



# ZAKELIJKE GEDRAGSCODE

**Honeywell**



Honeywell

Bank of America

# BRIEF VAN ONZE CEO



## Beste Futureshaper

Bij Honeywell zijn onze fundamentele principes – integriteit en ethiek, respect op de werkplek, en inclusie en diversiteit – de drijvende kracht achter alles wat we doen. Onze zakelijke gedragscode is onze bedrijfsbrede inzet om de principes en het gedrag van Honeywell hoog te houden en succes te behalen met de grootst mogelijke integriteit. Terwijl u door ons bedrijf navigeert, is de zakelijke gedragscode uw gids om onze integriteit en ethiek te handhaven.

Ons dynamische portfolio en Accelerator-besturingssysteem onderscheiden Honeywell, maar het is de toewijding van ons team aan het bedrijf en de toewijding van het bedrijf om hen te laten groeien en ontwikkelen die ons succes echt mogelijk maken. Om op dat succes voort te bouwen, moeten we ons blijven inzetten met de hoogste niveaus van integriteit op elk niveau om te handelen in het belang van ons bedrijf en van elkaar. Integer handelen houdt de geloofwaardigheid van ons merk in stand, ondersteunt onze reputatie en stelt Honeywell in staat te blijven groeien en innoveren. Dit is jouw topprioriteit als Honeywell Futureshaper.

Bekijk de zakelijke gedragscode van Honeywell om onze richtlijnen beter te begrijpen en erachter te komen hoe deze van invloed zijn op uw rol. Als u vragen heeft over de gedragscode kunt u altijd contact opnemen met de vermelde bronnen om advies in te winnen. U kunt altijd met een gerust hart uw eventuele zorgen uiten. Honeywell tolereert geen vergeldingsmaatregelen tegen iemand die te goeder trouw vragen stelt of zorgen uit. Ook als u merkt dat een van uw collega's zich niet aan de gedragscode houdt, wordt van u verwacht dat u dit onmiddellijk via een van de hiervoor bedoelde kanalen meldt.

Dank u voor uw inzet voor het handhaven van integriteit en ethiek bij Honeywell.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Vimal Kapur'. The signature is fluid and cursive, with a horizontal line underneath.

Vimal Kapur

# INHOUDS OPGAVE

## DE FUNDAMENTELE PRINCIPES VAN HONEYWELL .....6

HOUD U AAN de zes gedragsregels van Honeywell .....7

## INLEIDING TOT ONZE CODE .....9

Wat Honeywell van ieder van ons verwacht .....9

Wie moet onze gedragscode volgen..... 11

Verplichtingen die wij allen delen ..... 11

Aanvullende verplichtingen voor managers en  
toezichthouders..... 11

Naleving van de wet ..... 12

Om advies vragen ..... 13

Rapportagekanalen..... 13

Hoe worden rapporten verwerkt? ..... 14

Honeywell staat geen represailles toe ..... 15

## ONE HONEYWELL HOE WE MET ELKAAR OMGAAN ..... 16

Elkaar respecteren en een positieve werkplek bevorderen ..... 17

Inclusie en diversiteit  
op de werkvloer omarmen..... 17

Bescherming van persoonsgegevens ..... 18

Middelenmisbruik..... 19

Een werkplek zonder geweld ..... 19

Zorgen voor een gezonde en veilige werkplek ..... 20

## EÉN HONEYWELL HOE WIJ HANDELEN IN HET BESTE BELANG VAN ONS BEDRIJF ..... 21

Het vermijden van belangenconflicten..... 22

Geschenken en zakelijk entertainment..... 22

Financiële belangen ..... 24

Secundaire werkgelegenheid ..... 24

Zakelijk met vrienden en familieleden..... 25

Onjuiste rapportagerelaties ..... 25

Ongepaste persoonlijke voordelen ..... 25

Zakelijke kansen..... 26

Bescherming van bedrijfseigendommen en -informatie ..... 26

Fysieke eigendommen van Honeywell..... 26

Vertrouwelijke informatie van Honeywell ..... 27

Intellectueel eigendom van Honeywell.....	28
Respect voor de intellectuele eigendomsrechten van anderen .....	28
<b>Gebruik van IT-bronnen .....</b>	<b>29</b>
Verantwoord gebruik van AI .....	30
Sociale media en netwerksites.....	31
<b>Insiderhandel.....</b>	<b>32</b>
Voorbeelden van belangrijke voorkennis .....	32

## **EÉN HONEYWELL HOE WIJ ONZE KLANTEN BEHANDELEN ..... 33**

<b>Aanbod van kwalitatief hoogwaardige producten en diensten.....</b>	<b>34</b>
<b>Streven naar open en eerlijke activiteiten.....</b>	<b>34</b>
Geen commerciële omkoping en geen ongepaste betalingen aan overheidsfunctionarissen .....	34
<b>Naleving van internationale concurrentiewetten.....</b>	<b>36</b>
<b>Nauwkeurige factureringsprocedures volgen .....</b>	<b>37</b>
<b>Vertrouwelijke informatie van klanten respecteren .....</b>	<b>37</b>
<b>Betrekkingen met overheidsrelaties.....</b>	<b>37</b>

