



FORRETNINGS- KODEKS CONDUCT

Honeywell

BREV FRA VORES BESTYRELSESFORMAND OG CEO



Kære kollega

Honeywell bliver ved med at vokse, og vi har konstant fokus på vores forpligtelser i forhold vores grundlæggende principper – integritet og etik, respekt, inkludering og mangfoldighed. Vores adfærdskodeks for forretningspraksis er en vejviser, der vil hjælpe dig med at navigere i vores virksomheds forretningsmiljøer, der omfatter nogle af de mest dynamiske sektorer af den globale, opkoblede økonomi.

Vi har en fremragende portefølje, stærke processer og de rigtige folk til at få succes. Vi har ansvaret for at udvise størst mulig integritet i ethvert aspekt af alt det, som vi beskæftiger os med. Vores integritet er med til at sikre, at vi bliver ved med at opretholde vores varemærkes troværdighed, beholder vores gode navn og rygte og øger vores vækst og præstationer yderligere.

Tag dig tid til at læse Honeywells Kodeks og forstå vejledningen. Hvis du har spørgsmål vedrørende vores Kodeks eller brug for hjælp til at forstå, hvordan den finder anvendelse i dit arbejde, bedes du kontakte en af de ressourcer, der er opført på listen. Vores virksomhed vil under ingen omstændigheder tolerere, at nogen udsættes for repressalier, fordi vedkommende stiller spørgsmål eller rejser bekymringer i god tro – dette skal du altid føle dig tryk ved at gøre. Vi har også en forventning om, at du – hvis du oplever manglende overholdelse af vores kodeks fra dine kollegaers side – straks indberetter dette via en af rapporteringskanalerne.

Jeg stoler på, at du vil bidrage til at opretholde vores forpligtelse, hvad angår integritet og etik hos Honeywell.

A stylized, handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Darius'.

Darius Adamczyk

INDHOLD

Honeywells Grundlæggende principper..... 7

Honeywells 8 adfærdsnormer 8

Introduktion til Vores kodeks 10

Hvem skal overholde vores kodeks.....12

Vores fælles forpligtelser.....12

Yderligere forpligtelser for ledere og tilsynsførende.....12

Overholdelse af lovgivningen13

Hvordan man beder om råd og udtrykker bekymringer14

Honeywell vil ikke tolerere repressalier.....15

Et samlet Honeywell Sådan behandler vi hinanden..... 16

At respektere hinanden og fremme en positiv arbejdsplads17

Fremme af mangfoldighed og inkludering på arbejdspladsen.....17

Beskyttelse af persondata18

Stofmisbrug.....20

En arbejdsplads uden vold.....20

At sikre en sund og sikker arbejdsplads.....21

Et samlet Honeywell Sådan handler vi i virksomhedens bedste interesse 23

Undgå interessekonflikter.....24

Gaver og underholdning i forbindelse med forretninger24

Økonomiske interesser.....	26
Ekstern ansættelse	27
Forretning med venner og familiemedlemmer.....	27
Upassende rapporteringsrelationer.....	28
Upassende personlige fordele.....	28
Erhvervsmæssige muligheder.....	29
Beskyttelse af virksomhedens ejendom og oplysninger.....	29
Honeywells fysiske ejendom.....	29
Honeywells fortrolige oplysninger	29
Honeywells intellektuelle ejendom.....	31
Respekt for andres intellektuelle ejendomsret.....	31
Anvendelse af IT-ressourcer	32
Sociale medier og netværkswebsteder	34
At undgå insiderhandel	35
 Et samlet Honeywell Sådan behandler vi vores kunder	 36
At levere produkter og tjenester af høj kvalitet.....	37
At drive forretninger på en åben og ærlig måde.....	37
Ingen kommerciel bestikkelse og ingen upassende betalinger til offentlige embedsmænd	38
Overholdelse af internationale konkurrencelove	40
Overholdelse af nøjagtige faktureringsprocedurer	42
Respekter kundefortrolige oplysninger	42
Interaktion med statslige kunder.....	42
 Et samlet Honeywell Sådan behandler vi vores leverandører	 44
Satsning på langfristede relationer med leverandører.....	45
Beskyttelse af leverandørernes ressourcer.....	45

Et samlet Honeywell Sådan behandler vi vores aktionærer..... 46

Sandfærdige og nøjagtige protokoller og optegnelser	47
Økonomiske meddelelser og bedrag	49
Revisioner og undersøgelser.....	49
Regnskabsstyring	50
Forespørgsler fra medierne og analytikere og eksterne foredragsarrangementer	51

Et samlet Honeywell Sådan behandler vi vores samfund og vores verden 52

Miljøbeskyttelse.....	53
Respekt for menneskerettighederne.....	53
Bidrag til politiske og velgørende formål.....	54
Overholdelse af internationale handelskontroller.....	55
Dispensation fra vores kodeks	56



HONEYWELLS GRUNDLÆGGENDE PRINCIPPER



INTEGRITET OG ETIK



RESPEKT PÅ ARBEJDSPLADSEN



INKLUDERING OG MANGFOLDIGHED

Honeywell har en forventning om, at alle medarbejdere fuldt ud overholder kodekset for forretningsadfærd og overholder vores tre grundlæggende principper – integritet og etik, respekt, inkludering og mangfoldighed. Vores forpligtelse til at overholde disse grundlæggende principper er en grundlæggende forventning ved at arbejde hos Honeywell.

Vi forventer ikke, at vores medarbejdere altid udviser perfekt adfærd inden for alle 8 adfærdsnormer, men vi forventer, at alle viser respekt og integritet og understøtter inkludering og mangfoldighed. Vores konstante forpligtelse over for vores grundlæggende principper er en konkurrencefordel for virksomheden, og vi bør alle være stolte af vores ihærdige indsats for at opnå forretningsresultater på den rigtige måde.

Honeywells 8 adfærdsnormer

PASSION FOR AT VINDE

Forstå og overgå konkurrenterne. Giv aldrig op på trods af modstand og tilbageskridt. Tag ansvar for at opnå resultater frygtløst. Stræb efter at gøre tingene bedre, og hav en umættelig nysgerrighed for at lære.

INSPIRER TIL VÆKST

Løs problemerne, og se verden med kundens øjne. Fremelsk tiltro og tillid. Fokuser på nye muligheder på en aggressiv måde, og vær fanatisk med vækst. Forstå, hvad skaber værdi for kunderne. Frem en kundecentreret organisation, der har en indgående forståelse af vores kunders behov.

TÆNK STORT ... OG FÅ DET TIL AT SKE

Drøm om muligheder i stedet for begrænsninger. Vær villig til at tage næsten alt op til revision. Nyskab på en smidig måde, gentag, afprøv, forsøg, tag risici. Omsæt de bedste idéer til realistiske, pragmatiske, udførlige planer.

UDVIS HANDLEKRAFT

Handl hurtigt, når du står overfor tvetydighed. Skaf dig alle de fakta, du har brug for, tænk, og handl derefter lynhurtigt. Udnyt din hastighed til at gøre en forskel. Udsæt aldrig det, som du kan gøre i dag, til i morgen.

VÆR MODIG

Handl modigt, når du er overbevist om, at du har ret. Forhold dig direkte til problemer, og konfronter modgang ihærdigt. Vær ikke bange for at være upopulær, når det er nødvendigt, og pres på. Forfølg mål, der virker umulige, og arbejd udenfor din komfortzone.

VÆR DEN BEDSTE UDGAVE AF DIG

Bed om og acceptér feedback fra alle, beslut, hvad der skal ændres, og giv dig i kast med det. Vær autentisk, vær nysgerrig, og vær selvsikker og ydmyg. Vær bevidst om dine egne fejl, og forsøg at rette op på dem. Læs andres reaktioner, og tilpas dine handlinger. Vær upåvirket af skuffelser.

VÆR ENGAGERET

Opfør dig som var det din egen virksomhed; tag ansvar – også, når andre ikke gør det – og vær fortaler for virksomheden. Præstér mere, end du er forpligtet til. Vær parat til at yde en maksimal arbejdsindsats, og gør altid, hvad du siger. Vær den person, som folk har tillid til får tingene gjort og leverer. Tag virksomheden til dig som din egen. Gå foran med et godt eksempel, og arbejd hårdt.

FREMELSK EXCEPTIONELLE TALENTER

Brug tid på at finde fremragende talent og på at coache andre. Brug dit netværk uden ophør, og hjælp med at rekruttere de allerbedste. Sæt høje forventninger til dig selv og andre, så I hele tiden er motiveret til læring. Vær inkluderende, og sørg for, at alle bidrag værdsættes. Skab et positivt, spændende miljø, hvor medarbejderne kan yde en optimal indsats. Giv og modtag konstruktiv og ærlig feedback til og fra dem omkring dig, så vi alle kan blive bedre.



INTRODUKTION TIL VORES KODEKS

Hvad Honeywell forventer af hver enkelt medarbejder

Vores virksomheds
vækst begynder
med hver enkelt
af os – vi er
virksomhedens
ansigt udadtil
og har en
afgørende betydning
for dens førende
rolle og succes.

Honeywells adfærdskodeks for forretningspraksis (vores "kodeks") er blevet udarbejdet for at vejlede hver af os i Honeywells standarder for integritet og overholdelse af normer i alle vores forretningsforehavender. Vores kodeks er en integreret del af vores grundlæggende principper og Honeywells adfærdsnormer. Den beskriver de grundlæggende adfærdsregler, som vi – som Honeywell som helhed – forventes at følge. Den giver os desuden nyttige ressourcer, i tilfælde af at vi har spørgsmål eller tvivl om korrekt adfærd.

Vores Kodeks fastlægger, hvad Honeywell forventer af hver enkelt medarbejder, og hvordan vi skal behandle:





Hvem skal overholde vores kodeks

Vores kodeks gælder for alle medarbejdere, ledere og direktører hos Honeywell. Hvor det er relevant, skal forretningspartnere, der arbejder på vores virksomheds vegne, også gøre sig bekendte med og overholde vores kodeks. Hvis dine arbejdsopgaver indebærer, at du interagerer med repræsentanter, der arbejder på Honeywells vegne, skal du oplyse dem om, at de har ansvaret for at handle i overensstemmelse med denne Kodeks og give dem et eksemplar af den. Deres adfærd skal være i overensstemmelse med vores Kodeks, andre Honeywell-politikker samt de gældende love og bestemmelser.

Vores fælles forpligtelser

Vi er alle personligt forpligtede til at have kendskab til og overholde Kodeksen, samt andre virksomhedspolitikker, procedurer og retningslinjer, der gælder for vores arbejdsopgaver hos Honeywell. Mange af disse er nævnt i det pågældende afsnit af Kodeksen. Andre kan findes i vores [Honeywell Policy Manual](#). Vi må under ingen omstændigheder se bort fra eller prøve at omgå Kodeksen. Hvis du har behov for at forstå vores Kodeks eller en bestemt politik, procedure eller retningslinje, eller hvordan de finder anvendelse indenfor dit ansvarsområde, kan du søge vejledning hos en af de ressourcer, der er opført i "Hvordan man beder om råd og udtrykker bekymringer."

Yderligere forpligtelser for ledere og tilsynsførende

Honeywells ledere og supervisorer har en særlig forpligtelse til at fremme en kultur, der er baseret på integritet og overholdelse af vores grundlæggende principper. Dette betyder, at lederne og supervisorerne i alle interaktioner skal fungere som rollemodeller for integritet og overholdelse af normer, respekt, inkludering og mangfoldighed. Det betyder også, at ledere og supervisorer skal sikre, at alle de kolleger, der rapporterer til dem, er trygge ved at stille spørgsmål og udtrykke bekymringer uden frygt for repressalier, at hvilke som helst bekymringer eller spørgsmål vil blive behandlet professionelt og hurtigt, og at vi ikke går på kompromis med vores standarder for integritet og overholdelse af normer for at opnå forretningsresultater.

Ledere og tilsynsførende skal også tage højde for de kollegers karakter og adfærd, som de overvejer at forfremme. Forfremmelser er et privilegium, der kun tilfalder dem, som efterlever Honeywells adfærdsformer og værdier jævnfør nærværende kodeks.

Overholdelse af lovgivningen

Selvom vores kodeks vedrører nogle af de udfordringer, som multinationale virksomheder som Honeywell normalt står overfor, kan den ikke omfatte alle situationer, der kan opstå på vores arbejdsplads. Hvis du kommer i tvivl, om en aktivitet er hensigtsmæssig, skal du søge vejledning via en af de kanaler, der er nævnt i "Hvordan man beder om råd og udtrykker bekymringer."

Love og normer er komplekse og kan blive ændret, og de varierer ofte fra land til land. Virksomhedspolitikker kan også blive ændret, og de kan variere betydeligt, afhængigt af hvilket land vi arbejder i. Af disse årsager skal vi sørge for at have grundigt kendskab til de politikker, procedurer og love, der gælder for vores særlige jobfunktion og de steder, hvor vi arbejder. Hvis den lokale lovgivning strider mod vores kodeks, så skal den lokale lovgivning overholdes. Hvis lokal sædvane eller praksis er i strid med vores Kodeks, så skal Kodeksen overholdes.

Der kan være strengere krav til dig end i denne Kodeks på dit forretningsområde eller i din region. Det samme kan gøre sig gældende for den lokale lovgivning. I alle disse tilfælde skal du overholde den strengeste politik, praksis eller



lov. Skulle du være i tvivl, om en foreslået handling er lovlig eller hensigtsmæssig, skal du søge vejledning ifølge den procedure, der er beskrevet i "Hvordan man beder om råd og udtrykker bekymringer."

Det er meningen, at denne Kodeks skal være i overensstemmelse med og henvise til bestemte virksomhedspolitikker, der er beskrevet i Vejledningen vedrørende Honeywell-politikker. Vores Honeywell Policy Manual indeholder muligvis flere detaljer end denne kodeks. I visse tilfælde nævnes der i vores Policy Manual yderligere politikker, som denne kodeks ikke omfatter. [Vores Honeywell Policy Manual](#) findes på Honeywell Digital Workplace.

