



CÓDIGO DE CONDUTA DE NEGÓCIOS

Honeywell

CARTA DO NOSSO PRESIDENTE E CEO



Prezado(a) colega:

À medida que a Honeywell continua a crescer, devemos permanecer focados em nosso compromisso com nossos Princípios Fundamentais – Integridade e Ética, Respeito e Inclusão e Diversidade. O nosso Código de Conduta Profissional é um roteiro para ajudá-lo a navegar nos ambientes operacionais de nossas áreas de negócios, que incluem alguns dos setores mais dinâmicos da economia global interligada.

Temos um excelente portfólio, processos robustos e as pessoas certas para nos levar ao sucesso. Temos a responsabilidade de nos conduzirmos com os níveis mais altos de integridade em todos os aspectos de tudo o que fazemos. Nossa integridade ajuda a garantir que continuemos a defender a credibilidade da nossa marca, a manter nossa sólida reputação e a consolidar nossa trajetória de crescimento e desempenho.

Reserve um tempo para ler o Código da Honeywell e entender as orientações. Se tiver alguma pergunta sobre nosso Código ou se precisar de ajuda para compreender como ele se aplica ao trabalho que você faz, consulte um dos recursos listados. Nossa empresa nunca tolerará nenhuma retaliação contra alguém por fazer perguntas ou expor preocupações de boa fé, portanto, não tenha receio de abordar nenhuma questão. Esperamos que, se você observar que algum de seus colegas não segue o Código, comunique suas preocupações imediatamente através de um dos canais de denúncia.

Conto com você para manter nosso compromisso contínuo com a integridade e a ética na Honeywell.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Darius Adamczyk'. The signature is fluid and cursive, written in a professional style.

Darius Adamczyk

ÍNDICE

Princípios Fundamentais da Honeywell	7
8 Comportamentos da Honeywell.....	8
Introdução ao Nosso código	10
Quem deve seguir nosso código	12
Nossas obrigações compartilhadas.....	12
Obrigações adicionais para gerentes e supervisores	12
Cumprindo a legislação.....	13
Buscando orientação e comunicando preocupações	14
A Honeywell não tolerará retaliação.....	15
One Honeywell Como tratamos uns aos outros	16
Respeitando uns aos outros e promovendo um local de trabalho positivo.....	17
Adotando a diversidade e a inclusão no local de trabalho.....	17
Protegendo dados pessoais	18
Abuso de substâncias.....	20
Um local de trabalho sem violência.....	20
Oferecendo um local de trabalho saudável e seguro.....	21
One Honeywell Como devemos agir no interesse da empresa	23
Evitar conflitos de interesse	24
Presentes e entretenimento de negócios.....	24
Interesses financeiros.....	26

Fora do emprego.....	27
Negócios com amigos e familiares.....	27
Relacionamentos inadequados com subordinados.....	28
Benefícios pessoais inadequados.....	28
Oportunidades corporativas.....	29
Protegendo informações e propriedade da Empresa.....	29
Propriedade física da Honeywell.....	29
Informações confidenciais da Honeywell.....	29
Propriedade Intelectual da Honeywell.....	31
Respeitar os direitos de propriedade intelectual de terceiros.....	31
Usando recursos de tecnologia da informação.....	32
Sites de redes e mídias sociais.....	34
Evitando a utilização de informações privilegiadas para uso próprio.....	35
One Honeywell Como tratamos Nossos clientes.....	36
Fornecendo produtos e serviços de qualidade.....	37
Buscando fazer negócios de forma aberta e honesta.....	37
Nenhum suborno de negócios e nenhum pagamento impróprio para funcionários públicos.....	38
Conformidade com leis internacionais de concorrência.....	40
Seguir procedimentos de faturamento precisos.....	42
Respeito às informações confidenciais do cliente.....	42
Interagindo com clientes governamentais.....	42
One Honeywell Como tratamos Nossos fornecedores.....	44
Buscando relações a longo prazo com fornecedores.....	45
Protegendo ativos de fornecedores.....	45

One Honeywell Como tratamos nossos acionistas 46

Livros e registros honestos e precisos 47

Divulgações financeiras e fraudes..... 49

Auditorias e investigações 49

Gerenciamento de registros 50

Consultas da mídia e analistas e eventos de palestras externas 51

One Honeywell Como tratamos nossas comunidades e nosso mundo ... 52

Protegendo o meio ambiente..... 53

Respeitando direitos humanos 53

Fazendo contribuições de caridade e políticas..... 54

Cumprindo controles de comércio internacional..... 55

Renúncias de nosso código 56



PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA HONEYWELL



**INTEGRIDADE
E ÉTICA**



**RESPEITO
PELO LOCAL
DE TRABALHO**



**INCLUSÃO E
DIVERSIDADE**

A Honeywell espera que todos os funcionários cumpram na íntegra o Código de Conduta Empresarial e cumpram nossos três Princípios Fundamentais – Integridade e Ética, Respeito e Inclusão e Diversidade. Nosso compromisso com esses Princípios Fundamentais é uma promessa fundamental de trabalhar na Honeywell. *Embora não esperemos que os funcionários demonstrem perfeição o tempo todo, nos 8 Comportamentos, ninguém pode deixar de demonstrar respeito ou integridade, ou deixar de apoiar a inclusão e a diversidade.* Nosso constante compromisso com nossos Princípios Fundamentais é uma vantagem competitiva para a Empresa, e todos devemos nos orgulhar de nosso forte compromisso em alcançar os resultados de negócios da maneira certa.

8 Comportamentos da Honeywell

TER PAIXÃO POR VENCER

Compreender e vencer o concorrente. Nunca desistir diante das dificuldades e contratempos. Assumir responsabilidades pela obtenção de resultados. Ser obstinado por melhorias e ter curiosidade insaciável para aprender.

SER UM ENTUSIASTA DO CRESCIMENTO

Resolver os problemas e ver o mundo através da perspectiva do cliente. Promover confiança e responsabilidade. Concentrar-se agressivamente em novas oportunidades e ser obcecado pelo crescimento. Entender o que cria valor aos clientes. Promover uma organização focada no cliente e ter compreensão profunda das suas necessidades.

PENSAR GRANDE ... DEPOIS FAZER ACONTECER

Sonhar com as possibilidades, não com as limitações. Estar disposto a reexaminar praticamente tudo. Inovar com agilidade, repetir, testar, tentar, correr riscos. Traduzir as melhores ideias em planos realistas, pragmáticos e executáveis.

AGIR COM URGÊNCIA

Agir rapidamente quando se deparar com ambiguidades. Estudar os fatos disponíveis, pensar, e depois agir rápido. Usar a velocidade como um diferencial. Nunca deixar para amanhã o que você pode fazer hoje.

SER CORAJOSO

Tomar ações ousadas sobre o que acredita ser certo. Confrontar os problemas diretamente e enfrentar as adversidades. Sentir-se confortável sendo impopular e pressionar quando necessário. Assumir objetivos aparentemente impossíveis e trabalhar fora da sua zona de conforto.

SER SUA MELHOR VERSÃO

Buscar e aceitar "feedback" e comentários para então decidir o que quer mudar e executar. Ser autêntico, curioso, confiante e humilde. Conhecer seus próprios preconceitos e trabalhar para superá-los. Compreender as reações dos outros e ajustar à medida que avança. Não se abater com as decepções.

ESTAR COMPROMETIDO

Agir como dono deste espaço, assumir a responsabilidade, mesmo que outras pessoas não o façam, e ser um divulgador da empresa. Exceder as expectativas. Ser comprometido, trabalhar com muito empenho e sempre cumprir o que prometer. Ser alguém em quem as pessoas confiam para fazer as coisas e cumprir promessas. Preocupar-se profundamente com a organização. Liderar pelo exemplo e trabalhar duro.

CONSTRUIR TALENTOS EXCEPCIONAIS

Passar algum tempo encontrando talentos excelentes e treinando outras pessoas. Fazer networking de maneira implacável e ajudar a recrutar os melhores. Definir expectativas mais altas para você e para as outras pessoas como motivação para aprender continuamente. Ser inclusivo e garantir que todas as contribuições sejam valorizadas. Criar um ambiente positivo e vibrante, onde as pessoas possam fazer o melhor trabalho possível. Trocar feedback construtivo e franco entre as pessoas ao seu redor com a intenção de melhorar.

INTRODUÇÃO AO NOSSO CÓDIGO

O que a Honeywell espera de cada um de nós

O crescimento da nossa Empresa começa com cada um de nós, somos fundamentais para o caráter da nossa Empresa e fundamental para sua liderança e sucesso.

O Código de Conduta Empresarial da Honeywell (nosso “Código”) foi desenvolvido para fornecer orientação a cada um de nós em relação aos padrões de integridade e conformidade da Honeywell em todas as negociações comerciais. Nosso Código é um elemento integral de nossos Princípios Fundamentais e dos Comportamentos da Honeywell. Ele descreve as regras básicas de conduta que nós, como One Honeywell, devemos seguir. Além disso, ele fornece recursos úteis na hipótese de termos uma dúvida ou preocupação sobre a conduta adequada.

Nosso Código define o que a Honeywell espera de cada um de nós e como tratamos:





Quem deve seguir nosso código

Nosso Código se aplica a todos os funcionários, executivos e diretores da Honeywell. Quando apropriado, os parceiros de negócios que trabalham em nome de nossa Empresa também devem conhecer e seguir nosso Código. Se as responsabilidades de seu trabalho exigirem que você interaja com representantes trabalhando em nome da Honeywell, certifique-se de informar a eles sua responsabilidade para atuar de acordo com este Código e lhes forneça uma cópia. Seu comportamento deve ser consistente com nosso Código, outras políticas da Honeywell e leis e regulamentos aplicáveis.

Nossas obrigações compartilhadas

Todos nós temos a obrigação pessoal de conhecer e seguir o Código, bem como outras políticas, procedimentos e diretrizes da Empresa que se aplicam às nossas responsabilidades de trabalho na Honeywell. Muitos desses são mencionados na seção apropriada do Código. Outros podem ser encontrados no [Manual de Política da Honeywell](#). Nunca devemos ignorar ou tentar burlar o Código por qualquer motivo. Se você precisar de ajuda para entender nosso Código ou uma política, procedimento ou diretriz específica, ou como se aplicam ao seu escopo de responsabilidades, procure orientação em qualquer recurso listado em "Buscando orientação e comunicando preocupações".

Obrigações adicionais para gerentes e supervisores

Os gerentes e supervisores da Honeywell têm o dever especial de promover uma cultura de conformidade com nossos Princípios Fundamentais. Isso significa que gerentes e supervisores devem atuar como modelos de Integridade e Conformidade, Respeito e Inclusão e Diversidade em todas as suas interações. Também significa que os gerentes e supervisores devem garantir aos colaboradores que se reportem a eles sintam-se à vontade para levantar dúvidas e preocupações, sem medo de retaliação, e que quaisquer dúvidas ou preocupações serão resolvidas de forma profissional e em tempo hábil. Afinal, nós não comprometeremos nossos padrões de integridade e conformidade para obter resultados empresariais.

Os gerentes e supervisores também devem considerar o caráter e o comportamento das pessoas que estejam sendo consideradas para promoção. As promoções são um privilégio estendido apenas de quem serve como exemplo dos comportamentos e valores da Honeywell de maneira consistente com este Código.

Cumprindo a legislação

Embora nosso Código aborde alguns dos desafios comuns que empresas multinacionais como a Honeywell enfrentam, ele não pode abordar cada situação que pode surgir em nosso local de trabalho. Quando você estiver em dúvida se uma atividade é adequada, você deve buscar orientações através de um dos membros relacionados em “Buscando orientação e comunicando preocupações”.

As leis e os regulamentos são complexos e estão sujeitos a alterações e, muitas vezes, variam conforme o país. As normas da empresa também podem estar sujeitas a alterações, e podem variar extremamente dependendo do país no qual estamos operando. Por esses motivos, devemos nos dedicar para nos familiarizarmos com as políticas, procedimentos e leis que se aplicam às nossas funções de trabalho específicas e aos locais em que operamos. Se uma legislação local entrar em conflito com nosso Código, siga a legislação local. Se uma prática ou hábito local entrar em conflito com nosso Código, siga o Código.

Sua empresa ou região pode ter normas e práticas que exigem mais de você do que o exigido por este Código. O mesmo



pode ser verdadeiro em relação à legislação local. Em todos esses casos, você deve seguir a política, prática ou lei mais rígida. Se você tiver dúvidas sobre a legalidade ou adequação de uma ação proposta, busque orientação seguindo as etapas descritas em “Buscando orientação e comunicando preocupações”.

