

ETISKE RETNINGSLINJER



ET ENHETLIG
HONEYWELL

Honeywell



BREV FRA VÅR CEO

Kjære kolleger:

Etterhvert som Honeywell fortsetter å vokse, må vi holde fokus på våre forventninger og integritetsforpliktelse og Honeywells 12 atferdsregler. Våre etiske retningslinjer er et veikart som hjelper deg å navigere gjennom driftsmiljøene i våre fire virksomheter, som omfatter noen av de mest dynamiske sektorene i den globale økonomien.

Vi har en god posisjon i mange bransjer, og vi har et ansvar for å opptre med de høyeste integritetsnivåene i alle aspekter av alt vi gjør. Vår integritet bidrar til å sikre at vi fortsetter å opprettholde troverdigheten til merket vårt, vårt gode omdømme, og at vi bygger videre på vår historikk med vekst og resultater.

Våre etiske retningslinjer og 12 atferdsregler gjelder for alle og forener oss som et enhetlig Honeywell. Ta deg tid til å lese gjennom Honeywells etiske retningslinjer og forsøk å forstå veiledningen. Hvis du har spørsmål om våre etiske retningslinjer eller trenger hjelp til å forstå

hvordan de gjelder det arbeidet du utfører, bør du ta deg tid til å søke råd fra noen av de angitte ressursene. Vårt selskap vil aldri tolerere gjengjeldelse mot noen for å stille spørsmål eller ta opp problemstillinger i god tro, derfor kan du alltid kan føle deg trygg når tar opp slike ting. Vi forventer også at hvis du eventuelt observerer kolleger som ikke overholder de etiske retningslinjene, skal du rapportere dette umiddelbart via en av rapporteringskanalene.

Jeg regner med at dere støtter og opprettholder et fortsatt engasjement når det gjelder integritet i Honeywell.

Med vennlig hilsen

Darius Adamczyk
Styreformann og CEO

INNHALDSFORTEGNELSE

Brev fra vår CEO 1

Honeywells atferdsregler 4

Innføring i våre etiske retningslinjer 7

Hva Honeywell forventer av hver av oss 8

Hvem må følge retningslinjene 8

Våre felles plikter 8

Andre plikter for ledere og arbeidsledere 9

Overholdelse av lovgivningen 9

Be om råd og si fra om problemstillinger 10

Honeywell vil ikke tolerere gjengjeldelse 11

Et enhetlig Honeywell: Hvordan vi behandler

hverandre 12

Respekt for hverandre og fremme en positiv

arbeidsplass 13

Vern av personopplysninger 13

Stoffmisbruk 14

En voldsfri arbeidsplass 14

Sørge for en sunn og sikker arbeidsplass 14

Et enhetlig Honeywell: Hvordan vi handler

i beste interesse for selskapet 16

Unngå interessekonflikter 17

Gaver og representasjon 17

Økonomiske interesser 19

Utenfor ansettelsesforholdet 19

Forretninger med venner og

familiemedlemmer 20

Urettmessige personlige fordeler 20

Forretningsmuligheter for selskapet 20

Sikring av selskapets eiendom og Informasjon 21

Honeywells fysiske eiendom 21

Honeywells konfidensielle opplysninger 21

Honeywells immaterielle rettigheter 22

Respekt for andres immaterielle rettigheter 22

Bruk av informasjonsteknologiresurser 22

Sosiale medier og nettstedet for

nettverksbygging 23

Unngå Innsidehandel 23



Et enhetlig Honeywell: Hvordan vi behandler kunder.....	26
Levere kvalitetsprodukter og -tjenester.....	27
Finne forretningsmuligheter åpent og ærlig.....	27
<i>Ingen kommersielle bestiklinger og ingen</i>	
<i>utilbørlige betalinger til offentlige</i>	
<i>tjenestemenn.....</i>	28
Overholdelse av internasjonal	
konkurranselovgivning.....	29
Følge nøyaktige faktureringsprosedyrer.....	30
Respekt for kundens eiendeler.....	31
Samhandling med kunder i offentlig sektor.....	31
Et enhetlig Honeywell: Hvordan vi behandler leverandører.....	34
Søke langsiktige leverandørforhold.....	35
Beskytte leverandørers eiendeler.....	35

Et enhetlig Honeywell: Hvordan vi behandler aksjonærer.....	36
Ærlige og nøyaktige regnskaper og bilag.....	37
Økonomisk rapportering og bedrageri.....	37
Revisjoner og granskninger.....	38
Dokumentadministrasjon.....	38
Forespørsler fra media og analytikere.....	38
Et enhetlig Honeywell: Hvordan vi behandler våre lokalsamfunn og vår verden.....	40
Verne miljøet.....	41
Respekt for menneskerettigheter.....	41
Gi politiske og veldedige pengebidrag.....	42
Overholdelse av internasjonale	
handelsregulerende bestemmelser.....	43
Dispensasjon fra våre etiske retningslinjer.....	44

HONEYWELLS ATFERDSREGLER

- **Vekst og kundefokus** krever at vi må tenke annerledes for å kunne vokse. Kunden er hjørnesteinen for vår suksess. Effektive medarbeidere gjør en fantastisk jobb for kundene hver dag når det gjelder kvalitet, levering, verdi og teknologi. De forfølger aggressivt nye muligheter gjennom overlegen innsats innen salg og markedsføring, globalisering og teknologi støttet av Design for Six Sigma Plus.
- **Lederskapspåvirkning** betyr å tenke som en leder uavhengig av hvilken jobb du har, levere det du har forpliktet deg til og være en rollemodell for andre. Alle ledere viser lidenskap for sitt arbeid og bryr seg om menneskene i organisasjonen. Det forventes at du vil kunne: [1] konseptualisere et problem, [2] utvikle en handlingsplan for å løse problemet og [3] gjennomføre planen.
- **Oppnå resultater** krever at man hele tiden innfrir forpliktelser overfor virksomheten og andre. Raskt omsette virksomhetens krav til handlinger ved å definere "hvem som gjør hva innen når" for å sikre at planer gjennomføres.





- **Gjøre folk bedre** oppmuntrer dyktighet fra kolleger, underordnede og/eller ledere. Være en positiv påvirkningsfaktor i andres utvikling.
- **Positiv innstilling til endringer** krever et tankesett som tar høyde for kontinuerlig forbedring i å ta beslutninger og utføre handlinger som er i beste interesse for kunder, aksjonærer og organisasjonen. Tankesettet reflekterer et kontinuerlig engasjement for å gjøre ting bedre. Det forventes at enkeltpersoner tilpasser seg og støtter organisatoriske og forretningsmessige endringer som sikrer selskapets langsiktige styrke, uten hensyn til personlige interesser.
- **Fremme teamarbeid og mangfold** definerer suksess i forhold til hele teamet. Ansatte må forstå og utnytte det faktum at Honeywells arbeidsstyrke er sammensatt av personer som representerer et bredt mangfold av verdier, oppfatninger, bakgrunner, kulturer og mål. Anerkjenne mangfold som en viktig verdi og utvikler mangfoldige team. Effektive teamledere innfrir ikke bare forventningene til deres lederrolle, men de former og innfrir også forventningene til teammedlemmene.
- **Globalt tenkesett** innebærer å se virksomheten fra alle relevante perspektiver og å se verden i et perspektiv av integrerte verdikjeder.
- **Intelligent risikotaking** innebærer at det å skaffe stor avkastning medfører å ta større risiko. Ha mot til å iverksette tiltak hvor utfallet er usikkert, men med potensielt store gevinster, mens man samtidig utøver et forsvarlig, forretningsmessig skjønn. Forretningsbeslutninger må ofte tas basert på fullstendig informasjon.



- **Selvforståelse/lærevillighet** kjennetegner personer som er klar over egen atferd og hvordan de påvirker andre personer rundt seg. Ansatte må vurdere sine egne styrker og svakheter nøyaktig og iverksette tiltak for å forbedre dem.
- **Effektiv kommunikator** innebærer å gi relevant og konsis informasjon i rett tid til andre og bruke klar og gjennomtenkt muntlig og skriftlig kommunikasjon for å påvirke, forhandle og samarbeide effektivt. Ledere og ansatte må forstå at effektiv kommunikasjon dreier seg om å lytte og bli lyttet til, men handler ikke alltid om å være enige.
- **Integrerende tenker** er en som handler ved å bruke intuisjon, erfaring og dømmekraft i forhold til tilgjengelige data. Viser evne til å fordøye forskjellig og motstridende informasjon eller oppfatninger og bruke dette til å fatte en veloverveid beslutning. Forstå virkningene av enkelthandlinger eller anbefalinger på andre systemer, markeder, prosesser og funksjoner.
- **Teknisk eller funksjonell dyktighet** innebærer å være dyktig og effektiv på et bestemt kompetanseområde. Ansatte må være bevisste på fremskritt og aktuelle tanker på sitt felt og lete etter måter å bruke den nyeste teknologien på i sitt arbeid.



INNFØRING I VÅRE ETISKE RETNINGSLINJER

Honeywells etiske retningslinjer (våre “retningslinjer”) er utformet for å gi veiledning til hver enkelt av oss om Honeywells standarder når det gjelder integritet og compliance i all vår forretningsvirksomhet. Våre retningslinjer er en integrert del av Honeywells atferdsregler. De beskriver de grunnleggende reglene for atferd som vi forventes å følge i et enhetlig Honeywell. I tillegg gir de nyttige råd i tilfelle vi har spørsmål eller problemstillinger om riktig atferd.

Våre retningslinjer definerer hva Honeywell forventer av hver av oss og hvordan vi behandler:

- hverandre
- selskapet
- kundene
- leverandørene
- aksjonærene
- lokalsamfunnene og verden

Hva Honeywell forventer av hver av oss

Selskapets vekst begynner med hver enkelt av oss – vi er nøklene til selskapets karakter, og dette står sentralt i lederskapet og suksessen.