Det er vigtigt at bemærke, at vores beskæftigelsesmæssige rettigheder reguleres af lovene i de lande, hvor

vi driver forretning, samt af gældende regler på de steder, hvor vi arbejder. I vores Kodeks forsøger vi at klarlægge Honeywells rettigheder og forventninger som arbejdsgiver, men den fastlægger ikke nogen kontraktlige, beskæftigelsesmæssige rettigheder for medarbejderne.

I USA og andre lande betragtes ansættelse hos Honeywell som "efter behag". Dette betyder, at du har ret til at sige dit job op når som helst og af hvilken som helst årsag, og at Honeywell har samme rettighed i overensstemmelse med den gældende lovgivning. Hvis den lokale lovgivning afviger fra bestemmelserne i denne Kodeks, skal du følge lovgivningen i det land, hvor du arbejder.

Hvordan man beder om råd og udtrykker bekymringer

Du kan komme ud for svære situationer, mens du arbejder for Honeywell. Ofte vil sund fornuft, god dømmekraft, vores kodeks og virksomhedens politikker og procedurer være tilstrækkelige til at vejlede dig. Nogle gange kan du dog få behov for hjælp til at kunne træffe det rette valg. I så fald står adskillige ressourcer til rådighed for dig. Disse omfatter:

- Din leder eller supervisor
- Din HR-repræsentant
- [Dine repræsentanter for integritet og overholdelse af normer \(I&C-repræsentanter\)](#) eller [ambassadører for etik](#)
- En medarbejder på den juridiske afdeling eller den globale sikkerhedsafdeling
- En medarbejder på kontoret for [integritet og overholdelse af normer](#)
- [Formel klage og klageprocedurer for det lokale Honeywell](#)
- [ACCESS Integrity Helpline](#)

ACCESS-hjælpetjenesten for integritet kan kontaktes 24 timer i døgnet. Den varetages af en uafhængig tredjepartsudbyder, der dækker alle de sprog, som Honeywells medarbejdere taler. Du kan lave en indberetning ved at ringe til hjælpetjenesten på:

800-237-5982 fra USA, eller hvis du befinder dig uden for USA, kan du finde en liste med yderligere numre til landespecifikke hjælpetjenester på [AccessIntegrity Helpline Portal](#)

Du har også mulighed for at rapportere om problemer ved at sende et brev eller en e-mail til:

Honeywell International Inc.
Til: ACCESS Helpline
855 S.Mint Street
Charlotte, North Carolina
28202

access.integrity.helpline@honeywell.com



Hvis du får kendskab til en situation, der måske indebærer en overtrædelse af denne kodeks, virksomhedens politik eller hvilken som helst gældende lov eller norm, har du pligt til at rapportere derom. Vær opmærksom på, at manglende overholdelse af vores kodeks og virksomhedspolitikker kan have alvorlige konsekvenser. Disse følger kan omfatte disciplinære sanktioner og endda afskedigelse samt civil- eller strafferetlige sanktioner.

Honeywell vil så vidt muligt behandle alle rapporter fortroligt og i overensstemmelse med loven, virksomhedens politik og virksomhedens behov for at foretage en grundig undersøgelse. Det er muligt at rapportere om mistanker om overtrædelser ved at identificere sig eller anonymt. I Europa er der blevet implementeret særlige procedurer for at overholde reglerne, der begrænser anonym rapportering. Du kan rette hvilket som helst spørgsmål til [Kontoret for integritet og overholdelse af normer](#).

Alle rapporter vil blive undersøgt omgående og grundigt i overensstemmelse med den gældende lovgivning, og såfremt den juridiske afdeling tilråder og autoriserer dette, kan de blive indberettet til de kompetente

myndigheder. Medarbejderne har pligt til at samarbejde i virksomhedens undersøgelser vedrørende mulige overtrædelser af kodeksen eller de gældende virksomhedspolitikker. Hvis du forsømmer at samarbejde fuldstændigt i en virksomhedsundersøgelse eller ikke er fuldstændig sandfærdig, når du afgiver (vidne)erklæringer i sådanne undersøgelser, risikerer du at blive udsat for disciplinære sanktioner og/eller at blive afskediget. Det skal understreges, at der vil blive truffet passende korigerende eller disciplinære foranstaltninger i tilfælde af overtrædelse af kodeksen, hver gang dette er nødvendigt.

Honeywell vil ikke tolerere repressalier

Det er vigtigt, at du føler dig tryk ved at stille spørgsmål og udtrykke bekymringer. Honeywell vil ikke tolerere, at du udsættes for hvilken som helst form for repressalier, fordi du i god tro rapporterer om faktiske eller potentielle overtrædelser. At rapportere i "god tro" betyder, at din rapport efter din bedste overbevisning er ærlig, oprigtig og fuldstændig.

Hvis du mener, der er forekommer repressalier, skal du indberette dette ved hjælp af en af metoderne, der er nævnt i "Hvordan man beder om råd og udtrykker bekymringer".



ET SAMLET HONEYWELL SÅDAN BEHANDLER VI HINANDEN

SHAPING AN INCLUSIVE
& DIVERSE FUTURE



At fremme et positivt arbejdsmiljø baseret på gensidig respekt og engagement på inkluderings- og sikkerhedsområdet er nøglen til at holde på de bedste talenter og til at give vores interessenter mulighed for vækst.

Honeywell er forpligtet til at opretholde et inkluderende, sikkert og respektfuldt arbejdsmiljø for alle medarbejdere. Honeywell har nultolerance over for chikane eller ulovlig diskrimination på vores arbejdsplads. Sådant adfærd er strengt forbudt. Denne hensigtserklæring gælder for samtlige faser af ansættelsesforholdet, inklusive ansættelse, forfremmelse, degradering, forflyttelse, disciplinærsager, afskedigelse eller opsigelse, aflønning, brug af faciliteter og udvælgelse til undervisning eller relaterede forløb.

At respektere hinanden og fremme en positiv arbejdsplads

Hos Honeywell er vi forpligtet til at behandle mennesker med respekt. Medarbejdere skal kunne arbejde og lære i en tryk og motiverende atmosfære, hvor de føler sig værdsat og accepteret. Sammen sigter vi efter at levere et inkluderende arbejdsmiljø, der fremmer respekt for alle kolleger, kunder og forretningspartnere, er fri for chikane eller personlig adfærd, der undergraver et produktivt arbejdsklima.

Honeywell tolererer ikke truende, fjendtlig, grov eller krænkende adfærd på vores arbejdsplads. Hvis du har kendskab til eller mistanke om, at der er forekommet ulovlig eller upassende chikane, skal du straks rapportere dette via en af de rapporteringskanaler, der er opført i "Hvordan man beder om råd og udtrykker bekymringer".



Du kan finde flere oplysninger i vores [Workplace Harassment Policy](#).

Fremme af mangfoldighed og inkludering på arbejdspladsen

Vi er også forpligtet til at fremme en arbejdsplads, der motiverer til inkludering og mangfoldighed. Honeywell respekterer og værdsætter den diversitet, der er afspejlet af forskellige baggrunde, erfaringer og idéer. I sidste ende er det vores medarbejdere, der gør forskellen, og medarbejdere med forskellig baggrund, erfaring og kultur samt forskellige perspektiver giver en mangfoldighed af idéer, der understøtter et højtydende miljø.

Vores arbejdsplads er en arbejdsplads, der afspejler mangfoldigheden i de samfund, vi opererer i. Vi bestræber os på at opretholde et inkluderende, sikkert og respektfuldt arbejdsmiljø for alle medarbejdere, uanset deres køn, race, hudfarve, etniske baggrund, alder, religion, nationale oprindelse, seksuelle orientering, køn, identitet, handicap, civilstand, veteranstatus, statsborgerskab eller afventende statsborgerskab eller hvilken som helst anden egenskab, der er beskyttet af loven. Honeywell har nultolerance over for ulovlig diskrimination eller adfærd, der udelukker en medarbejder

eller gruppe af medarbejdere baseret på de beskyttede kategorier, der er anført ovenfor.

Du kan finde flere oplysninger i vores politik om [Equal Employment Opportunity](#) og [Employees and Applicants with Disabilities](#).

Beskyttelse af persondata

Hos Honeywell bestræber vi os på at fremme et arbejdsmiljø og drive forretning på en måde, der fremelsker tiltro og tillid. For at nå dette mål er vi nødt til at administrere de persondata, som vores kolleger, kunder, leverandører og andre personer giver os, på passende vis. *"Persondata" er hvilken som helst oplysning, der direkte eller indirekte vedrører en identificeret eller identificerbar, fysisk person. Eksempler på persondata omfatter: navn, hjemmeadresse, personlig e-mailadresse og telefonnummer, forretningskontaktoplysninger, HR-optegnelser, medarbejder-id, geografiske lokaliseringsdata, loginoplysninger og online-identificering såsom en IP-adresse.*

Vi bør kun indsamle, tilgå, bruge eller videregive persondata til passende forretningsformål. Derudover skal vi

bruge så få persondata som muligt, og som er nødvendige for at udføre en opgave og undgå behandling af persondata, hvis målet med behandlingen kan opnås uden at behandle persondata. Vi må ikke dele persondata med nogen andre personer, hverken internt eller udenfor vores virksomhed, med mindre de har behov for disse data i forbindelse med arbejde. Desuden skal vi slette persondata, når der ikke længere er brug for dem, og i overensstemmelse med vores [Records Management Policy](#), og vi skal til enhver tid så vidt muligt forsøge at beskytte persondata.

Virksomhedens politikker, praksis og undervisningsprogrammer er udarbejdet således, at det kun

er autoriserede medarbejdere, der har adgang til persondata. Hvis du har en formodning om, at persondata er blevet videregivet, brugt, tilgået, destrueret eller indsamlet uden autorisation, skal du straks kontakte den juridiske afdelings [databeskyttelsesfunktion](#). Tilsidesættelse af dette påbud kan medføre, at vores virksomhed får bøder og/eller sanktioner.

Ved behandling af persondata overholder Honeywell den gældende lovgivning og virksomhedens politikker. Du kan finde flere oplysninger i vores [Data Privacy Policy](#), [Records Management Policy](#), [Acceptable Use of Information Resources Policy](#) og [Information Classification & Handling Policy](#).



Sp.: Tom, som er ingeniør, har bedt om en rapport, der indeholder fødselsdatoen og adressen på de enkelte medarbejdere i sin afdeling, så han kan sende dem en fødselsdagshilsen. Må Tom få de oplysninger, han har bedt om?

Sv.: Nej. Persondata må udelukkende deles og bruges til passende forretningsformål. Det betragtes ikke som et passende forretningsformål at indsamle medarbejdernes fødselsdato og sende en personlig hilsen til medarbejderne på **deres** hjemmeadresse.

Sp.: Mary, som er lønansvarlig, arbejder på et regneark, der indeholder Honeywell-medarbejderes CPR-numre. Hendes bærbare arbejdscomputer er til reparation, og hun vil gerne gøre arbejdet færdigt derhjemme. Kan Mary sende regnearket til sin personlige e-mailadresse, så hun kan få adgang til filen fra sin personlige computer?

Sv.: Nej. CPR-numre og andre nationale id'er hører til en særlig kategori af Honeywell-persondata, der betegnes som "følsomme identifikationsdata", der er strengt fortrolige og altid skal krypteres og kun må anvendes, såfremt dette er strengt nødvendigt, f.eks. til skattemæssige formål. Mary må ikke sende filer, der indeholder følsomme identifikationsdata eller andre persondata til en personlig e-mail-adresse. Mary skal anvende et autoriseret netværk og computerudstyr til at arbejde hjemmefra.

Sp.: Mary, som er HR-medarbejder med adgang til personfølsomme data, har modtaget en forespørgsel om at sende en fil med persondata vedrørende medarbejdere til en ekstern sælger med det formål at give dem forsikringsfordele. Skal Mary sende filen?

Sv.: Mary skal kontrollere, at sælgeren er autoriseret til at modtage disse data med et lovligt forretningsformål og har indgået en passende databeskyttelsesaftale med Honeywell. Derudover må Mary ikke selv sende filen, men skal videresende forespørgslen til [HR Help](#), da det kun er [HR Help](#), der er autoriseret til at dele medarbejdernes persondata eksternt.

Stofmisbrug

Stofmisbrug nedsætter vores evne til at udføre vores arbejde sikkert, hvilket udsætter os alle for fare. Af denne årsag må vi aldrig arbejde på vegne af Honeywell, hvis vi er påvirket af spiritus, ulovlige stoffer, misbrugt receptpligtig medicin eller håndkøbsmedicin. Dette gælder, når du udfører opgaver for Honeywell eller på vegne af Honeywell, selvom påvirkningen sker efter arbejdsdagens afslutning eller andre steder end virksomhedens faciliteter. Vi må desuden aldrig anvende, være i besiddelse af, videregive eller sælge ulovlige stoffer eller spiritus eller misbruge receptpligtig medicin eller håndkøbsmedicin i arbejdstiden eller inden for virksomhedens faciliteter. Vores virksomhed gør en undtagelse, når spiritus videregives i en forseglet beholder som en autoriseret gave eller nydes med mådehold under en begivenhed, der er autoriseret af virksomheden.

Du kan finde flere oplysninger i vores [Alcohol and Drugs in the Workplace Policy](#).

En arbejdsplads uden vold

Vi tilstræber at undgå hvilke som helst voldelige handlinger eller trusler derom på vores arbejdsplads, som en del af vores bestræbelser på at fremme sundhed og sikkerhed. Personer, der udøver vold eller fremsætter trusler om vold, risikerer disciplinærsanktioner, der kan omfatte opsigelse af ansættelsesforholdet samt retslig forfølgelse. Alle trusler eller voldelige

handling skal straks indberettes til din supervisor, den lokale HR-repræsentant eller til den globale sikkerhedsafdeling [Honeywell Global Security](#). Hvis du føler, at en eller flere personer er i umiddelbar fare, kan du også kontakte de lokale myndigheder.