## **ONE HONEYWELL HOE WIJ ONZE LEVERANCIERS BEHANDELEN..... 39**

<b>Streven naar langdurige relaties met leveranciers .....</b>	<b>40</b>
<b>Bescherming van de middelen van de leverancier .....</b>	<b>40</b>

## **ONE HONEYWELL HOE WIJ ONZE AANDEELHOUDERS BEHANDELEN ..... 41**

<b>Eerlijke en accurate boekhouding .....</b>	<b>42</b>
<b>Financiële openbaarmakingen en fraude.....</b>	<b>43</b>
<b>Anti-witwassen.....</b>	<b>43</b>
<b>Audits en onderzoeken.....</b>	<b>43</b>
<b>Recordbeheer .....</b>	<b>44</b>
<b>Vragen van de media en analisten en evenementen met externe sprekers .....</b>	<b>44</b>

## **EÉN HONEYWELL HOE WE OMGAAN MET ONZE GEMEENSCHAPPEN EN DE WERELD..... 45**

<b>Milieubescherming.....</b>	<b>46</b>
<b>Naleving van mensenrechten .....</b>	<b>47</b>
<b>Politieke en liefdadigheidsbijdragen .....</b>	<b>48</b>
<b>Internationale handelscontroles .....</b>	<b>49</b>
Wetten inzake exportcontrole .....	49
Importcontrolewetten.....	50
Sanctiewetten.....	50
Anti-Boycot.....	50
<b>Ontheffingen van onze gedragscode .....</b>	<b>51</b>

# DE FUNDAMENTELE PRINCIPES VAN HONEYWELL

Honeywell verwacht van alle medewerkers dat ze de zakelijke gedragscode volledig naleven en zich houden aan onze drie fundamentele principes: integriteit en ethiek, respect op de werkplek, en inclusie en diversiteit. Onze toewijding aan deze basisprincipes is een fundamentele verwachting van werken bij Honeywell.



## INTEGRITEIT EN ETHIEK

We doen zaken op de juiste manier of we doen het niet.



## RESPECT OP DE WERKPLEK

Wij behandelen elkaar eerlijk en met respect.



## INCLUSIE EN DIVERSITEIT

Wij hechten waarde aan diversiteit van gedachten en ervaringen.

Alhoewel we niet verwachten dat medewerkers op elk moment in alle zes gedragsaspecten perfect gedrag laten zien, moet iedereen te allen tijde blijk geven van respect op de werkvloer of integriteit en ethiek, en ondersteuning bieden aan inclusie en diversiteit. Onze niet aflatende inzet voor onze basisprincipes vormt een concurrentievoordeel voor het bedrijf en samen moeten we trots zijn op ons engagement om op correcte wijze zakelijke resultaten te behalen.



## HOUD U AAN DE ZES GEDRAGSREGELS VAN HONEYWELL

In combinatie met het behalen van resultaten verduidelijken de nieuwe gedragsregels van Honeywell verder wat er nodig is om vandaag de dag succesvol te zijn op de markt en wat belangrijk is in onze cultuur.



### STIMULEER VERANTWOORDELJKHEIDSCULTUUR

Neem onbevreesd de **verantwoordelijkheid** om **resultaten** te behalen. Neem verantwoordelijkheid en los problemen proactief op. **Geef** veel om Honeywell en de klantresultaten, als individu en als team. Doe wat u zegt te gaan doen. **Prioriteer** en gedisciplineerd uitvoeren om een prestatiegerichte cultuur te bevorderen. **Toon een voorkeur voor actie en snelheid.**



### WEES DAPPER

Durf **actie** te ondernemen op wat volgens u goed is. Stel schijnbaar onmogelijke doelen en **stap buiten uw comfortzone**. Herhaal, test, probeer, **neem afgemeten risico's**. Voel u verantwoordelijke voor de resultaten, zelfs als de uitkomst niet is zoals gepland. Deel en confronteer problemen **openlijk en direct**. **Wees transparant** en maak er geen probleem van om impopulair te zijn als dat nodig is.



### BOUW UITZONDERLIJK TALENT

**Werk, behoud en ontwikkel hoogwaardig talent.** Creëer een positieve, **inclusieve** omgeving waarin mensen de **kans krijgen** om werk zo goed mogelijk te doen. **Vraag, geef en accepteer feedback** met als doel iedereen beter te maken. Maak robuuste **opvolgingsplannen**. Stel hoge eisen aan uzelf en aan anderen. Geef het goede voorbeeld.