Este Código tem como objetivo ser consistente com determinadas normas corporativas fundamentais, bem como faz referência a elas, as quais estão incluídas no Manual de Normas da Honeywell. O Manual de Política da Honeywell pode fornecer mais detalhes do que é fornecido neste Código. Em alguns casos, o Manual de Políticas pode fornecer políticas adicionais não cobertas neste Código. [O Manual de Política da Honeywell](#) está localizado no Local de trabalho digital da Honeywell.

É importante observar que nossos direitos trabalhistas são regidos pelas leis dos países nos quais realizamos negócios, bem como pelas regras no local nas regiões em que trabalhamos. Nosso Código tenta esclarecer os direitos e expectativas da Honeywell como empregador, mas não cria nenhum direito contratual de trabalho para os funcionários.

Nos Estados Unidos e em outros países, a contratação pela Honeywell é considerada de livre-arbítrio, o que significa que você pode rescindir o vínculo empregatício a qualquer momento e por qualquer motivo, e a Honeywell pode exercer o mesmo direito, consistente com as leis aplicáveis. Se as leis locais forem diferentes das cláusulas deste Código, siga as leis do país no qual você trabalha.

Buscando orientação e comunicando preocupações

Ao trabalhar em nome da Honeywell, você poderá enfrentar situações difíceis. Muitas vezes, seu senso comum, bom julgamento, nosso Código, bem como as políticas e procedimentos da Empresa serão suficientes para orientá-lo. No entanto, pode haver momentos em que você precise de ajuda adicional para fazer a escolha certa. Nesses casos, você tem vários recursos disponíveis. Eles incluem:

- Seu gerente ou supervisor
- Seu representante de recursos humanos
- [Seus Representantes de Integridade e Conformidade \(Representantes de I&C\)](#) ou [Embaixadores de Ética](#)
- Um membro do Departamento Jurídico ou segurança global
- Um membro do [Departamento de Integridade e Conformidade](#)
- [Formulário Honeywell para reclamações formais](#)
- [Linha de Ajuda de Integridade ACCESS](#)

Linha de Ajuda de Integridade ACCESS é um serviço de 24 horas. O atendimento é realizado por um provedor terceirizado independente, que acomoda todos os idiomas falados por funcionários da Honeywell. Você pode fazer uma denúncia usando a linha de ajuda ligando para:

800-237-5982 dos Estados Unidos e, se estiver fora dos Estados Unidos, consultar o [Portal da linha de ajuda de integridade Access](#) para obter uma lista de números de linha de ajuda adicionais específicos do país

Você também pode denunciar problemas por correio ou e-mail para:

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

access.integrity.helpline@honeywell.com



Se você tomar conhecimento de uma situação que possa envolver uma violação deste Código, da política da Empresa ou de qualquer lei ou regulamento aplicável, terá a responsabilidade de comunicá-la. Observe que o não seguimento de nosso Código e políticas da Empresa pode ter graves consequências. As consequências podem incluir ação disciplinar e mesmo rescisão do vínculo empregatício, bem como possíveis ações criminais ou civis.

A Honeywell tratará todas as preocupações de forma confidencial na medida do possível, de acordo com a lei, a política da Empresa e a necessidade da Empresa de realizar uma investigação rigorosa. Violações suspeitas podem ser denunciadas identificando-se ou permanecendo anônimo. Na Europa, processos específicos foram implementados para cumprimento das regras que limitam a denúncia anônima. Você pode entrar em contato com o [Departamento de Conformidade e Integridade](#) no caso de dúvidas.

Todas as denúncias serão investigadas prontamente e na íntegra, de forma

consistente com a lei aplicável e, mediante aviso e aprovação do Departamento Jurídico, poderão ser reportadas às autoridades apropriadas. Os funcionários têm o dever de cooperar com as investigações da Empresa a respeito de possíveis violações do Código ou das políticas aplicáveis da Empresa. Não cooperar totalmente em uma investigação da Empresa ou não ser totalmente verdadeiro ao fornecer evidências ou depoimentos em tal investigação é motivo para ação disciplinar, incluindo demissão. Deve-se enfatizar que ações corretivas ou disciplinares apropriadas para violações do Código serão tomadas sempre que necessário.

A Honeywell não tolerará retaliação

É importante que você se sinta confortável para levantar dúvidas e preocupações. A Honeywell não tolerará qualquer forma de retaliação contra você no caso de uma denúncia de boa-fé sobre má conduta real ou possível. Fazer uma denúncia de “boa fé” significa que sua denúncia é honesta, sincera e completa, de acordo com seu conhecimento.

Se você achar que houve um ato de retaliação, você deve reportar suas preocupações através de um dos membros descritos em “Buscando orientação e comunicando preocupações”.



ONE HONEYWELL COMO TRATAMOS UNS AOS OUTROS

SHAPING AN INCLUSIVE
& DIVERSE FUTURE



Promover um ambiente de trabalho positivo baseado no respeito mútuo e no compromisso com a inclusão e a segurança é a chave para manter os melhores talentos possíveis e oferecer oportunidades de crescimento para nossos acionistas.

A Honeywell está comprometida em manter um ambiente de trabalho inclusivo, seguro e respeitoso para todos os funcionários. A Honeywell tem tolerância zero para assédio ou discriminação ilegal em nosso local de trabalho. Tal conduta é terminantemente proibida. Esse compromisso se aplica a todas as fases da relação de trabalho, incluindo contratação, promoção, rebaixamento, transferência, disciplina, demissão ou rescisão, compensação, uso de instalações e seleção para treinamento ou programas relacionados.

Respeitando uns aos outros e promovendo um local de trabalho positivo

Na Honeywell, estamos comprometidos em tratar as pessoas com respeito. Os funcionários devem ser capazes de trabalhar e aprender em um ambiente seguro e estimulante, onde se sintam valorizados e aceitos. Juntos, buscamos proporcionar um ambiente de trabalho inclusivo que promova o respeito por todos os colegas de trabalho, clientes e parceiros de negócios e livre de assédio ou comportamento pessoal que não conduza a um clima de trabalho produtivo.

A Honeywell não tolerará comportamentos intimidadores, hostis, abusivos ou ofensivos em nosso local de trabalho. Se você tiver conhecimento ou suspeitar que tenha ocorrido assédio ilegal ou inapropriado, denuncie a situação imediatamente por meio de um dos canais



de denúncia descritos em “Buscando orientação e comunicando preocupações”.

Para obter mais informações, consulte nossa [Política de Assédio no local de trabalho](#).

Adotando a diversidade e a inclusão no local de trabalho

Também estamos comprometidos em promover um local de trabalho que defenda a inclusão e a diversidade. A Honeywell respeita e valoriza a diversidade refletida em nossas diversas origens, experiências e ideias. Nosso pessoal é nosso maior diferencial e ter funcionários com

diversas origens, perspectivas, experiências e culturas traz uma diversidade de ideias que apoia um ambiente de alto desempenho.

Nosso local de trabalho é aquele que reflete a diversidade das comunidades em que operamos. Temos o compromisso de manter um ambiente de trabalho inclusivo, seguro e respeitoso para todos os funcionários, independentemente de gênero, raça, cor, origem étnica, idade, crença religiosa, nacionalidade, orientação afetiva ou sexual, identidade de gênero, deficiência, estado civil, condição de veterano, cidadania ou cidadania iminente, ou qualquer outra característica protegida por lei. A Honeywell tem

tolerância zero para discriminação ilegal ou conduta que, de outra forma, destaca um funcionário ou grupo de funcionários com base nas categorias protegidas listadas acima.

Para mais informações, consulte nossas políticas de [Assédio no local de trabalho](#), [Oportunidades iguais de emprego](#) e [Funcionários e candidatos com deficiência](#).

Protegendo dados pessoais

A Honeywell promove um ambiente de trabalho e opera os negócios de uma maneira que promove a confiança. Para atingir esse objetivo, devemos gerenciar adequadamente os dados pessoais que nos são fornecidos por nossos colegas, clientes, fornecedores e outros. "Dados pessoais" são qualquer informação relacionada direta ou indiretamente a uma pessoa identificada ou identificável. Exemplos de dados pessoais incluem: nome, endereço, e-mail pessoal e número de telefone, detalhes de contato comercial, registros de RH, número de identificação de funcionário, dados de localização geográfica, credenciais de login e identificadores online como endereço IP.

Devemos apenas coletar, acessar, usar ou divulgar dados pessoais para fins comerciais adequados.

Além disso, devemos usar a quantidade mínima de dados pessoais necessária para realizar uma tarefa e evitar o processamento de dados pessoais se o objetivo do processamento puder ser atingido sem o processamento de dados pessoais. Não devemos compartilhar dados pessoais com qualquer pessoa, seja dentro ou fora de nossa Empresa, que não tenha uma necessidade comercial de ter conhecimento deles. Além disso, devemos excluir dados pessoais quando não forem mais necessários e de acordo com a [Política de Gerenciamento de Registros](#), e devemos tomar medidas para proteger adequadamente os dados pessoais em todos os momentos.

As políticas, as práticas e os programas de treinamento da Empresa foram desenvolvidos

para garantir que apenas o pessoal autorizado acesse os dados pessoais. Se você achar que dados pessoais foram submetidos a divulgação, uso, acesso, destruição ou aquisição não autorizados, deverá entrar em contato com a [Função de Privacidade de Dados](#) do Departamento Jurídico imediatamente. A falha em fazê-lo pode sujeitar nossa Empresa a multas e/ou ação normativa.

Ao processar dados pessoais, a Honeywell cumpre as leis aplicáveis, bem como as políticas da Empresa. Para obter mais informações, consulte nossa [Política de Privacidade de Dados](#), [Política de Gerenciamento de Registros](#), [Política de Uso Aceitável de Recursos de Informações](#) e a [Política de Classificação e Tratamento de Informações](#).



P: Tom é engenheiro e solicitou um relatório contendo as datas de nascimento e os endereços de cada colega de trabalho em seu departamento para poder enviar feliz aniversário. Tom deve receber as informações solicitadas?

R: Não. Os dados pessoais podem ser compartilhados e usados apenas para fins comerciais adequados. Coletar datas de nascimento de seus colegas de trabalho e enviá-los correspondências pessoais em suas casas não é considerado um fim **comercial** adequado.

P: Mary é gerente de folha de pagamento e está trabalhando em uma planilha que contém os números de CPF dos funcionários da Honeywell. O notebook dela, fornecido pela empresa, está sendo consertado e ela gostaria de terminar o trabalho em casa. Mary pode enviar a planilha para a conta de e-mail pessoal para que possa acessar o arquivo em seu computador pessoal?

R: Não. Os números de CPF e outros identificadores nacionais constituem uma categoria especial da Honeywell de dados pessoais chamada “dados de identificação confidenciais”, que é altamente confidencial e deve sempre ser criptografada e só pode ser usada quando totalmente necessário, como para fins fiscais. Mary não pode enviar arquivos contendo dados de identificação confidenciais nem qualquer outro dado pessoal para uma conta de e-mail pessoal. Mary deve usar uma rede e um computador autorizados para trabalhar de casa.

P: Mary é profissional de RH com acesso à Peoplesoft e recebeu uma solicitação para fornecer um arquivo contendo dados pessoais de funcionário a um fornecedor externo, com o objetivo de fornecer benefícios de seguro. Mary deve enviar o arquivo?

R: Mary deve verificar se o fornecedor está autorizado a receber esses dados para uma finalidade comercial legítima e se possui um acordo de privacidade de dados apropriado em vigor com a Honeywell. Além disso, Mary não deve enviar o arquivo, mas deve comunicar a solicitação ao [Serviço de Ajuda de RH](#), pois apenas o [Ajuda de RH](#) está autorizada a compartilhar dados pessoais de funcionários externamente.

Abuso de substâncias

O abuso de substâncias limita nossa capacidade de realizar nosso trabalho com segurança, o que coloca todos em risco. Por esse motivo, nunca podemos trabalhar em nome da Honeywell sob a influência de álcool, drogas ilegais, drogas com prescrição utilizadas indevidamente ou medicamentos sem prescrição médica. Isso se aplica sempre que você estiver realizando serviços para a Honeywell ou em nome da Honeywell, mesmo se o uso ocorrer após o horário comercial ou fora das dependências da Empresa. Além disso, nunca podemos usar, possuir, transferir ou vender drogas ilegais, ou álcool, ou fazer uso indevido de medicamentos controlados ou de venda livre, durante o horário de trabalho ou nas instalações da Empresa. Nossa Empresa faz uma exceção a essa regra quando a bebida alcoólica for transferida em um recipiente vedado para fins autorizados de presentes ou for usado em moderação em um evento autorizado pela Empresa.

Para obter mais informações, consulte o nossa [Política de Álcool e drogas no local de trabalho](#).

