet zijn
- We moeten geen enkele vorm van steekpenningen of smeergeld aanbieden, vragen, beloven, geven of accepteren aan of van een daadwerkelijke of mogelijke overheidsrelatie
- We moeten geen enkele vorm van steekpenningen of geschenken vragen of accepteren van een leverancier in ruil voor een gunstige behandeling bij de toekenning of uitvoering van een overheidscontract
- We moeten ervoor zorgen dat we alleen gebruikmaken van goed bekend staande consultants, verkoopagenten of andere professionele, onafhankelijke dienstverleners voor legitieme en wettige doeleinden

Zie voor meer informatie de sectie 'Geen commerciële omkoping en geen ongepaste betalingen aan overheidsfunctionarissen' van onze Gedragscode, ons beleid inzake *Zakelijke geschenken of gunsten voor overheidsfunctionarissen en overheidsrelaties in de Verenigde Staten* en ons beleid inzake *Anticorruptie*.

Alle verklaringen en gegevens die we aan overheidsrelaties verstrekken (met inbegrip van rapporten over faciliteiten en kwaliteit, en gegevens over kosten en prijsstelling) moeten exact zijn. We moeten onze tijd nauwkeurig registreren en alleen

opgeven voor en toewijzen aan projecten waaraan we werken. We moeten er ook voor zorgen geen kosten foutief te berekenen. We moeten alle contractvoorwaarden naleven en mogen nooit gebruikmaken van eigendommen, apparatuur of materiaal van de overheid op een manier die in strijd is met de toepasselijke wetgeving of contractuele afspraken.

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

Zie ons beleid inzake het *In dienst nemen van voormalig overheidspersoneel* voor meer informatie.

We worden ook geacht geheime en andere gevoelige informatie te beschermen die we verkrijgen in het kader van werk dat we doen voor onze overheidsrelaties. Volgens de bepalingen van onze overheidscontracten en andere toepasselijke voorschriften mogen we deze informatie alleen beschikbaar stellen aan personen die een zakelijke reden hebben om hier kennis van te nemen en die over de juiste vergunningen of andere goedkeuringen van de overheid beschikken. We moeten geheime of anderszins gevoelige overheidsinformatie niet delen, verspreiden of openbaar maken op een manier die een schending inhoudt van de bepalingen in onze contracten met de overheid.



# EÉN HONEYWELL

HOE WE  
MET ONZE  
LEVERANCIERS  
OMGAAN

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

## Streven naar langdurige relaties met leveranciers

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

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

- De vertegenwoordiger van de leverancier is erbij aanwezig

- De gastvrijheid is niet buitensporig of van ongebruikelijke aard
- De gastvrijheid is in overeenstemming met toepasselijke wetten en niet anderszins verboden in deze Gedragscode

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

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

## Bescherming van de middelen van de leverancier

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



# EÉN HONEYWELL

HOE WE  
MET ONZE  
AANDEEL-  
HOUDERS  
OMGAAN

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

## Eerlijke en accurate boekhouding

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

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

- Boekhoudkundige en financiële records
- Loonstaten
- Tijdkaarten en tijdregistratiesystemens
- Reiskosten- en declaratieformulieren
- Records over metingen, producttesten en prestaties
- Records over klanten en leveranciers
- Records over ontwerpen en engineering
- Export- en importverklaringen en -records

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

De transacties van ons bedrijf worden alleen uitgevoerd in overeenstemming met de algemene of specifieke goedkeuring van het management. Zie ons beleid inzake *Delegering van autoriteit en het Schema bestuursgoedkeuringen* voor meer informatie.

## Financiële onthullingen en fraude

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

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

## Audits en onderzoeken

We delen allen de verantwoordelijkheid om samen te werken met externe en interne audits en onderzoeken. Dit betekent dat we accountants en onderzoekers de informatie moeten verstrekken waarop ze recht hebben en dat we de vertrouwelijkheid van het onderzoek in stand houden. Daarnaast mogen we niet proberen ons te bemoeien met hun beoordeling of deze op ongepaste wijze te beïnvloeden. De weigering om mee te werken aan een intern onderzoek van Honeywell of een onderzoek van de overheid kan leiden tot disciplinaire maatregelen. Als u vragen hebt over de informatie die een accountant of onderzoeker opvraagt en op welke informatie zij recht hebben, raadpleegt u de Juridische afdeling of de afdeling Bedrijfscontrole. In het geval van een overheidsonderzoek moet het management voor aanvang zo snel mogelijk contact opnemen met de Juridische afdeling.