Hvem må følge retningslinjene

Våre retningslinjer gjelder for alle ansatte, ledere og styremedlemmer i Honeywell. Der det er hensiktsmessig, bør forretningspartnere som arbeider på vegne av selskapet, også gjøre seg kjent med og følge våre retningslinjer. Hvis ansvarsområdene i jobben din krever at du samhandler med representanter som arbeider på vegne av Honeywell, må du sørge for å informere dem om deres ansvar for å handle i samsvar med de etiske retningslinjene og gi dem et eksemplar av dem. Atferden deres må være i samsvar med våre etiske retningslinjer, andre Honeywell-policyer og gjeldende lover og forskrifter.

Våre felles plikter

Vi har alle et personlig ansvar for å kjenne og følge de etiske retningslinjene og andre policyer, prosedyrer og retningslinjer som gjelder for ansvarsområdet til vår jobb i Honeywell. Mange av disse er sitert i den aktuelle delen av retningslinjene. Andre kan man finne i Honeywells policyhåndbok. Vi må aldri ignorere eller forsøke å omgå retningslinjene av en eller annen grunn. Hvis du trenger hjelp til å forstå de etiske retningslinjene eller en bestemt policy, prosedyre eller retningslinje, eller hvordan de gjelder for ditt ansvarsområde, må du søke veiledning fra en av ressursene som er oppført i "Be om råd og si fra om problemstillinger".



Andre plikter for ledere og arbeidsledere

Honeywells ledere har en spesiell plikt til å fremme en kultur med integritet og compliance. Dette betyr at ledere må tjene som rollemodeller for integritet og compliance i alle sine samhandlinger med andre. Det betyr også at ledere må sørge for at kolleger som rapporterer til dem, føler seg komfortable med å ta opp spørsmål og problemstillinger uten frykt for gjengjeldelse, og at problemstillinger eller spørsmål vil bli behandlet på en profesjonell og riktig måte, og at vi ikke vil gå på akkord med våre standarder som gjelder integritet og compliance for å oppnå forretningsmessige resultater.

Ledere må også vurdere karakteren og atferden til kolleger som de vurderer for forfremmelse. Forfremmelser er privilegier som bare tildeles de som er gode eksempler på Honeywells atferdsregler og verdier på en måte som er forenlig med disse etiske retningslinjene.

Overholdelse av lovgivningen

Selv om våre etiske retningslinjer behandler noen av de felles utfordringene som multinasjonale selskaper som Honeywell står overfor, kan de ikke gi en løsning på alle situasjoner som kan oppstå på arbeidsplassen vår. Når du er i tvil om en aktivitet er riktig, bør du søke veiledning gjennom en av veiene som blir drøftet i "Be om råd og si fra om problemstillinger".

Lovgivning og forskrifter er komplekse og kan endres og varierer ofte fra land til land. Selskapspolicyer kan også bli gjenstand for endringer og kan variere

sterkt avhengig av hvilket land vi opererer i. Derfor må vi sørge for å gjøre oss kjent med retningslinjer, prosedyrer og lover som gjelder for våre spesielle jobbfunksjoner og steder hvor vi opererer. Hvis en lokal lov er i konflikt med våre etiske retningslinjer, må vi opptre i samsvar med lokal lovgivning. Hvis en lokal sedvane er i konflikt med våre etiske retningslinjer, må vi opptre i samsvar med de etiske retningslinjene.

Din virksomhet eller region kan ha retningslinjer og praksis som krever mer av deg enn det som kreves i disse retningslinjene. Det samme kan være tilfelle med lokal lovgivning. I alle slike tilfeller må du følge den strengeste policyen, praksisen eller lovgivningen. Hvis du er i tvil om lovligheten eller hensiktsmessigheten av en foreslått handling, må du søke råd ved å følge trinnene fastsatt i "Be om råd og si fra om problemstillinger".

Disse etiske retningslinjene er ment å være konsistente i forhold til og henviser til enkelte, viktige selskapspolicyer, som er tatt med i Honeywells policyhåndbok. Honeywells policyhåndbok kan være mer detaljert enn det som fremgår av disse retningslinjene. I noen tilfeller kan policyhåndboken gi ytterligere retningslinjer som ikke omfattes av disse retningslinjene. Honeywells personvernhandbok ligger på Honeywells intranett.

Det er viktig å merke seg at vår rettigheter som ansatte er underlagt lovene i de landene vi driver virksomhet og reglene som er i kraft på driftsstedene hvor vi arbeider. Våre etiske retningslinjer forsøker å klargjøre Honeywells rettigheter og forventninger som arbeidsgiver, men skaper ikke noen kontraktmessig ansettelsesrettigheter for ansatte.

I USA og andre land anses ansettelsen i Honeywell å være på ubestemt tid. Dette betyr at du har rett til å si opp ansettelsesforholdet når som helst og uansett årsak, og Honeywell kan utøve den samme retten i samsvar med gjeldende lover. Dersom lokale lover avviker fra bestemmelsene i disse retningslinjene følges lovene i landet der du arbeider.

Be om råd og si fra om problemstillinger

Mens du jobber på vegne av Honeywell, kan du oppleve vanskelige situasjoner. Mange ganger vil ikke din sunne fornuft, gode dømmekraft, de etiske retningslinjene og policyer og prosedyrer være nok til å veilede deg. Imidlertid kan det være tilfeller der du trenger ekstra hjelp til å foreta det riktige valget. I disse tilfellene har du flere ressurser tilgjengelige for å hjelpe deg. Disse omfatter:

- Din nærmeste leder
- Din HR-representant
- Dine representanter for integritet og compliance (I&C-representanter) og ledere for forretningsatferd (BCLer)
- Et medlem av juridisk avdeling eller global security
- Et medlem av integritets- og compliance-kontoret
- Lokale Honeywell-prosesser for formelle klager og klagebehandling

- ACCESS-helpline for integritets- og compliance-spørsmål

ACCESS-helpline for integritet er en døgnåpen tjeneste. Anrop besvares av en uavhengig tredjepartsleverandør som håndterer alle språkene som Honeywells medarbeidere snakker. Du kan inngi en rapport til Hjelpelinjen ved å ringe:

800-237-5982, (merknaad: Anrop fra utsiden av USA krever et landnummer som du finner på www.att.com/traveler)

Du kan også rapportere problemstillinger via post eller e-post til:

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

access.integrity.helpline@honeywell.com

Hvis du blir oppmerksom på en situasjon som kan innebære et brudd på disse retningslinjene, selskapets policy eller gjeldende lover eller forskrifter, har du et ansvar for å rapportere det. Vær oppmerksom på at unnlattelse av å overholde våre retningslinjer og policyer kan få alvorlige konsekvenser. Konsekvensene kan omfatte disiplinærtiltak, opp til og inkludert oppsigelse, samt mulige sivilrettslige eller strafferettslige følger.

Honeywell vil behandle alle rapporter konfidensielt i den utstrekning det er mulig, i samsvar med loven, selskapets policy og selskapets behov for å foreta en grundig undersøkelse. Mistenkte brudd kan rapporteres ved å identifisere deg selv eller ved å være anonym. I Europa har det blitt implementert spesielle prosesser for å overholde regler som begrenser anonyme rapportering. Du kan kontakte integritets- og compliance-kontoret med eventuelle spørsmål.

Alle rapporter vil bli undersøkt raskt og grundig, i tråd med gjeldende lovgivning og kan, etter råd og godkjenning av juridisk avdeling, bli rapportert til de aktuelle myndighetene. Hensiktsmessige korrigerende eller disiplinære tiltak for brudd på de etiske retningslinjene vil bli iverksatt ved behov.

Honeywell vil ikke tolerere gjengjeldelse

Det er viktig at du føler deg komfortabel med å ta opp spørsmål og problemstillinger. Honeywell vil ikke tolerere noen form for gjengjeldelse mot deg for å inngi en rapport av faktisk eller potensiell uredelighet i god tro. Å inngi en rapport i "god tro" betyr at rapporten er ærlig, oppriktig og fullstendig etter din beste viten.

Hvis du føler at det har funnet sted en gjengjeldelseshandling, bør du rapportere problemstillingen via en av metodene som er skissert i "Be om råd og ta opp problemstillinger".





ET ENHETLIG HONEYWELL

HVORDAN VI BEHANDLER HVERANDRE

Nøkkelen til å opprettholde en best mulig arbeidsstyrke og gi vekstmuligheter til våre interessenter er å fremme et positivt arbeidsmiljø basert på gjensidig respekt og fokus på helse og sikkerhet.

Selskapet anerkjenner og belønner våre individuelle talenter ved å tilby lønnsordninger og godtgjørelser som er konkurransedyktige. Vi fremmer utvikling gjennom opplæring som utvider de ansattes jobbrelevante ferdigheter.

Respekt for hverandre og fremme en positiv arbeidsplass

Honeywell respekterer og verdsetter mangfoldet som gjenspeiles i våre ulike bakgrunner, erfaringer og ideer. Sammen sørger vi for et inkluderende arbeidsmiljø som fremmer respekt for alle medarbeidere, kunder og forretningspartnere. Vår arbeidsplass gjenspeiler mangfoldet i lokalsamfunnene hvor vi opererer, og vi har fokus på å tilby de ansatte en arbeidsplass som er fri for ulovlig diskriminering, trakassering eller personlig atferd som ikke fremmer et produktivt arbeidsklima. Denne policyen gjelder for alle faser av arbeidsforholdet, herunder ansettelse, forfremmelse, degradering, overføring, permittering eller oppsigelse, lønn, bruk av selskapets innretninger og utvelgelse til opplæring eller relaterte programmer.

Hvis du kjenner til eller mistenker at ulovlig diskriminering eller trakassering har funnet sted, bør du rapportere situasjonen umiddelbart via en av rapporteringskanalene som er beskrevet i "Be om råd og ta opp problemstillinger".