Um local de trabalho sem violência

Trabalhamos para impedir quaisquer atos ou ameaças de violência em nosso local de trabalho, como parte de nosso compromisso com a saúde e a segurança. As pessoas que se envolverem em violência ou ameaças de violência podem estar sujeitas à ação disciplinar, até mesmo rescisão de vínculo empregatício, bem como

possível responsabilidade criminal. Você deve comunicar todas as ameaças e atos de violência imediatamente para seu supervisor, representante local de Recursos Humanos ou à [Honeywell Global Security](#). Se você achar que alguém está em risco imediato, também deverá entrar em contato com as autoridades locais.

Para obter mais informações, consulte nossa [Política de Prevenção de violência](#).



Oferecendo um local de trabalho saudável e seguro

Ao integrar saúde, segurança e meio ambiente em todos os aspectos do nosso negócio, protegemos nosso pessoal e o meio ambiente, alcançamos crescimento sustentável e produtividade acelerada, promovemos a conformidade com todas as normas aplicáveis e desenvolvemos as tecnologias que expandem a capacidade sustentável de nosso mundo. Nosso Sistema de Gerenciamento de Saúde, Segurança e Meio Ambiente, Gestão de Produtos e Sustentabilidade (HSEPS) reflete nossos valores e nos ajuda a cumprir nossos objetivos de negócios. A adesão ao nosso sistema de gerenciamento HSEPS ajuda a garantir que nossos funcionários, comunidades e meio ambiente permaneçam seguros. Não cumprir os requisitos do HSEPS conscientemente, incluindo o requisito de comunicar informações sobre incidentes do HSEPS, é uma violação do nosso Código. Se acreditarmos que essas condições estão de qualquer forma não seguras, devemos interromper imediatamente o trabalho. Para obter mais informações, consulte a seção "Protegendo o meio ambiente".

Devemos nos certificar de que nossas instalações estejam sempre seguras. Isso significa que autorizamos que apenas indivíduos autorizados tenham acesso a nossos locais de trabalho. Se você achar que alguém está tentando acessar indevidamente uma instalação da Honeywell, entre em contato com a [Honeywell Global Security](#).

- P. Rosalie trabalha como técnica de campo, fornecendo manutenção de equipamentos nas instalações do cliente. Durante uma visita de serviço, Rosalie é solicitada a se apressar e pular a etapa normal de concluir uma análise de risco do trabalho. Rosalie sabe que ignorar esta avaliação vai contra os requisitos da Honeywell destinados a identificar perigos, mas o cliente está apressando-a para concluir o trabalho para que possam colocar o equipamento novamente online sem demora. Como ela já executou trabalho nesta área muitas vezes antes sem nenhum perigo inesperado, ela deve pular a avaliação de risco e concluir o trabalho mais rápido para agradar o cliente?
- R. Não, pois existem ações que ela deve realizar. Nosso Sistema de Gerenciamento de HSEPS identifica os requisitos e estabelece programas, como a realização de avaliações de riscos do trabalho para identificar e gerenciar riscos potenciais. Como todos os requisitos da Honeywell, os requisitos de HSEPS devem ser seguidos em todos os lugares em que trabalhamos. Rosalie deve discutir os requisitos da Honeywell com o cliente e, em seguida, concluir a avaliação de riscos do trabalho antes de concluir o trabalho ou interromper o trabalho e encaminhar para seu supervisor para encontrar uma solução com o cliente.

P Qiang é responsável por coletar luvas usadas na manipulação de produtos químicos perigosos e descartá-las no recipiente de lixo exigido legalmente, que fica do outro lado do chão de fábrica. Quando um grande contrato precisa ser cumprido rapidamente pela fábrica, o gerente da fábrica pede que todos os funcionários trabalhem com segurança, mas com rapidez para cumprir o cronograma. As latas de lixo normais estão localizadas ao lado da estação de trabalho de Qiang. Para ajudar seus colegas de trabalho a cumprir o pedido do contrato, Qiang pode descartar as luvas usadas para manipular produtos químicos perigosos nas latas de lixo comuns?

R. Não, pois existem ações que ele deve realizar. Como parte da avaliação dos riscos e requisitos potenciais em uma instalação, o sistema de gerenciamento de HSEPS da Honeywell analisa os requisitos legais aplicáveis às operações

da instalação e estabelece programas para garantir que esses requisitos legais sejam atendidos. A Honeywell cumpre todas as leis, incluindo as leis de HSEPS, em todos os lugares em que opera, portanto, Qiang deve continuar seguindo as práticas de descarte de lixo prescritas. No entanto, ele deve aumentar através do processo de melhoria contínua de sua instalação a oportunidade de usar os princípios Lean para reduzir o tempo de transporte das luvas sujas, localizando recipientes de eliminação de resíduos permitidos mais perto de sua estação de trabalho.

P Henry é o gerente de projeto do início de produção de um novo produto. O projeto está atrasado e a equipe está entusiasmada para pegar o ritmo e voltar aos trilhos. Durante uma reunião semanal do projeto, um parceiro fornecedor menciona que a compra e instalação de algumas novas máquinas necessárias para o projeto podem ser aceleradas,

pois o equipamento está em conformidade com as leis e não é necessária nenhuma revisão adicional de segurança. Para ganhar tempo e colocar o projeto de volta no cronograma, Henry deve autorizar a compra do novo equipamento sem a revisão necessária de SSA?

R. Não, pois existem ações que ele deve realizar. Henry deve envolver um representante de HSE para realizar uma revisão do equipamento proposto para garantir que ele atenda a todos os requisitos de conformidade aplicáveis, bem como aos da Honeywell. Embora o fornecedor declare que o equipamento está em conformidade, cabe a Henry envolver o SSA para garantir que uma revisão seja realizada para validar se o equipamento atende aos requisitos da Honeywell. Ignorar a revisão pode resultar na violação dos regulamentos de segurança e um risco potencial de segurança para os colegas de trabalho de Henry.

ONE HONEYWELL COMO DEVEMOS AGIR NO INTERESSE DA EMPRESA

Devemos realizar negócios na Honeywell sem influências externas nem pessoais, e tomar decisões de negócios com base nos melhores interesses da Honeywell.



Evitar conflitos de interesse

Como parte do nosso dever de defender a reputação da nossa Empresa, devemos evitar conflitos de interesse impróprios. Um “conflito de interesse” ocorre quando nossos interesses pessoais interferem, ou parecem interferir, em nossa capacidade de realizar nosso trabalho sem influência. Não podemos nos envolver em qualquer interesse, investimento ou associação na qual possa surgir conflito de interesse. Se você tiver um conflito de interesse potencial ou real, deverá comunicá-lo imediatamente falando com seu supervisor ou informando-o através do [Portal de Apresentação de Conflitos de Interesses](#). Os conflitos de interesses são, com frequência, facilmente evitados se divulgados com antecedência.

As seções a seguir descrevem situações que podem criar conflitos de interesses. É importante lembrar que conflitos também podem ser criados quando um membro de sua casa ou familiar imediato for o indivíduo envolvido.

Presentes e entretenimento de negócios

Desenvolver fortes relacionamentos de trabalho com nossos clientes, fornecedores e outros parceiros de negócios é importante para o nosso crescimento. Às vezes, presentes e lazer nos negócios são usados para fortalecer esses laços. No entanto, devemos ter especial cautela ao oferecer ou aceitar cortesias comerciais. A troca de presentes ou lazer pode resultar em conflitos de interesses. Se não forem feitos de forma adequada, poderão aparentar pagamentos indevidos, propinas ou corrupção. Você não pode aceitar ou fornecer nenhum presente, favor ou entretenimento com um propósito impróprio ou se violar nossas políticas, a lei ou a política de presentes da empresa do receptor.

Geralmente, podemos oferecer ou aceitar um presente, favor ou entretenimento, desde que:

- Não faça com que o receptor se sinta obrigado ou dê a impressão de uma obrigação
- Não exceda as práticas de negócios locais geralmente aceitas
- Seja de valor nominal

- Não possa ser interpretado como suborno ou recompensa indevida
- Não viole a legislação aplicável, as normas da Empresa ou as normas da empresa do receptor
- Não seja solicitado

Essas regras não se aplicam a materiais promocionais não solicitados de natureza publicitária geral, como canetas com a marca impressa, blocos de anotações e calendários, desde que o que for dado não crie ou pareça criar qualquer obrigação. Além disso, de acordo com o costume nacional, apresentações cerimoniais podem ser permitidas, desde que o que for aceito não viole nenhuma lei, não possa ser visto como suborno e não comprometa você nem a Honeywell caso seja divulgado.

Presentes não devem ser aceitos de fornecedores ou possíveis fornecedores (ou outros parceiros de negócios ou possíveis parceiros de negócios) durante ou em conexão com negociações contratuais com o fornecedor. Além disso, devemos evitar solicitar presentes de fornecedores ou de outros parceiros de negócios para prêmios de funcionários ou funções da Honeywell.

Se você não tiver certeza se deve oferecer ou aceitar um presente ou lazer para negócios, você deve buscar orientação. Presentes e lazer do cliente devem ser discutidos previamente com o líder.

Leis mais rígidas regem presentes oferecidos ou feitos a funcionários públicos. Essas leis não se aplicam somente a funcionários públicos, mas também a funcionários de empresas controladas pelo estado ou de propriedade do estado. Você deve cumprir rigidamente essas leis e regulamentos. Nunca ofereça ou aceite uma cortesia comercial se isso violar uma lei ou regulamento, causar constrangimento para a Honeywell ou se refletir negativamente na reputação da Empresa. Para obter mais informações, consulte a seção “Proibido suborno comercial e pagamentos indevidos a funcionários do governo” de nosso Código e nossas políticas sobre [Cortesias comerciais para funcionários públicos dos EUA, Relações Governamentais e Anticorrupção](#). Se você tiver alguma dúvida ou preocupação, consulte o Departamento Jurídico.

P: Em uma reunião externa, um fornecedor que presta serviços para a Honeywell há vários meses convida Denisha para almoçar. Ela aceita, permitindo que o fornecedor pague o almoço. Suas ações são aceitáveis?

R: Refeições ocasionais e presentes nominais são normalmente aceitáveis, desde que não levantem dúvidas sobre a objetividade de Denisha. Presentes e lazer do cliente devem ser discutidos previamente com o supervisor. O supervisor deve avaliar a finalidade comercial da refeição, o ambiente e o custo da refeição e a frequência dos convites do fornecedor.

P: Anna está planejando um evento VIP para clientes, tanto privados quanto governamentais, onde refeições e presentes serão fornecidos aos participantes. As leis locais restringem o valor de presentes e hospitalidade a alguns funcionários públicos, o que significa que alguns participantes não podem receber refeições e/ou presentes. Anna acha que seria desrespeitoso com os convidados se alguns não recebessem o presente, então ela deseja dar os mesmos presentes a todos os participantes. O que Anna deve fazer?

R: Em geral, os funcionários da Honeywell podem oferecer presentes e hospitalidade de acordo com as políticas da Honeywell e as leis aplicáveis. Nesse caso, há restrições legais sobre o valor de presentes e hospitalidades para determinados funcionários públicos que a Honeywell deve cumprir. Anna deve entrar em contato com o Departamento de Integridade e Conformidade para obter orientação e aprovação antes de continuar com o evento e não deve desconsiderar as restrições da lei local.

| Interesses financeiros

Como funcionários da Honeywell, geralmente devemos evitar fazer negócios com qualquer empresa na qual tenhamos um interesse financeiro pessoal. Pode haver situações em que nosso interesse financeiro pessoal em uma empresa com a qual a Honeywell faz negócios é permitido. No entanto, tais situações devem ser analisadas pelo Departamento Jurídico ou pelo [Departamento de Integridade e Conformidade](#) para determinar o melhor curso de ação.

Além disso, você não pode comprar ou manter um interesse financeiro significativo em um cliente, concorrente ou parceiro de negócios que faça negócios reais ou potenciais com a Honeywell, a menos que receba a aprovação do Departamento Jurídico. Certifique-se sempre de que você possa tomar decisões de negócios pensando nos melhores interesses da Honeywell.



P: Artie foi convidado a fazer parte do conselho de uma organização local sem fins lucrativos que ajuda a reciclar e reformar computadores e eletrônicos usados para ajudar jovens carentes. Não há coincidência entre o que esta organização faz e os negócios da Honeywell, e o compromisso de Artie como membro do conselho seria participar de reuniões (fora do horário de expediente da Honeywell), revisar planos de negócios e discutir estratégias. Artie pode ser membro do conselho?

R: Sim. Embora isso não pareça apresentar um conflito de interesses com as responsabilidades de Artie na Honeywell, ele ainda deve primeiro informar isso ao seu gerente ou RH, ou através do [Portal de Apresentação de Conflitos de Interesses](#) e obter aprovação prévia antes de aceitar o cargo no conselho. Além disso, Artie deve garantir que essas atividades ocorram fora do horário de trabalho da Honeywell e não interfiram em seu trabalho na Honeywell. Consulte a [Política de Serviços de Organização Externa da Empresa](#).