## HOUD U AAN DE ZES GEDRAGSREGELS VAN HONEYWELL



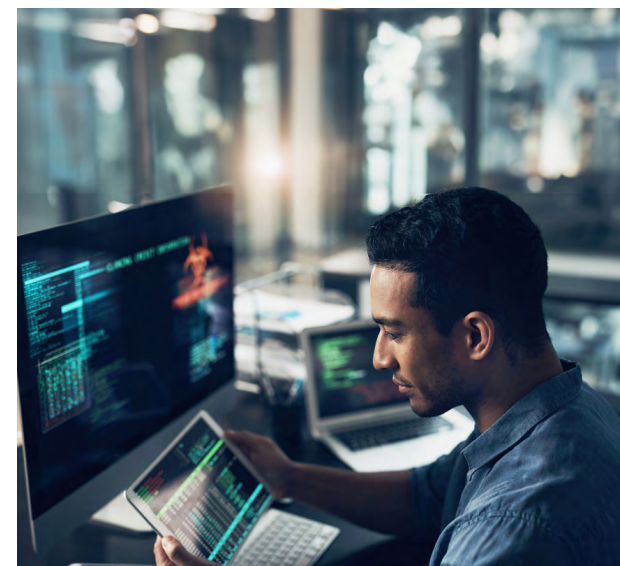
### SAMEN WINNEN

Denk aan **ONE Honeywell** door samen te werken binnen alle bedrijven, regio's en functies, zodat we samen sterker zijn. **Wees een voorvechter van onze mensen, producten, diensten en oplossingen** en versta de concurrentie. Wees authentiek, zelfverzekerd en bescheiden. **Luister** naar anderen en wees u **bewust van uzelf**. Geloof dat we **samen** de wereld kunnen veranderen en een betere toekomst voor onze gemeenschappen kunnen creëren. **#Futureshaper**



### INNOVEER EN CREËER WAARDE VOOR KLANTEN

Bekijk de wereld door de ogen **van de klant**, zowel intern als extern. Weet wat **klanten nodig hebben** en wat waarde creëert. Heb een **groeimindset** en een tomeloze passie voor het **oplossen van lastige problemen**. Zorg voor **winstgevende groei** en een **uitzonderlijke klantervaring** door middel van innovatieve oplossingen. **Innoveer** met behendigheid en doelgerichtheid.



### OMARM TRANSFORMATIE

Leer van en draag bij aan onze **collectieve kennis**. **Omarm digitalisering** om de manier waarop we werken te transformeren. Vereenvoudig het complexe op een radicale wijze. Gebruik **standaardprocessen en -systemen om operationele excellentie te bevorderen**. Neem beslissingen op basis van **feiten en gegevens**. Wees **nieuwsgierig** en **ontdek** nieuwe manieren om dingen te doen, zodat **de beste ideeën worden gedeeld**.



# INLEIDING TOT ONZE GEDRAGSCODE

## WAT HONEYWELL VAN IEDER VAN ONS VERWACHT

De groei van ons bedrijf begint bij ieder van ons: wij zijn de sleutel tot het karakter van ons bedrijf en staan centraal in het leiderschap en succes ervan.



De zakelijke gedragscode van Honeywell (onze 'Gedragscode') is bedoeld om iedereen een richtlijn te geven wat betreft de normen ten aanzien van integriteit en naleving die Honeywell hanteert voor al onze zakelijke activiteiten. Onze gedragscode is een integraal onderdeel van onze basisprincipes en de gedragsregels van Honeywell. De gedragscode bevat de basisgedragsregels die wij, als One Honeywell, worden geacht na te leven. De gedragscode biedt ook nuttige bronnen voor het geval iemand een vraag of zorgen heeft over gepast gedrag.

Onze gedragscode definieert wat Honeywell van ieder van ons verwacht en hoe wij omgaan met:



## WIE MOET ONZE GEDRAGSCODE VOLGEN

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

## VERPLICHTINGEN DIE WIJ ALLEN DELEN

We hebben allemaal persoonlijk de plicht om de gedragscode te kennen en na te leven, en hetzelfde geldt voor alle andere beleidsregels, procedures en richtlijnen van het bedrijf die van toepassing zijn voor onze functieverantwoordelijkheden bij Honeywell. Veel van deze regels en procedures kunt u terugvinden in de overeenkomstige sectie van de gedragscode. Andere regels en procedures vindt u in de [Handleiding voor Honeywell beleid](#). We moeten de gedragscode nooit negeren of proberen te omzeilen, ongeacht om welke reden. Als u hulp nodig hebt bij het begrijpen van onze Code of een specifiek beleid, een specifieke procedure of richtlijn, of bij de manier waarop deze van toepassing zijn op uw verantwoordelijkheden, kunt u advies inwinnen bij een van de bronnen die vermeld staan in 'Rapportagekanalen'.

## AANVULLENDE VERPLICHTINGEN VOOR MANAGERS EN TOEZICHTHOUDERS

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

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



## NALEVING VAN DE WET

Onze gedragscode behandelt een aantal veelvoorkomende problemen waarvoor multinationals als Honeywell zich zien gesteld, maar het is onmogelijk om in te gaan op alle situaties die zich eventueel kunnen voordoen op de werkplek. Wanneer u twijfelt of een bepaalde activiteit wel de juiste is, kunt u het beste de bronnen raadplegen die worden genoemd in 'Advies vragen'.