Du kan finde flere oplysninger i vores [Violence Prevention Policy](#).



At sikre en sund og sikker arbejdsplads

Ved at tage sundheds-, sikkerheds- og miljømæssige hensyn i alle aspekter af vores forretninger beskytter vi vores medarbejdere og miljøet, samtidig med at vi opnår bæredygtig vækst og øget produktivitet, fremmer overholdelse af alle gældende normer og styrker verdens bæredygtige kapacitet. Vores system til administration af tiltag inden for sundhed, sikkerhed og miljø, produktansvar og bæredygtighed (HSEPS) afspejler vores værdier og hjælper os med at opfylde vores forretningsmålsætninger. Anvendelse af vores HSEPS-administrationssystem er med til at sikre beskyttelse af vores medarbejdere, samfundet og miljøet. Bevidst manglende overholdelse af HSEPS-krav, herunder kravet om at rapportere oplysninger vedrørende HSEPS-hændelser, er en overtrædelse af vores kodeks. Hvis vi mener, at forholdene på nogen måder er usikre, skal arbejdet straks stoppes. Du kan finde flere oplysninger i afsnittet om "Miljøbeskyttelse".

Vi skal sørge for, at vores faciliteter altid er sikre. Dette betyder, at det kun er autoriserede personer, der må have adgang til vores arbejdssteder. Hvis du mener, at nogen forsøger at få uretmæssig adgang til en af Honeywells faciliteter, skal du kontakte Honeywells globale sikkerhedsafdeling [Honeywell Global Security](#).

Sp. Rosalie arbejder som felttekniker og udfører vedligeholdelse af udstyr hos kunden. Under et servicebesøg bliver Rosalie bedt om at skynde sig og springe over det sædvanlige trin med at analysere for farlige jobsituationer. Rosalie ved, at det er imod Honeywells krav om at analysere for faresituationer, hvis hun springer denne vurdering over, men kunden presser hende til at fuldføre arbejdet, så de kan få udstyret online igen uden forsinkelse. Eftersom hun har udført arbejde i dette område mange gange før uden uventet fare, skal hun så springe farevurderingen over og fuldføre jobbet hurtigere for at gøre kunden tilfreds?

Sv. Nej, men der nogle foranstaltninger, hun skal træffe. Vores HSEPS-styringssystem identificerer krav og iværksætter programmer til f.eks. at udføre en vurdering af arbejdsfarer for at identificere og administrere eventuelle risici. På samme måde som med alle Honeywell-krav skal HSEPS-kravene overholdes alle de steder, vi arbejder. Rosalie bør diskutere Honeywell-kravene med kunden og derefter gennemføre vurderingen af arbejdsfarer, før hun fuldfører arbejdet, eller standse arbejdet og sende sagen videre til sin tilsynsførende, som skal finde en løsning sammen med kunden.

Sp. Qiang har ansvaret for at indsamle handsker, der er anvendt til at håndtere farlige kemikalier, og bortskaffe dem i den lovpålagte affaldsbeholder, der befinder sig på den anden side af produktionsafdelingen. Når store ordrer skal leveres hurtigt af fabrikken, beder fabriksdirektøren alle medarbejderne om at arbejde sikkert, men hurtigt for at overholde tidsfristen. Der er anbragt almindelige affaldsspande lige ved siden af Quiangs arbejdsstation. For at hjælpe sine medarbejdere med at nå en ordre til tiden, må Qiang så smide handskerne til håndtering af farlige kemikalier i den almindelige skraldespand?

Sv. Nej, men der nogle foranstaltninger, han skal træffe. Som en del af evalueringen af potentielle risici og krav på en fabrik, kigger Honeywells HSEPS-styringssystem

på de lovmæssige krav, der gælder for fabrikkens drift, og fastsætter programmer for at sikre, at disse lovmæssige krav efterleves. Honeywell overholder alle love, inklusive HSEPS-lovene, gældende alle steder, hvor virksomheden arbejder, så Qiang skal blive ved med at overholde de foreskrevne procedurer for bortskaffelse af affald. I fabrikkens program til løbende forbedring bør han dog fremhæve, at det ville være en god idé at anvende enkle principper, der kan nedsætte transporttiden for de snavsede handsker, ved at placere de tilladte affaldsbeholdere tættere på hans arbejdsstation.

Sp. Henry er projektleder for igangsætning af produktionen af et nyt produkt. Projektet er forsinket, og teamet ønsker at sætte tempoet op og komme tilbage på rette spor. Under et ugentligt projektmøde nævner en leverandørpartner, at køb og installation af nye maskiner, der er nødvendige for

projektet, kan fremskyndes, da udstyret overholder loven, og der ikke skal udføres yderligere sikkerhedseftersyn. For at indhente tiden og få projektet tilbage på sporet skal Henry så godkende købet af nyt udstyr uden at foretage de nødvendige sikkerhedseftersyn?

Sv. Nej, men der nogle foranstaltninger, han skal træffe. Henry skal bede en HSE-repræsentant om at foretage et eftersyn af det foreslåede udstyr for at sikre, at det overholder alle gældende krav om overholdelse samt Honeywells krav. Selvom leverandøren hævder, at udstyret overholder kravene, er det op til Henry at inddrage HSE for at sikre, at der udføres en gennemgang for at validere, at udstyret overholder Honeywells krav. Hvis dette gennemsyn springes over, kan det resultere i overtrædelse af sikkerhedsbestemmelserne og udgøre en potentiel sikkerhedsrisiko for Henrys medarbejdere.

ET SAMLET HONEYWELL

SÅDAN HANDLER VI I VIRKSOMHEDENS BEDSTE INTERESSE

Vi skal drive
Honeywells
forretninger uden
påvirkning udefra
eller personlige
fordomme og træffe
forretningsmæssige
beslutninger
på grundlag
af Honeywells
interesser.



Undgå interessekonflikter

Som en del af vores pligt til at tage hånd om virksomhedens renommé, skal vi undgå upassende interessekonflikter. Der opstår en "interessekonflikt", når vores personlige interesser påvirker – eller lader til at påvirke – vores evne til at udføre vores arbejde upartisk. Vi må ikke blive involveret i nogen interesser, investeringer eller tilknytninger, der kan medføre en interessekonflikt. Hvis du har en potentiel eller faktisk interessekonflikt, skal du straks oplyse det ved at tale med din vejleder eller ved at indsende det via [Indsendelsesportal for interessekonflikt](#). Det er tit nemt at undgå interessekonflikter, hvis man gør opmærksom på dem på forhånd.

I de følgende afsnit beskrives nogle situationer, der kan skabe interessekonflikter. Det er vigtigt at huske, at der også kan opstå interessekonflikter, hvis et medlem af din husstand eller nærmeste familie er involveret.

I Gaver og underholdning i forbindelse med forretninger

Det er vigtigt for vores vækst, at vi opbygger stærke relationer til vores kunder, leverandører og andre forretningspartnere. Gaver og underholdning i forbindelse med forretninger anvendes undertiden til at styrke disse relationer. Vi er dog nødt til at være særligt forsigtige med denne slags høfligheder, uanset om det er os, der giver eller tager imod dem. Udveksling af gaver og underholdning kan medføre interessekonflikter. Hvis de ikke håndteres på passende vis, kan det give indtryk af, at der er sket uretmæssige betaling, bestikkelse eller korruption. Du må ikke tage imod eller give nogen gaver, tjenester eller nogen form for underholdning, hvis formålet er upassende, eller hvis du ved, at det er i strid med vores politikker, loven eller gavepolitikken i modtagerens virksomhed.

Som en tommelfingerregel kan vi give eller tage imod en gave, tjeneste eller underholdning, så længe den:

- Ikke får modtageren til at føle sig forpligtet til noget eller giver indtrykket af en forpligtelse
- Undlad at give eller modtage mere, end det er almen forretningspraksis lokalt

- Har nominel værdi
- Ikke kan blive opfattet som bestikkelse
- Ikke strider mod den gældende lovgivning, virksomhedens politikker eller politikkerne i modtagerens virksomhed
- Er uopfordret

Disse regler gælder ikke for generelt reklamemateriale, der gives eller modtages uopfordret, som f.eks. kuglepenne med tryk, notatblokke og kalendere, så længe det, der gives, ikke skaber eller lader til at skabe nogen forpligtelser. Desuden kan ceremonielle præsentationer i overensstemmelse med de nationale sædvaner tillades, så længe de ting, der modtages, ikke strider mod nogen love, ikke kan opfattes som bestikkelse og ikke ville bringe dig eller Honeywell i forlegenhed i tilfælde af offentliggørelse.

Man bør ikke modtage gaver fra leverandører eller potentielle leverandører (eller andre forretningspartnere eller potentielle forretningspartnere) i løbet af eller i forbindelse med kontraktlige forhandlinger med leverandøren. Vi bør desuden undlade at opfordre leverandører eller andre forretningspartnere for Honeywell-funktioner til at give gaver eller præmier til medarbejderne.

Hvis du ikke er sikker på, om du bør give eller tage imod en gave eller underholdning fra en forretningsforbindelse, bør du bede om vejledning. I tilfælde af kunder er det nødvendigt at drøfte underholdning og gaver på forhånd med din tilsynsførende.

Der er strengere lovbestemmelser vedrørende gaver til statslige tjenestemænd. Disse love gælder ikke kun for statslige tjenestemænd, men også for medarbejdere i statsejede eller statskontrollerede virksomheder. Det er strengt nødvendigt at overholde disse love og bestemmelser. Giv eller modtag aldrig noget fra en forretningsforbindelse, hvis dette strider imod love eller bestemmelser, vil være årsag til forlegenhed for Honeywell eller have negative følger for virksomhedens navn og rygte. Du kan finde flere oplysninger i afsnittet "Ingen kommerciel bestikkelse og ingen upassende betalinger til offentlige embedsmænd" i vores kodeks og politik om [Business Courtesies for U.S. Government Officials, Government Relations](#) og [Anticorruption](#). Hvis du har spørgsmål eller er i tvivl om noget, bedes du kontakte den juridiske afdeling.

Sp.: På et møde uden for virksomheden, inviteres Denisha til frokost af en sælger, der i flere måneder har leveret tjenester til Honeywell. Hun accepterer, og tillader at sælgeren betaler for måltidet. Er hendes handlinger acceptable?

Sv.: Det er tilladt lejlighedsvist at tage imod måltider og ordinære gaver, så længe de ikke sætter spørgsmålstegn ved Denishas objektivitet. Det er en god idé at drøfte underholdning og gaver fra kunder på forhånd med din tilsynsførende. Den tilsynsførende skal vurdere forretningsformålet med måltidet, omgivelserne og prisen på måltidet samt hyppigheden af sælgerens invitationer.

Sp.: Anna planlægger en VIP-begivenhed for kunder, både private og offentlige, hvor deltagerne får både måltider og gaver. I henhold til visse lokale love er det forbudt at tilbyde gaver og måltider til visse statslige tjenestemænd, hvilket betyder, at nogle af deltagerne ikke må modtage et måltid og/eller en gave. Anna mener, det ville være respektløst over for gæsterne, hvis nogle af dem ikke fik gaven, så hun ønsker at give alle deltagerne den samme gave. Hvad skal Anna gøre?

Sv.: Honeywells medarbejdere kan generelt give gaver og måltider i overensstemmelse med Honeywells politikker og den gældende lovgivning. I dette tilfælde skal Honeywell overholde de lovmæssige begrænsninger af værdien af gaver og måltider, der gælder over for visse offentlige embedsmænd. Anna skal kontakte afdelingen for integritet og overholdelse af normer for at få vejledning og tilladelse, før hun går videre med begivenheden, og hun må ikke tilsidesætte forbuddene i den lokale lovgivning.

| Økonomiske interesser

Som Honeywell-medarbejdere skal vi generelt undgå at drive forretning med virksomheder, som vi har en økonomisk interesse i. Der kan være situationer, hvor vores personlige, økonomiske interesse i en virksomhed, som Honeywell driver forretning med, er acceptabel. Under alle omstændigheder skal sådanne situationer vurderes af den juridiske afdeling eller af [afdelingen for integritet](#) og [overholdelse af normer](#) for at finde den bedste måde at agere på.

Derudover må du ikke købe eller opretholde en vigtig økonomisk interesse i en kunde, konkurrent eller forretningspartner, der gør forretning med eller potentielt gør forretning med Honeywell, medmindre du får tilladelse fra den juridiske afdeling. Du skal altid sikre dig, at du er i stand til at træffe forretningsmæssige beslutninger i overensstemmelse med Honeywells interesser.



Sp.: Artie er blevet bedt om at være bestyrelsesmedlem i en lokal nonprofit-organisation, der hjælper med at genanvende og renovere brugte computere og elektronik til fordel for udsatte unge. Der er ikke nogen overlapning mellem det, som denne organisation laver, og Honeywells forretninger, og Arties opgave som bestyrelsesmedlem ville bestå i at deltage i møder (udenfor Honeywells arbejdstid), gennemgå forretningsplaner og drøfte strategier. Kan Artie fungere som bestyrelsesmedlem?