For å få mer informasjon, kan du lese våre policyer om *Trakassering på arbeidsplassen*, *Lik ansettelsesmulighet* og *Ansatte og søkere med nedsatt funksjonsevne* samt vår *Erklæring om kvalifiserte veteraner*.

Vern av personopplysninger

I Honeywell har vi fokus på å fremme et arbeidsmiljø og drive våre virksomheter på en måte som fremmer trygghet og tillit. For å nå dette målet må vi behandle personopplysninger som gis til oss av våre kolleger, kunder, leverandører og andre, på en korrekt måte. "Personopplysninger" omfatter all informasjon som kan identifisere en person. Eksempler på personopplysninger er navn, fysisk adresse, e-postadresse, ID-nummer for ansatte, offentlig ID-nummer eller en kombinasjon av informasjon som kan identifisere noen. Vi må bare samle inn, få tilgang til, bruke eller avsløre personopplysninger i samsvar med korrekte forretningsmessige formål. I tillegg bør vi bruke et minimum av påkrevde personopplysninger for å utføre en oppgave. Vi må ikke dele denne informasjonen med noen, verken i eller utenfor selskapet, som ikke har et legitimt behov for å få kunnskap om den. Videre må vi iverksette skritt for å sikre at slike opplysninger er tilfredsstillende til enhver tid.

Mange land har sine egne lovpålagte krav som regulerer bruken av personopplysninger, og Honeywell må overholde disse lovene. For eksempel begrenser enkelte land overføring av personopplysninger til land som har andre og forskjellige regler om behandling av

personopplysninger. Kontakt et medlem av juridisk avdeling hvis du har spørsmål på dette området.

Selskapets policyer, praksis og opplæringsprogrammer er utformet for å sikre at kun autoriserte personer får tilgang til personopplysninger. Hvis du tror at personopplysninger er avslørt eller brukt på en feil måte, bør du kontakte juridisk avdeling umiddelbart. Unnlattelse av å gjøre dette kan utsette selskapet for bøter og/eller sanksjoner fra myndighetene.

For å få mer informasjon, kan du lese vår *Personvernpolicy*.

Stoffmisbruk

Stoffmisbruk begrenser vår evne til å utføre arbeid på en sikker måte, noe som setter oss alle i fare. Derfor kan vi aldri utføre arbeid på vegne av Honeywell under påvirkning av alkohol, illegale rusmidler, misbrukte reseptbelagte eller reseptfrie legemidler. Dette gjelder alltid mens du utfører arbeid i din stilling i Honeywell eller på vegne av Honeywell, selv om bruken skjer etter arbeidstid eller utenfor selskapets lokaler. I tillegg må vi aldri bruke, besitte, overføre eller selge ulovlige narkotiske stoffer eller alkohol, eller misbruke reseptbelagte eller reseptfrie legemidler i arbeidstiden eller mens vi befinner oss i selskapets lokaler. Vårt selskap kan gjøre unntak fra denne regelen når alkohol overføres i en lukket beholder til godkjente gaveformål eller brukes med måte på godkjente firmaarrangementer.

For å få mer informasjon, les vår policy om *alkohol og narkotiske stoffer på arbeidsplassen*.

En voldsfri arbeidsplass

Vi arbeider for å forebygge eventuelle voldshandlinger eller trusler om vold på arbeidsplassen som en del av vår forpliktelse om helse og sikkerhet. Personer som deltar i vold eller trusler om vold kan bli gjenstand for disiplinærtiltak, opp til og inkludert oppsigelse, samt mulig straffeforfølgelse. Du må rapportere alle trusler om vold og voldshandlinger til din overordnede, lokale HR-representant eller Global Security umiddelbart. Hvis du føler at noen er i umiddelbar fare, kan du også kontakte lokale myndigheter.

For å få mer informasjon, kan du lese vår *Voldsforebyggingspolicy*.

Sørge for en sunn og sikker arbeidsplass

Ved å integrere helse, sikkerhet og miljøhensyn i alle aspekter av virksomheten, beskytter vi våre medarbeidere og miljøet, oppnår bærekraftig vekst og akselerert produktivitet, fremmer overholdelse av alle gjeldende forskrifter og utvikler teknologier som utvider bærekraftkapasiteten til vår verden. Våre helse-, miljø- og sikkerhetsstyringssystemer gjenspeiler våre verdier og bidrar til at vi når våre forretningsmål. Hvis vi tror at forholdene på noen måte er usikre, må vi stoppe arbeidet umiddelbart. Les avsnittet om miljøvern for å få mer informasjon.

Vi må sørge for at anleggene våre alltid er sikre. Dette betyr at vi kun tillater at autoriserte personer får adgang til våre arbeidssteder. Hvis du mener at noen forsøker på feil grunnlag å få adgang til et Honeywell-anlegg, må du kontakte Honeywell Global Security.





ET ENHETLIG HONEYWELL

HVORDAN
VI HANDLER
I BESTE
INTERESSE
FOR
SELSKAPET

Vi må drive Honeywells virksomhet fri fra ytre påvirkninger eller personlige preferanser og fatte beslutninger basert på Honeywells beste interesser.

Unngå interessekonflikter

Som en del av vår plikt å opprettholde selskapets omdømme, må vi unngå upassende interessekonflikter. En "interessekonflikt" oppstår når våre personlige interesser forstyrres, eller synes å forstyrre, vår evne til å utføre jobbene våre uten personlige preferanser. Vi må ikke engasjere oss i noen interesse, investering eller tilknytning hvor en interessekonflikt kan oppstå. Hvis du har en potensiell eller faktisk interessekonflikt, må du fremlegge den ved å snakke med din nærmeste leder eller kontakte juridisk avdelingen eller Honeywells integritets- og compliance-kontor. Interessekonflikter kan ofte lett unngås, hvis de fremlegges på forhånd.

Følgende avsnitt beskriver situasjoner som kan skape interessekonflikter. Det er viktig å huske at interessekonflikter også kan oppstå når et husstandsmedlem eller noen fra den nærmeste familien er personen som er involvert.

Gaver og representasjon

Utvikling av sterke forhold med kunder, leverandører og andre samarbeidspartnere er viktig for veksten i selskapet. Forretningsgaver og representasjon blir noen ganger brukt til å styrke disse båndene. Vi må imidlertid utvise spesiell varsomhet når vi tilbyr eller tar

Integritet i praksis

Spm.: Barry har mottatt en invitasjon til en fest på fritiden arrangert av en av våre leverandører. Han samarbeider tett med denne leverandøren og vil gjerne delta fordi selskapet sikkert vil inkludere god vin og gourmetmat. Kan Barry ta imot invitasjonen?

Sv.: Barry bør rådføre seg med sin nærmeste leder eller juridisk avdeling for å avgjøre om det er passende å delta. Faktorer som må vurderes omfatter kostnadene ved måltidet, om leverandøren er en aktiv anbyder på Honeywell-jobben, om Barry er involvert i Honeywells innkjøpsbeslutningsprosess og om det finnes andre selskapsrelaterte grunner til å gå i selskapet.

imot forretningsgaver. Utveksling av gaver og representasjon kan føre til interessekonflikter. Hvis de ikke håndteres riktig, kan de også føre til at de fremtrer som urettmessige utbetalinger, returprovisjoner eller korrupsjon. Du må ikke motta eller gi gaver, begunstigelser eller underholdning hvis det blir gjort for feil formål, eller hvis du vet det ville stride mot våre policyer, lovgivning eller gavepolicyen i mottakerens selskap.

Integritet i praksis

Spm.: På et møte utenfor Honeywells anlegg inviterer en leverandør, som har levert tjenester til Honeywell i flere måneder, Denisha til lunsj. Hun tar imot invitasjonen og lar leverandøren betale for måltidet. Er hennes handlinger akseptable?

Sv.: Sporadiske måltider og beskjedne gaver kan vanligvis aksepteres, så lenge de ikke reiser spørsmål om Denishas objektivitet. Kundeunderholdning og gaver bør diskuteres på forhånd med din nærmeste leder. Lederen må vurdere det forretningsmessige formålet med måltidet, situasjonen og kostnadene forbundet med måltidet samt frekvensen på leverandørens invitasjoner.

Generelt kan vi tilby eller motta en gave, tjeneste eller underholdning under følgende forutsetninger:

- Gaven gjør ikke at mottakeren føler seg forpliktet eller gir inntrykk av en forpliktelse
- Gaven overskrider ikke god lokal praksis
- Gaven har en beskjeden verdi
- Gaven kan ikke tolkes som en bestikkelse eller betaling for en tjeneste
- Gaven må ikke bryte gjeldende lover, policyer i vårt eller mottakerens selskap
- Mottakeren har ikke bedt om gaven

Disse reglene gjelder ikke for uanmodet reklamemateriell av generell reklamekarakter, for eksempel penner med reklametrykk, notatblokker og kalendere, så lenge det som gis ikke skaper eller synes å skape noen forpliktelse. I tillegg kan seremonielle presentasjoner være tillatt i tråd med nasjonal sedvane, så lenge det er akseptert eller ikke er i strid med loven, ikke kan sees som en bestikkelse og ikke vil være pinlig for deg eller Honeywell hvis det blir avslørt.

Gaver må ikke mottas fra leverandører eller mulige leverandører (eller andre eksisterende eller potensielle forretningspartnere) under eller i forbindelse med kontraktsforhandlinger med den aktuelle leverandøren. I tillegg bør vi unngå å be om gaver fra leverandører eller andre.

Hvis du er usikker på om du bør gi eller motta en forretningsgave eller underholdning, bør du søke veiledning. Kundeunderholdning og gaver må diskuteres på forhånd med din nærmeste leder.