I Fora do emprego

Periodicamente, você pode desejar se envolver em trabalho fora de nossa Empresa. Ao fazer isso, você deve garantir que qualquer contratação externa não crie um conflito de interesses. Nunca devemos usar a propriedade tangível e não tangível da Honeywell, incluindo documentos, ativos de tecnologia da informação, instalações e propriedade intelectual para realizar negócios não relativos à Honeywell.

I Negócios com amigos e familiares

Relações comerciais com amigos e membros da família podem resultar em um conflito de interesses, ou a impressão de um conflito. Por esse motivo, você nunca deve se envolver ou tentar influenciar o processo de licitação, negociação ou contratação entre você, um familiar ou um amigo próximo e a Honeywell. Essa regra se aplica mesmo em situações indiretas em que você, seu membro da família ou amigo próximo seja proprietário ou trabalhe em nome de outra empresa com a qual a Honeywell faça negócios, ou esteja considerando fazê-lo.

P: John é gerente de comunicações e à noite e nos fins de semana trabalha como técnico de futebol em uma faculdade comunitária. É o fim da temporada de futebol e ele está ansioso para que seu time chegue à final. Ele está com um prazo apertado no trabalho, então está se perguntando se pode pedir a seus subordinados diretos para ajudá-lo a planejar a logística do próximo jogo. John pode pedir apoio dos subordinados diretos para o trabalho com o futebol depois do expediente?

R: Não. Pedir aos subordinados diretos que o ajudem no trabalho com o futebol depois do expediente é um uso inadequado dos recursos da Honeywell e cria um conflito de interesse. Observe que, nessa situação, John deve avisar ao supervisor que está envolvido nas atividades adicionais de treinador fora do expediente da Honeywell e evitar usar recursos da Honeywell para apoiar aquele trabalho.

P: Sam trabalha no setor de Compras e gostaria de fazer um pedido de peças da Honeywell com a empresa de distribuição do seu primo. Ele pode adquirir as peças da Honeywell da empresa do seu primo?

R: Sam deve divulgar sua relação com a empresa de seu primo ao seu supervisor e recusar-se a quaisquer aquisições que envolvam familiares ou amigos próximos. A empresa de seu primo pode ser qualificada para concorrer aos negócios da Honeywell se for qualificada pelas práticas de compras padrão da Honeywell, se Sam for removido da decisão de compra e se a compra for isenta de interesses e seguir as regras normais de compra padrão que se aplicam a todos os fornecedores.

| Relacionamentos inadequados com subordinados

Precisamos evitar relações subordinadas inadequadas. Elas podem resultar em possível exposição legal para a Empresa e percepções de favoritismo e tratamento preferencial entre os colegas das pessoas envolvidas, invariavelmente resultando em um ambiente de trabalho não saudável. Consequentemente, não podemos supervisionar direta ou indiretamente, influenciar a remuneração ou progressão na carreira de, nem trabalhar sob a supervisão de um membro da família ou alguém com quem tenhamos um relacionamento pessoal próximo, seja esse relacionamento sexual ou não.

| Benefícios pessoais inadequados

Um conflito de interesses também pode surgir quando um diretor, executivo ou funcionário, ou um membro de sua família imediata, recebe benefícios pessoais indevidos por causa de seu cargo na Honeywell. Tais benefícios podem incluir presentes ou empréstimos de uma entidade ou pessoa com a qual nossa Empresa faça negócios. Devemos evitar aceitar esse benefício indevido.

Além disso, surge um conflito de interesses se um funcionário da Honeywell ajudar um concorrente a prejudicar a Honeywell. Por exemplo, fornecer informações confidenciais a um cônjuge que trabalha para um concorrente constituiria um conflito de interesses e violaria nosso Código.

P: Salma está com falta de pessoal no momento e precisa contratar alguém o mais rápido possível. Em um piquenique em família, a prima de Salma menciona que está procurando emprego. Salma pede a sua prima que se candidate ao cargo o mais rápido possível.

R: Isso poderia criar um conflito de interesses ou aparentar um conflito de interesses se a prima de Salma fosse sua subordinada. Embora não haja uma proibição geral de familiares trabalharem na Honeywell, Salma deve comunicar seu relacionamento familiar durante o processo de recrutamento e contratação; ela deve se abster das decisões de contratação e os processos e controles normais de pessoal e gerenciamento devem ser seguidos.

P: Jane trabalha no departamento de compras da Honeywell. Ela e alguns de seus amigos estão trabalhando para iniciar seu próprio negócio na área de impressão 3D. Jane tem trabalhado no plano de negócios após o expediente e nos fins de semana. Ela também foi encarregada de obter alguns detalhes de preços dos fornecedores em potencial. Jane entra no sistema da Honeywell e obtém os dados de preços de alguns fornecedores relevantes. Há algo de errado com as ações de Jane?

R: Sim. Essa atividade cria um conflito de interesses. Jane não deve usar as informações da Honeywell para seu benefício pessoal, nem usar ou realizar trabalhos para uma empresa pessoal nas instalações da Honeywell ou durante as horas de trabalho da Honeywell.

| Oportunidades corporativas

Para tomar decisões comerciais objetivas em nome da Honeywell, nunca devemos concorrer com nossa Empresa. Isso significa que não podemos participar de qualquer oportunidade comercial ou de investimento descoberta através de nossa posição na Honeywell ou através de informações ou propriedade da Empresa. Além disso, nunca devemos ajudar outra pessoa a participar de tais oportunidades comerciais ou de investimento para ganho pessoal. Isso inclui nossos familiares e amigos.

| Protegendo informações e propriedade da Empresa

| Propriedade física da Honeywell

Roubo, danos, negligência e desperdício têm um impacto direto no sucesso da nossa Empresa. Portanto, devemos nos comprometer a proteger os ativos físicos da nossa Empresa contra roubo, dano, perda ou uso indevido. Isso inclui nossas instalações, veículos, equipamentos comerciais, mercadorias e suprimentos. Se você suspeitar de qualquer

forma de fraude ou roubo, você deve denunciá-la imediatamente para seu gerente ou supervisor.

O uso pessoal eventual autorizado de determinado equipamento da Empresa, como telefones ou internet, às vezes é apropriado. No entanto, devemos garantir que nosso uso pessoal seja limitado, não interfira com nossa capacidade para realizar nosso trabalho para a Honeywell e não viole a legislação ou norma da Empresa. Nunca use a propriedade da Honeywell para ganho pessoal ou ganho de outra pessoa ou organização. Você também deve retornar qualquer propriedade da Empresa que esteja em sua posse ao término de sua contratação.

| Informações confidenciais da Honeywell

Cada um de nós é responsável pelas informações confidenciais de nossa Empresa. Sempre devemos proteger essas informações sigilosas. Isso geralmente inclui qualquer informação não pública que possa ser de uso para concorrentes ou outras pessoas, ou que pode ser prejudicial para a Empresa se divulgada. Os exemplos incluem planos de negócios ou marketing, informações de fornecedores, design de produtos, processos



de fabricação, informações de merchandising existentes e futuras e informações de funcionários.

Nunca devemos permitir que pessoal não autorizado acesse as informações confidenciais da Honeywell. Devemos tomar cuidado para não perder ou deixar informações confidenciais (ou tecnologias que contenham tais informações, incluindo computadores, laptops, telefones celulares, dispositivos móveis e software) sem supervisão. Além disso, se perdermos o equipamento da Empresa ou um item que contenha informações confidenciais da Honeywell (por exemplo, um laptop, telefone ou similar da Honeywell), devemos comunicar a perda imediatamente para a [Honeywell Global Security](#).

Além disso, não podemos discutir as informações confidenciais da Honeywell onde possam ser ouvidas ou vistas por outras pessoas. Isso inclui locais públicos, como terminais de trens, aeroportos e restaurantes. Também inclui áreas abertas na Honeywell, como banheiros da empresa e salas de descanso. Podemos conceder acesso a informações confidenciais somente a colaboradores que tenham uma necessidade comercial legítima desse conhecimento. Nunca devemos usar informações confidenciais

sobre a Empresa para ganho pessoal nem divulgá-las a outras pessoas para seu ganho. Nunca devemos enviar informações confidenciais da Honeywell por e-mail para uma conta de e-mail pessoal e devemos devolver todas as informações confidenciais da

Honeywell em nossa posse antes de nosso último dia de trabalho.

Para obter mais informações, consulte nossa [Política de Privacidade de Dados e a Política de Classificação e tratamento de informações](#).

P. O veículo de Sam foi arrombado e seu laptop foi roubado. O que Sam deve fazer?

R. Sam deve registrar um boletim de ocorrência, notificar seu gerente e preencher um formulário de [Laptop perdido/roubado](#). Se Sam não tiver acesso a um computador, ele deve entrar em contato com o [IT Service Desk](#) para obter ajuda para preencher o formulário. Os funcionários não devem deixar equipamentos em um veículo desacompanhado, mesmo se estiver trancado.

P. Tina suspeita que seu sistema foi comprometido depois de clicar em um link em um e-mail que parecia ser legítimo. O que Tina deve fazer?

R. Tina deve usar o botão “Denunciar mensagem” na barra de ferramentas do Outlook para denunciar o e-mail ou, se não estiver disponível, enviar o e-mail em questão como um anexo para [CIRT \(Computer Incident Response Team, Equipe de reação a incidentes de computação\)](#). Como ela acredita que seu sistema foi comprometido, Tina deve escalar o incidente respondendo ao e-mail automático que CIRT envia com um número de tiquete.

P. Wil suspeita que um e-mail em sua caixa de entrada seja phishing. Ele não tem certeza do que fazer, então pergunta a uma colega se ela acha que é phishing. Há algo mais que ele deva fazer?

R. Sim! Wil deve denunciar imediatamente o e-mail suspeito para [CIRT clicando no botão “Denunciar mensagem” na barra de ferramentas do Outlook ou, se não estiver disponível, enviar o e-mail em questão como anexo para CIRT](#). Não há necessidade de perguntar a colegas ou supervisores, pois pode haver um risco de espalhar acidentalmente o e-mail ou de clicar em um link ou anexo malicioso.

I Propriedade Intelectual da Honeywell

Trabalhamos diligentemente para proteger a propriedade intelectual de nossa Empresa. "Propriedade intelectual" inclui qualquer uma das patentes, marcas registradas, direitos autorais ou outros ativos intangíveis da nossa Empresa, como ideias, invenções, processos ou designs criados no horário da Empresa, às custas da Empresa, usando os recursos da Empresa ou dentro do escopo de nossas obrigações de trabalho. Identificaremos todas as novas invenções que fizemos e as encaminharemos ao Departamento Jurídico para proteção de patentes, direitos autorais ou segredos comerciais. Você deve comunicar qualquer suspeita de uso indevido da propriedade intelectual de nossa Empresa ao Departamento Jurídico.

I Respeitar os direitos de propriedade intelectual de terceiros

Respeitamos os direitos de propriedade intelectual de outras pessoas. Isso significa que nunca devemos infringir intencionalmente os direitos autorais, marcas registradas ou patentes de terceiros. Não podemos fazer download de software não licenciado nos computadores da Empresa ou duplicar, publicar ou distribuir materiais protegidos por direitos autorais. Não faremos download

de músicas, fotografias e vídeos sem o consentimento do legítimo proprietário. Além disso, nós não divulgaremos nem usaremos as informações confidenciais de antigos funcionários.

Consulte nossa [Política de Licenciamento de Propriedade Intelectual da Honeywell](#) para obter mais detalhes.



P: Emilie costuma trabalhar durante seu horário de almoço, atendendo ligações de negócios em restaurantes e nas áreas comuns do edifício. Todos ao seu redor parecem envolvidos em suas próprias conversas, então ela assume que não estão prestando atenção nela. Ela pode discutir negócios da Honeywell dessa forma?

R: Depende. Emilie pode fazer ligações em locais públicos, mas ela deve tomar extremo cuidado ao discutir negócios da Honeywell. Quaisquer informações confidenciais não devem ser divulgadas em locais públicos, mesmo se ela pressupor que outras pessoas não estão ouvindo suas conversas.

P: Troy leva seu laptop da Honeywell em viagens da Empresa para que possa usar seu tempo livre em aviões, trens, áreas de espera e outros locais públicos para trabalhar em documentos relacionados a negócios. Isso é um problema?

R: Talvez. É impossível saber quem pode estar sentando ou passando próximo em qualquer local público. Quando laptops e dispositivos semelhantes são usados em locais públicos para negócios da Empresa, você deve garantir que sua tela esteja sempre protegida de observadores. Além disso, você deve bloquear e proteger sua estação de trabalho quando não estiver usando.