Sv.: Ja. Selvom det ikke lader til at udgøre en interessekonflikt i forhold til Arties ansvar over for Honeywell, skal Artie først informere sin chef eller HR-repræsentant eller indberette via [Conflicts of Interests Submission Portal](#), og indhente forudgående tilladelse, før han accepterer pladsen i bestyrelsen. Artie skal desuden sørge for, at disse aktiviteter finder sted uden for Honeywells arbejdstid og ikke forstyrrer hans arbejde for Honeywell. Se vores [Company's Outside Organization Service Policy](#).

| Ekstern ansættelse

Det kan fra tid til anden ske, at en medarbejder får lyst til at arbejde uden for vores virksomhed. Hvis du gør det, skal du sørge for, at eksternt arbejde ikke forårsager nogen interessekonflikt. Vi må under ingen omstændigheder anvende materielle og immaterielle goder, der tilhører Honeywell, inklusive dokumenter, IT-ressourcer, faciliteter og intellektuel ejendom til at drive forretning for andre end Honeywell.

| Forretning med venner og familiemedlemmer

Der kan opstå en interessekonflikt - eller noget der ligner en interessekonflikt - hvis du driver forretning med familiemedlemmer og venner. Af denne årsag bør du aldrig være involveret i eller forsøge at påvirke afgivelse af tilbud, forhandlinger eller indgåelse af kontrakter mellem dig selv, et familiemedlem eller en nær ven og Honeywell. Denne regel gælder også i indirekte situationer, hvor du, dit familiemedlem eller en nær ven ejer eller arbejder for en anden virksomhed, som Honeywell samarbejder med eller overvejer at samarbejde med.

Sp.: John er kommunikationschef, og om aftenen og i weekenderne arbejder han som fodboldtræner på et lokalt college. Fodboldsæsonen er næsten slut, og John ønsker virkelig, at hans hold kvalificerer sig til finalen. Han har meget travlt på jobbet, så han tænker, at han måske kan bede sine direkte underordnede om at hjælpe ham med den logistiske planlægning af den næste kamp. Kan John bede sine direkte underordnede om hjælp med sit fodboldjob i fritiden?

Sv.: Nej. Hvis han beder sine direkte underordnede om at hjælpe ham med sit fritidsarbejde som fodboldtræner, bruger han Honeywells ressourcer på upassende vis og skaber en interessekonflikt. Vær opmærksom på, at John i dette tilfælde skal informere sin tilsynsførende om, at han udenfor arbejdstiden i Honeywell også fungerer som træner og undlader at benytte Honeywells ressourcer til at udføre dette arbejde.

Sp.: Sam arbejder i indkøbsafdelingen og vil gerne bestille Honeywell-komponenter til sin fætters distributionsfirma. Må Sam købe Honeywell-komponenter hos sin fætters virksomhed?

Sv.: Sam skal fortælle sin supervisor om relationen til fætterens virksomhed og undlade at foretage køb, der involverer familiemedlemmer eller nære venner. Hans fætters virksomhed kan drive forretninger med Honeywell, såfremt den overholder Honeywells standardindkøbspraksis. Sam fratages beslutningen om indkøbet, og indkøbet finder sted på almindelige markedsvilkår og følger de gængse standardindkøbsregler, der gælder for alle leverandører.

| Upassende rapporteringsrelationer

Vi er nødt til at undgå upassende rapporteringsrelationer. De kan medføre potentiel juridisk eksponering af virksomheden og blive opfattet som favoritisme og særbehandling blandt kollegerne til de involverede personer, hvilket altid vil skabe et usundt arbejdsmiljø. Af denne årsag må vi ikke føre direkte eller indirekte supervision, påvirke kompensering eller karriere for eller arbejde under opsyn fra et familiemedlem eller en anden person, som vi har nære personlige relationer til, uanset om relationen er af seksuel karakter eller andet.

| Upassende personlige fordele

Der kan opstå en interessekonflikt, når en direktør, tjenestemand, medarbejder eller et nært familiemedlem nyder godt af upassende personlige fordele på grund af sin stilling i Honeywell. Sådanne fordele kan omfatte gaver eller lån fra en enhed eller en person, som vores virksomhed samarbejder med. Vi skal undgå at modtage hvilken som helst upassende fordel.

Der opstår desuden en interessekonflikt, hvis en af Honeywells medarbejdere hjælper en konkurrent på en måde, der kan være til skade for Honeywell. For eksempel opstår der en interessekonflikt og en overtrædelse af vores Kodeks, hvis vi giver fortrolige oplysninger videre til en ægtefælle eller partner, der arbejder for en konkurrent.

Sp.: Salma mangler i øjeblikket arbejdskraft og har brug for at ansætte en person snarest muligt. Tilen picnic med familien nævner Salmas kusine, at hun søger arbejde. Salma beder sin kusine om at sende en ansøgning så snart som muligt.

Sv.: Det kan skabe eller virke som en interessekonflikt, hvis Salmas kusine rapporterer direkte til hende. Selvom der generelt ikke er noget forbud mod, at familiemedlemmer arbejder for Honeywell, skal Salma informere om familierelationen under udvælgelses- og ansættelsesprocessen, og hun skal undlade at træffe beslutninger vedrørende ansættelsen, og de gældende personale- og administrationsprocedurer og -kontroller skal overholdes.

Sp.: Jane arbejder i indkøbsafdelingen i Honeywell. Hun og et par venner har arbejdet på at starte deres eget firma inden for 3D-udskrivning. Jane har arbejdet på forretningsplanen efter arbejdstid og i weekenderne. Hun har også fået til opgave at indhente nogle oplysninger om potentielle leverandørers priser. Jane går ind i Honeywell-systemet og henter prisoplysninger fra nogle relevante leverandører. Er der noget forkert ved det, som Jane gør?

Sv.: Ja. Denne aktivitet skaber en interessekonflikt. Jane skal ikke anvende Honeywells oplysninger til sin egen personlige fordel eller bruge eller udføre arbejde, der vedrører personlig forretning, i Honeywells faciliteter eller i løbet af Honeywells arbejdstid.

| Erhvervsmæssige muligheder

For at kunne træffe objektive forretningsbeslutninger på Honeywells vegne må vi under ingen omstændigheder konkurrere med vores virksomhed. Dette betyder, at vi ikke må benytte os af nogen forretnings- eller investeringsmulighed, som vi får kendskab til takket være vores stilling hos Honeywell eller virksomhedens ejendom eller oplysninger. Derudover må vi aldrig hjælpe andre personer med at benytte sig af lignende forretnings- eller investeringsmuligheder til personlig fordel. Dette omfatter vores familiemedlemmer og venner.

Beskyttelse af virksomhedens ejendom og oplysninger

| Honeywells fysiske ejendom

Tyveri, beskadigelse, skødesløshed og spild har direkte indflydelse på vores virksomheds succes. Derfor skal vi bestræbe os på at beskytte vores virksomheds fysiske ressourcer mod tyveri, beskadigelse, tab eller misbrug. Dette omfatter vores faciliteter, køretøjer, forretningsudstyr, varer og leverancer. Hvis du får mistanke om hvilken som helst form for bedrag eller tyveri, skal du straks rapportere derom til din chef eller tilsynsførende.

Tilladt, lejlighedsvis, personlig brug af bestemt udstyr, der tilhører virksomheden, såsom telefoner eller internettet, kan nogle gange være hensigtsmæssig. Vi skal sikre, at personlig brug sker i begrænset omfang og ikke påvirker vores evne til at udføre vores arbejde for Honeywell og ikke strider imod nogen virksomhedspolitik eller lov. Anvend aldrig Honeywells ejendom til personlig fortjeneste eller til at give en anden person eller organisation en fordel. Ved slutningen af et ansættelsesforhold skal du aflevere alt det af virksomhedens udstyr, som du er i besiddelse af.

| Honeywells fortrolige oplysninger

Vi bliver alle betroet fortrolige oplysninger vedrørende vores virksomhed. Vi skal altid beskytte disse følsomme data. Dette omfatter generelt ikke-offentlige oplysninger, der kan være til nytte for konkurrenter eller andre personer, eller som kan være skadelige for virksomheden, hvis de gives videre eller kommer ud. Det drejer sig f.eks. om forretnings- eller markedsføringsplaner, oplysninger om leverandører, produktdesign, fremstillingsprocesser, eksisterende og fremtidige vareinformationer og informationer om medarbejdere.



Vi må under ingen omstændigheder tillade, at uvedkommende tilgår Honeywells fortrolige oplysninger. Vi skal passe på ikke at miste, forlægge eller efterlade fortrolige oplysninger uden opsyn (dette gælder også teknologier, der indeholder sådanne oplysninger, inklusive stationære og bærbare computere, mobiltelefoner og software). Hvis vi mister virksomhedens udstyr eller noget, der indeholder fortrolige oplysninger vedrørende Honeywell (f.eks. en bærbar Honeywell-computer, telefon eller lignende), skal vi straks underrette [Honeywell Global Security](#).

Vi må desuden ikke drøfte fortrolige oplysninger vedrørende Honeywell på steder, hvor uvedkommende kan overheøre samtalen eller se oplysningerne. Dette omfatter offentlige steder såsom lufthavnsterminaler, tog og spisesteder. Det gælder også for åbne arealer i Honeywell såsom toiletter og pauserum i virksomheden. Vi giver adgang til fortrolige oplysninger til medarbejdere, der har et retmæssigt behov for at have kendskab til dem til forretningsformål. Vi må under ingen omstændigheder

bruge fortrolige oplysninger om virksomheden til at drage personlig fordel eller give dem videre til andre personer, så de kan drage fordel af dem. Vi må aldrig sende fortrolige Honeywell-oplysninger via e-mail til en personlig e-mailkonto,

og vi skal returnere eventuelle fortrolige Honeywell-oplysninger, som vi har fået overdraget, før vores sidste ansættelsesdag.

Du kan finde flere oplysninger i vores [Data Privacy Policy og Information Classification and Handling Policy](#).

Sp. Der har været indbrud i Sams bil, og hans bærbare computer er blevet stjålet. Hvad skal Sam gøre?

Sv. Sam skal politianmelde hændelsen, underrette sin chef og udfylde og indsende en [Lost/Stolen Laptop](#)-formular. Hvis Sam ikke har adgang til en computer, skal han underrette [IT Service Desk](#), så han kan få hjælp til at udfylde og indsende formularen. Medarbejderne bør ikke efterlade udstyr i en bil uden opsyn, selvom den er aflåst.

Sp. Tina har mistanke om, at hendes system er blevet kompromitteret efter, at hun har klikket på et link i en e-mail, der så ud til at være i orden. Hvad skal Tina gøre?

Sv. Tina skal bruge knappen "Rapportér meddelelse" på Outlook-værktøjslinjen til at rapportere e-mailen, eller hvis den ikke er tilgængelig, skal hun sende den pågældende e-mail som et vedhæftet bilag til [CIRT](#) (Cyber Incident Response Team). Eftersom hun mener, at hendes system er blevet kompromitteret, skal Tina eskalere hændelsen ved at besvare den automatiske e-mail, som CIRT sender, og som indeholder et anmodningsnummer.

Sp. Wil har mistanke om, at en e-mail i indbakken er phishing. Han er ikke sikker på, hvad han skal gøre, så han spørger sin kollega, om hun tror, det er phishing. Er der andet, han kan gøre?

Sv. Ja! Wil skal straks underrette CIRT om de mistænkelige e-mails ved at klikke på knappen "Rapportér meddelelse" på værktøjslinjen i Outlook eller sende den pågældende e-mail som vedhæftet fil til [CIRT](#), hvis knappen ikke er tilgængelig. Der er ikke behov for at spørge kolleger eller tilsynsførende, da der er fare for at komme til at sprede e-mailen eller klikke på et ondsindet link eller bilag.

| Honeywells intellektuelle ejendom

Vi arbejder ihærdigt på at beskytte vores virksomheds intellektuelle ejendom. "Intellektuel ejendom" omfatter en hvilken som helst af vores virksomheds patenter, varemærker, ophavsrettigheder eller andre immaterielle aktiver såsom idéer, opfindelser, processer eller design, der er blevet skabt i løbet af virksomhedens arbejdstid, for virksomhedens regning, ved hjælp af virksomhedens ressourcer eller i forbindelse med vores arbejdsopgaver. Vi vil identificere enhver ny opfindelse, som vi laver, og sende dem til den juridiske afdeling med henblik på at opnå et patent, ophavsret eller beskyttelse af en forretningshemmelighed. Du skal rapportere ethvert formodet misbrug af vores virksomheds intellektuelle ejendom til vores juridiske afdeling.

| Respekt for andres intellektuelle ejendomsret

Vi respekterer andres intellektuelle ejendomsret. Dette betyder, at vi aldrig bevidst krænker andres ophavsrettigheder, varemærker eller patenter. Vi må ikke downloade software uden licens til virksomhedens computere eller kopiere, offentliggøre eller distribuere materialer, der er underlagt ophavsret. Vi vil ikke

downloade sange, fotos og videoer uden tilladelse fra den retmæssige ejer. Vi vil desuden ikke videregive eller bruge fortrolige oplysninger om tidligere medarbejdere.

Du kan finde flere oplysninger i vores [Licensing of Honeywell Intellectual Property Policy](#).



Sp.: Emilie arbejder ofte i frokostpausen, hvor hun besvarer forretningsopkald på restauranter og i fællesområder i bygningen. Alle personer rundt om hende lader til at være optaget af deres egne samtaler, så hun går ud fra, at de ikke rigtigt er opmærksomme på hende. Kan hun tale om Honeywells forretninger på denne måde?

Sv.: Det afhænger af situationen. Emilie må godt besvare telefonopkald, når hun befinder sig på offentlige steder, men hun skal udvise ekstrem forsigtighed, når hun taler om Honeywells forretninger. Hvilke som helst fortrolige oplysninger må ikke drøftes på offentlige steder, selvom hun går ud fra, at der ikke er nogen, der lytter til hendes samtaler.

Sp.: Troy tager sin bærbare Honeywell-computer med på forretningsrejse, så han kan udnytte tiden på flyet, i toget, i venterummene og på andre offentlige steder til at arbejde på forretningsrelaterede dokumenter. Er dette et problem?

Sv.: Muligvis. Det er umuligt at vide, hvem der sidder i nærheden eller kommer forbi på alle offentlige steder. Når bærbare computere og lignende udstyr anvendes til virksomhedens forretningsanliggender på offentlige steder, skal du sikre dig, at din skærm altid er beskyttet mod fremmede blikke. Derudover skal du låse og sikre din arbejdsstation, når den ikke er i brug.