## Recordbeheer

Wij delen de verantwoordelijkheid om de bedrijfsrecords van Honeywell zo lang te bewaren als nodig is voor zakelijke doeleinden, of langer indien dit is vereist volgens fiscale, administratieve of andere normen. Daarnaast dienen we te weten wanneer en hoe we deze bedrijfsrecords moeten

vernietigen. Volg al de regels zoals uiteengezet in ons beleid inzake *Recordbeheer*. Een onderdeel van het beleid inzake *Recordbeheer* is het Schema recordbehoud, dat richtlijnen bevat over de tijdsduur dat diverse records moeten worden bewaard. Honeywell beveelt medewerkers aan om hun records regelmatig te herzien en om oude documenten te wissen in overeenstemming met het beleid inzake recordbeheer.

Als u weet dat documenten in uw beheer mogelijk relevant zijn voor een rechtsgeding of overheidsonderzoek, moet u deze niet veranderen, verbergen of vernietigen. In bepaalde gevallen geeft de Juridische afdeling u instructie om bepaalde documenten te bewaren die u volgens het beleid inzake recordbeheer van Honeywell anders had kunnen vernietigen. In dergelijke gevallen moet u de instructies van de Juridische afdeling volgen.

## Onderzoeken door media en analisten

We streven ernaar heldere en nauwkeurige informatie te verstrekken aan de media, financiële analisten en het algemene publiek. Hierdoor zijn we in staat de integriteit te handhaven in onze relaties met onze externe belanghebbenden, waardoor onze bedrijfsreputatie verder wordt versterkt. Aangezien nauwkeurige informatie zo essentieel is, mogen alleen bepaalde personen communiceren met de media en financiële analisten. Als u een verzoek om informatie ontvangt van de media, stuurt u dit door naar de Afdeling bedrijfscommunicatie. Als u een verzoek ontvangt van een analist of een investeerder, stuurt u dit door naar Investor Relations.

Zie ons beleid inzake *Externe communicatie* voor meer informatie.







# EÉN HONEYWELL

HOE WE MET ONZE  
GEMEENSCHAPPEN  
EN ONZE WERELD  
OMGAAN

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

## Milieubescherming

We zetten ons in voor gezondheid, veiligheid en het milieu, en we streven ernaar duurzame kansen te scheppen overal waar we actief zijn. Onze inzet blijkt onder andere uit het volgende:

- We houden de ecologische voetafdruk van onze activiteiten zo klein mogelijk door ziekte, letsel en vervuiling te voorkomen.
- We stimuleren en ontwikkelen actief de kansen om duurzame capaciteit uit te breiden door verhoogde brandstofefficiency, verbeterde veiligheid en minder uitstoot van schadelijke verontreinigende stoffen.
- Overal waar we actief zijn, zetten we ons in voor naleving van al onze vereisten op het gebied van veiligheid, gezondheid, milieu en de wet.
- Onze inzet voor veiligheid, gezondheid en het milieu maakt integraal deel uit van het ontwerp van onze producten, processen en diensten, en van het lifecyclemanagement van onze producten.
- Onze managementsystemen hanteren een algemene norm die bescherming biedt voor de gezondheid van de mens en voor het milieu, zowel in normale situaties als in noodgevallen.
- We zijn bezig de uitstoot, het afval en het inefficiënte gebruik van hulpbronnen en energie te identificeren en te beheersen en wij trachten deze te verminderen.
- We stellen ons open op ten aanzien van onze belanghebbenden en werken binnen onze gemeenschappen aan de bevordering van wetten, voorschriften en procedures ter bescherming van het algemene publiek.
- We houden ons aan onze eigen strenge bedrijfsnormen voor het geval de lokale wetten minder streng zijn.
- Ons hogere management en individuele medewerkers zijn verantwoordelijk voor hun rol bij het nakomen van onze beloften.
- We meten onze voortgang en beoordelen deze regelmatig en we streven naar voortdurende verbetering.

Als u zorgen hebt over de veiligheid, gezondheid of het milieu op de werkplek, kunt u contact opnemen met uw lokale supervisor, een lid van de afdeling Veiligheid, gezondheid en milieu, of de *VGM website* raadplegen: <http://inside.honeywell.com/hser>.

## Respect van mensenrechten

Onze Gedragscode, samen met andere Honeywell-beleidsregels, legt procedures en normen vast voor een groot aantal kwesties in verband met mensenrechten en problemen op de werkplek. Honeywell respecteert en waardeert de diversiteit van achtergronden, ervaringen en ideeën bij onze mensen. Samen bieden we elkaar een niet-uitsluitende werkomgeving waarin respect voor

al onze collega's en zakelijke partners wordt gekoesterd. Zie de sectie 'Respect voor elkaar en het stimuleren van een positieve werkplek' voor meer informatie.