Usando recursos de tecnologia da informação

A Honeywell fornece a muitos de nós acesso a vários sistemas de comunicação eletrônica para uso em nosso trabalho diário. Isso inclui sistemas de computador e telefone, laptops, telefones celulares, dispositivos móveis e software. Temos a obrigação de sempre proteger esses sistemas e as tecnologias que nos são fornecidas. Isso significa que cada um de nós deve fazer sua parte para evitar danos, prejuízos, perdas e acesso não autorizado a esses recursos. Certifique-se de seguir todas as medidas de segurança e controles internos vigentes para os recursos que você usa. Sempre bloqueie e proteja sua estação de trabalho, laptop ou dispositivo móvel se deixado sem supervisão em um local público ou em um local da Honeywell, mesmo que por um curto período de tempo. Proteja suas credenciais de login de todos os dispositivos e contas da Honeywell. Nunca compartilhe suas credenciais com uma pessoa não autorizada. Quando for necessário compartilhar sua senha com um agente autorizado para fins de suporte técnico, altere sua senha imediatamente assim que seu problema técnico for resolvido.

Lembre-se de que as mensagens eletrônicas (como e-mails, mensagens instantâneas e mensagens de texto) são registros permanentes de suas comunicações. Essas comunicações podem ser alteradas e encaminhadas sem sua permissão. Por esse motivo, tome cuidado especial ao escrever mensagens eletrônicas ou cartas em papel timbrado da Empresa ou ao usar recursos da Honeywell.

Tenha bom senso e integridade ao usar esses sistemas e tecnologias. Use apenas sistemas, dispositivos, mídia de armazenamento e/ou serviços aprovados para processar, armazenar ou transmitir informações da Honeywell. Não instale software não aprovado nos computadores e servidores de rede da Honeywell, ou outros recursos de informações da Honeywell, sem receber a autorização prévia do TI da Honeywell. Não concorde com nenhum acordo

de terceiros, como acordos de serviços de nuvem ou clickthrough em nome da Honeywell. Não faça download ou envie material impróprio, sexualmente explícito, ilegal ou ofensivo por meio desses recursos. Você também não pode usar esses recursos para realizar trabalho externo. Na medida do permitido pela lei local, você não deve ter expectativa de privacidade ao usar os recursos da Empresa, pois a Honeywell pode monitorar seu uso pessoal dos recursos da Empresa. No entanto, é importante observar que a Empresa não interferirá nas vidas pessoais, a menos que a conduta seja proibida por lei, prejudique o desempenho no trabalho ou afete adversamente o ambiente de trabalho ou a reputação da Honeywell.

Para obter mais informações, consulte nossa [Política de Uso Aceitável de Recursos de Informações](#).



P. Tammy está atualizando seu laptop. O técnico do Centro de Soluções da Honeywell solicitou as credenciais de login dela para mover os arquivos e configurar o novo laptop. Ela deve fornecer essas informações?

R. A Honeywell Solution Center é técnico autorizado. Tammy tem a opção de fornecer as credenciais ao técnico ou permanecer por perto e disponível para fazer login sempre que for necessário durante o processo de troca. Durante o processo de atualização, Tammy deve garantir que não haja acesso não autorizado de dados pessoais, dados controlados por exportação ou outras informações confidenciais pelo técnico do Honeywell Solution Center. Quando o processo de troca estiver concluído com sucesso, Tammy deverá trocar imediatamente a senha caso as credenciais tenham sido compartilhadas com o técnico autorizado.

P. Jon está trabalhando em uma cafeteria próxima usando um dispositivo da Honeywell. Depois de terminar o trabalho, ele se desconecta da rede da Honeywell e se conecta a um wi-fi pessoal para fazer download de seu programa de TV favorito em seu computador. Essa conduta é apropriada?

R. O uso não comercial limitado que não configure abuso do tempo e/ou dos recursos da Empresa e que não viole o espírito e a carta de políticas da Honeywell poderá ser permitido a critério do gerente da Honeywell. Um programa de TV pode ser algo fora do trabalho excessivo, dependendo da situação. Os funcionários devem sempre agir de forma ética e legal e sempre obter a permissão do gerente para usar um ativo da Honeywell fora do trabalho. Para evitar ameaças de segurança cibernética, lembre-se de nunca usar redes wi-fi públicas abertas porque essas redes não são protegidas. Quando essas conexões forem a única opção, a VPN deve ser usada.

P. Mary está trabalhando em um projeto confidencial com um fornecedor terceirizado e precisa compartilhar informações confidenciais com o fornecedor para concluir o trabalho. O tamanho do arquivo é muito grande e o fornecedor sugere que Mary carregue os arquivos em um sistema de nuvem de terceiros. O que Mary deve fazer?

R. Mary deve usar os métodos de transferência aprovados pelo TI da Honeywell primeiro. Se outro método for necessário, trabalhe com o departamento de TI da Honeywell para obter aprovação para usar uma solução de terceiros. Observe que a conformidade de exportação e os dados restritos **nunca** podem ser movidos para nenhum serviço de nuvem. Entre em contato com o [Diretor de conformidade de exportação](#) para obter orientações.

I Sites de redes e mídias sociais

A mídia social mudou a maneira como muitos de nós compartilhamos informações diariamente. Embora as mídias sociais criem novas oportunidades de comunicação e colaboração, essas mídias também trazem responsabilidades adicionais que devemos conhecer e seguir. Os sites de "mídia social" incluem uma ampla variedade de sites e recursos on-line. Isso inclui sites de

redes sociais (como Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat, YouTube e LinkedIn), blogs, sites de compartilhamento de fotos e vídeos, fóruns e salas de bate-papo, entre muitos outros. Se seu cargo na Honeywell exigir publicação em tais sites, como representante da Honeywell, você deve fazê-lo apenas para fins comerciais autorizados da Honeywell e publicar apenas informações que estejam em conformidade com este Código e as políticas da Empresa.

Em suas interações pessoais com "mídias sociais", seja responsável. O que você publica pode afetar adversamente a reputação da Honeywell. Tenha o cuidado de proteger sempre nossa reputação. Nunca publique informações confidenciais sobre a Honeywell ou nossos colegas, clientes, fornecedores ou parceiros de negócios em nenhum desses sites.

Para obter mais informações, consulte nossa [Política de Mídias Sociais](#).

P: Rita está animada com um possível novo projeto de negócios da Honeywell que poderia aumentar significativamente as receitas do negócio. Rita está ansiosa para dividir a empolgação e a notícia na conta do Facebook. Isso é um problema?

R: Embora Rita tenha o direito de compartilhar suas emoções em suas redes de mídia social, como funcionária da Honeywell, ela não pode compartilhar informações confidenciais ou proprietárias com relação aos possíveis empreendimentos da Empresa.

P: Carlos está entusiasmado com um negócio que foi escrito na imprensa da Honeywell. Carlos está ansioso para compartilhar a empolgação e a notícia nas contas do LinkedIn e no Twitter. Qual seria a forma certa de Carlos compartilhar essa notícia nas mídias sociais?

R: Como Carlos tem a Honeywell listada como seu empregador atual e inclui uma divulgação de seu relacionamento com a Honeywell em seu tweet, ele pode compartilhar um link com a história do imprensa. Ele também pode republicar no Twitter ou compartilhar qualquer publicação que apareça nos canais oficiais externos da Honeywell.

P: Ron, um especialista de marketing, estava lendo um artigo online que continha informações sobre os produtos da Honeywell que ele considerou imprecisas. Ron respondeu rapidamente na seção de comentários para corrigir a declaração. As ações de Ron são adequadas?

R: Embora as intenções de Ron sejam boas, ele não está autorizado a falar pela Honeywell. Em vez disso, Ron deveria notificar seu gerente e a equipe de Comunicação para elaboração de uma resposta.

Evitando a utilização de informações privilegiadas para uso próprio

Para proteger os investidores, leis de títulos tornam ilegal para aqueles com "informações privilegiadas materiais" sobre uma empresa comercializarem seus títulos. "Informações privilegiadas materiais" são informações que não estão geralmente disponíveis para o público investidor e que, se divulgadas, afetariam razoavelmente o preço de um título ou influenciariam a decisão de comprar, vender ou manter um título. Exemplos de informações materiais privilegiadas podem incluir: anúncios de lucros; fusões, aquisições e alienações; o resultado de litígios importantes; mudar o controle; uma mudança na alta administração; ou um evento significativo de segurança cibernética. Essa lista de exemplos não é exaustiva e informações privilegiadas materiais podem surgir em conexão com outros eventos não listados aqui. Você deverá consultar a [Política de Informações Privilegiadas](#) para uma discussão mais detalhada sobre informações materiais privilegiadas.

Durante o curso de seu trabalho na Honeywell, você pode tomar conhecimento de informações privilegiadas materiais sobre a Honeywell ou outra empresa

que ainda não sejam públicas. Você pode ter acesso a essas informações materiais privilegiadas por meio de suas funções de trabalho na Honeywell ou de outras maneiras, como participando de reuniões formais ou informais, ouvindo uma conversa ou vendo um documento em uma copiadora. O uso dessas informações ou divulgação dessas informações para outras pessoas para ganho financeiro ou outro ganho pessoal é uma violação de nossa norma sobre utilização de informações privilegiadas para uso próprio bem como também pode violar leis de títulos.

Para evitar violar nossa política sobre informações privilegiadas e as leis de títulos, NÃO:

- Compre ou venda ações em qualquer empresa, incluindo a Honeywell, diretamente ou através de membros da família ou outras pessoas ou entidades, se você tiver informações materiais privilegiadas sobre essa empresa;
- Recomende a compra ou a venda de ações em qualquer empresa, incluindo a Honeywell, para qualquer pessoa, se você tiver informações materiais privilegiadas sobre essa empresa; ou
- Transmita informações privilegiadas materiais a terceiros fora da Empresa,

a menos que seja necessário para as atividades comerciais da Empresa e sejam transmitidas sob proteções de confidencialidade.

Determinadas pessoas, por causa de seus cargos na Empresa (incluindo diretores, executivos e outros funcionários importantes envolvidos em determinadas atividades financeiras e outras atividades de previsão), são vistos como possuidores de informações privilegiadas relevantes e são designados como "membros". Essas pessoas estão sujeitas a restrições adicionais (como autorização prévia), que são descritas mais detalhadamente na [Política de Informações Privilegiadas](#).

Se você tiver informações materiais privilegiadas sobre uma empresa (incluindo a Honeywell), só poderá negociar os títulos dessa empresa depois que as informações forem disponibilizadas publicamente para investidores comuns por meio de fontes de mídia apropriadas.

As violações de leis de títulos podem sujeitar os indivíduos envolvidos a graves consequências, incluindo ações judiciais cíveis e criminais. Se você tiver dúvidas ou precisar de orientação nessa área, consulte o Departamento Jurídico.



ONE HONEYWELL COMO TRATAMOS NOSSOS CLIENTES

O desenvolvimento de relações de benefícios mútuos com nossos clientes é importante para nosso sucesso como Empresa. A manutenção dessas relações exige o fornecimento de produtos seguros e de qualidade, além do cumprimento da legislação em todas as nossas interações com clientes comerciais e governamentais.

Fornecendo produtos e serviços de qualidade

Nós nos esforçamos para fornecer produtos e serviços que atendam ou excedam os requisitos de qualidade, confiabilidade e valor de nossos clientes.

Esperamos cumprir todos os padrões de controle de qualidade que regem nossas tarefas no trabalho. Isso inclui regulamentos e leis aplicáveis, bem como procedimentos internos de controle desenvolvidos para

promover a fabricação segura e de qualidade de mercadorias. Além disso, devemos seguir todas as especificações de contrato e honrar sempre as especificações incorporadas de clientes.

Além de nos mantermos responsáveis por serviços e mercadorias de qualidade, também devemos manter nossos fornecedores e outros parceiros comerciais responsáveis por garantir a qualidade dos produtos e serviços que eles nos fornecem.

Buscando fazer negócios de forma aberta e honesta

Nossas ações no mercado definem quem somos como uma empresa. Ao competir na qualidade de nossos produtos e serviços, defendemos a reputação da Honeywell. Nunca buscaremos limitar as oportunidades competitivas de nossos rivais de formas desonestas ou fraudulentas.

Além disso, nunca tomaremos vantagem de qualquer pessoa através de práticas injustas de negociação. Isso significa que temos o cuidado de não deturpar a qualidade, os recursos ou a disponibilidade de nossos produtos ou serviços. Além disso, não depreciamos nem fazemos declarações falsas sobre os produtos ou serviços de nossos concorrentes. Buscamos ganhar os negócios com base na qualidade de nossos produtos e nossa equipe, não através de meios indevidos.

P: Min toma conhecimento de um possível problema descoberto durante os testes de rotina da linha de produção. Não se sabe até onde o problema pode afetar a segurança do produto e Min não sabe bem o que fazer. Ela deve falar sobre isso, mesmo que não saiba todos os detalhes?