Strengere lover regulerer gaver som tilbys eller gis til offentlige tjenestemenn. Disse lovene gjelder ikke bare til offentlige tjenestemenn, men også til ansatte i statseide eller statskontrollerte selskaper. Du må strengt overholde disse lovene og forskriftene. Gi eller motta aldri en forretningsgave hvis dette bryter en lov eller forskrift, vil være pinlig for Honeywell eller vil reflektere negativt på selskapets omdømme. For å få mer informasjon, les avsnittet "Ingen kommersielle bestikkelser og ingen upassende betalinger til offentlige tjenestemenn" i våre etiske retningslinjer og vår policy om *Forretningsgaver*

til amerikanske offentlige tjenestemenn, forhold til myndigheter og antikorruptjon. Hvis du har spørsmål eller problemstillinger, må du kontakte juridisk avdeling.

Økonomiske interesser

Som ansatte i Honeywell må vi generelt unngå å gjøre forretninger med et selskap hvor vi har en personlig økonomisk interesse. Det kan være situasjoner der våre personlige økonomiske interesser i et selskap som Honeywell gjør forretninger med, er tillatt. Imidlertid bør slike situasjoner vurderes av juridisk avdeling eller integritets- og compliance-kontoret for å finne den beste handlemåten.

I tillegg må du ikke kjøpe eller opprettholde en betydelig økonomisk interesse i en kunde, konkurrent eller forretningspartner som gjør forretninger med eller potensielt gjør forretninger med Honeywell, med mindre du får godkjenning fra juridisk avdeling. Sørg alltid for at du er i stand til å fatte forretningsbeslutninger med Honeywell beste interesser i tankene.

Utenfor ansettelsesforholdet

Av og til kan du ønske å engasjere deg i arbeid utenfor selskapets ansettelsesforhold. Hvis du gjør det, må du sørge for at arbeidsforholdet ikke skaper en interessekonflikt. Vi må aldri bruke Honeywells materielle og immaterielle eiendeler, blant annet dokumenter, informasjonsteknologi eiendeler, anlegg og immaterielle rettigheter for å gjennomføre forretninger som ikke har noe å gjøre med Honeywells virksomhet.

Integritet i praksis

Spm.: Ana, en innkjøpsspesialist, har utviklet sterke relasjoner med flere Honeywell-leverandører gjennom årene. En av disse leverandørene spør Ana om kan være interessert i å utføre noe konsulentarbeid for firmaet deres. Siden hun bare ville utført dette arbeidet for leverandøren i helgene, ville dette arbeidsforholdet ikke påvirket hennes evne til å utføre sine arbeidsoppgaver for Honeywell. Kan hun ta imot dette tilbudet?

Sv.: Selv om Ana bare ville jobbet for denne leverandøren når hun ikke utførte arbeid for Honeywell, kan dette arbeidsforholdet fortsatt anses som en interessekonflikt. Ana må konsultere sin nærmeste leder for å bekrefte at dette arbeidsforholdet ikke vil påvirke hennes stillingsansvar. I tillegg, selv om Ana bestemmer seg for å avvise leverandørens tilbud om arbeid, må hun rapportere arbeidstilbudet til sin nærmeste leder. Hun og lederen kan også konsultere juridisk avdeling eller HR for å få ytterligere veiledning.

Forretninger med venner og familiemedlemmer

Forretningsforhold med familie og venner kan føre til en interessekonflikt, eller kan fremtre som en interessekonflikt. Derfor må du aldri være engasjert i eller forsøke å påvirke anbudsgivning, forhandlings- eller kontraheringsprosesser mellom deg selv, et familiemedlem eller en nær venn og Honeywell. Denne regelen gjelder også i indirekte situasjoner, der du, ditt familiemedlem eller en nær venn, eier eller arbeider på vegne av et annet selskap som Honeywell gjør, eller vurderer å gjøre, forretninger med.

I tillegg må vi å unngå upassende rapporteringsforhold. Dette betyr at vi ikke direkte eller indirekte kan føre tilsyn med eller arbeide under tilsyn av et familiemedlem eller noen som vi har et nært personlig forhold til.

Urettmessige personlige fordeler

En interessekonflikt kan også oppstå når et styremedlem, en leder eller ansatt, eller et medlem av hans eller hennes nærmeste familie, mottar urettmessige personlige fordeler på grunnlag av hans eller hennes stilling i Honeywell. Slike fordeler kan omfatte gaver eller lån fra en enhet eller person som selskapet driver forretninger med. Vi må unngå å ta imot slike urettmessige fordeler.

I tillegg oppstår en interessekonflikt hvis en Honeywell-ansatt bistår en konkurrent på Honeywells bekostning. Dette kan for eksempel være å gi taushetsbelagte opplysninger til en ektefelle eller partner som jobber for en konkurrent, noe som utgjør en interessekonflikt og strider mot våre etiske retningslinjer.



Forretningsmuligheter for selskapet

For å fatte objektive beslutninger på vegne av Honeywell, må vi aldri konkurrere med selskapet. Dette betyr at vi ikke må benytte en forretningsmulighet eller investeringsmulighet som vi oppdager i kraft av vår stilling i Honeywell eller gjennom selskapets eiendom eller informasjon. I tillegg må vi aldri hjelpe noen andre til å utnytte slike forretnings- eller investeringsmuligheter for personlig vinning. Dette omfatter våre familiemedlemmer og venner.

Sikring av selskapets eiendom og Informasjon

Honeywells fysiske eiendom

Tyveri, skader, uaktsomhet og sløsing har en direkte innvirkning på selskapets suksess. Vi må derfor forplikte oss til å beskytte selskapets fysiske eiendeler mot tyveri, skader, tap eller misbruk. Dette omfatter anlegg, biler, kontorutstyr, varer og forsyninger. Hvis du mistenker noen form for bedrageri eller tyveri, må du rapportere det til din leder umiddelbart.

Autorisert, sporadisk personlig bruk av noe av selskapets utstyr, for eksempel telefon eller internett, er noen ganger akseptabelt. Men vi må sørge for at vår personlige bruk er begrenset, ikke forstyrrer vår evne til å utføre vårt arbeid for Honeywell og ikke strider mot selskapets policyer eller lovgivningen. Vi må aldri bruke Honeywells eiendom for personlig eller andres vinning, enten det er personer eller organisasjoner. Du må også returnere gjenstander som er selskapets eiendom som er i din besittelse ved slutten av arbeidsforholdet ditt.

Honeywells konfidensielle opplysninger

Vi er alle betrodd konfidensiell informasjon som tilhører selskapet. Vi må alltid beskytte denne sensitive informasjonen. Dette omfatter vanligvis all informasjon som ikke er offentlig som kan være til nytte for konkurrenter eller andre, og som kan være skadelige for selskapet hvis den blir avslørt. Eksempler er blant annet forretnings- eller markedsføringsplaner, leverandørinformasjon, produktdesign, produksjonsprosesser, eksisterende og

fremtidige markedsføringsinformasjon og informasjon om ansatte.

Vi må aldri tillate at andre får tilgang til konfidensiell informasjon som tilhører Honeywell. Vi må passe på ikke å miste, forlegge eller la konfidensiell informasjon (eller teknologier som inneholder slik informasjon, inkludert datamaskiner, bærbare datamaskiner, mobiltelefoner, PDAer og programvare) være uten tilsyn. Hvis vi mister utstyr eller noe som inneholder konfidensiell informasjon som tilhører Honeywell (for eksempel en bærbar PC, BlackBerry, minnepinne eller lignende som tilhører Honeywell), må vi rapportere tapet umiddelbart til Honeywell Global Security.

Integritet i praksis

Spm.: *Emilie arbeider ofte i lunsjpausene, tar forretningsamtaler på restauranter og i fellesarealer i bygningen. Alle rundt henne virker engasjert i sine egne samtaler, slik at hun antar at de egentlig ikke legger merke til henne. Kan hun diskutere Honeywell-forretninger på denne måten?*

Sv.: *Det er avhengig av forskjellige ting. Emilie kan ta telefonsamtaler på offentlige steder, men hun må utvise ekstrem forsiktighet når hun diskuterer Honeywell-forretninger. Konfidensiell informasjon må ikke diskuteres på offentlige steder, selv om hun antar at andre ikke lytter til hennes samtaler.*

Integritet i praksis

Spm.: *Troy bruker sin bærbare datamaskin, som tilhører Honeywell, på forretningsreiser for selskapet, slik at han kan bruke fritiden på fly, tog, venterom og andre offentlige steder, til å arbeide med forretningsrelaterte dokumenter. Er dette et problem?*

Sv.: *Det kan det være. Det er umulig å vite hvem som kan sitte eller som passerer i nærheten på et offentlig sted. Når bærbare datamaskiner og lignende enheter brukes på offentlige steder i selskapets virksomhet, må du sørge for at skjermen alltid er beskyttet mot tilskuere. I tillegg må slike enheter aldri etterlates uten tilsyn.*

I tillegg må vi ikke diskutere denne informasjonen der dette kan bli overhørt av noen som ikke har behov for å kjenne til den. Dette omfatter offentlige steder som flyplassterminalene, tog og restauranter. Det omfatter også åpne områder på Honeywells anlegg, for eksempel selskapets toaletter og pauserom. Vi må kun gi tilgang til konfidensiell informasjon til kolleger som har et legitimt forretningsbehov for å vite det. Vi må aldri bruke konfidensiell informasjon om selskapet for personlig vinning eller utlevere den til andre for deres vinning.

For å få mer informasjon, les vår policy om *Sikkerhetsprogram for datasikkerhet og konfidensiell informasjon*.

Honeywells immaterielle rettigheter

Vi arbeider iherdig for å beskytte selskapets immaterielle rettigheter. "Immaterielle rettigheter" omfatter alle selskapets patenter, varemerker, opphavsrettigheter eller andre immaterielle rettigheter, for eksempel ideer, oppfinnelser, prosesser eller design skapt i arbeidstiden i selskapet, for selskapets regning, med hjelp av selskapets ressurser eller innenfor rammen av våre arbeidsoppgaver. Vi vil opplyse om alle nye oppfinnelser vi gjør og vil henvise dem til juridisk avdeling for å oppnå beskyttelse som patenter, opphavsrett eller yrkeshemmeligheter. Du må rapportere alle mistenkelig misbruk av selskapets immaterielle rettigheter til juridisk avdeling.