Anvendelse af IT-ressourcer

Honeywell giver mange af os adgang til forskellige elektroniske kommunikationssystemer til brug i vores daglige arbejde. Dette omfatter computer- og telefonsystemer, bærbare computere, mobiltelefoner og software. Vi er forpligtet til at passe på de systemer og de teknologier, som vi udstyres med. Dette betyder, at vi allesammen skal yde et bidrag for at undgå beskadigelse, defekter, tab samt uautoriseret adgang til disse ressourcer. Sørg for at overholde alle sikkerhedsforanstaltningerne og de interne kontroller, der er fastsat for de ressourcer, som du bruger. Lås og sikr altid din arbejdsstation, bærbare computer eller mobilenhed, hvis den efterlades uden opsyn på et offentligt sted eller i en Honeywell-bygning, også selvom det er i en kortere periode. Pas godt på dine log ind-koder til alt Honeywell-udstyr og konti. Del aldrig dine adgangskoder med uvedkommende. Når du skal oplyse din adgangskode til at autoriseret agent med henblik på teknisk support, skal du ændre adgangskoden straks efter, at dit tekniske problem er blevet løst.

Husk, at elektroniske meddelelser (såsom e-mails, øjeblikkelige meddelelser og tekstmeddelelser)

udgør permanente optegnelser af din kommunikation. Denne kommunikation kan ændres og sendes uden din tilladelse. Du skal derfor udvise størst mulig forsigtighed, når du skriver elektroniske meddelelser eller breve med virksomhedens brevhoved, eller hvis du benytter Honeywells ressourcer.

Brug sund fornuft, og udvis integritet, når du benytter disse systemer og teknologier. Anvend udelukkende godkendte systemer, enheder, opbevaringsmidler og/eller -tjenester til at behandle, opbevare eller sende oplysninger vedrørende Honeywell. Undlad at installere ikke-godkendt software på Honeywells computere, netværksservere eller andre Honeywell-informationsressourcer uden forudgående autorisation fra Honeywells IT-afdeling. Acceptér ikke aftaler fra tredjeparter, f.eks. aftaler om cloud-tjenester

eller clickthrough-tjenester, på Honeywells vegne. Undlad at downloade eller sende upassende, seksuelt eksplicitte, ulovlige eller krænkende materialer via disse ressourcer. Du må heller ikke anvende disse ressourcer til at udføre eksternt arbejde. I det omfang, som den lokale lovgivning tillader, kan du ikke være sikker på, at dine personlige oplysninger beskyttes, når du anvender virksomhedens ressourcer, da Honeywell kan overvåge personlig brug af virksomhedens ressourcer. Det er dog vigtigt at bemærke, at vores virksomhed ikke vil gribe ind i vores privatliv, medmindre vores adfærd er forbudt ved lov, forringer vores ydeevne på arbejdet eller har en negativ indvirkning på vores arbejdsmiljø eller Honeywells navn og rygte.

Du kan finde flere oplysninger i vores [Acceptable Use of Information Resources Policy](#).



Sp. Tammy er ved at få opdateret sin bærbare computer. Teknikeren fra Honeywells løsningscenter har bedt om hendes log ind-kode for at kunne flytte hendes filer og konfigurere hendes nye bærbare computer. Skal hun give ham disse oplysninger?

Sv. Honeywells Solution Center er en autoriseret tekniker. Tammy kan vælge at give adgangskoden til teknikeren, eller hun kan blive i nærheden, så hun kan indtaste log ind-koden, hver gang dette er nødvendigt i løbet af opdateringsprocessen. Under opdateringsprocessen skal Tammy sikre, at ingen tekniker fra Honeywell Solution Center får uautoriseret adgang til persondata, eksportstyrede data eller andre følsomme oplysninger. Når opdateringsprocessen er gennemført, skal Tammy straks ændre sin adgangskode, hvis hendes koder er blevet delt med den autoriserede tekniker.

Sp. Jon arbejder på en Honeywell-enhed, mens han sidder på en nærliggende café. Da han er færdig med arbejdet, logger han af Honeywells netværk og opretter forbindelse til et personligt wi-fi-netværk for at downloade sit yndlings tv-program til sin computer. Er denne adfærd passende?

Sv. Begrænset ikke arbejdsrelateret brug, der ikke udgør misbrug af virksomhedens tid og/eller ressourcer, og som ikke krænker ånden og ordlyden i Honeywells politikker, kan efter Honeywell-lederens skøn tillades. Sv. Et TV-program kan opfattes som for afvigende fra forretningsformål, afhængigt af omstændighederne. Medarbejderne skal altid handle på en etiske korrekt og lovlig måde og altid indhente lederens tilladelse til at bruge en Honeywell-ressource til andre formål end arbejde. For at undgå cybersikkerhedstrusler må der aldrig bruges åbne, offentlige wifi-netværk, da sådanne netværk er ubeskyttede. Hvis sådanne forbindelser er den eneste mulighed, skal der bruges VPN.

Sp. Mary arbejder på et følsomt projekt sammen med en tredjepartsleverandør og har brug for at dele følsomme oplysninger med leverandøren for at afslutte arbejdet. Filen er meget stor, og leverandøren foreslår, at Maria uploader filerne til en tredjeparts cloud-tjeneste. Hvad skal Mary gøre?

Sv. Mary skal først prøve de af Honeywell IT-godkendte overførselsmetoder. Hvis der er behov for en anden metode, skal du samarbejde med Honeywells IT-afdeling for at få godkendt en tredjepartsløsning. Bemærk, at overholdelse af eksportnormer og data med restriktioner **aldrig** må overføres til nogen cloud-tjeneste. Kontakt din [Export Compliance Officer](#) for at få vejledning.

I Sociale medier og netværkswebsteder

De sociale medier har ændret den måde, mange af os deler oplysninger på til dagligt. Mens de sociale medier giver nye muligheder for kommunikation og samarbejde, indebærer disse medier også et ekstra ansvar, som vi må have kendskab til og efterleve. De "sociale medier" omfatter et bredt udvalg af websteder og online-ressourcer. De omfatter blandt andet sociale netværkssider (såsom Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat, YouTube

og LinkedIn), blogs, websteder til deling af fotografier og videoer, fora, chatrum og mange flere. Hvis din stilling hos Honeywell kræver, at du laver opslag på sådanne websteder som repræsentant for Honeywell, må du kun lave opslag til autoriserede Honeywell-forretningsformål og kun opslag, der overholder denne kodeks og virksomhedens politikker. Opfør dig ansvarligt i dine personlige interaktioner på de "sociale medier". Det, du slår op, kan have negative følger for Honeywells gode navn og rygte. Sørg for altid at beskytte

vores gode navn og rygte. Lav aldrig opslag med fortrolige oplysninger om Honeywell eller vores kolleger, kunder, leverandører eller forretningspartnere på nogen af disse sider.

Du kan finde flere oplysninger i vores [Social Media Policy](#).

Sp.: Rita er begejstret over et potentielt, nyt forretningsprojekt for Honeywell, der kan øge indtægterne betydeligt for virksomheden. Rita har lyst til at dele sin begejstring og nyheden på sin Facebook-profil. Er dette et problem?

Sv.: Selvom Rita er i sin gode ret til at dele sine følelser på de sociale medier, må Rita som Honeywell-medarbejder ikke dele fortrolige eller beskyttede oplysninger om virksomhedens potentielle projekter.

Sp. Carlos er henrykt over en forretningsaftale, der er blevet slået op i Honeywell Newsroom. Carlos har lyst til at dele sin begejstring og nyhederne på sine LinkedIn- og Twitter-profiler. Hvordan kan Carlos dele disse nyheder korrekt på de sociale medier?

Sv. Så længe Carlos har angivet Honeywell som sin nuværende arbejdsgiver, og han inkluderer sin relation til Honeywell i sit tweet, må han gerne dele et link til Newsroom-historien. Han har også lov til at retweete eller dele hvilket som helst opslag på officielle, eksterne Honeywell-kanaler.

Sp.: Ron, der er marketing-specialist, har læst en artikel online, som han mener indeholder forkerte oplysninger om Honeywell-produkter. Ron svarer hurtigt i kommentarerne for at rette denne udtalelse. Handler Ron på passende vis?

Sv.: Selvom Ron har gode hensigter, er han ikke autoriseret til at tale på Honeywells vegne. Ron bør i stedet for underrette sin chef og kommunikationsteamet, så de kan svare.

At undgå insiderhandel

For at beskytte investorerne er det ifølge værdipapirlovene ulovligt for dem, der er i besiddelse af "intern viden" om en virksomhed at handle med dens værdipapirer. "Vigtig intern viden" er oplysninger, der normalt ikke er tilgængelige for offentligheden, og som, hvis de offentliggøres, kan forventes at påvirke prisen på et værdipapir eller en persons beslutning om at købe, sælge eller beholde et værdipapir. Eksempler på vigtig intern viden omfatter: ikke-offentliggjorte meddelelser om fortjeneste; fusioner, overtagelser og dispositioner; resultatet af større retstvister; en ændring af virksomhedens styringsform, en ændring i den øverste ledelse eller en betydelig cybersikkerhedshændelse. Listen er ikke udtømmelig, og vigtig intern viden kan forekomme i forbindelse med andre begivenheder, der ikke nævnes her. Du bør læse vores [Insider Trading Policy](#) for at få en mere detaljeret beskrivelse af vigtig intern viden.

I løbet af dit arbejde hos Honeywell får du måske kendskab til intern viden vedrørende Honeywell eller en anden virksomhed, der ikke er offentlig endnu. Du kan have adgang

til denne interne viden takket være dine arbejdsopgaver hos Honeywell eller på andre måder, f.eks. ved at deltage i formelle eller uformelle møder, overheøre en samtale eller se et dokument i en kopieringsmaskine. Hvis du bruger disse oplysninger eller giver dem videre til andre personer med henblik på økonomiske eller andre personlige fordele, overtræder du vores politik om insiderhandel og måske også love vedrørende værdipapirer.

For at undgå at overtræde vores politik om insiderhandel og lovene om værdipapirer SKAL DU IKKE:

- Købe eller sælge aktier i hvilken som helst virksomhed, inklusive Honeywell, enten direkte eller igennem familiemedlemmer eller andre personer eller enheder, hvis du er i besiddelse af intern viden om den pågældende virksomhed;
- Råde hvilken som helst person til at købe eller sælge aktier i hvilken som helst virksomhed, hvis du er i besiddelse af intern viden om den pågældende virksomhed; eller
- Formidle væsentlig intern viden til andre uden for virksomheden, medmindre det er nødvendigt for virksomhedens forretningsaktiviteter,

og det formidles under fortrolighedsbeskyttelse.

Visse personer betragtes på grund af deres stilling i virksomheden (inklusive virksomhedens direktører, ledere eller andre nøglemedarbejdere i bestemte økonomiske eller plantægningsrelaterede aktiviteter) som værende i besiddelse af vigtig intern viden, og de betegnes som "insidere". Disse personer er underlagt yderligere begrænsninger (såsom forudgående autorisation), som er beskrevet mere udførligt i vores politik vedrørende insiderhandel [Insider Trading Policy](#).

Skulle du være i besiddelse af intern viden om en virksomhed (inklusive Honeywell), må du først handle med virksomhedens værdipapirer, når oplysningerne offentliggøres til almindelige investorer via passende mediekilder.

Overtrædelse af lovene om værdipapirer kan have alvorlige følger for de involverede personer, inklusive civil- såvel som strafferetlig forfølgelse. Hvis du har spørgsmål eller har brug for vejledning på dette område, bedes du kontakte den juridiske afdeling.

A photograph of two men in business attire shaking hands. The man on the right is smiling and looking towards the camera, while the man on the left is seen from the back, looking towards the first man. The background is a blurred office environment.

ET SAMLET HONEYWELL **SÅDAN BEHANDLER VI** **VORES KUNDER**

Det er vigtigt for vores succes som virksomhed at opbygge relationer med vores kunder, der er til gensidig fordel. For at kunne opretholde sådanne relationer er det nødvendigt, at vi leverer sikre kvalitetsprodukter og overholder lovgivningen i alle vores interaktioner med kommercielle og statslige kunder.

At levere produkter og tjenester af høj kvalitet

Vi bestræber os på at levere produkter og tjenester, der opfylder eller overstiger vores kunders krav til kvalitet, pålidelighed og værdi.

Det forventes af os, at vi efterlever alle de kvalitetskontrolstandards, der regulerer vores arbejdsopgaver. Dette inkluderer gældende love og bestemmelser samt interne kontrolprocedurer, der er beregnet til at fremme sikker varefremstilling af høj kvalitet. Det forventes ligeledes,

at vi altid følger alle kontraktlige specifikationer og lever op til de inkluderede kundespecifikationer.

Udover at holde os selv ansvarlige for varer og tjenester af god kvalitet, skal vi også holde vores leverandører og andre forretningspartnere ansvarlige for at sikre kvaliteten af de produkter og tjenester, som de leverer til os.

At drive forretninger på en åben og ærlig måde

Vores handlinger på markedet viser, hvem vi er som virksomhed. Vi værner om Honeywells gode navn og rygte, idet vi konkurrerer på kvaliteten af vores varer og tjenester. Vi vil aldrig forsøge at begrænse vores konkurrenters konkurrencemuligheder på en svigagtig eller bedragerisk måde.

Vi vil desuden aldrig snyde nogen andre parter igennem uretfærdig forhandlingspraksis. Dette betyder, at vi passer på ikke at fremstille vores produkters eller tjenesters kvalitet, egenskaber eller tilgængelighed på en misvisende måde. Derudover undlader vi at nedgøre eller komme med usande påstande om vores konkurrenters produkter og tjenester. Vi forsøger at øge vores forretninger på grundlag af kvaliteten af vores produkter og medarbejdere, ikke ved hjælp af upassende midler.