Wetten en regels zijn complex en onderhevig aan verandering. Bovendien verschillen ze vaak van land tot land. Het bedrijfsbeleid kan ook veranderen en kan sterk verschillen, afhankelijk van het land waarin we actief zijn. Daarom moeten we ons vertrouwd maken met het beleid, de procedures en wetten die van

toepassing zijn voor onze specifieke functies en voor de locaties waar wij actief zijn. Als een lokale wet in strijd is met onze gedragscode, dient u zich aan de lokale wetgeving te houden. Als een plaatselijke gewoonte of praktijk in strijd is met onze gedragscode, dient u zich te houden aan de gedragscode.

Het kan voorkomen dat uw bedrijf of regio een beleid en procedures voorschrijft die meer van u eisen dan deze gedragscode. Dat geldt mogelijk ook voor de lokale wetgeving. In al deze gevallen moet het beleid, de procedure of de wet met de strengste voorschriften worden nageleefd. Als u twijfelt over de rechtmatigheid of geschiktheid van een voorgestelde maatregel, kunt u advies inwinnen door de stappen te volgen die zijn beschreven in 'Advies vragen'.

De opzet van deze gedragscode is in overeenstemming met de belangrijkste regels van het bedrijfsbeleid waarnaar wordt verwezen en die te vinden zijn in de Handleiding voor Honeywell beleid. De Handleiding voor Honeywell beleid is mogelijk gedetailleerder dan deze gedragscode. Soms bevat de handleiding aanvullende beleidsregels die niet in deze gedragscode aan de orde komen. [Handleiding voor Honeywell beleid](#) is te vinden op de digitale werkplek van Honeywell.

Wij onderstrepen het feit dat onze werknemersrechten onderworpen zijn aan de wetgeving van de landen waar we actief zijn en aan de geldende regels in de locaties waar we werken. Onze Code is bedoeld om de rechten en verwachtingen van Honeywell als werkgever te verduidelijken, maar creëert geen contractuele arbeidsrechten voor werknemers.

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

## OM ADVIES VRAGEN

Wanneer u voor Honeywell werkt, kunt u te maken krijgen met lastige situaties. Meestal volstaan uw gezonde verstand, uw beoordelingsvermogen, onze gedragscode en het bedrijfsbeleid en de bedrijfsprocedures als richtsnoer. Er kunnen echter momenten zijn waarop u extra hulp nodig hebt om tot de juiste keuze te komen. Vraag uzelf in deze gevallen het volgende af:

- *Is het legaal?*
- *Is deze beslissing of actie in overeenstemming met de fundamentele principes, het beleid en de gedragscode van Honeywell?*
- *Ben ik bereid om verantwoordelijk te worden gehouden voor deze beslissing of handeling?*
- *Zou deze beslissing of actie positief uitpakken als deze aan anderen binnen Honeywell of in de media zou worden gemeld?*

Als het antwoord op een van deze vragen “**nee**” is, doe het dan niet en meld het als u ziet dat iemand anders het wel doet.

Als u het niet zeker weet, denk dan even na over de impact van uw beslissingen en acties en vraag om advies.

Honeywell doet er alles aan om degenen die het juiste doen te identificeren, stimuleren en belonen. Daarnaast onderneemt het bedrijf snel en daadkrachtig actie tegen degenen die onze fundamentele principes verwerpen, de gedragscode overtreden of zich op andere onaanvaardbare wijze gedragen. Hierbij hoort ook het informeren van overheidsinstanties en het opleggen van ernstige arbeidsrechtelijke consequenties, tot en met ontslag.

U kunt voor advies contact opnemen met een van de bronnen die vermeld staan in “**Rapportagekanalen.**”

## RAPPORTAGEKANALEN

Als u op de hoogte raakt van een situatie die mogelijk een schending van deze gedragscode het bedrijfsbeleid of een toepasselijke wet- of regelgeving inhoudt, bent u verplicht dit te melden.

U hebt verschillende middelen tot uw beschikking om deze zorgen te melden.

U kunt het volgende doen:



### PRAAT MET:

- Uw manager of supervisor
- Een vertegenwoordiger van Human Resources
- Een Ethiekambassadeur
- Een medewerker van de Juridische afdeling of van Wereldwijde beveiliging
- Een medewerker van de Afdeling integriteit en naleving



### BEL:

800-237-5982 vanuit de Verenigde Staten; indien u zich buiten de Verenigde Staten bevindt, kunt u het portaal Access Integrity Helpline raadplegen voor een lijst van landspecifieke hulplijnnummers.



### ONLINE:

Door een online rapport in te dienen dat beschikbaar is op het portaal Access Integrity Helpline, kunt u een melding maken.

### E-mail naar:

[AccessIntegrityHelpline@Honeywell.com](mailto:AccessIntegrityHelpline@Honeywell.com)



### SCHRIJF NAAR:

Honeywell International Inc.  
Aandacht: ACCESS-hulplijn  
855 S. Mint Street, Charlotte,  
Noord-Carolina 28202.

De ACCESS Integrity Helpline is 24 uur per dag bereikbaar. De hulplijn wordt beantwoord door een onafhankelijke, externe provider in alle talen die worden gesproken door de medewerkers van Honeywell.