Respekt for andres immaterielle rettigheter

Vi respekterer andres immaterielle rettigheter. Dette betyr at vi aldri bevisst må krenke andres opphavsrett, varemerker eller patenter. Vi må ikke laste ned ulisensiert programvare på selskapets datamaskiner eller kopiere, publisere eller distribuere opphavsrettslig beskyttet materiale. Vi må ikke laste ned sanger, fotografier og videoer uten samtykke fra den rettmessige eieren. I tillegg må vi ikke avsløre eller bruke konfidensiell informasjon fra tidligere arbeidsgivere.

Se vår policy om *Lisensiering av Honeywells immaterielle rettigheter* for å få flere opplysninger.

Bruk av informasjonsteknologiresurser

Honeywell gir mange av oss tilgang til ulike elektroniske kommunikasjonsystemer til bruk i

vårt daglige arbeid. Dette omfatter datamaskinen og telefonsystemer, bærbare datamaskiner, mobiltelefoner, PDAer og programvare. Vi har en plikt til alltid å sikre disse systemene og teknologiene som vi har blitt betrodd. Dette betyr at vi alle må gjøre vårt beste for å hindre skader, tap og uautorisert tilgang til disse ressursene. Sørg for å overholde alle sikkerhetstiltak og internkontroller for ressursene du bruker.

Husk at elektroniske meldinger (f.eks. e-post, direkte meldinger og tekstmeldinger) er permanent registreringer av din kommunikasjon. Disse meldingene kan endres og videresendes uten din tillatelse. Derfor må du ta spesielle hensyn ved utarbeidelse av alle elektroniske meldinger på selskapets brevpapir eller med bruk av Honeywell-ressurser.

Utvís god dømmekraft og integritet ved bruk av disse systemene og teknologiene. Ikke last ned eller send upassende, seksuelt eksplisitt, ulovlig eller støtende innhold, via disse ressursene. Du må heller ikke bruke disse ressursene til å utføre handlinger utenfor jobben. I den grad det tillates av lokal lov, må du ikke ha en forventning om personvern ved bruk av selskapets ressurser, da Honeywell kan overvåke din personlige bruk. Det er imidlertid viktig å merke seg at selskapet ikke vil blande seg inn i vårt privatliv med mindre vår atferd påvirker våre arbeidsresultater eller påvirker vårt arbeidsmiljø negativt eller Honeywells omdømme.

For å få mer informasjon, kan du lese våre policyer om *Akseptabel bruk av informasjonsressurser og akseptabel bruk av håndholdte enheter*.

Sosiale medier og nettsteder for nettverksbygging

Sosiale medier har endret måten mange av oss deler informasjon i det daglige. Mens sosiale medier skaper nye muligheter for kommunikasjon og samarbeid, påfører slike medier også et ekstra ansvar som vi må kjenne til og overholde. Nettsteder for "Sosiale medier" omfatter en lang rekke nettsteder og nettbaserte ressurser. Disse omfatter sosiale nettsamfunn (f.eks. Facebook, MySpace og LinkedIn), blogger, foto- og videodelingsnettsteder, forumer og chatterom, blant mange andre. Hvis din stilling i Honeywell krever at du skriver innlegg på slike nettsteder, må du bare legge inn informasjon for godkjente Honeywell-forretningsformål og kun legge inn informasjon som er i samsvar med disse etiske retningslinjene og policyene. Når det gjelder din personlige opptreden i sosiale medier, må du opptre ansvarlig og være forsiktig for å beskytte omdømmet vårt til enhver tid. Legg aldri inn konfidensiell informasjon om Honeywell eller våre kolleger, kunder, leverandører eller forretningsforbindelser på slike nettsteder.

Unngå Innsidehandel

For å beskytte investorer, gjør verdipapirlovgivningen det ulovlig å handle med verdipapirer for de som besitter "vesentlig innsideinformasjon" om et selskap. "Innsideinformasjon" er informasjon som ikke er allment tilgjengelig for offentligheten som investorer i verdipapirer og som, hvis de blir fremlagt, med rimelighet kan forventes å påvirke

prisen på et verdipapir eller vil påvirke din avgjørelse om å kjøpe, selge eller holde på et verdipapir. Eksempler på Innsideinformasjon omfatter kunngjøringer om inntekter, fusjoner, oppkjøp og avhendelser, utfallet av store rettssaker, endring av kontrollen over selskapet og endringer i toppledelsen. Denne listen med eksempler er ikke uttømmende, og Innsideinformasjon kan også forekomme i forbindelse med andre hendelser som ikke er nevnt her. Du må lese *Innsidehandelspolicy* for å se en nærmere redegjørelse av Innsideinformasjon.

I løpet av arbeidet i Honeywell kan du få kunnskaper om Informasjon om Honeywell eller et annet selskap, som ennå ikke er offentlig. Du kan få tilgang til denne innsideinformasjonen gjennom dine arbeidsoppgaver i Honeywell eller på andre måter, for eksempel deltakelse i formelle eller uformelle møter, overhøring av en samtale eller se et dokument på en kopimaskin. Bruk av denne informasjonen eller formidling av denne informasjonen til andre for økonomisk eller annen personlig vinning er et brudd på vår policy om innsidehandel og kan også bryte verdipapirlovgivningen.

For å unngå å krenke vår *Innsidehandelspolicy* og verdipapirlovgivningen, må du ikke gjøre følgende:

- Kjøpe eller selge aksjer i et selskap, deriblant Honeywell, enten direkte eller gjennom familiemedlemmer eller andre personer eller enheter, hvis du har Innsideinformasjon om selskapet
- Anbefale å kjøpe eller selge aksjer i et selskap, deriblant Honeywell, til noen hvis du har innsideinformasjon om selskapet
- Formidle innsideinformasjon til andre utenfor selskapet med mindre det er nødvendig for selskapets virksomhet

Enkelte personer, som på grunn av sine stillinger i selskapet og inkludert selskapets styremedlemmer, ledere og andre nøkkelpersoner som er involvert i enkelte økonomiske og andre prognoseaktiviteter, blir ansett for å besitte innsideinformasjon og betegnes som "insidere". Disse personene er underlagt ytterligere begrensninger (f.eks. forklaringsautorisasjon) som er mer fullstendig beskrevet i *Innsidehandelspolicy*.

Hvis du har innsideinformasjon om et selskap (inkludert Honeywell), kan du bare handle i selskapets verdipapirer når informasjonen gjøres offentlig tilgjengelig for vanlige investorer gjennom egnede mediekilder.

Brudd på verdipapirloven kan utsette involverte enkeltpersoner for alvorlige konsekvenser, inkludert både sivile søksmål og straffeforfølgelse. Hvis du har spørsmål eller trenger veiledning på dette området, kan du kontakte juridisk avdeling.





ET ENHETLIG HONEYWELL

HVORDAN VI BEHANDLER KUNDER

Å bygge gjensidig fordelaktige forhold med våre kunder er viktig for vår suksess som selskap. Å opprettholde slike forhold krever at vi leverer trygge kvalitetsprodukter og overholder lovgivningen i alle våre samhandlinger med både kommersielle og offentlige kunder.

Levere kvalitetsprodukter og -tjenester

Vi etterstreber å levere produkter og tjenester som oppfyller eller overgår kundenes krav til kvalitet, pålitelighet og verdi.

Vi forventes å overholde alle kvalitetskontrollstandarder som regulerer våre arbeidsoppgaver. Dette omfatter gjeldende lover og forskrifter samt interne kontrollrutiner som er utarbeidet for å fremme trygg, kvalitetsproduksjon av varer. Vi forventes også å følge alle kontraktsspesifikasjoner og integrerte kundespesifikasjoner til enhver tid.

I tillegg til å holde oss ansvarlige for levering av kvalitetsvarer og -tjenester, må vi også holde våre leverandører og andre forretningspartnere ansvarlige for å sikre kvaliteten på produktene og tjenestene de leverer til oss.

Finne forretningsmuligheter åpent og ærlig

Våre handlinger i markedet definerer hvem vi er som selskap. Ved å konkurrere med kvaliteten på varer og tjenester, opprettholder vi Honeywells omdømme. Vi vil aldri forsøke å begrense konkurransemulighetene til våre konkurrenter på en bedragersk eller uredelig måte.

Integritet i praksis

Spm.: *Min hører om et potensielt problem oppdaget under rutinemessig produksjonslinjetesting. I hvilken grad problemet kan påvirke produktets sikkerhet er ukjent på dette tidspunktet, og Min er ikke sikker på hva hun skal gjøre. Bør Min si fra om dette, selv om hun ikke kjenner alle detaljene?*

Sv.: *Ja. Å produsere og selge potensielt usikre produkter kan føre til personskader for kunder og ansatte. Min må rapportere problemet umiddelbart, selv om hun ikke er sikker på hvordan produksjonen vil bli berørt. Min må gjøre sin nærmeste leder, kvalitetssikringskontakt eller verneombud oppmerksom på problemet snarest mulig. Dersom Min mener at hennes bekymringer ikke blir tilstrekkelig vurdert, bør hun vurdere å melde dem til juridisk avdeling eller via helpline, som omtalt i "Be om råd og ta opp problemstillinger".*

I tillegg vil vi aldri utnytte noen gjennom uredelig praksis. Dette betyr at vi er nøye med ikke å gi en uriktig fremstilling av kvalitet, funksjoner eller tilgjengeligheten på våre produkter eller tjenester. I tillegg vil vi ikke nedvurdere eller komme med usanne uttalelser om våre konkurrenters produkter eller tjenester. Vi ønsker å finne forretningsmuligheter basert på kvaliteten på våre produkter og våre medarbeidere, ikke på noen utilbørlig måte.