Sp.: Minna får kendskab til et potentielt problem, der er blevet opdaget i forbindelse med en rutinetest af produktionslinjen. I øjeblikket vides det ikke, i hvilket omfang problemet vil kunne påvirke produktsikkerheden, og Minna ved ikke, hvad hun skal gøre. Skal Minna nævne dette, selvom hun ikke kender alle detaljerne?

Sv.: Ja. Produktion og salg af potentielt usikre produkter kan udsætte kunderne og medarbejderne for skader. Minna skal straks indberette problemet, selvom hun ikke er sikker på, hvordan produktionen vil blive påvirket. Minna skal hurtigst muligt gøre sin tilsynsførende, kontaktperson for kvalitetssikring eller sundheds- og sikkerhedsrepræsentant opmærksom på dette problem. Hvis Minna ikke mener, at hendes bekymringer tages alvorligt nok, skal hun overveje at kontakte vores Law Department eller bruge Access Integrity Helpline, som beskrevet under "Hvordan man beder om råd og udtrykker bekymringer".

| Ingen kommerciel bestikkelse og ingen upassende betalinger til offentlige embedsmænd

Vi må ikke bede om, give eller modtage kommerciel bestikkelse eller ulovlige gaver og fordele. Vi skal desuden sørge for at undgå at give indtryk af lignende upassende adfærd. "Kommerciel bestikkelse" omfatter generelt en hvilken som helst situation, hvor en Honeywell-medarbejder eller en person, der handler på Honeywells vegne, tilbyder eller giver noget af værdi med den hensigt at få indflydelse på en forretningsmæssig handling eller beslutning. Ulovlige "gaver og fordele" omfatter generelt hvilken som helst situation, hvor en medarbejder modtager en upassende, personlig fordel for at foretage eller undlade at foretage en handling på Honeywells vegne. Honeywell vil ikke tolerere kommerciel bestikkelse eller ulovlige gaver og fordele, uanset om det gøres direkte eller igennem en tredjepart.

Udover at undgå kommerciel bestikkelse og ulovlige gaver og fordele overholder vi alle gældende anti-korruptionslove vedrørende upassende betalinger til statslige tjenestemænd. "Upassende betalinger" omfatter direkte såvel som indirekte betalinger, facilitering af betalinger eller et tilbud, løfte eller en autorisation af en betaling eller

hvilket som helst, der har en værdi, til en offentlig embedsmand med det formål at udøve en uhensigtsmæssig indflydelse på myndighedens handlinger eller beslutninger for at opnå, opretholde eller på anden vis sikre sig en erhvervsmæssig fordel. Vær opmærksom på, at upassende betalinger kan være i form af kontanter, gaver eller overdådig underholdning.

"Statslige tjenestemænd" omfatter tjenestemænd ansat hos offentlige myndigheder, internationale organisationer og politiske partier, ansatte i statsejede virksomheder og endda ansatte i offentlige eller statskontrollerede virksomheder og joint venture-partnere.

Honeywell forbyder upassende betalinger til statslige tjenestemænd. Det er vigtigt at huske, at deltagelse i bestikkelse - eller endda bare at give indtrykket af at deltage i lignende aktivitet - kan medføre et strafferetligt ansvar for dig og din virksomhed.

Inddrag aldrig tredjeparter for at foretage upassende betalinger til en statslig tjenestemand eller gå ind i en transaktion, hvor du har mistanke om, at en tredjepart foretager lignende betalinger. Ellers vil du handle i strid med vores Kodeks og anti-korruptionslovene. Vi skal undersøge alle tredjeparter meget

omhyggeligt via vores procedurer for rettidig omhu, før vi inddrager dem.

Du kan finde flere oplysninger i vores [Anticorruption Policy](#).

Du kan finde flere oplysninger i afsnittet "Gaver og forretningsunderholdning" i vores kodeks.



Sp.: Thomas har et tæt samarbejde med tredjepartsdistributører, der forhandler Honeywell-produkter. En virksomhed, der er interesseret i at distribuere Honeywells produkter, op søger Thomas og tilbyder ham at betale for hans datters privatskoleundervisning, hvis den får eneret til at forhandle Honeywells produkter i en bestemt salgsregion. Hvad skal Thomas gøre?

Sv.: Thomas skal straks lukke samtalen og indberette hændelsen til den juridiske afdeling. Honeywell vil ikke tolerere opfordringer til eller modtagelse af upassende gaver og fordele mod tildeling af kontrakter.

Sp.: Charlene er bekymret for, om Honeywell går glip af en stor kontrakt, hvis hun ikke bestikker en offentlig embedsmand. Hvad skal Charlene gøre?

Sv.: Charlene må ikke bestikke nogen eller foretage nogen handlinger, der kan give indtryk af, at Honeywell anerkender bestikkelse som vejen frem til at vinde en

kontrakt. Der er ingen kontrakt, der er det værd at overtræde loven eller vores standarder for forretningsintegritet. Den potentielle skade for Honeywells rygte og troværdighed på langt sigt kan slet ikke opvejes af den kortfristede fordel forbundet med at få kontrakten.

Sp.: Geri og Carol arbejder sammen i Honeywells indkøbsgruppe. Carol overhører en telefonsamtale mellem Geri og en potentiel leverandør til Honeywell. I løbet af samtalen bliver det tydeligt, at Geri har planer om at indgå en større kontrakt med denne leverandør, selvom leverandørens tilbud ikke giver Honeywell den bedste samlede værdi. Det fremkommer også tydeligt, at hun vil modtage et større pengebeløb for dette. Hvad skal Carol gøre?

Sv.: Carol skal straks indberette det, hun har hørt, til den juridiske afdeling. Det ser ud, som om Geri tager imod en betaling fra denne leverandør, hvilket er ulovligt og kan få alvorlige konsekvenser for de involverede personer, leverandøren og Honeywell.

Sp.: Jerome vil gerne udnævne Sales Rep Co. til salgsrepræsentant for at hjælpe Honeywell med at opnå projekter i olie- og gasindustrien i et nyt område. Efter et møde med ejeren af Sales Rep Co finder Jerome ud af, at ejeren også er bestyrelsesmedlem i det statsejede olie- og gasselskab, som er hans vigtigste, potentielle kunde. Jerome synes, det er fint for Honeywell, fordi dette vil give virksomheden uhindret adgang til alle niveauer af kundens virksomhed. Er der noget, som Jerome bør være bekymret for?

Sv.: Jerome bør være bekymret for den interessekonflikt, der er forbundet med overlapningen af salgsrepræsentantens officielle opgaver og Sales Rep Co.'s opgaver for Honeywell. Jerome skal snarest muligt fremlægge dette problem for [Integrity and Compliance Department](#), før der foretages yderligere handlinger.

Sp.: David har vundet et projekt hos en offentlig myndighed. Repræsentanten for den offentlige kunde har bedt David om at bruge en bestemt underleverandør og har givet ham kontaktoplysningerne. David har mødt underleverandøren og har fundet ud af, at den pågældende virksomhed ikke har den nødvendige kompetence eller arbejdskraft til at udføre opgaverne. Han har også fundet ud af, at ejeren af underleverandørfirmaet er fætter til repræsentanten for den statslige kunde, som han har mødt. Hvad skal David gøre?

Sv.: David skal rejse problemstillingen over for [Integrity and Compliance Department](#). Der er adskillige advarselssignaler vedrørende underleverandørens mangel på relevant kompetence og arbejdskraft, samt den potentielle involvering af den offentlige myndighed, der kan pege i retning af uetisk og ulovlig adfærd fra underleverandørens side og repræsentanten for den offentlige myndighed. Eftersom Honeywell kan blive holdt ansvarlig for handlinger, der foretages af tredjeparter, som repræsenterer virksomheden, er Honeywell nødt til at undersøge, om der findes en interessekonflikt eller risiko for korruption, før virksomheden indgår en kontrakt med denne underleverandør.

Sp.: Daniel står ved indrejsesranken og venter på at kunne rejse ind i et land, da en betjent beder ham om et "tilskud" for at få hans visum behandlet. Daniel husker, at han har hørt fra nogle venner, at dette er normalt i det pågældende land, og at det forventes, at gæster betaler et lille beløb for at få gennemført visumproceduren hurtigere. Daniel giver betjenten 5 dollar. Betjenten tager dem, og sætter et stempel i hans pas. Daniel vil gerne have dette gebyr tilbagebetalt af Honeywell.

Sv.: Betalinger for at lette procedurer eller betalinger til embedsmænd for at opnå offentlige rutinegodkendelser, såsom godkendelse af visa, er forbudt hos Honeywell, medmindre medarbejderens liv er i fare. Desuden er sådanne gebyrer ulovlige i de fleste lande og udgør dermed en overtrædelse af anti-korruptionslovgivningen. I det foreliggende tilfælde er der intet, der taler for, at Daniels liv var i fare, og han skulle derfor ikke have betalt dette gebyr, og han kan ikke kræve pengene tilbage fra Honeywell. Hvis Honeywells medarbejdere kommer ud for lignende hændelser, skal de kontakte Global Security eller den juridiske afdeling.



Overholdelse af internationale konkurrencelove

Loyal konkurrence skaber et sundt marked. Den sikrer vores kunder de bedste og mest innovative produkter og tjenester til de laveste priser. For at Honeywell kan konkurrere lovligt og med integritet, er vi nødt til at overholde konkurrencelovgivningen gældende i de lande, hvor vi driver forretninger. Hvis der findes konkurrencelove gældende for din jobfunktion, skal du have kendskab til disse og altid overholde dem.

Konkurrencelove er ofte komplekse, og de forbyder generelt at drøfte emner med konkurrenter, som kan begrænse handlen. Disse emner omfatter (blandt andre) prisfastsættelse, tilbudsmanipulation samt deling eller tildeling af markeder, geografiske områder eller kunder. Du skal ikke drøfte nogen af disse emner med en konkurrent, og hvis en konkurrent forsøger at drøfte et af emnerne med dig, skal du straks

afslutte samtalen. Derefter skal du indberette hændelsen til din lokale tilsynsførende, som vil samarbejde med dig, med rådgivning fra vores juridiske afdeling. Hvis du for eksempel deltager i et møde i en handelsforening eller en social begivenhed, skal du udvise særlig forsigtighed i løbet af samtaler med konkurrenter.

Konkurrencelovene forbyder desuden formelle eller informelle aftaler med leverandører, distributører eller kunder, der kan begrænse konkurrencen. Sådanne aftaler kan omfatte sammenkædning af produkter, fastsættelse af salgspriser, eller at nægte at sælge til bestemte kunder eller købe fra bestemte leverandører.

Endeligt forbyder konkurrencelovene direkte eller indirekte, formelle eller informelle aftaler imellem eller iblandt firmaer med det formål at begrænse medarbejdernes løn eller frynsegoder. Derfor skal vi passe på ikke at dele lønoplysninger med andre virksomheder, som vi konkurrerer om talenter med. På samme måde må vi generelt heller ikke aftale med andre virksomheder at afstå fra at kontakte eller ansætte hinandens medarbejdere. Hvis du er i tvivl, om sådan deling

af informationer eller aftaler om ikke at "headhunte" er ulovlige, så bedes du kontakte den juridiske afdeling.

Igenem vores arbejde får vi muligvis oplysninger om konkurrenter fra vores kunder eller andre offentlige kilder. Vi skal være særligt påpasselige med at håndtere disse oplysninger i henhold til virksomhedspolitikken.

Vær opmærksom på, at overtrædelse af disse love kan have alvorlige følger for de involverede personer såvel som for vores virksomhed.

Du kan finde flere oplysninger i vores [Antitrust Compliance Policy](#). Hvis du har yderligere spørgsmål, bedes du rette henvendelse til vores juridiske afdeling, før du handler.

Sp.: Alejandro har en god veninde, der arbejder for en af Honeywells konkurrenter. Under en frokost afslører hans veninde, at hendes virksomhed har til hensigt at hæve priserne på produkter, der er i direkte konkurrence med hans egen virksomheds produkter. Alejandro siger ikke noget, men føler, at disse oplysninger kan være vigtige for Honeywell, når virksomheden skal træffe fremtidige forretningsbeslutninger. Hvad skal han gøre?

Sv.: Alejandro skal straks afslutte samtalen og sende en skriftlig redegørelse for hændelsen til den juridiske afdeling. Hvis man deltager i samtaler og handler på grundlag af ikke-offentlige oplysninger, f.eks. om priser, kan det give det indtryk, at der er et ulovligt samarbejde mellem Honeywell og en konkurrent, hvilket kan have alvorlige følger for begge virksomheder og de involverede personer.

Overholdelse af nøjagtige faktureringsprocedurer

Vores rygte på markedet er en kritisk ressource for virksomheden. Af denne årsag overvejer vi nøjagtigt salgsprisen eller prisen på de solgte varer eller tjenester samt andre salgsbetingelser på alle de regninger, vi udsteder til kunderne. Vi er alle ansvarlige for at lave nøjagtige og fuldstændige optegnelser, så Honeywell kan leve op til dette engagement. Du må aldrig forfalske nogen optegnelser – tidskort, udgiftsrapporter, salgsnumre, test- eller kvalitetsoptegnelser eller nogen som helst anden dokumentation, som du opretter under dit arbejde for vores virksomhed – og du må heller ikke skrive misvisende eller usande oplysninger om Honeywells protokoller eller dokumentation.

Respekter kundefortrolige oplysninger

Nogle gange deler vores kunder fortrolige oplysninger med os, for at vi kan levere produkter og tjenester til dem. Det er vores ansvar at bruge, opbevare og beskytte disse oplysninger omhyggeligt og i overensstemmelse med alle gældende love. Vi skal alle træffe de fornødne forholdsregler for at sikre disse oplysninger og sørge for at,

de kun anvendes til godkendte, forretningsmæssige formål.

Interaktion med statslige kunder

For nogle af os indebærer vores arbejde kontakt med statslige enheder, inklusive statsejede eller -kontrollerede virksomheder. I disse tilfælde har vi pligt til at kende og overholde de gældende virksomhedspolitikker og love, regler og bestemmelser, der regulerer vores interaktioner med offentlige kunder. Det er vigtigt at bemærke, at disse regler kan være strengere og mere komplekse end reglerne for vores interaktioner med erhvervskunder.