Wanneer u een vermoedelijke overtreding meldt, kunt u zich bekendmaken of de melding anoniem verrichten. In Europa zijn speciale procedures ingevoerd om te voldoen aan de regels ter beperking van anonieme meldingen.

## HOE WORDEN RAPPORTEN VERWERKT?

Honeywell behandelt alle meldingen vertrouwelijk, voor zover dat mogelijk is, in overeenstemming met de wet, het bedrijfsbeleid en de behoefte van het bedrijf om een grondig onderzoek uit te voeren.



Alle meldingen worden onmiddellijk en grondig onderzocht, in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving, en kunnen, op advies en met goedkeuring van de juridische afdeling, worden gemeld bij de bevoegde autoriteiten. Medewerkers zijn verplicht om mee te werken aan bedrijfsonderzoeken met betrekking tot mogelijke schendingen van de gedragscode of toepasselijk bedrijfsbeleid. Indien u niet volledig meewerkt aan een onderzoek van het bedrijf of niet volledig eerlijk bent bij het verstrekken van bewijs of getuigenissen tijdens een dergelijk onderzoek, kan dit aanleiding geven tot disciplinaire maatregelen, tot en met ontslag (onder voorbehoud van de toepasselijke lokale wetgeving). Er dient te worden benadrukt dat er, indien nodig, passende corrigerende of disciplinaire maatregelen worden genomen bij overtredingen van de gedragscode.

## HONEYWELL STAAT GEEN REPRESAILLES TOE

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

Als u het gevoel hebt dat er sprake is van vergelding, dient u uw zorgen te melden via een van de methoden die vermeld staan in "[Rapportagekanalen](#)".



# ONE HONEYWELL HOE WE MET ELKAAR OMGAAN

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







**Honeywell zet zich in voor het handhaven van een inclusieve, veilige en respectvolle werkomgeving voor alle medewerkers. Honeywell tolereert geen enkele vorm van intimidatie of onwettige discriminatie op de werkplek. Dergelijk gedrag is ten strengste verboden. Deze belofte is van toepassing op alle fasen van de arbeidsrelatie, waaronder het aannemen, bevorderen, degraderen, overplaatsen, disciplineren, ontslaan of beëindigen van het dienstverband, compensatie, gebruik van faciliteiten en selectie voor trainingen of gerelateerde programma's.**

## **ELKAAR RESPECTEREN EN EEN POSITIEVE WERKPLEK BEVORDEREN**

Bij Honeywell doen we er alles aan om mensen met respect te behandelen. Werknemers moeten kunnen werken en leren in een veilige en stimulerende sfeer waarin ze zich gewaardeerd en geaccepteerd voelen. Samen streven we naar een inclusieve werkomgeving waar respect voor alle collega's, klanten en zakenpartners wordt bevorderd en die vrij is van intimidatie of ander gedrag dat niet bevorderlijk is voor een productief werkklimaat.

Honeywell zal intimiderend, vijandig, krenkend en aanstootgevend gedrag op de werkplek niet tolereren. Als u weet of vermoedt dat er sprake is van onrechtmatige of ongepaste intimidatie, dient u de situatie onmiddellijk te melden via een van de meldingskanalen die worden beschreven in 'Meldingskanalen'.

Voor meer informatie, zie onze

[Beleid inzake intimidatie op de werkplek.](#)

## **INCLUSIE EN DIVERSITEIT OP DE WERKVLOER OMARMEN**

We zetten ons ook in voor het bevorderen van een werkplek die inclusie en diversiteit promoot. Honeywell respecteert en waardeert de diversiteit van achtergronden, ervaringen en ideeën bij onze mensen. Wij onderscheiden ons uiteindelijk door onze mensen, en door te werken met medewerkers met verschillende achtergronden, gezichtspunten, ervaringen en culturen krijgen we een diversiteit aan ideeën, die een sterk presterende omgeving in de hand werkt.

Onze werkplek weerspiegelt de diversiteit van de gemeenschappen waarin we actief zijn. We streven ernaar een inclusieve, veilige en respectvolle werkplek te waarborgen voor alle medewerkers, ongeacht geslacht, ras, kleur, etnische achtergrond, leeftijd, geloofsovertuiging, nationale afkomst, romantische of seksuele oriëntatie, geslachtsidentiteit, handicap, huwelijkse staat, veteranenstatus, burgerschap of voorlopig burgerschap of enig ander kenmerk dat wettelijk beschermd is. Honeywell tolereert geen enkele vorm van onwettige discriminatie of gedrag dat een werknemer of een groep werknemers op een andere manier uitsluit dan op basis van de hierboven vermelde beschermde categorieën.