Integritet i praksis

Spm.: Thomas samarbeider tett med tredjepartsdistributører som videreselger Honeywells produkter. Et selskap som er interessert i å distribuere Honeywells produkter henvender seg til Thomas og tilbyr å betale for hans datters private skoleundervisning i bytte for en eksklusiv rett til å videreselge Honeywells produkter i en bestemt salgsregion. Hva må Thomas gjøre?

Sv.: Thomas må avslutte diskusjonen umiddelbart og rapportere saken til juridisk avdeling. Honeywell vil ikke tolerere en oppfordring til eller mottak av utilbørlige returprovisjoner i bytte for tildeling av kontrakter.

Spm.: Charlene er bekymret for at Honeywell trolig vil miste en stor kontrakt hvis hun ikke betaler en lokal, offentlig tjenestemann en bestikkelse. Hva må Charlene gjøre?

Sv.: Charlene må ikke betale en bestikkelse eller foreta noen handlinger som kan gi inntrykk av at Honeywell vil godta betaling av bestikkløse for å vinne en kontrakt. Ingen kontrakt er verdt å bryte loven eller våre standarder for forretningsintegritet. Den potensielle, langsiktige skaden for Honeywells omdømme og troverdighet mer enn oppveier den kortsiktige gevinsten ved å vinne kontrakten.

Ingen kommersielle bestikkløse og ingen utilbørlige betalinger til offentlige tjenestemenn

Vi må ikke anmode om, gi eller motta kommersielle bestikkløse eller ulovlige returprovisjoner. Vi må også være forsiktige for å unngå til og med at noe fremtrer som slik utilbørlig oppførsel. "Kommersielle bestikkløse" omfatter generelt enhver situasjon hvor en Honeywell-ansatt, eller noen som opptre på Honeywells vegne, tilbyr eller gir noe av verdi med den hensikt å påvirke en virksomhets handlinger eller beslutninger på en utilbørlig måte. Ulovlige "returprovisjoner" omfatter generelt enhver situasjon hvor en ansatt mottar en utilbørlig personlig fordel i bytte for å iverksette eller å unnlate å iverksette en handling på vegne av Honeywell. Honeywell vil ikke tolerere kommersielle bestikkløse eller ulovlige returprovisjoner, enten det skjer direkte eller gjennom en tredjepart.

I tillegg til å unngå kommersielle bestikkløse og ulovlige returprovisjoner, vil vi overholde alle gjeldende antikorrupsjonslover om urettmessige utbetalinger til offentlige tjenestemenn. "Urettmessige betalinger" omfatter både direkte og indirekte betalinger eller et tilbud, løfte eller godkjenning av betaling eller overføring av noe som har verdi, til en offentlig tjenestemann for på utilbørlig måte å påvirke myndighetenes handlinger eller beslutninger for å oppnå eller beholde forretninger eller på annen måte sikre en forretningsfordel. Vær oppmerksom på at urettmessige utbetalinger kan ta form av kontanter, gaver eller overdådig representasjon.

"Offentlige tjenestemenn" omfatter tjenestemenn i statlige organer, internasjonale organisasjoner

og politiske partier, ansatte i statlige selskaper og selv ansatte i statlig eide eller kontrollerte selskaper og joint venture-partnere.

Honeywell forbyr urettmessige utbetalinger til offentlige tjenestemenn. Det er viktig å huske at det å engasjere seg i bestikkelser, eller til og med å fremtre som at man bedriver slike aktiviteter, kan utsette deg og Honeywell for straffeansvar.

Støtt aldri en tredjepart i å foreta en urettmessig betaling til en offentlig tjenestemann eller delta i en transaksjon hvor du mistenker at en tredjepart foretar slike betalinger. Gjør du det, krenker du våre etiske retningslinjer og antikorrupsjonslovgivningen. Vi må nøye granske alle tredjeparter med hjelp av våre due diligence-prosedyrer for vi benytter oss av deres tjenester.

For å få mer informasjon, kan du lese vår *Antikorrupsjonspolicy*.

For å få mer informasjon om personer eller enheter som ikke hører til offentlige tjenestemenn eller -enheter, kan du lese avsnittet om "Gaver og representasjon" i våre etiske retningslinjer.

Overholdelse av internasjonal konkurranselovgivning

Rettferdig konkurranse skaper et sunt marked. Det sikrer våre kunder de beste og mest innovative produktene og tjenestene til de laveste prisene. For at Honeywell skal kunne konkurrere lovlige og med integritet, må vi overholde konkurranselovgivningen som gjelder i landene vi driver virksomhet. Hvis konkurranselovgivningen gjelder din jobbfunksjon, må du kjenne og følge dem hele tiden.

Integritet i praksis

Spm.: *Gerri og Carol arbeider sammen i Honeywells innkjøpsgruppe. Carol overhører en telefonsamtale mellom Gerri og en potensiell leverandør til Honeywell. I løpet av samtalen blir det klart at Gerri planlegger å tildele en stor kontrakt til denne leverandøren, selv om leverandørens forslag ikke gir Honeywell den beste, samlede verdien. Det blir også klart at hun kommer til å få en stor sum penger for å gjøre dette. Hva må Carol gjøre?*

Sv.: *Carol må rapportere det hun hørte til juridisk avdeling umiddelbart. Det virker som om Gerri mottar en returprovisjon fra denne leverandøren, noe som er ulovlig og kan få alvorlige konsekvenser for enkeltpersonene som er involvert, leverandøren og Honeywell.*

Integritet i praksis

Spm.: *Alejandro har en god venn som jobber hos en Honeywell-konkurrent. Mens de spiser lunsj sammen en ettermiddag, avslører vennen selskapets hensikt om å heve prisene på produkter i direkte konkurranse med Honeywells. Alejandro sier ingenting som svar på dette, men føler at denne informasjonen kan være viktig for Honeywell å bruke i fremtidige forretningsbeslutninger. Hva må han gjøre?*

Sv.: *Alejandro bør avslutte samtalen umiddelbart og gi en skriftlig oppsummering av hendelsen til juridisk avdeling. Deltakelse i diskusjoner og handle i henhold til ikke-offentlig informasjon, f.eks. prisfastsetting, kan skape inntrykk av et ulovlig samarbeid mellom Honeywell og en konkurrent, noe som kan få alvorlige konsekvenser for begge selskapene og involverte enkeltpersoner.*

Konkurranselovgivningen er ofte kompleks, og forbyr generelt å diskutere emner som kan begrense konkurransen med konkurrenter. Slike emner omfatter, men er ikke begrenset til, prissamarbeid, anbudssamarbeid eller deling eller fordeling av markeder, territorier eller kunder. Du må ikke diskutere noen av disse emnene med en konkurrent, og hvis en konkurrent forsøker å diskutere noen av disse emnene med deg, må du stoppe samtalen umiddelbart. Deretter må du rapportere hendelsen til din

nærmeste arbeidsleder, som vil samarbeide med deg i samråd med vår juridiske avdeling. Hvis du deltar i et bransjeforeningsmøte eller for eksempel i en sosial begivenhet, må du utvise spesiell forsiktighet i diskusjoner med konkurrenter.

I tillegg forbyr konkurranselovgivningen formelle eller uformelle avtaler med leverandører, distributører eller kunder som kan begrense konkurransen. Slike avtaler kan omfatte produktbinding, fiksering av utsalgspriser eller nektelse av å selge til bestemte kunder eller å kjøpe fra bestemte leverandører.

Gjennom vårt arbeid kan vi innhente informasjon om konkurrenter fra våre kunder eller andre offentlige kilder. Vi må være spesielt nøye med å håndtere denne informasjonen i samsvar med selskapets policy.

Vær oppmerksom på at brudd på disse lovene kan føre til alvorlige konsekvenser både for involverte enkeltpersoner og selskapet.

For å få mer informasjon, kan du lese vår *Antitrust-compliance-policy*. Hvis du har flere spørsmål, kan du få veiledning fra vår juridiske avdeling før du handler.

Følge nøyaktige faktureringsprosedyrer

Vårt omdømme i markedet er et avgjørende selskapsaktivum. Derfor reflekterer vi nøyaktig på alle fakturaer til kunder salgsprisen eller kostnadene på varer eller tjenester som

selges og andre vilkår for salg. Vi har alle et ansvar for å opprettholde nøyaktig og fullstendig dokumentasjon for at Honeywell skal kunne opprettholde denne forpliktelsen. Du må aldri forfalske dokumentasjon, f.eks. timelister, utgiftsrapporter, salgstall, test- eller kvalitetsdokumentasjon eller noen annen form for dokumentasjon som opprettes i forbindelse med ditt arbeid for selskapet, eller foreta villedende eller kunstige poster i Honeywells bøker eller dokumentasjon.

Respekt for kundens eiendeler

Av og til ønsker våre kunder å dele sin konfidensielle informasjon med oss for at vi skal kunne levere produkter og tjenester til dem. Det er vårt ansvar å bruke, oppbevare og beskytte



slik informasjon på en måte som samsvarer med alle gjeldende lover. Vi må iverksette nødvendige tiltak for å sikre denne informasjonen og sikre at den kun blir brukt til godkjente forretningsformål.

Samhandling med kunder i offentlig sektor

For enkelte av oss medfører arbeidet vårt kontrakter med offentlige enheter, inkludert statlige eller statskontrollerte selskaper. I slike tilfeller har vi en plikt til å kjenne og følge gjeldende policyer og gjeldende lover, regler og forskrifter som styrer vår samhandling med kunder i offentlig sektor. Det er viktig å merke seg at disse reglene kan være strengere og mer komplekse enn de som regulerer vår omgang med privateide kunder.