Vi skal altid opføre os ærligt og med integritet, når vi forsøger at få tildelt projekter fra det offentlige. Dette betyder blandt andet, at:

- Vi ikke må foretage handlinger, der ville give Honeywell en uretfærdig konkurrencemæssig fordel, som for eksempel at opnå eller bruge følsomme indkøbsoplysninger.
- Alle vores fremstillinger, inklusive priser og tilbud, skal være nøjagtige og fuldstændige.
- Vi må under ingen omstændigheder tilbyde, bede om, love, give eller tage imod hvilken som helst form for bestikkelse eller gave til eller fra en konkret eller potentiel statslig kunde.

- Vi må under ingen omstændigheder bede om eller tage imod hvilken som helst form for bestikkelse eller gave fra en leverandør, der ønsker en gunstig behandling ved tildelingen eller udførelsen af en statslig kontrakt.
- Vi skal sikre os, at vi kun bruger konsulenter, salgsganter eller andre uafhængige professionelle med et godt rygte til retmæssige, lovlige formål.

Du kan finde flere oplysninger i afsnittet "Ingen kommerciel bestikkelse og ingen upassende betalinger til offentlige embedsmænd" i vores kodeks og i politikkerne [Business Courtesies for U.S. Government Officials](#), [Government Relations](#) og [Anticorruption](#).

Alle redegørelser og al dokumentation, som vi leverer til statslige kunder (inklusive facilitets- og kvalitetsrapporter og omkostnings- og prisdata) skal være nøjagtige. Vi skal registrere vores tid nøjagtigt og kun identificere og skrive vores tid på projekter, som vi arbejder på. Vi skal desuden sørge for at undgå fejlagtig opkrævning af nogen omkostninger. Vi skal overholde alle kontraktlige betingelser og må aldrig anvende statsejet ejendom, udstyr eller leverancer på en måde, der ville

stride imod den gældende lovgivning eller kontraktlige bestemmelser.

Vi skal overholde alle gældende regler og bestemmelser, der regulerer, hvordan vi nævner potentielle jobmuligheder hos Honeywell overfor nuværende eller tidligere statslige ansatte. Vi er allesammen ansvarlige for at undgå denne slags interessekonflikter. Der er særlige regler og procedurer for, hvordan man kan kontakte nuværende eller tidligere statslige ansatte eller

drøfte jobrelaterede emner med dem. Disse regler kan også fastsætte begrænsninger for det arbejde, som tidligere statslige ansatte udfører på vores virksomheds vegne.

Se vores [Hiring or Engaging Former Government Employees Policy](#).

Det forventes også, at vi beskytter klassificerede og andre følsomme oplysninger, som vi indsamler i forbindelse med det arbejde, vi udfører for vores statslige kunder. I overensstemmelse med

betingelserne i vores statslige kontrakter og andre gældende bestemmelser, stiller vi kun disse oplysninger til rådighed for personer, der skal bruge dem til forretningsmæssige formål og som har opnået den påkrævede statslige tilladelse eller andre autorisationer. Vi må ikke dele, videregive eller afsløre klassificerede eller på anden måde følsomme statslige oplysninger på en måde, der strider imod betingelserne i vores statslige kontrakter.



ET SAMLET HONEYWELL SÅDAN BEHANDLER VI VORES LEVERANDØRER

Honeywells leverandører er vores samarbejdspartnere i vores løbende bestræbelser på at opnå kundetilfredshed. Det høje niveau af de materialer, varer og tjenester, som de leverer, er direkte relateret til kvaliteten, pålideligheden, værdien og den hurtige levering af Honeywell-produkter til vores kunder.

Satsning på langfristede relationer med leverandører

Sammen bestræber vi os på at opbygge langfristede relationer med vores leverandører. Vi bruger kun retmæssige, forretningsrelaterede kriterier, når vi vælger vores leverandører. Vores virksomhed vil kun indgå forhandlinger eller leverandøraftaler med virksomheder, som vi mener udviser og stræber efter integritet. Vi vil desuden aldrig forsøge at opnå uretfærdige fordele over for vores leverandører ved at misbruge fortrolige oplysninger, forvrænge vigtige fakta eller igennem anden illoyal handelspraksis.

Hos Honeywell giver vi leverandørerne mulighed for at konkurrere loyalt på grundlag af kvaliteten af deres produkter og tjenester. Vi vil ikke lade os påvirke af hvilken som helst slags gaver eller tjenester fra vores leverandører eller potentielle leverandører. Lejlighedsvist kan et måltid eller underholdning indenfor almindelige rammer for forretningsrelationer være tilladt, såfremt:

- Leverandørens repræsentant er til stede.
- En lignende gæstfrihed ikke er for overdådig eller af ualmindelig natur.

- Denne gæstfrihed overholder den gældende lovgivning og heller ikke er forbudt af denne Kodeks.

Desuden skal gæstfrihed om muligt gengældes.

For yderligere oplysninger se afsnittene "Gaver og underholdning i forbindelse med forretninger" og "Interaktion med statslige kunder" i vores Kodeks.

Beskyttelse af leverandørernes ressourcer

Vi behandler leverandørernes fortrolige oplysninger med lige så stor omhu som vi behandler Honeywells fortrolige oplysninger. Vi gengiver ikke software, som en leverandør forsyner os med og vi vil ikke inkludere den i vores egen, internt udviklede software, med mindre der foreligger en licens, der udtrykkeligt giver os tilladelse til dette.





ET SAMLET HONEYWELL **SÅDAN** **BEHANDLER VI VORES** **AKTIONÆRER**

Hos Honeywell bestræber vi os hver dag på at skabe værdi for de aktionærer, som har valgt at stole på vores virksomhed og alle os. For at nå dette mål og skabe værdi for vores aktionærer er det os magtpåliggende at drive forretning på en gennemsigtig måde og med integritet.

Sandfærdige og nøjagtige protokoller og optegnelser

Vores aktionærer stoler på, at vi fører protokoller og laver optegnelserne på en nøjagtig, fuldstændig måde. Disse dokumenter danner grundlag for alle vores offentliggørelser og redegørelser, der skal give vores aktionærer og offentligheden et nøjagtigt overblik over vores virksomheds operationer og økonomiske status. Honeywell anvender desuden disse dokumenter til at analysere virksomhedens operationer og træffe vigtige forretningsmæssige beslutninger.

Det er vores opgave og retslige forpligtelse at sikre, at de oplysninger, som vi giver i al virksomhedens dokumentation, er fuldstændige, nøjagtige og forståelige. Dette omfatter blandt andet alle de oplysninger, som vi giver i følgende dokumentation:

- Bogføring og regnskaber
- Lønudbetalingsdokumentation
- Tidskort og tidsregistrerings-systemer
- Rejse- og udgiftsdokumentation
- Dokumentation vedrørende måling, produkttest og ydelse

- Kunde- og leverandør-dokumentation
- Dokumentation vedrørende design og konstruktion
- Eksport- og importdeklarationer og -dokumentation
- Bogføring vedrørende projekter

Sandfærdige og nøjagtige protokoller og optegnelser spiller en vigtig rolle, hvad angår vores virksomheds gode navn og rygte. Derfor må vi **aldrig** skrive falske eller misvisende oplysninger i virksomhedens dokumentation.

Vores virksomheds transaktioner sker udelukkende i overensstemmelse med ledelsens generelle eller specifikke autorisationer. Du kan finde flere oplysninger i vores [Delegation of Authority Policy](#) og [Schedule of Executive Approvals](#).

Sp. Diego, der er ingeniør, arbejder på et projekt med en offentlig kontrakt. Projektomkostningerne overvåges nøje, så han har brug for, at chefen godkender tidstabellerne hver uge. I denne uge er hans chef på ferie. Kan Diego selv godkende sine tidstabeller på sin chefs vegne, eftersom han er sikker på, at den nedskrevne tid er korrekt?

Sv. Nej. Hvis du godkender din egen tidsregistrering, opstår der ikke kun en konflikt vedrørende adskillelse af opgaver – det kan også skade ledelsens styring, der sikrer, at vi overholder gældende love, regler og bestemmelserne i kontrakten. Derfor må Diego aldrig godkende sin egen tidsregistrering, heller ikke når han er sikker på, at de er korrekte. Hans chef skal sørge for at delegere sine godkendelsesopgaver på passende vis. IT-systemet skal også være konfigureret, så det tager højde for konflikter forbundet med adskillelse af opgaver, og der sikres passende styring af gennemgang og godkendelse.

Sp. Lei er køber og skal behandle en indkøbsordre for et beløb, der kræver godkendelse fra en seniorleder. Kan hun opdele fakturaen for at komme hurtigere igennem systemet?

Sv. Nej. Alle transaktioner skal udføres med den relevante godkendelse jævnfør skemaet for ledelsesgodkendelse og skal nøjagtigt afspejle arten af forretningsaktiviteten. Lei må aldrig opdele en indkøbsordre for at afspejle en transaktion med lavere værdi.

Sp. Sandra er med til at udvikle ny teknologi til militærfly. Honeywell skal certificere over for kunden, at den nye teknologi opfylder de krævede tekniske standarder. Kan Sandra certificere over for kunden, før teknologien opfylder de krævede standarder?

Sv. Nej. Enhver Honeywell-repræsentation skal være nøjagtig på det tidspunkt, den laves. Dette omfatter certificering af overholdelse af specifikke tekniske standarder.

Sp. Sofia og Ron er regnskabschefer og kæmper med at nå målsætningen for kvartalstallene. De har nogle ordrer på vej, men kunden er endnu ikke parat til forsendelse. Kan Sofia og Ron sende en faktura til kunden og vente med forsendelsen, indtil kunden er parat til at modtage den?

Sv. Nej, ikke i dette tilfælde. Situationer, hvor Honeywell

anerkender en fortjeneste for salg, selvom produktet bliver i Honeywells fysiske besiddelse, betegnes som "fakturér og hold". Der findes retmæssige årsager til en transaktion af typen "fakturér og hold", men i dette tilfælde ønsker Sofia og Ron at sende en faktura til kunden uden at sende varerne for at øge fortjenesten, og derfor er denne handling ikke hensigtsmæssig. Derfor er denne handling upassende.



Økonomiske meddelelser og bedrag

De af os, der har et økonomisk og regnskabsmæssigt ansvar, har en særlig forpligtelse for at sikre, at vores virksomheds økonomiske opgørelser og meddelelser er sande og retvisende. Eftersom Honeywell er et børsnoteret selskab med hovedsæde i USA, skal vi lave adskillige økonomiske indberetninger og sende anden dokumentation til de amerikanske tilsynsmyndigheder. Det er af afgørende betydning, at disse dokumenter er nøjagtige og indsendes til tiden. Hvis du har lignende ansvar, skal du derfor opfylde de lov- og reguleringsmæssige krav, der gælder for disse indberetninger. Du skal desuden have kendskab til og overholde Honeywells interne kontrolprocedurer, der regulerer dem. Unøjagtige, ufuldstændige eller utidige dokumentation eller indberetninger kan medføre et juridisk ansvar for virksomheden og de involverede personer.

Der vil blive iværksat disciplinære sanktioner over for enhver person, der beviseligt har været involveret i økonomisk bedrag, og der kan også blive tale om et betydeligt civil- og strafferetligt ansvar. Du skal straks indberette hvilke som helst uregelmæssigheder i bogføring eller revision. Honeywell vil ikke tolerere, at du udsættes for repressalier, fordi du i god tro gør

opmærksom på tvivlsomme eller upassende regnskabsmæssige eller økonomiske forhold.

Revisioner og undersøgelser

Vi har alle et fælles ansvar for at samarbejde i forbindelse med eksterne og interne revisioner og undersøgelser. Dette betyder, at vi skal udlevere alle de oplysninger til revisorer og undersøgere, som de har ret til at få, og holde undersøgelsen fortrolig. Vi må desuden aldrig forsøge at forstyrre eller påvirke deres undersøgelse på upassende vis. Manglende vilje eller evne til at samarbejde fuldt ud i forbindelse med en intern Honeywell eller en tilsynsmyndigheds undersøgelse, eller manglende sandfærdighed ved

levering af beviser eller afgivelse af vidneudsagn under sådanne undersøgelser kan medføre disciplinære sanktioner og endda afskedigelse. Hvis du har spørgsmål vedrørende de oplysninger, som en revisor eller undersøger beder om og har ret til at få, skal du kontakte den juridiske afdeling eller virksomhedens revisionsafdeling. Hvis en myndighed foretager en undersøgelse, skal du kontakte den juridiske afdeling så hurtigt som muligt, før der tages yderligere skridt. Den juridiske afdeling vil have primært tilsyn med enhver intern undersøgelse eller revision, der involverer en offentlig myndigheds undersøgelse eller retssag.



Regnskabsstyring

Det er vores fælles ansvar at opbevare Honeywells forretningsoptegnelser så længe som nødvendigt til forretningsformål eller længere, hvis dette kræves ved lov, skatte- eller reguleringsmæssige standarder eller andet. Vi skal desuden vide, hvornår og hvordan disse forretningsoptegnelser destrueres korrekt. Medarbejderne skal overholde alle regler i vores [Records Management Policy](#). Vores [Records Management Policy](#) omfatter en plan for opbevaring af optegnelser og indeholder flere oplysninger om den tidsperiode, hvor de forskellige dokumenter skal opbevares. Honeywell opfordrer medarbejderne til med jævne mellemrum at gennemgå deres optegnelser og bortskaffe gamle dokumenter i henhold til vores [Records Management Policy](#). Bortskaffelse af dokumenter i overensstemmelse med vores politik hjælper med at reducere omkostninger til opbevaring af optegnelser, og det er altafgørende, at det sker i overensstemmelse med reglerne for destruktion af dokumenter.