Voor meer informatie, zie onze

[Gelijke kansen op werk](#)

[Beleidslijnen voor werknemers en sollicitanten met een beperking.](#)

## BESCHERMING VAN PERSOONSgegevens

Honeywell promoot een werkomgeving en doet zaken op een manier die bevorderlijk is voor het onderlinge vertrouwen en het zelfvertrouwen. Als we dit doel willen bereiken, moeten we zorgen voor een correct beheer van de persoonsgegevens die ons door onze collega's, klanten, leveranciers en anderen zijn toevertrouwd. "Persoonsgegevens" zijn alle gegevens die direct of indirect betrekking hebben op een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon. Voorbeelden van persoonsgegevens zijn: naam, thuisadres, persoonlijk e-mailadres en telefoonnummer, zakelijke contactgegevens, HR-records, medewerkersnummer, geo-locatiegegevens, inloggegevens of online identificatiemiddelen zoals een IP-adres.

We mogen alleen persoonsgegevens verzamelen, inzien, gebruiken of vrijgeven voor gepaste zakelijke doeleinden. Daarnaast moeten we zo min mogelijk persoonsgegevens gebruiken om een taak te volbrengen en de verwerking van persoonsgegevens vermijden indien het doel van de verwerking kan worden bereikt zonder persoonsgegevens te verwerken. We moeten persoonsgegevens met niemand delen, binnen noch buiten ons bedrijf, die geen zakelijke reden heeft om hier kennis van te nemen. Voorts moeten wij persoonsgegevens wissen wanneer deze niet langer nodig zijn en in overeenstemming met het [beleid inzake recordbeheer](#) en moeten wij stappen ondernemen om persoonsgegevens te allen tijde naar behoren te beveiligen.

Het beleid, de procedures en trainingsprogramma's van ons bedrijf zijn erop gericht om persoonsgegevens alleen toegankelijk te maken voor bevoegde werknemers. Als u denkt dat persoonlijke

persoonsgegevens ten onrechte zijn vrijgegeven, gebruikt, ingezien, vernietigd of aangekocht, moet u onmiddellijk contact opnemen met de medewerker voor [gegevensbescherming](#) van de juridische afdeling. Als u dit nalaat, kan dit voor ons bedrijf resulteren in boetes en/of een rechtsgeding.

Bij de verwerking van persoonsgegevens houdt Honeywell zich aan de geldende wetgeving en het bedrijfsbeleid.

Voor meer informatie, zie onze

[Gegevensprivacybeleid](#)

[Beleid inzake archiefbeheer](#)

[Beleid inzake aanvaardbaar gebruik van informatie](#)

[Beleid voor classificatie en verwerking van informatie](#)



## WAT ALS?

**Ik moet werken met een spreadsheet met overheidsidentificatienummers van Honeywell-werknemers. Kan ik het naar mijn persoonlijke e-mailadres sturen?**

Nee. Overheidsidentificatienummers en andere nationale identificatiegegevens vormen 'gevoelige identificatiegegevens', die zeer vertrouwelijk zijn, altijd gecodeerd moeten worden en alleen mogen worden gebruikt als dat absoluut noodzakelijk is, bijvoorbeeld voor belastingdoeleinden. Gevoelige gegevens mogen niet uit Honeywell-systemen worden verwijderd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de juridische afdeling.

**Ik heb een verzoek ontvangen om persoonsgegevens te delen voor verzekeringsdoeleinden. Moet ik hieraan voldoen?**

U dient te controleren of de aanvrager een passende gegevensverwerkingsovereenkomst heeft met Honeywell. Daarnaast dient u het verzoek door te sturen naar [HR-Help](#), omdat alleen [HR-Help](#) bevoegd is om persoonsgegevens van werknemers extern te delen.

## MIDDELENMISBRUIK

Bij drugsgebruik zijn we minder goed in staat ons werk veilig uit te voeren, waardoor we allemaal gevaar lopen. Daarom is het nooit toegestaan om werk namens Honeywell uit te voeren als u onder invloed bent van alcohol, drugs, of medicijnen die niet op de geëigende manier worden gebruikt, ongeacht of deze vrij verkrijgbaar zijn of zijn voorgeschreven door een arts. Dit geldt altijd wanneer u voor of namens Honeywell diensten levert, ook als het gebruik na werktijd of buiten de bedrijfslocaties plaatsvindt. Daarnaast mogen wij nooit illegale drugs of alcohol gebruiken, bezitten, overdragen of verkopen, of misbruik maken van voorgeschreven medicijnen of vrij verkrijgbare medicijnen tijdens werkuren of op het terrein van het bedrijf. Ons bedrijf maakt een uitzondering op deze regel wanneer alcohol wordt overgedragen in een verzegelde verpakking voor toegestane geschenkdoeleinden of wanneer het met mate wordt gebruikt op een toegestaan bedrijfsevenement.