Vi må alltid opptre med ærlighet og integritet når vi forsøker å vinne kontrakter om arbeider for det offentlige. Dette betyr blant annet følgende:

- Vi må ikke iverksette tiltak som vil gi Honeywell en urettmessig konkurransefordel, for eksempel skaffe eller bruke sensitiv innkjøpsinformasjon
- Alle erklæringer vi kommer med, inkludert prising og bud, må være nøyaktige og fullstendige
- Vi må aldri tilby, oppfordre til, love, gi eller motta noen form for bestikkelser eller returprovisjoner til eller fra en eksisterende eller potensiell offentlig kunde
- Vi må aldri be om eller motta noen form for bestikkelser eller gaver fra en leverandør i bytte for gunstig behandling i tildeling eller resultat av en offentlig kontrakt
- Vi må sørge for at vi kun bruker anerkjente konsulenter, salgsagenter eller andre profesjonelle uavhengige tjenesteytere til legitime og lovlige formål

For å få mer informasjon, les avsnittet "Ingen kommersielle bestikkelser og ingen upassende betalinger til offentlige tjenestemenn" i våre etiske retningslinjer og vår policy om *Forretningsgaver til amerikanske offentlige tjenestemenn, forhold til myndigheter og antikorupsjon*.

Alle utdrag og all dokumentasjon som vi leverer til kunder i offentlig sektor (inkludert anleggs- og kvalitetsrapporter og kostnads- og prissettingsdata) må være nøyaktige. Vi må registrere tiden vår nøyaktig og identifisere og

tilordne vår tid kun til prosjekter som vi arbeider på. I tillegg må vi passe på å unngå feilbelastning av eventuelle kostnader. Vi må overholde alle kontraktsvilkår og kan aldri bruke offentlig eiendom, utstyr eller forsyninger på en måte som vil være uforenlig med gjeldende lovgivning eller kontraktsfestede plikter.

Vi må følge alle gjeldende regler og forskrifter som regulerer hvordan vi engasjerer nåværende eller tidligere offentlig ansatte i diskusjoner om potensielle jobbmuligheter i Honeywell. Vi er alle ansvarlige for å unngå disse typene interessekonflikter. Det finnes spesielle regler og prosedyrer for å ha kontakt med eller delta i ansettelsesrelaterte diskusjoner med nåværende eller tidligere offentlig ansatte. Disse reglene kan også begrense arbeidet som tidligere offentlig ansatte kan utføre på selskapets vegne.

Les vår policy om *Ansettelse eller engasjement av tidligere offentlig ansatte*.

Vi forventes også å sikre klassifisert og annen sensitiv informasjon vi tilegner oss i forbindelse med arbeidet vi gjør for våre offentlige kunder. I henhold til hva som kreves i vilkårene i vår offentlige kontrakter og andre gjeldende regler, gjør vi denne informasjonen tilgjengelig kun til dem som har et forretningsmessig behov for å kjenne til den og som har fått nødvendig klarering eller andre godkjenninger fra myndighetene. Vi må ikke dele, distribuere eller offentliggjøre klassifisert eller på annen måte sensitiv offentlig informasjon på en måte som vil krenke vilkårene for våre offentlige kontrakter.



ET ENHETLIG HONEYWELL

HVORDAN VI
BEHANDLER
LEVERANDØRER

Honeywells leverandører er våre samarbeidspartnere i vår innsats for å sikre kundetilfredshet. Den høye kvaliteten på materialer, varer og tjenester de leverer, er direkte knyttet til kvalitet, pålitelighet, verdi og rask levering av Honeywells produkter til våre kunder.

Søke langsiktige leverandørforhold

Sammen ønsker vi å bygge langsiktige forhold til våre leverandører. Vi bruker kun legitime, forretningsmessige kriterier ved valg av leverandører. Selskapet vil kun samarbeide eller inngå leverandøravtaler med selskaper som man er overbevist om har vist en historikk med og fokus på integritet. I tillegg utnytter vi aldri en urettmessig fordel overfor våre leverandører gjennom misbruk av konfidensiell informasjon, uriktig fremstilling av viktige fakta eller annen uredelige praksis.

I Honeywell tillater vi at leverandører konkurrerer rettferdig når det gjelder kvaliteten på produkter og tjenester. Vi vil ikke bli påvirket av gaver eller personlige tjenester av noe slag fra våre leverandører eller potensielle leverandører. Et og annet måltid eller noe underholdning i løpet av den normale utviklingen av forretningsforholdet kan tillates, under forutsetning av følgende:

- Representanten for leverandøren er til stede
- Representasjonen må ikke være overdreven eller uvanlig
- Representasjonen må være i samsvar med gjeldende lover og ikke forbudt etter disse etiske retningslinjene

I tillegg bør representasjonen gjengjeldes når det er praktisk mulig.

For å få mer informasjon, kan du lese avsnittene “Gaver og representasjon” og “Samhandling med kunder i offentlig sektor” i de etiske retningslinjene.

Beskytte leverandørers eiendeler

Vi behandler leverandørers konfidensiell informasjon med samme omsorg som vi behandler Honeywells egen konfidensielle informasjon. Vi vil ikke reprodusere programvare som leveres til oss av en leverandør, og vil vil heller ikke integrere den i vår egen internt utviklede programvare, med mindre vi får uttrykkelig tillatelse til å gjøre det i form av en lisens.



ET ENHETLIG HONEYWELL

HVORDAN VI BEHANDLER AKSJONÆRER

I Honeywell etterstreber vi hver dag å bygge verdier for aksjonærer som har satt sin lit til vårt selskap og hver enkelt av oss. For å nå dette målet og skape vekstmuligheter for våre aksjonærer, må vi gjøre forretninger med åpenhet og integritet.

Erlige og nøyaktige regnskaper og bilag

Våre aksjonærer stoler på at vi opprettholder nøyaktige og fullstendige regnskaper og bilag. Disse dokumentene danner grunnlaget for alle våre dokumenter vi fremlegger offentlig og sender inn til offentlige instanser, som tar sikte på å gi aksjonærene og offentligheten et nøyaktig bilde av selskapets drift og økonomiske stilling. I tillegg bruker Honeywell denne dokumentasjonen til å analysere selskapets drift og fatte viktige beslutninger.

Vi har en plikt og en juridisk forpliktelse til å sørge for at informasjonen vi sender inn i alle selskapets regnskaper er fullstendig, nøyaktig og forståelig. Dette inkluderer, men er ikke begrenset til, informasjonen vi gir i følgende dokumentasjon:

- Regnskaper og økonomiske rapporter
- Lønnsdokumentasjon
- Timelister og tidsregistreringssystemer
- Reise- og utgiftsrapporter
- Målinger, produkttesting og resultatdokumentasjon
- Kunde- og leverandørdokumentasjon
- Konstruksjonsdokumentasjon og teknisk dokumentasjon

- Eksport- og importdeklarasjoner og -dokumentasjon

Erlige og nøyaktige regnskaper og bilag spiller en betydelig rolle for vårt selskaps omdømme. Derfor må vi **aldri** komme med uriktige opplysninger i selskapets dokumenter.

Selskapets transaksjoner vil bli utført i samsvar med ledelsens generelle eller spesielle fullmakter. Se våre policyer om *Delegering av myndighet* og *Liste over ledergodkjenninger* for å få mer informasjon.

Økonomisk rapportering og bedrageri

De av oss med økonomi- og regnskapsansvar har en spesiell plikt til å sikre at selskapets regnskaper er sanne og rimelige. Siden Honeywell er et amerikansk, offentlig selskap, må vi levere ulike økonomiske rapporter og annen dokumentasjon til amerikanske tilsynsmyndigheter. Det er viktig at disse dokumentene er korrekte og leveres i rett tid. Derfor må du overholde juridiske og regulatoriske krav som gjelder for disse rapportene, hvis du har slike oppgaver. Du må også kjenne til og følge Honeywells bestemmelser om internkontroll som regulerer det samme. Unøyaktige, ufullstendige eller for sent innleverte bilag eller rapporter kan føre til juridisk ansvar for de som er involvert.

Hvis noen oppdages i å ha deltatt i økonomisk bedrageri, vil de bli utsatt for disiplinærtiltak og betydelig sivilrettslig og strafferettslig ansvar. Du må rapportere eventuelle mistenkte uregelmessigheter i regnskaper eller revisjon umiddelbart. Honeywell vil ikke tolerere gjengjeldelse mot deg for å avsløre i god tro tvilsomme eller uriktige forhold som gjelder regnskaper eller økonomi.

Revisjoner og granskninger

Vi deler alle et ansvar for å samarbeide med de involverte i eksterne og interne revisjoner og granskninger. Dette betyr at vi må gi revisorer og granskere informasjonen de har krav på og opprettholde konfidensialiteten i granskningen. I tillegg må vi aldri forsøke å forstyrre eller påvirke deres gjennomgang på en upassende måte. Nekting av samarbeid med en intern granskning i regi av Honeywell eller myndighetene kan føre til disiplinærtiltak. Hvis du har spørsmål om hvilke opplysninger en revisor eller gransker ber om og har rett til å få, kan du kontakte juridisk avdeling eller selskapets revisjonsavdeling. Dersom selskapet blir utsatt for en offentlig granskning, må ledelsen ta kontakt med juridisk avdeling snarest mulig før de foretar seg noe.

Dokumentadministrasjon

Det er vårt felles ansvar å oppbevare Honeywells forretningsdokumenter så lenge som det er behov for i forretningsøyemed eller lenger, dersom det kreves av skatte- eller tilsynsbestemmelser eller andre standarder. I tillegg må vi ha kunnskaper om når og hvordan man skal makulere slike forretningsdokumenter.

Følg alle reglene som er beskrevet i policyen om *Dokumentadministrasjon*. *Policyen om Dokumentadministrasjon* omfatter tidsplanen for dokumentoppbevaring som gir veiledning om hvor lang tid ulike dokumenter må oppbevares. Honeywell oppfordrer ansatte til å gjennomgå sin dokumentasjon regelmessig og rydde opp i gamle dokumenter i samsvar med policyen om dokumentadministrasjon.