R: Sim. A produção e a venda de produtos potencialmente não seguros poderiam resultar em lesões a funcionários e clientes. Min deve relatar o problema imediatamente, mesmo se não tiver certeza de como a produção será afetada. Ela deve informar seu supervisor, contato de garantia de qualidade ou representante de saúde e segurança sobre o problema o mais rápido possível. Se Min acreditar que suas preocupações não estão sendo consideradas de forma adequada, ela deve considerar encaminhá-las ao Departamento Jurídico ou à Linha de ajuda de Integridade Access, conforme discutido em “Buscando orientação e comunicando preocupações”.

| Nenhum suborno de negócios e nenhum pagamento impróprio para funcionários públicos

Não devemos solicitar, dar ou receber subornos comerciais ou propinas ilegais. Além disso, devemos ter cuidado para evitar até mesmo a impressão de tal conduta inadequada. “Suborno comercial” geralmente inclui qualquer situação em que um funcionário da Honeywell ou alguém agindo em nome da Honeywell oferece ou dá algo de valor com a intenção de influenciar indevidamente uma ação ou decisão de negócios. “Gratificações” ilegais geralmente incluem qualquer situação em que um funcionário recebe um benefício pessoal indevido em troca de realizar ou evitar tomar uma ação em nome da Honeywell. A Honeywell não irá tolerar suborno nem gratificações ilegais, seja diretamente ou através de um terceiro.

Além de evitar suborno e gratificações ilegais, cumprimos todas as leis anticorrupção aplicáveis em relação a pagamentos indevidos a funcionários públicos. “Pagamentos indevidos” incluem pagamentos diretos e indiretos, pagamentos de facilitação ou uma oferta, promessa ou

autorização de um pagamento ou qualquer coisa de valor a um funcionário público com o propósito de influenciar indevidamente atos ou decisões governamentais a fim de obter ou manter negócios ou de outra forma garantir uma vantagem de negócios. Observe que pagamentos indevidos podem ser na forma de dinheiro, presentes ou entretenimento extravagante.

“Funcionários públicos” incluem funcionários de entidades governamentais, organizações internacionais e partidos políticos, funcionários de empresas estatais e até funcionários de empresas detidas ou controladas pelo governo e parceiros de joint ventures.

A Honeywell proíbe pagamentos indevidos a funcionários públicos. É importante lembrar que se envolver em suborno ou até mesmo aparentar se envolver em tal atividade pode expor você e a Honeywell à responsabilidade criminal.

Nunca contrate um terceiro para fazer um pagamento indevido a um funcionário público nem participe de qualquer transação onde você suspeite que um terceiro está fazendo tais pagamentos. Fazer isso viola nosso Código e leis anticorrupção.

Devemos analisar atentamente todos os terceiros usando nossos procedimentos de devida aplicação antes de contratá-los.

Para mais informações, consulte nossa [Política Anticorrupção](#).

Para obter mais informações, consulte a seção “Presentes e entretenimento de negócios” de nosso Código.



P: Thomas trabalha em estreita colaboração com distribuidores terceirizados que revendem produtos da Honeywell. Uma empresa interessada em distribuir produtos da Honeywell aborda Thomas e se oferece para pagar as mensalidades da escola particular de sua filha se ele receber o direito exclusivo de revender os produtos da Honeywell em uma região de vendas específica. O que Thomas deve fazer?

R: Thomas deve encerrar a discussão imediatamente e relatar o assunto ao Departamento Jurídico. A Honeywell não irá tolerar a solicitação ou o recebimento de gratificações indevidas em troca de concessão de contratos.

P: Charlene está preocupada, pois a Honeywell provavelmente perderá um grande contrato se ela não pagar um suborno a uma autoridade local. O que Charlene deve fazer?

R: Charlene não deve pagar suborno ou tomar quaisquer medidas que possam dar a impressão de que a Honeywell tolerará

o pagamento de subornos para ganhar um contrato. Nenhum contrato vale a pena se estiver violando a lei ou nossos padrões de integridade nos negócios. O dano potencial de longo prazo à reputação e credibilidade da Honeywell é maior do que o ganho de curto prazo de ganhar o contrato.

P: Geri e Carol trabalham juntas no grupo de compras da Honeywell. Carol escuta uma conversa telefônica entre Geri e um potencial fornecedor para a Honeywell. No decorrer da ligação, fica claro que Geri planeja conceder um grande contrato a esse fornecedor, embora a proposta do fornecedor não ofereça à Honeywell o melhor valor geral. Também fica claro que ela receberá uma grande quantia em dinheiro em troca. O que Carol deve fazer?

R: Carol deve informar o que ouviu ao Departamento Jurídico imediatamente. Parece que Geri está aceitando uma gratificação desse fornecedor, o que é ilegal e pode ter sérias consequências para os indivíduos envolvidos, o fornecedor e a Honeywell.

P: Jerome gostaria de nomear a Sales Rep Co como representante de vendas para ajudar a Honeywell a ganhar projetos na indústria de petróleo e gás em um novo território. Em uma reunião com o proprietário da Sales Rep Co, Jerome descobre que o proprietário também é membro do conselho da empresa de petróleo e gás estatal, seu principal possível cliente. Jerome acha que isso é excelente para a Honeywell, pois teriam acesso ilimitado a todos os níveis do cliente. Há algo com que Jerome precise se preocupar?

R: Jerome deve se preocupar com o conflito de interesses relacionado à sobreposição das funções oficiais do representante de vendas com as funções da Sales Rep Co. da Honeywell. Jerome deve levantar a questão assim que possível com o [Departamento Global de Integridade e Conformidade](#) antes de tomar ações adicionais.

P: David ganhou um projeto com um cliente governamental. O representante do cliente governamental pediu a David que usasse um subempreiteiro específico e forneceu os detalhes do contato. David se encontrou com o subcontratado e descobriu que a empresa não tinha as habilidades nem a equipe certas para realizar o escopo dos serviços. Ele também descobriu que o proprietário do subcontratado era primo do cliente governamental com quem se encontrara. O que David deve fazer?

R: David deve levar essas questões ao [Departamento de Integridade e Conformidade Global](#). Há vários sinais de alerta com relação à falta de habilidades e mão de obra relevantes do subcontratado, bem como o potencial envolvimento do governo que poderia indicar conduta antiética e ilegal por parte do subcontratado e do representante do cliente governamental. Como a Honeywell pode ser responsabilizada por atos de terceiros que a representam, a Honeywell precisaria investigar se há algum conflito de interesses ou riscos de corrupção antes de contratar esse subcontratado.

P: Daniel está no balcão da imigração esperando para entrar em um país quando um oficial pede uma "doação" para que seu visto seja processado. Daniel se lembra de ter ouvido de amigos que essa é a norma neste país e que se espera que os visitantes doem uma pequena quantia para agilizar o processo de visto. Daniel dá USD 5 ao oficial. O oficial pega e carimba seu passaporte. Daniel gostaria que a Honeywell o reembolsasse esse valor.

R: Pagamentos de facilitação ou pagamentos a oficiais para agilizar aprovações governamentais de rotina, como aprovações de vistos, são proibidos pela Honeywell, a menos que a vida do funcionário esteja em perigo. Além disso, na maioria dos países, essas tarifas são ilegais e uma violação das leis anticorrupção. Neste caso, não há nenhuma evidência de que a vida de Daniel estava em perigo, então ele não deveria ter pago a taxa e não pode pedir reembolso do dinheiro à Honeywell. Quando confrontados com tais situações, os funcionários da Honeywell devem entrar em contato com a Segurança Global ou com o Departamento Jurídico.



Conformidade com leis internacionais de concorrência

A concorrência justa cria um mercado íntegro. Ela garante a nossos clientes os melhores e mais inovadores produtos e serviços pelos preços mais baixos. Para que a Honeywell concorra legalmente e com integridade, devemos cumprir as leis de concorrência vigentes nos países em que realizamos negócios. Se as leis de concorrência se aplicarem à sua função de trabalho, você deverá conhecê-las e segui-las sempre.

As leis de concorrência frequentemente também são complexas, e geralmente proíbem discutir quaisquer tópicos com concorrentes que restringem comércio. Esses tópicos incluem (sem limitação) fixação de preços, manipulação de licitações ou divisão ou alocação de mercados, territórios ou clientes.

Você não deve discutir qualquer um desses tópicos com um concorrente e se um concorrente tentar discutir qualquer um desses tópicos com você, você deverá interromper imediatamente a conversa. Em seguida, é preciso deve informar o incidente para seu supervisor local, que trabalhará com você na consulta ao nosso Departamento Jurídico. Se você estiver participando de uma reunião de associação comercial, ou de um evento social, por exemplo, tenha especial cautela durante discussões com concorrentes.

Além disso, as leis de concorrência proíbem acordos formais ou informais com fornecedores, distribuidores ou clientes que possam restringir a concorrência. Esses acordos podem incluir vinculação de produtos, fixação de preços de revenda ou recusa em vender a clientes específicos ou comprar de fornecedores específicos.

Finalmente, leis de competição proíbem direta ou indiretamente, formal ou informalmente, acordos entre empresas para limitar benefícios ou salários de funcionários. De acordo

com isto, devemos ter cuidado para não compartilhar dados de compensação com outras empresas com as quais competimos por talentos. Da mesma forma, geralmente, pode ser que não tenhamos um acordo com outras empresas de não convidar ou contratar funcionários uma da outra. Caso não tenha certeza se compartilhar uma informação ou acordos de "não solicitação" é ilegal, consulte o departamento legal.

Através de nosso trabalho, podemos obter informações sobre concorrentes de nossos clientes ou de outras fontes públicas. Devemos ter especial atenção para lidar com essas informações de acordo com a norma da Empresa.

Observe que violar essas leis pode sujeitar os indivíduos envolvidos e nossa Empresa a graves consequências.

Para mais informações, consulte nossa [Política de Conformidade Antitruste](#). Se você tiver dúvidas adicionais, procure orientação de nosso Departamento Jurídico antes de agir.

P: Alejandro tem um grande amigo que trabalha para um concorrente da Honeywell. Uma tarde, durante o almoço, seu amigo revela a intenção de sua empresa de aumentar os preços de produtos em concorrência direta com os dele. Alejandro não diz nada em resposta a isso, mas sente que essa informação poderia ser importante para a Honeywell usar ao tomar futuras decisões comerciais. O que ele deve fazer?

R: Alejandro deve encerrar a conversa imediatamente e fornecer um resumo por escrito do incidente ao Departamento Jurídico. Envolver-se em discussões e agir com base em informações não públicas, como preços, poderia criar a impressão de uma colaboração ilegal entre a Honeywell e um concorrente, o que poderia ter sérias consequências para empresas e os indivíduos envolvidos.

Seguir procedimentos de faturamento precisos

Nossa reputação no mercado é um ativo essencial da empresa. Por esse motivo, refletimos com precisão em todas as faturas para clientes o preço de venda ou custo de mercadorias ou serviços vendidos e outros termos de venda. Cada um de nós tem responsabilidade em manter registros precisos e completos, a fim de permitir que a Honeywell preserve esse compromisso. Nunca falsifique nenhum registro (cartão de ponto, relatório de despesas, números de vendas, registros de teste ou qualidade ou qualquer outro tipo de registro criado durante o curso de seu trabalho para nossa Empresa) nem faça anotações ilegais ou falsas nos livros ou registros da Honeywell.

Respeito às informações confidenciais do cliente

Periodicamente, nossos clientes podem compartilhar suas informações confidenciais conosco, a fim de que possamos fornecer a eles produtos e serviços. É nossa responsabilidade usar, armazenar e proteger cuidadosamente essas informações de maneira que cumpra todas as leis aplicáveis. Cada um de nós deve realizar as etapas necessárias para proteger

essas informações e garantir que sejam usadas somente para fins comerciais aprovados.

Interagindo com clientes governamentais

Para alguns de nós, nosso trabalho envolve contratos com entidades governamentais, incluindo empresas estatais ou controladas pelo governo. Nesses casos, temos o dever de conhecer e seguir as políticas aplicáveis da Empresa e as leis, regras e regulamentos estabelecidos que regem nossas interações com clientes governamentais. É importante observar que essas regras podem ser mais restritas e complexas do que as que regem nossas negociações com clientes comerciais.

Devemos sempre ter uma conduta honesta e íntegra ao tentar ganhar um trabalho do governo. Isso significa, em parte, que:

- Não podemos realizar ações que forneceriam para a Honeywell uma vantagem competitiva injusta, como obter ou usar informações confidenciais de aquisição.
- Todas as representações que realizamos, incluindo preços e licitações, devem ser precisas e completas.
- Nunca devemos oferecer, solicitar, prometer, dar ou

aceitar qualquer forma de suborno ou propina para ou de um cliente do governo real ou potencial.

- Nunca devemos solicitar ou aceitar qualquer forma de suborno ou presente de um fornecedor em troca de tratamento favorável na concessão ou execução de um contrato governamental.
- Devemos garantir que só usamos consultores, agentes de vendas ou outros prestadores de serviços independentes com boa reputação para fins legais legítimos.