Ons bedrijf staat geen kinderarbeid toe en zal hiervan geen gebruik maken. Bij Honeywell wordt niemand die jonger is dan zestien aangenomen, zelfs indien dit wettelijk is toegestaan. Als de lokale wetgeving strenger is dan het bedrijfsbeleid, dan houden we ons aan de wet.

Daarnaast zullen we in onze activiteiten nooit gebruikmaken van gedwongen arbeid, schuldarbeid of onvrijwillige arbeid. Als onderdeel van onze inzet voor onze gemeenschappen en onze wereld zal Honeywell geen gevallen van mensenhandel of andere gedwongen arbeid tolereren. We zullen ook nooit zaken doen met derde partijen die zich schuldig maken aan mensenhandel of gedwongen arbeid.

## Politieke en liefdadigheidsbijdragen

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

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

Het staat de medewerkers van Honeywell, als betrokken burgers, vrij om individueel persoonlijke bijdragen te leveren aan de kandidaten van hun keuze. Medewerkers die staatsburger zijn van de Verenigde Staten of die een vaste verblijfsvergunning hebben voor de VS, kunnen deelnemen aan het Honeywell International Political Action Committee (HIPAC), mits ze aan bepaalde wettelijke vereisten voldoen. Als u wilt weten of u aan het HIPAC kunt deelnemen, neemt u contact op met de Afdeling overheidsrelaties van Honeywell of met de bedrijfsjuridische dienst van uw bedrijfssonderdeel.

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

Honeywell zet zich bij alle onderdelen van haar bedrijfsactiviteiten in voor haar maatschappelijke verantwoordelijkheid. Vaak zal ons bedrijf liefdadige activiteiten ondersteunen in onze lokale gemeenschappen. Honeywell kan zich inzetten voor dergelijke liefdadige activiteiten, zolang zowel de liefdadigheidsinstelling als de activiteit is goedgekeurd door het management, de Juridische afdeling of Honeywell Hometown Solutions.

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

## **Naleving van de controlemaatregelen voor internationale handel**

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

Wetten op het gebied van exportbeperkingen zijn van toepassing op het verkeer van goederen, diensten en technologie naar een ander land. Exportbeperkingen gelden ook voor veel typen

gegevensuitwisseling naar het buitenland, zoals het verzenden van e-mail en webtoegang op verschillende servers die mogelijk technische gegevens bevatten die onderworpen zijn aan exportbeperkingen. De Verenigde Staten controleren ook de overdracht van bepaalde technische, aan exportbeperkingen onderworpen gegevens aan personen binnen de VS, die geen staatsburger zijn van de Verenigde Staten.

Op de import van goederen zijn importwetten en -voorschriften van toepassing. Zulke wetten garanderen dat alleen toegestane goederen het importerende land binnenkomen en dat de juiste heffings- en belastingbedragen worden betaald voor deze goederen. Honeywell moet, onder andere, nauwkeurige informatie bijhouden over de grondstoffen/nomenclatuur, de commerciële waarde en het land van oorsprong van alle geïmporteerde goederen.

Nu Honeywell wereldwijd verder groeit, zijn onze medewerkers die zich bezighouden met de import van goederen en aan exportbeperkingen onderhevige artikelen, technologie en diensten, verplicht de toepasselijke voorschriften te begrijpen en na te leven. Dit geldt bijvoorbeeld voor import- en exportwetten, plannen voor toezicht op technologie, de voorwaarden en bepalingen van vergunningen voor exportlicenties die mogelijk van toepassing zijn op hun bedrijf of faciliteit, en het beleid van Honeywell inzake de *Naleving internationale handel*.

# Honeywell

## Global Headquarters

### 101

## ONTHEFFINGEN VAN ONZE GEDRAGSCODE

In zeer uitzonderlijke omstandigheden kan Honeywell ontheffing verlenen voor een bepaling van onze Gedragscode. Goedkeuring van acties die niet in overeenstemming zijn met deze Gedragscode, moet van te voren worden gevraagd en kan alleen worden verleend door de Chief Executive Officer of de Juridische afdeling van Honeywell. Alle ontheffingen voor leden van de Raad van Bestuur of voor

leidinggevendenden van Honeywell moeten van te voren worden goedgekeurd door de Raad van Bestuur (of een subcomité daarvan) en zullen onmiddellijk bekend worden gemaakt indien dit is vereist door een voorschrift of de wet. Wanneer een ontheffing is verleend, zal de Raad of het verantwoordelijke comité ervoor zorgen dat toepasselijke controlemaatregelen worden genomen om het bedrijf en zijn aandeelhouders te beschermen.



**Honeywell**  
THE POWER OF **CONNECTED**

**Honeywell International**

115 Tabor Road  
Morris Plains, NJ 07950  
[honeywell.com](http://honeywell.com)

(Dutch)

Approved 2011