Hvis du vet at dokumenter du har ansvaret for kan være relevante for et søksmål eller en offentlig granskning, må du ikke forandre, skjule eller ødelegge dem. I noen tilfeller kan juridisk avdeling be deg om å bevare visse dokumenter som ellers vil bli makulert i henhold til Honeywells policy om dokumentadministrasjon. I slike tilfeller må du følge instruksjonene fra juridisk avdeling.

Forespørsler fra media og analytikere

Vi forsøker å gi klar og presis informasjon til media, finansanalytikere og allmennheten. Dette hjelper oss til å opprettholde integriteten i våre forhold til eksterne interessenter, noe som på sin side styrker vårt omdømme. Fordi nøyaktig informasjon er så viktig, kan bare enkelte personer kommunisere med media og finansanalytikere. Hvis du mottar en forespørsel om informasjon fra media, må du videresende den til selskapets kommunikasjonsavdeling. Hvis du mottar en forespørsel fra en analytiker eller et medlem av investeringsksamfunnet, må du videresende den til selskapets avdeling for investorforhold.

Se vår policy om *Ekstern kommunikasjon* for å få mer informasjon.





ET ENHETLIG HONEYWELL

HVORDAN VI
BEHANDLER
VÅRE
LOKALSAMFUNN
OG VÅR VERDEN

For å kunne vokse som selskap må vi arbeide for å oppnå en positiv innvirkning på lokalsamfunnene som gjør det mulig for oss å drive virksomheten. Vi må arbeide for å respektere og beskytte ikke bare lokalsamfunnene vi bor og arbeider i, men også vår planet og alle som bor på den.

Verne miljøet

Vi har fokus på helse, miljø og sikkerhet og det å skape bærekraftige muligheter alle steder vi driver virksomhet. Som en del av dette engasjementet gjør vi følgende:

- Vi minimerer miljøvirkningene av vår virksomhet ved å forebygge sykdommer, skader og forurensninger.
- Vi støtter og utvikler aktivt mulighetene for å utvide bærekraftig kapasitet ved å øke effektiviteten ved bruk av drivstoff, bedre sikkerhet og trygghet og redusere utslipp av skadelige miljøgifter.
- Vi har fokus på å overholde alle helse-, sikkerhets-, miljøkrav og juridiske krav alle steder vi driver virksomhet.
- Vårt engasjement innen helse, miljø og sikkerhet er en integrert del av vår konstruksjon av produkter, prosesser og tjenester og i livssyklusstyringen av våre produkter.
- Våre styringssystemer bruker en global standard som gir beskyttelse av både menneskers helse og miljøet i normale situasjoner og nødssituasjoner.
- Vi identifiserer, kontrollerer og forsøker å redusere utslipp, avfall og ineffektiv bruk av ressurser og energi.

- Vi er åpne overfor interessenter og arbeider i lokalsamfunnene med å støtte lover, forskrifter og praksis som ivaretar allmennhetens interesser.
- Vi overholder våre egne strenge standarder i tilfeller hvor lokale lover er mindre strenge.
- Vår toppledelse og de enkelte ansatte er ansvarlige for å oppfylle sine forpliktelser på sine aktuelle ansvarsområder.
- Vi måler og gjennomgår fremgangen i vår regelmessig og forsøker å oppnå kontinuerlig forbedring.

Hvis du har problemstillinger om helse, sikkerhet eller miljø på arbeidsplassen, kan du kontakte din nærmeste leder, en representant for helse, miljø og sikkerhetsfunksjonen eller besøke *HMS-nettstedet* <http://inside.honeywell.com/hser>.

Respektere menneskerettigheter

Våre etiske retningslinjer etablerer sammen med andre Honeywell-policyer praksiser og standarder som tar for seg et bredt spekter av menneskerettigheter og arbeidsplassrelaterte spørsmål. Honeywell respekterer og verdsetter mangfoldet som gjenspeiles i våre ulike bakgrunner, erfaringer og ideer. Sammen sørger vi for et inkluderende arbeidsmiljø som fremmer respekt for alle arbeidskolleger og

forretningspartnere. Les punktet “Respektere hverandre og fremme en positiv arbeidsplass” for å få mer informasjon.

Vårt selskap tolererer ikke eller benytter barnearbeid. I Honeywell vil vi ikke ansette noen under enn 16 år, selv om det er tillatt i lokal lovgivning. Hvis lokale lover er strengere enn selskapets policy, vil vi følge den lokale lovgivningen.

I tillegg vil vi aldri bruke tvang, urimelige kontrakter eller ufrivillig arbeidskraft i noen av våre operasjoner. Som del av vår forpliktelse overfor lokalsamfunnene og vår verden vil Honeywell ikke tolerere noen tilfeller av menneskehandel eller annet tvangsarbeid. Vi vil heller aldri gjøre forretninger med tredjeparter som deltar i menneskehandel eller tvangsarbeid.

Gi politiske og veldedige pengebidrag

Vårt selskap forstår de mange måtene som politiske prosesser beriker våre lokalsamfunn på. Frihet til tro og å følge samvittigheten er grunnleggende rettigheter, og at vi er frie til å kommunisere våre meninger muntlig, skriftlig eller i grafisk form uten trusler om sensur. Men når vi deltar i slike aktiviteter, må vi gjøre det på fritiden, for egen regning og sikre at våre aktiviteter ikke er i strid med de etiske retningslinjene.

Vi må ikke bruke Honeywells eiendeler til personlige, politiske aktiviteter. I tillegg må vi

aldri delta i politiske aktiviteter på vegne av Honeywell, med mindre vi har fått tillatelse av avdelingen for forhold til myndigheter. Du må aldri tvinge en arbeidskollega til å støtte saker du er tilhenger av, spesielt ikke de som er underordnet deg.

Honeywell-ansatte står fritt som interesserte borgere til å gi individuelle, personlige pengebidrag til de politiske kandidatene de ønsker. Ansatte som er amerikanske statsborgere eller har permanent arbeidstillatelse i USA, er berettiget til å delta i Honeywells internasjonale, politisk aksjonskomité (HIPAC) forutsatt at de oppfyller visse juridiske krav. For å avgjøre om du er kvalifisert til å delta i HIPAC, kan du kontakte Honeywells avdeling for forhold til myndigheter eller juridisk avdeling i din forretningsenhet.

Lobbyvirksomhet er sterkt regulert. Derfor må vi ikke kontakte representanter for myndighetene for å forsøke å påvirke lovgivning, forskrifter, policyer eller andre myndighetsaktiviteter på Honeywells vegne uten tillatelse fra avdelingen for forhold til myndigheter. For å få mer informasjon, kan du lese vår policy om *Forhold til myndigheter*.

Honeywell er forpliktet til samfunnsansvar i hvert trinn av selskapets aktiviteter. Ofte vil selskapet støtte veldedige aktiviteter i våre lokalsamfunn. Honeywell kan engasjere seg i slike veldedige aktiviteter, så lenge både veldedigheten og aktiviteten har blitt godkjent av ledelsen, juridisk avdeling eller Honeywells Hometown Solutions.

Du må ikke sende e-poster i et forsøk på å samle inn penger til et ideelt formål som ikke er godkjent eller andre institusjoner som samler inn penger, på Honeywells nettverk. I tillegg må du ikke bruke Honeywells eiendeler, herunder selskapets tid, til personlige veldedighetsaktiviteter.

Overholdelse av internasjonale handelsregulerende bestemmelser

Honeywell er forpliktet til å overholde alle gjeldende handelslover. Dette omfatter import- og eksportregulerende lover samt forskrifter i landene hvor selskapet driver virksomhet.

Eksportregulerende lover regulerer overføring av varer, tjenester og teknologi til andre land. Vær oppmerksom på at eksportreguleringer styrer mange typer informasjonsutveksling over landegrensene, inkludert e-postsendinger og webtilgang til forskjellige servere som kan inneholde eksportregulerte tekniske data. USA regulerer også overføring av enkelte eksportregulerte tekniske data til personer som ikke er amerikanske statsborgere som bor i USA.

Importlover og -forskrifter regulerer innførsel av varer. Slike lover sikrer at kun tillatte varer innføres i importlandet, og at riktig toll og avgifter betales på disse varene. Honeywell må opprettholde blant annet nøyaktig informasjon om varetype, omsetningsverdi og opprinnelsesland på alle importerte varer.

Etter hvert som Honeywell fortsetter å ekspandere globalt, har de av oss som arbeider med innførsel av varer og eksportregulerte artikler, teknologier og tjenester, en plikt til å forstå og overholde gjeldende forskrifter. Dette omfatter import- og eksportlovgivning, teknologikontrollplaner, vilkår og bestemmelser for eksportlisensstillatelser som gjelder for virksomheten eller anlegget og Honeywells policy om *Overholdelse av internasjonale handelsbestemmelser*.

Honeywell

Global Headquarters

101

DISPENSASJON FRA VÅRE ETISKE RETNINGSLINJER

Under svært begrensede omstendigheter kan Honeywell finne det riktig å gi dispensasjon fra en bestemmelse i de etiske retningslinjene. Godkjenning av en handling som ikke er i overensstemmelse med disse etiske retningslinjene må innhentes på forhånd og kan bare gis av administrerende direktør eller leder for juridisk avdeling i Honeywell. Alle

dispensasjoner for medlemmer av styret eller ledere i Honeywell krever forhåndsgodkjenning av styret (eller en underkomité av styret) og vil straks bli fremlagt når det kreves av forskrifter eller lovgivning. Når det er gitt dispensasjon, skal styret eller den ansvarlige komiteen sørge for at egnede kontroller er på plass for å beskytte selskapet og aksjonærene.

Honeywell

THE POWER OF **CONNECTED**

Honeywell International

115 Tabor Road

Morris Plains, NJ 07950

honeywell.com

(Norwegian)

Approved 2011