Para obter mais informações, consulte a seção “Nenhum suborno de negócios e nenhum pagamento impróprio para funcionários públicos” de nosso Código e nossas políticas [Cortesias comerciais para funcionários públicos dos EUA](#), [Relações Governamentais](#) e [Anticorrupção](#).

Todas as declarações e registros que fornecermos a clientes governamentais (incluindo relatórios de qualidade e instalações, bem como dados de preços e custos) devem ser precisos. Devemos registrar nosso tempo com precisão, bem como identificar e designar nosso tempo somente a projetos nos

quais trabalhamos. Além disso, devemos tomar cuidado para evitar a cobrança indevida de custos. Devemos seguir todos os termos do contrato e nunca podemos usar propriedade, equipamento ou suprimentos do governo de maneira que seja inconsistente com a lei aplicável ou acordos contratuais.

Devemos seguir todos os regulamentos e regras aplicáveis que regem como nós nos envolvemos atuais ou antigos funcionários em discussões sobre potenciais oportunidades de trabalho na Honeywell. Cada um de nós

é responsável por evitar esses tipos de conflitos de interesses. O contato ou envolvimento em discussões relacionadas à contratação com antigos ou atuais funcionários do governo está sujeito a procedimentos e regras exclusivas. Essas regras também podem restringir o trabalho que ex-funcionários do governo realizam em nome de nossa Empresa.

Consulte nossa [Política de Contratação de ex-Funcionários do Governo](#).

Também devemos proteger as informações classificadas e outras informações confidenciais

que adquirimos em conexão com o trabalho que fazemos para nossos clientes governamentais. Conforme exigido pelos termos de nossos contratos com o governo e outros regulamentos aplicáveis, disponibilizamos essas informações somente para aqueles que têm uma necessidade comercial de ter conhecimento delas, bem como que obtiveram a autorização apropriada do governo ou outras aprovações. Não devemos compartilhar, distribuir ou divulgar informações governamentais confidenciais ou de outra forma sigilosas de maneira que violaria os termos de nossos contratos governamentais.



ONE HONEYWELL COMO TRATAMOS NOSSOS FORNECE- DORES



Os fornecedores da Honeywell são nossos parceiros em nossa busca contínua pela satisfação do cliente. O alto nível dos materiais, bens e serviços que eles fornecem está diretamente ligado à qualidade, confiabilidade, valor e pronta entrega dos produtos da Honeywell aos nossos clientes.

Buscando relações a longo prazo com fornecedores

Juntos, buscamos desenvolver relações a longo prazo com nossos fornecedores. Só usamos critérios legítimos relacionados aos negócios ao escolher fornecedores. Nossa Empresa estabelecerá contratos de representação ou de fornecimento somente com empresas que acreditamos que tenham um registro comprovado de integridade e compromisso com ela. Além disso, nunca tomamos vantagem injusta de nossos fornecedores através de abuso de informações confidenciais, representação indevida de fatos materiais ou qualquer outra prática injusta de negociação.

Na Honeywell, permitimos que fornecedores concorram de forma justa em relação à qualidade de seus produtos e serviços. Não seremos influenciados por presentes ou favores de qualquer tipo de nossos fornecedores ou potenciais fornecedores. Um lazer ou refeição ocasional no curso normal de relações comerciais pode ser permissível, desde que:

- O representante do fornecedor esteja presente.
- Essa hospitalidade não seja excessiva ou incomum em sua natureza.

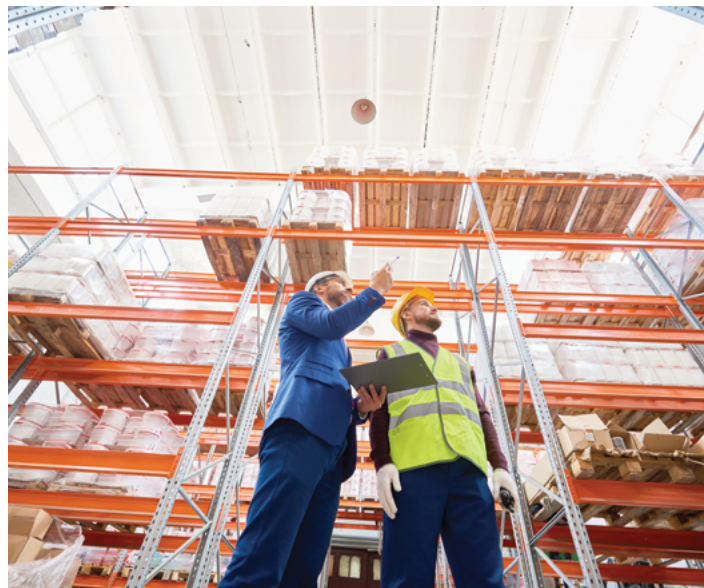
- A hospitalidade esteja em conformidade com leis aplicáveis e não é proibida por este Código.

Além disso, quando prático, a hospitalidade deve ser recíproca.

Para obter mais informações, consulte a seção “Presentes e lazer nos negócios” e “Interagindo com clientes governamentais” de nosso Código.

Protegendo ativos de fornecedores

Tratamos as informações confidenciais de fornecedores com o mesmo cuidado que tratamos informações confidenciais da Honeywell. Não reproduziremos software fornecido para nós por um fornecedor nem o incorporaremos em nosso próprio software desenvolvido internamente, exceto se formos expressamente permitidos a fazê-lo através de licença.



ONE HONEYWELL COMO TRATAMOS NOSSOS ACIONISTAS



Na Honeywell, buscamos diariamente criar valor para os acionistas que depositaram sua confiança em nossa Empresa e em cada um de nós. Para atingir essa meta e criar valor para nossos acionistas, devemos fazer negócios com transparência e integridade.

Livros e registros honestos e precisos

Nossos acionistas contam conosco para manter livros e registros precisos e completos. Esses documentos constituem a base para todas as nossas divulgações e declarações públicas, que visam dar aos nossos acionistas e ao público uma visão precisa das operações e da situação financeira de nossa Empresa. Além disso, a Honeywell usa esses documentos para analisar as operações da Empresa e tomar importantes decisões comerciais.

Temos o dever e a obrigação legal de garantir que as informações que enviamos em todos os registros da Empresa sejam completas, precisas e compreensíveis. Isso inclui, mas não se limita a, todas as informações fornecidas nos seguintes registros:

- Registros contábeis e financeiros
- Documentos de pagamento
- Cartões-ponto e sistemas de registro de horas
- Relatórios de viagens e despesas

- Registros de medição, teste de produtos e desempenho
- Registros de clientes e fornecedores
- Registros de projeto e engenharia
- Registros e declarações de exportações e importações
- Registros contábeis de projeto

Livros e registros honestos e precisos desempenham um papel significativo na reputação de nossa Empresa. Como tal, **nunca** devemos fazer uma representação falsa ou enganosa em nenhum documento da Empresa.

As transações da nossa Empresa serão executadas apenas de acordo com as autorizações gerais ou específicas da administração. Consulte nossa [Política de Delegação de Autoridade](#) e [Cronograma de aprovações executivas](#) para obter mais informações.

P Diego é engenheiro e trabalha em um projeto de um contrato governamental. Os custos do projeto são monitorados de perto, então ele requer a aprovação de seu gerente para suas planilhas de horas semanais. Nesta semana, o gerente está de férias. Diego pode aprovar os cronogramas em nome do gerente, já que está confiante de que o tempo registrado está correto?

R. Não. Aprovar suas próprias planilhas de ponto não apenas representa um conflito de segregação de funções, mas também coloca em risco os controles administrativos que garantem o cumprimento das leis, regulamentos e cláusulas contratuais aplicáveis. Portanto, Diego nunca deve aprovar os próprios cronogramas, mesmo tendo certeza de que estão corretos. O gerente deve garantir a delegação apropriada de seus deveres de aprovação. A configuração inicial do sistema de TI também deve levar em consideração a segregação de funções e garantir que haja controles adequados para revisão e aprovação.

P. Lei trabalha no departamento de compras e precisa processar um pedido de compra por um valor que aciona as aprovações de executivas seniores. Ela pode dividir a fatura para passar pelo sistema mais rapidamente?

R. Não. Todas as transações devem ser executadas com a devida autorização de acordo com o Cronograma de Aprovações Executivas e devem refletir com precisão a natureza da atividade comercial. Lei nunca deve dividir uma ordem de compra para refletir uma transação de menor valor.

P. Sandra está ajudando a desenvolver novas tecnologias para aeronaves militares. A Honeywell deve certificar ao cliente que a nova tecnologia atende aos padrões técnicos exigidos. Sandra pode certificar o cliente antes que a tecnologia atenda aos padrões exigidos?

R. Não. Todas as representações da Honeywell devem ser precisas no momento em que são feitas. Isso inclui certificar a conformidade com normas técnicas específicas.

P. Sofia e Ron são gerentes de contas e estão lutando para atingir suas metas para o trimestre. Eles têm alguns pedidos em andamento, mas o cliente ainda não está pronto para o envio. Sofia e Ron podem cobrar do cliente e reter o envio até que o cliente esteja pronto para recebê-lo?

R. Não, não neste caso. As situações em que a Honeywell reconhece a receita sobre a venda, mas o produto

permanece na posse física da Honeywell, são chamadas de "faturar e reter". Existem razões legítimas para uma transação de "faturar e reter", mas, neste caso, Sofia e Ron estão procurando faturar o cliente sem fazer o envio para inflar a receita. Portanto, esta ação é inadequada.



Divulgações financeiras e fraudes

O funcionário com responsabilidades financeiras e contábeis têm o dever especial de garantir que as demonstrações financeiras de nossa Empresa sejam verdadeiras e justas. Como a Honeywell é uma empresa pública com sede nos EUA, devemos enviar vários relatórios financeiros e outros registros para autoridades normativas dos EUA. É crítico que esses documentos sejam precisos e entregues em tempo hábil. Portanto, se você tiver responsabilidades relacionadas, você deverá cumprir os requisitos legais e normativos que regem esses relatórios. Você também deve conhecer e seguir os controles internos da Honeywell que regem o mesmo. Registros ou relatórios imprecisos, incompletos ou inoportunos podem resultar em responsabilidade legal para a Empresa e para os envolvidos.

Qualquer pessoa que seja descoberta como envolvida em fraude financeira estará sujeita à ação disciplinar, e poderá enfrentar responsabilidade civil e criminal substancial. Você deverá reportar imediatamente quaisquer irregularidades suspeitas de auditoria ou contabilidade. A Honeywell não irá tolerar retaliação em relação a você por divulgar, de boa-fé, questões financeiras ou contábeis indevidas ou questionáveis.

Auditorias e investigações

Todos nós compartilhamos uma responsabilidade de cooperar com investigações e auditorias externas e internas. Isso significa que devemos fornecer aos auditores e investigadores as informações às quais eles têm direito, e manter a confidencialidade da investigação. Além disso, nunca devemos tentar interferir com ou influenciar indevidamente sua análise. Recusar-se ou não cooperar totalmente com uma investigação governamental ou interna da Honeywell, ou não ser totalmente verdadeiro ao fornecer provas ou testemunhos em tal investigação, poderá resultar em

ação disciplinar, até e incluindo demissão. Se você tiver dúvidas sobre quais informações um auditor ou investigador está solicitando e têm direito a obter, consulte o Departamento Jurídico ou Auditoria Corporativa. Se for contatado em relação a uma investigação governamental, você deverá entrar em contato com o Departamento Jurídico o mais rápido possível antes de prosseguir. O Departamento Jurídico terá supervisão primária sobre qualquer investigação ou auditoria interna envolvendo uma investigação governamental ou um litígio.



Gerenciamento de registros

É nossa responsabilidade compartilhada reter os registros comerciais da Honeywell pelo tempo que necessário para fins comerciais ou por mais tempo, se exigido por lei, imposto, regulamentação ou outras normas. Além disso, precisamos saber quando e como destruir esses registros de negócios adequadamente. Os funcionários devem seguir todas as regras estabelecidas em nossa [Política de Gerenciamento de registros](#). A [Política de Gerenciamento de registros](#) inclui o Cronograma de retenção de registros, que fornece orientação sobre o período de tempo em que vários registros devem ser mantidos. A Honeywell incentiva os funcionários a revisar seus registros regularmente e a remover documentos antigos de acordo com as [Política de Gerenciamento de registros](#). A eliminação de documentos em conformidade com nossa Política ajuda a reduzir os custos de armazenamento de registros, mas é fundamental fazê-lo de acordo com as regras de destruição de documentos.

Se você souber que os documentos sob seu controle podem ser relevantes para uma ação judicial ou investigação governamental, não os altere, oculte ou destrua. Em alguns casos, o Departamento Jurídico pode instruí-lo a preservar

determinados documentos que poderiam ser destruídos de acordo com a [Política de Gerenciamento de registros](#) da Honeywell. Em tais casos, você deve seguir as instruções fornecidas pelo Departamento Jurídico.