Voor meer informatie, zie onze

[Beleid inzake alcohol en drugs op de werkplek](#)

## EEN WERKPLEK ZONDER GEWELD

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

Voor meer informatie, zie onze

[Beleid ter voorkoming van geweld](#)



## ZORGEN VOOR EEN GEZONDE EN VEILIGE WERKPLEK

Door gezondheids-, veiligheids- en milieuoverwegingen te integreren in alle aspecten van onze bedrijfsvoering, beschermen we onze mensen en het milieu, realiseren we duurzame groei en een versnelde productiviteit, zorgen we ervoor dat alle toepasselijke regelgevingen worden nageleefd en ontwikkelen we technologieën die de duurzame capaciteit van onze wereld vergroten. Ons beheersysteem voor veiligheid, gezondheid en milieu, productbeheer en duurzaamheid (HSEPS) is een afspiegeling van onze waarden en helpt ons onze bedrijfsdoelstellingen te behalen. Naleving van ons op HSEPS gebaseerde beheersysteem helpt ons te waarborgen dat onze medewerkers, gemeenschappen en ons milieu veilig blijven. Het bewust niet naleven van de HSEPS-vereisten, inclusief de vereiste om informatie over HSEPS-incidenten te melden, is een schending van onze gedragscode. Als we denken dat de omstandigheden ook maar enigszins onveilig zijn, moeten we het werk onmiddellijk stopzetten. Zie de sectie over "Milieubescherming" voor meer informatie.

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

## WAT ALS?

**Tijdens een onderhoudsbezoek werd mij door de klant gevraagd om een gevarenanalyse van de klus over te slaan, hetgeen een cruciale stap is. Hoewel het in strijd is met de richtlijnen van Honeywell, besloot ik zonder vertraging verder te gaan. Is het overslaan van een stap om de klant tevreden te stellen gepast?**

Nee, het overslaan van een verplichte stap is niet acceptabel. Met behulp van ons HSEPS-beheersysteem creëren we programma's - zoals het uitvoeren van taak-risicoanalyses - om potentiële risico's te identificeren en te beheren. U dient de gevarenbeoordeling van de taak uit te voeren voordat u de werkzaamheden uitvoert. Als de klant aandringt, stop dan met werken en neem contact op met uw leidinggevende om samen met de klant een oplossing te vinden.

**Ik ben projectleider voor de opstart van de productie van een nieuw product. Het project loopt achter op schema. Tijdens een wekelijkse projectvergadering meldde een verkooppartner dat de aankoop en installatie van enkele machines die voor het project nodig zijn, kan worden bespoedigd omdat de apparatuur aan de wetgeving voldoet en een veiligheidsonderzoek niet nodig is. Moet ik, om de tijd in te halen, de aankoop van de nieuwe apparatuur autoriseren zonder de vereiste HSE-beoordeling?**

Nee, het overslaan van de beoordeling kan leiden tot een schending van de veiligheidsvoorschriften en een potentieel veiligheidsrisico voor anderen. Schakel altijd een HSE-vertegenwoordiger in om de voorgestelde apparatuur te beoordelen en er zeker van te zijn dat deze voldoet aan alle toepasselijke wettelijke vereisten.



# ONE HONEYWELL HOE WE HANDELEN IN HET BELANG VAN ONS BEDRIJF

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



## HET VERMIJDEN VAN BELANGEN-VERSTRENGELING

Het behoort tot onze plichten om de reputatie van ons bedrijf hoog te houden en we moeten ongepaste belangenverstrengelingen vermijden. Er is sprake van 'belangenverstrengeling' wanneer onze persoonlijke belangen van invloed zijn of lijken te zijn op ons vermogen om ons werk zonder vooringenomenheid te verrichten. Het nemen van een belang, het investeren of verbindingen aangaan is niet toegestaan indien hieruit een belangenverstrengeling zou kunnen ontstaan. Als er bij u sprake is van potentiële of feitelijke belangenverstrengeling, moet u dit onmiddellijk bekendmaken door met uw supervisor te praten of door het in te dienen bij het [Portaal voor het indienen van belangenconflicten](#). Belangenverstrengeling kan meestal gemakkelijk worden voorkomen als hierover van tevoren melding is gemaakt.

In de volgende secties worden situaties beschreven die kunnen leiden tot belangenverstrengeling. Houd er rekening mee dat er ook verstrengeling kan ontstaan als het om een gezinslid of naaste familielid gaat.

## GESCHENKEN EN ZAKELIJK ENTERTAINMENT

Het ontwikkelen van sterke werkrelaties met onze klanten, leveranciers en andere zakelijke partners is belangrijk voor onze groei. Zakelijke geschenken en amusement worden soms gebruikt om deze banden te versterken. We moeten echter bijzonder voorzichtig zijn bij het aanbieden of accepteren van zakelijke geschenken of gunsten. Het uitwisselen van geschenken en het aanbieden

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

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

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

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

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

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

Voor geschenken aan en van overheidsfunctionarissen gelden strengere wetten. Deze wetten zijn niet alleen van toepassing op overheidsfunctionarissen, maar ook op werknemers van staatsbedrijven of bedrijven onder toezicht van de staat. U moet zich strikt houden aan deze wetten en voorschriften. U moet nooit een zakelijk geschenk of zakelijke gunst aanbieden of accepteren als dit in strijd is met de wet of de voorschriften, als Honeywell hierdoor in verlegenheid kan worden gebracht of als dit een negatieve invloed op de reputatie van het bedrijf kan hebben. Zie voor meer informatie de sectie 'Geen commerciële omkoping en geen ongepaste betalingen aan overheidsfunctionarissen' van onze gedragscode en ons beleid inzake [Zakelijke geschenken of gunsten voor overheidsfunctionarissen en overheidsrelaties in de Verenigde Staten](#), [Overheidsrelaties](#) en [Anti-corruptie](#). Als u vragen of opmerkingen hebt, kunt u contact opnemen met de Juridische afdeling.