Hvis du ved, at dokumenter, du har kontrol over, kan være relevante for et søgsmål eller en undersøgelse iværksat af myndighederne, må du ikke ændre, skjule eller tilintetgøre dem. I visse tilfælde kan den juridiske afdeling give dig instrukser i at gemme visse dokumenter, der ellers

ville blive tilintetgjort i henhold til vores [Records Management Policy](#). I dette tilfælde skal du følge den juridiske afdelings instrukser.

Honeywell og alle dets kontorer i verden kan modtage tidsfølsomme og vigtige juridiske og forretningsmæssige mails og andre former for korrespondance. Alle Honeywell-medarbejdere skal

tage skridt til at åbne, gennemgå og behandle al korrespondance rettidigt, uanset leveringsmetoden. Hvis du bliver opmærksom på en faktisk eller potentiel retssag eller undersøgelse, der involverer Honeywell, skal du straks underrette et medlem af den juridiske afdeling, og dette skal gøres, før du går i dialog med en tredjepart om dette.



TIP: Hvis du modtager en juridisk meddelelse af nogen art via virksomhedens mail, e-mail eller andre kommunikationsmidler, skal du straks rapportere den til den juridiske afdeling og/eller din leder for øjeblikkelig eskalering.

Forespørgsler fra medierne og analytikere og eksterne foredragsarrangementer

Vi bestræber os på at give medierne, finansanalytikere og offentligheden tydelige og nøjagtige oplysninger. Dette hjælper os med at opretholde integritet i vores relationer med eksterne interessenter, hvilket styrker vores virksomheds rygte. Helt nøjagtige oplysninger er altafgørende, og derfor er det kun bestemte personer, der på Honeywells vegne må udtale sig til medierne, finansanalytikere og eksponenter for investeringsmiljøet. Hvis du modtager en forespørgsel om oplysninger fra medierne, skal du sende den videre til Corporate Communications. Hvis du modtager en forespørgsel fra en finansanalytiker eller eksponent for investeringsmiljøet, skal du ikke selv svare, men i stedet sende den videre til yderligere behandling hos Investor Relations.

Enhver Honeywell-medarbejder, der ønsker at præsentere et Honeywell-produkt, et system, en driftsmetode, forskning eller deres



eget arbejde på en fagkonference eller ved en anden begivenhed, skal have forudgående godkendelse af deres direkte supervisor og den juridiske afdeling. Præsentationer skal (i) være i overensstemmelse med virksomhedens aktuelle standarder for brandet; (ii) være i overensstemmelse med virksomhedens meddelelser om investorrelationer (iii) være i overensstemmelse med virksomhedens strategi og (iv) må ikke videregive fortrolige eller ejendomsretlige oplysninger.

Yderligere godkendelser er påkrævet for præsentationer i forhold til cybersikkerhed eller miljømæssige, sociale og forvaltningsmæssige (ESG, Environmental, social and Governance) spørgsmål.

Du kan finde flere oplysninger i vores [External Communications Policy](#).

ET SAMLET HONEYWELL SÅDAN BEHANDLER VI VORES SAMFUND OG VORES VERDEN



For at vokse som virksomhed er vi nødt til at påvirke de samfund, der støtter os, på en positiv måde. Vi skal bestræbe os på at respektere og beskytte de samfund, hvor vi lever og arbejder, men også vores planet og dens indbyggere.

Miljøbeskyttelse

Vi bestræber os på at beskytte sundheden, sikkerheden og miljøet og fokuserer på sociale hensyn i de samfund, hvor vi driver forretning. Som en del af dette engagement:

- Minimerer vi det miljømæssige aftryk af vores operationer ved at forebygge sygdom, kvæstelser og forurening.
- Vi fremmer og udvikler aktivt muligheder for at forbedre vores bæredygtighedsprofil ved at øge energi-, brændstofs- og vandeffektiviteten, forbedre sikkerheden og reducere udledninger af forurenende stoffer.
- Vi bestræber os på at overholde alle vores sundheds-, sikkerheds- og miljømæssige regler og de lovkrav, der er gældende der, hvor vi arbejder.
- Vores engagement på sundheds-, sikkerheds- og miljøområdet er en fast bestanddel af vores design af produkter, planlægning af processer og tjenester og styring af vores produkter i løbet af deres levetid.
- Vores styringssystemer anvender en global standard, der både

beskytter menneskernes helbred og miljøet i almindelige situationer og i nødstilfælde.

- Vi identificerer, kontrollerer og forsøger at reducere farer og tilknyttede risici (for medarbejdere og samarbejdspartnere), udledninger, spild og ineffektiv anvendelse af ressourcer, herunder energi og vand.
- Vi er åbne over for interessenter og arbejder i vores samfund for at fremme love, regler og praksis, der beskytter offentligheden.
- Vi overholder vores virksomheds egne strenge normer i de tilfælde, hvor de lokale krav er mindre stringente.
- Vores øverste ledelse og de enkelte medarbejdere er engageret i sundhed, sikkerhed og miljøet og er ansvarlige for, at vi lever op til vores forpligtelser indenfor deres ansvarsområde.
- Vi måler og evaluerer løbende vores fremskridt og stræber efter stadig forbedring.

Hvis du er bekymret for sundheden, sikkerheden eller miljøet på arbejdspladsen, bedes du kontakte din lokale supervisor, et medlem hos

Health, Safety Environment, Product Stewardship and Sustainability eller besøge [HSE-webstedet](#).

Respekt for menneskerettighederne

Hos Honeywell har vi forpligtet os til at støtte menneske- og arbejdspladsrettigheder i vores globale operationer og forsyningskæde. Vi mener, at medarbejderne skal behandles retfærdigt, med værdighed og respekt, og vi bestræber os på at sikre, at alle medarbejdere har en stemme på vores arbejdsplads. Denne forpligtelse er baseret på internationale menneskerettighedsprincipper, som uafhængige organisationer har foreslået, f.eks. FN's Retningslinjer for Menneskerettigheder og Erhverv, De Ti Principper – Global Compact Network Denmark, International Labor Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work og alle gældende love i de jurisdiktioner, hvor vi opererer.

Vores kodeks og [Human Rights Policy](#) samt andre Honeywell-politikker etablerer praksisser og standarder, der adresserer en bred vifte af menneskerettigheder og arbejdspladsproblemstillinger som inkludering og mangfoldighed, respekt på arbejdspladsen, foreningsfrihed, sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen,

arbejdspladssikkerheder, arbejdstider og løn, tvangsarbejde og menneskehandel og børnearbejde. Honeywell respekterer og værdsætter den mangfoldighed, der afspejles i vores forskellige baggrunde, erfaringer og idéer. Sammen giver vi hinanden et forskelligartet og inkluderende arbejdsmiljø, der fremelsker respekt for alle vores medarbejdere og forretningspartnere. Der kan indhentes yderligere oplysninger i afsnittet "At respektere hinanden og fremme en positiv arbejdsplads".

Vores virksomhed ser ikke igennem fingre med og gør ikke brug af børnearbejde. Hos Honeywell beskæftiger vi ikke nogen personer, der er yngre end 16 år, heller ikke selvom loven tillader dette. Hvis den lokale lovgivning indeholder strengere krav end virksomhedens politik, overholder vi denne lovgivning. Vi vil aldrig bruge tvangsarbejde, ufrivillig arbejdskraft, eller tvungen arbejdskraft under slavelignende forhold til nogen af vores operationer, og vi tolererer ikke børnearbejde, fysisk afstraffelse eller krænkelse. Som en del af vores engagement overfor vores samfund og verden vil Honeywell ikke tolerere tilfælde af menneskesmugling eller andet tvangsarbejde. Vi vil

under ingen omstændigheder drive forretning med tredjeparter (såsom agenter eller leverandører), der er indblandet i menneskesmugling eller tvangsarbejde. Honeywell har en adfærdskodeks for leverandører, der stiller tydelige forventninger til leverandørerne om at sikre, at de behandler deres arbejdskraft på en værdig og respektfuld måde.

Du kan finde flere oplysninger i vores [Human Rights Policy](#).

Bidrag til politiske og velgørende formål

Vores virksomhed er klar over, at det politiske liv beriger vores samfund på mange måder. Frihed til tro og overbevisning er grundlæggende rettigheder, og vi har frihed til at udtrykke vores meninger i tale, skrift eller grafisk form uden trussel om censur. Når vi deltager i sådanne aktiviteter, skal det imidlertid foregå i vores egen tid og for vores egen regning, og vi skal sikre, at vores aktiviteter ikke strider imod kodeksen.

Vi må ikke anvende Honeywells ejendom til personlig, politisk aktivitet. Vi må desuden aldrig deltage i nogen politiske aktiviteter på Honeywells vegne, medmindre vi har fået autorisation fra funktionen Relationer med myndighederne.

Tving aldrig en medarbejder, især ikke dine underordnede, til at støtte dine særlige sager.

Som berørte medborgere har Honeywells medarbejdere frihed til at yde et personligt bidrag til deres foretrukne kandidater. Medarbejdere, der er amerikanske statsborgere eller har fast bopæl i USA, har ret til at deltage i Honeywells internationale komité for politisk indsats (HIPAC, Honeywell International Political Action Committee), forudsat at de opfylder bestemte lovmæssige krav. For at finde ud af, om du har ret til at deltage i HIPAC, kan du kontakte funktionen relationer med myndighederne eller din forretningsenheds juridiske rådgiver.

Lobbyvirksomhed er nøje reguleret. Vi må således ikke tage kontakt til statslige tjenestemænd i et forsøg på at påvirke lovgivningen, bestemmelser, politik eller andre regeringsinitiativer på Honeywells vegne uden autorisation fra funktionen Relationer med myndighederne.

Du kan finde flere oplysninger i vores [Government Relations Policy](#).

Honeywell bestræber sig på at udvise socialt ansvar i alle faser af virksomhedens aktiviteter. Vores virksomhed støtter ofte velgørende formål i lokalsamfundet. Honeywell kan beskæftige sig med sådanne velgørende formål, forudsat at både formålet og aktiviteten er blevet godkendt af den juridiske afdeling eller af Honeywells lokale løsninger.

Du må ikke sende e-mails i et forsøg på at indsamle penge til et velgørende formål, der ikke er godkendt, eller en hvilken som helst anden fundraiser i Honeywells netværk. Du må desuden ikke anvende nogen af Honeywells ressourcer, inklusive din arbejdstid hos Honeywell, til personlige velgøringsformål.

Overholdelse af internationale handelskontroller

Honeywell bestræber sig på at overholde alle gældende handelslove. Dette omfatter import- og eksportkontrol, love om import- og handelssanktioner samt bestemmelserne i de lande, hvor virksomheden driver forretning.

Overførsel af varer, tjenester og teknologi fra ét land til et andet er underlagt



lovene om eksportkontrol. Eksportkontrollerne regulerer mange former for udveksling af teknologi eller tekniske oplysninger på tværs af landegrænserne, herunder e-mailtransmissioner til forskellige servere, der kan indeholde tekniske data, der er omfattet af eksportkontrol, og tekniske diskussioner. Desuden er transmission og/eller deling af tekniske data (elektronisk, mundtlig eller visuelt), der er omfattet af eksportkontrol, til ikke-amerikanske statsborgere,

der befinder sig i USA, underlagt de amerikanske eksportlove og -regler.

Importlove og -regler til regulering af vareimport. Sådanne love sikrer, at kun tilladte varer føres ind i det importerende land, og at der betales de korrekte gebyrer og skatter for de pågældende varer. Honeywell skal blandt andet sørge for nøjagtig information vedrørende varen/betegnelsen, handelsværdien og oprindelseslandet for alle importerede varer.

En lang række politiske og/eller økonomiske tiltag, der begrænser og/eller forbyder transaktioner med bestemte lande/jurisdiktioner, enheder, brancher, enkeltpersoner og fly/køretøjer, er underlagt handelssanktioner og regler. Der findes mange forskellige former for sanktioner, der gælder for en bestemt transaktion, herunder, men ikke begrænset til: omfattende sanktioner for et bestemt land/en bestemt jurisdiktion, udvalgte forbud for enheder, enkeltpersoner og fly/køretøjer og/eller udvalgte begrænsninger på en transaktions finansiering

eller aktiviteter. Honeywell skal overveje implikationerne ved handelssanktioner, når der indgås forretninger med tredjeparter.

Eftersom Honeywell bliver ved med at ekspandere i hele verden, har de af os, der beskæftiger os med import af varer og genstande, der er underlagt eksportkontrol, teknologi og ydelser, pligt til at have kendskab til og overholde de gældende regler. Dette omfatter love om import og eksport, handelssanktioner, teknologikontrolplaner, betingelser og forbehold for eksportlicenstilladelser, der kan gælde for specifikke virksomheder

eller faciliteter, og Honeywells [Export Compliance](#)-, [Import Compliance](#)- og [Sanctions Compliance](#)-politik.

Du kan finde flere oplysninger i vores politik for [Export Compliance](#), [Import Compliance](#) og [Sanctions Compliance](#).

Dispensation fra vores kodeks

I ekstremt begrænsede tilfælde kan Honeywell vurdere, at det er hensigtsmæssigt at give dispensation fra en bestemmelse i vores kodeks. Godkendelse af hvilken som helst handling, der ikke er i overensstemmelse med denne Kodeks, skal indhentes på forhånd, og den kan kun gives af Honeywells administrerende direktør eller vicedirektør og den generelle juridiske rådgiver. Enhver dispensation, der gives bestyrelsesmedlemmer eller den øverste ledelse i Honeywell, kræver forudgående godkendelse af bestyrelsen, og den vil straks blive offentliggjort, hvis der stilles krav om dette i de gældende regler og love. Når der gives dispensation, skal bestyrelsen sikre, at der er truffet passende forholdsregler, for at kontrollere og beskytte virksomheden og dens aktionærer.



Honeywell International Inc.

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

Opdateret august 2022
© 2022 Honeywell International Inc.

Honeywell