Correios jurídicos e comerciais importantes e urgentes e outras formas de correspondência podem ser recebidos pela

Honeywell em qualquer um de seus escritórios globalmente. Todos os funcionários da Honeywell devem tomar medidas para abrir, revisar e processar toda a correspondência em tempo hábil, independentemente do método de entrega. Se você tomar conhecimento de qualquer processo legal ou investigação real ou potencial que envolva



a Honeywell, deverá notificar imediatamente um membro do Departamento Jurídico e deverá fazê-lo antes de se envolver com um terceiro sobre o mesmo.

DICA: Se você receber um aviso legal de qualquer tipo por correio, e-mail ou qualquer outro meio de comunicação da Empresa, deverá informar imediatamente ao Departamento Jurídico e/ou ao seu gerente para encaminhamento imediato.

Consultas da mídia e analistas e eventos de palestras externas

Nós nos esforçamos para fornecer informações claras e precisas à mídia, aos analistas financeiros e ao público em geral. Isso nos ajuda a manter a integridade em nossos relacionamentos com as partes interessadas externas, o que, por sua vez, fortalece nossa reputação corporativa. Como informações precisas são tão cruciais, somente alguns indivíduos têm permissão para se comunicar com a mídia, analistas financeiros e membros da comunidade de investimentos em nome da Honeywell. Se você receber uma solicitação de informações da mídia, encaminhe-a para o Departamento de Comunicações Corporativas. Se você receber uma solicitação de um analista financeiro ou membro da



comunidade de investimentos, não responda por conta própria, encaminhe-a para o departamento de Relacionamento com o Investidor para o processamento.

Qualquer funcionário da Honeywell que deseje apresentar um produto, sistema, método operacional, pesquisa da Honeywell ou seu próprio trabalho em uma conferência do setor ou outro evento deve obter aprovação prévia de seu supervisor direto e do Departamento Jurídico. As apresentações devem (i) ser consistentes com os padrões

atuais da marca da Empresa; (ii) ser consistentes com as mensagens de Relacionamento com o Investidor da Empresa; (iii) ser consistentes com a estratégia da Empresa; e (iv) não divulgar informações confidenciais ou proprietárias. São necessárias aprovações adicionais para apresentações relacionadas a questões de segurança cibernética ou ambientais, sociais e de governança (ESG).

Consulte nossa [Política de Comunicações Externas](#) para obter mais informações.

ONE HONEYWELL COMO TRATAMOS NOSSAS COMUNIDADES E NOSSO MUNDO



Para crescer como uma Empresa, devemos trabalhar para ter um impacto positivo nas comunidades que nos sustentam. Devemos trabalhar para respeitar e proteger não somente as comunidades nas quais vivemos e trabalhamos, mas também nosso planeta e seus habitantes.

Protegendo o meio ambiente

Estamos comprometidos com a saúde, a segurança e o meio ambiente e com as considerações sociais nas comunidades nas quais operamos. Como parte desse compromisso:

- Reduzimos o impacto ambiental de nossas operações por meio da prevenção de doenças, lesões e poluição.
- Promovemos e desenvolvemos oportunidades de forma ativa para expandir nosso perfil de sustentabilidade, aumentando a eficiência da energia, do combustível e da água, melhorando a segurança e proteção e reduzindo as emissões de poluentes prejudiciais.
- Temos o compromisso de cumprir com todos os requisitos de saúde, segurança, meio ambiente e legais em todos os lugares de operação.
- Nosso compromisso com a saúde, a segurança e o meio ambiente é um aspecto integral do design de produtos, processos e serviços, e do gerenciamento do ciclo de vida dos produtos.
- Os sistemas de gerenciamento aplicam um padrão global, que fornece proteção à saúde

humana e ao meio ambiente durante operações normais e de emergência.

- Identificamos, controlamos e nos esforçamos para reduzir perigos e riscos associados (para funcionários e contratados), emissões, resíduos e uso ineficiente de recursos como energia e água.
- Estamos abertos às partes interessadas e trabalhamos com nossas comunidades para desenvolver leis, normas e práticas que protegem o público.
- Cumprimos os padrões rígidos da nossa Empresa nos casos em que as leis locais são menos rigorosas.
- Nossa liderança e os funcionários mais antigos estão comprometidos com a saúde, a segurança e o meio ambiente e são responsáveis por sua função no cumprimento de nossos compromissos.
- Fazemos medição e revisamos periodicamente nosso progresso e nos esforçamos para o aprimoramento contínuo.

Se você tiver alguma preocupação sobre saúde, segurança ou meio ambiente no local de trabalho, entre em contato com seu supervisor local, um membro do

departamento Saúde, Segurança e Meio Ambiente, Gestão de Produtos e Sustentabilidade, ou acesse o [site da SSA](#).

Respeitando direitos humanos

Na Honeywell, estamos comprometidos em apoiar os direitos humanos e no local de trabalho em nossas operações globais e cadeia de suprimentos. Acreditamos que os funcionários devem ser tratados com justiça, dignidade e respeito, e procuramos garantir que cada funcionário tenha voz em nosso local de trabalho. Esse compromisso é baseado em princípios internacionais de direitos humanos que organizações independentes propuseram, como os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas, Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, e todas as leis aplicáveis das jurisdições onde operamos.

Nosso Código e nossa [Política de Direitos Humanos](#), juntamente com outras políticas da Honeywell, estabelecem práticas e padrões que abordam uma

ampla gama de direitos humanos e questões do local de trabalho, como inclusão e diversidade, respeito no local de trabalho, liberdade de associação, local de trabalho seguro e saudável, segurança no local de trabalho, horas de trabalho e salários, trabalho forçado e tráfico de pessoas e trabalho infantil. A Honeywell respeita e valoriza a diversidade refletida em nossas diversas origens, experiências e ideias. Juntos, fornecemos a cada um de nós um ambiente de trabalho diverso e inclusivo que estimula o respeito a todos os nossos colaboradores e parceiros comerciais. Para obter mais informações, consulte a seção intitulada “Como respeitar uns aos outros e promover um local de trabalho positivo”.

Nossa Empresa não aprova e nem emprega o trabalho infantil. Na Honeywell, não empregaremos qualquer pessoa com menos de dezesesseis anos de idade, mesmo se autorizado pela lei local. Se uma lei local for mais restrita do que a norma da Empresa, nós seguiremos essa lei. Além disso, nunca usaremos trabalho forçado, escravo ou involuntário em nenhuma de nossas operações e não toleraremos exploração de crianças, punição física ou abuso. Como parte de nosso compromisso com

nossas comunidades e nosso mundo, a Honeywell não tolerará nenhuma instância de tráfico humano ou outro tipo de trabalho forçado. Além disso, nunca conduziremos negócios com quaisquer terceiros (como agentes ou fornecedores) que estejam envolvidos em tráfico humano ou trabalhos forçados. A Honeywell adotou o Código de Conduta dos Fornecedores, que fornece expectativas claras para os fornecedores para garantir que tratem seus funcionários com dignidade e respeito.

Consulte nossa [Política de Direitos Humanos](#) para obter mais informações.

Fazendo contribuições de caridade e políticas

Nossa Empresa compreende as muitas formas nas quais o processo político enriquece nossas comunidades. A liberdade de crença e consciência são direitos fundamentais, e somos livres para comunicar nossas opiniões verbalmente, por escrito ou em forma gráfica, sem ameaça de censura. No entanto, quando participamos de tais atividades, devemos fazê-lo em nosso próprio tempo, às nossas próprias custas, e garantir que nossas atividades não entrem em conflito com o Código.

Não devemos usar a propriedade da Honeywell para atividades políticas pessoais. Além disso, nunca devemos nos envolver em atividades políticas em nome da Honeywell, a menos que autorizado pelo departamento de Relações com o Governo. Nunca force um colaborador, especialmente aqueles com os quais você tem uma relação de subordinação, a apoiar suas causas específicas.

Como cidadãos interessados, os funcionários da Honeywell são livres para fazer contribuições pessoais individuais a candidatos de sua escolha. Os funcionários que forem cidadãos americanos ou que forem residentes permanentes nos EUA estão qualificados para participar do Comitê de Ação Política Internacional da Honeywell (HIPAC - Honeywell International Political Action Committee), desde que atendam a determinados requisitos legais. Para determinar se você está qualificado para participar do HIPAC, entre em contato com o departamento de Relações com o Governo ou com o consultor jurídico geral de sua unidade de negócios.

As atividades de lobby são extremamente regulamentadas. Portanto, não podemos fazer nenhum contato com funcionários públicos em

uma tentativa de influenciar a legislação, regulamentação, política ou outras ações governamentais em nome da Honeywell sem autorização do departamento Relações com o Governo. Para mais informações, consulte nossa [Política de Relações com o Governo](#).

A Honeywell está comprometida com a responsabilidade social em todas as etapas das atividades da Empresa. Com frequência, nossa Empresa apoiará atividades de caridade em nossas comunidades locais. A Honeywell pode se envolver em tais atividades de caridade, desde que a instituição de caridade e a atividade tenham sido aprovadas pela gerência, pelo Departamento Jurídico ou pela Honeywell Hometown Solutions.

Você não pode enviar e-mails na tentativa de arrecadar dinheiro para uma instituição de caridade não aprovada ou qualquer outra arrecadação de fundos na rede da Honeywell. Além disso, você não pode usar ativos da Honeywell, incluindo tempo da Empresa, para objetivos pessoais beneficentes.

Cumprindo controles de comércio internacional

A Honeywell está comprometida com a conformidade com todas as leis de comércio aplicáveis. Isso inclui o controle



de importação e exportação, leis de sanções comerciais e de importação, bem como regulamentos nos países onde nossa Empresa faz negócios.

As leis de controle de exportação regem a transferência de bens, serviços e tecnologia de um país para outro. Os controles de exportação regem muitos tipos de trocas de tecnologia ou informações técnicas além das fronteiras nacionais, incluindo transmissões de e-mail, acesso a diferentes servidores que podem conter dados técnicos de exportação

controlada e discussões técnicas. As leis e os regulamentos de exportação dos EUA também controlam a transmissão e/ou o compartilhamento (eletronicamente, oral ou visualmente) de dados técnicos controlados pela exportação para pessoas não americanas nos Estados Unidos.

Os regulamentos e leis de importação regem a importação de mercadorias. Tais leis garantem que somente mercadorias admissíveis entrem no país de importação, e que a quantidade correta de impostos e taxas

seja paga em relação a tais mercadorias. A Honeywell deve manter, entre outras coisas, informações precisas sobre a mercadoria/nomenclatura, valor comercial e país de origem de todos os bens importados.

As leis e regulamentos de sanções comerciais regem uma ampla gama de medidas políticas e/ou econômicas que restringem e/ou proíbem transações com países/jurisdições, entidades, indústrias, indivíduos e aeronaves/navios específicos. Há uma grande variação nos tipos de sanções que podem ser aplicadas a uma transação específica, incluindo, sem limitação: sanções abrangentes em um determinado país/jurisdição;

proibições seletivas sobre entidades, indivíduos e aeronaves/embarcações; e/ou restrições seletivas sobre o financiamento ou atividades de uma transação. A Honeywell deve considerar as implicações das sanções comerciais ao se envolver em qualquer um de seus relacionamentos com terceiros.

Como a Honeywell continua a se expandir globalmente, os funcionários que lidam com a importação de bens e itens controlados por exportação, tecnologia e serviços têm a obrigação de compreender e cumprir os regulamentos aplicáveis. Isso inclui leis de importação e exportação, sanções comerciais, planos de controle

de tecnologia, as condições e disposições de autorizações de licença de exportação que podem se aplicar a negócios ou instalações específicas e as Políticas de [Conformidade de Exportação](#), [Conformidade de Importação](#) e [Conformidade de Sanções](#) da Honeywell.

Consulte nossas Políticas de [Conformidade de Exportação](#), [Conformidade de Importação](#) e [Conformidade de Sanções](#) para obter mais informações

Renúncias de nosso código

Em circunstâncias extremamente limitadas, a Honeywell pode considerar apropriado renunciar uma cláusula de nosso Código. A aprovação de qualquer ação em não conformidade com este Código deve ser obtida antecipadamente e pode ser concedida somente pelo diretor executivo ou pelo vice-presidente sênior e o advogado geral da Honeywell. Todas as isenções para membros da Diretoria ou para diretores executivos da Honeywell exigem a pré-aprovação da Diretoria e serão prontamente divulgadas quando exigido por regulamento ou lei. Quando uma isenção é concedida, o Conselho deve garantir que os controles apropriados estejam em vigor para proteger a Empresa e seus acionistas.



Honeywell International Inc.

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

Atualizado em agosto de 2022
© 2022 Honeywell International Inc.

Honeywell