## WAT ALS?

**Een verkoper nodigde mij uit voor de lunch en ik accepteerde het aanbod. Is dit acceptabel?**

Incidentele maaltijden en symbolische geschenken zijn meestal acceptabel als er geen twijfel ontstaat over uw objectiviteit. U dient voordat u zakelijke gunsten ontvangt of geeft, nalevingsgoedkeuring aan te vragen via de applicatie voor reizen en onkosten voor werknemers.

**Ik ben bezig met het organiseren van een VIP-evenement voor klanten, zowel particulieren als overheidsinstellingen, waarbij maaltijden en geschenken worden aangeboden aan de aanwezigen. Lokale wetten beperken de waarde van geschenken en gastvrijheid aan bepaalde overheidsfunctionarissen. Ik denk dat het respectloos zou zijn om bepaalde klanten uit te sluiten, dus ik wil doorgaan met het geven van dezelfde geschenken aan alle aanwezigen. Wat moet ik doen?**

U dient contact op te nemen met de afdeling Integriteit en naleving voor advies en goedkeuring voordat u doorgaat met het evenement. Het evenement dient te voldoen aan het Honeywell beleid en de lokale wettelijke beperkingen.



## FINANCIËLE BELANGEN

Als medewerkers van Honeywell moeten we in het algemeen geen zaken doen met bedrijven waarin we een persoonlijk financieel belang hebben. Er kunnen situaties zijn waarin ons persoonlijke financiële belang in een bedrijf waarmee Honeywell zaken doet toelaatbaar is. Dergelijke situaties moeten echter worden beoordeeld door de Juridische afdeling of de [afdeling Integriteit en naleving](#) om de juiste koers te bepalen.

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

## NEVENWERKZAAMHEDEN

Het kan voorkomen dat u van tijd tot tijd werkzaamheden buiten ons bedrijf wilt verrichten. In dat geval moet u ervoor zorgen dat dit werk buiten het bedrijf geen belangenverstrengeling met zich meebrengt. Desalniettemin wordt van werknemers verwacht dat zij hun werk voor Honeywell beschouwen als hun primaire baan. Materiële en immateriële eigendommen van Honeywell mogen nooit worden gebruikt voor het doen van zaken voor anderen dan Honeywell. Dit geldt bijvoorbeeld voor documenten, IT-middelen, faciliteiten en intellectueel eigendom. Alle nevenwerkzaamheden moeten worden bekendgemaakt door te communiceren met uw supervisor of door deze in te dienen via het [portaal voor indiening van belangenconflicten](#).

Voor meer informatie, zie onze

[Beleid inzake nevenwerkzaamheden en externe organisatieservices](#)

## WAT ALS?

**Ik ben uitgenodigd om toe te treden tot het bestuur van een lokale non-profitorganisatie die gebruikte elektronica recyclet en opknapt voor kansarme jongeren. Er is geen overlap met de activiteiten van Honeywell en mijn bestuurstaken vinden buiten de werktijden van Honeywell plaats. Mag ik meedoen?**

Ja. Hoewel er geen sprake is van een direct conflict, moet u dit wel melden bij uw manager of HR, of via het portaal voor indiening van belangenconflicten en goedkeuring krijgen voordat u zich aanmeldt. Zorg ervoor dat de activiteiten van het bestuur de taken van Honeywell niet in de weg zitten. Zie het [Beleid inzake nevenwerkzaamheden en externe organisatieservices](#).

## WAT ALS?

**Ik ben coach van een voetbalteam op een community college. Ik wil dat mijn team de finale haalt, maar ik heb ook een strakke deadline. Kan ik mijn rechtstreekse assistenten vragen om mij te helpen met de logistiek van de aankomende wedstrijd?**

Nee. Het is ongepast om bedrijfsmiddelen van Honeywell te gebruiken voor een externe coachingklus. Dit kan leiden tot belangenverstrengeling. U dient uw leidinggevende te informeren over uw coachingactiviteiten en ervoor te zorgen dat deze geen belemmering vormen voor uw taken bij Honeywell.



## ZAKELIJK MET VRIENDEN EN FAMILIELEDEN

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

## ONJUISTE RAPPORTAGERELATIES

We moeten ongepaste hiërarchische relaties vermijden. Deze kunnen leiden tot potentiële juridische risico's voor het bedrijf en kunnen de schijn wekken van bevoordeling en voorkeursbehandeling onder collega's van de betrokken personen. Dit leidt steevast tot een ongezonde werkomgeving. Daarom mogen we niet direct of indirect leidinggeven aan, invloed uitoefenen op de beloning of carrièremogelijkheden van, of werken onder supervisie van een familielid of iemand met wie we een hechte persoonlijke relatie hebben, ongeacht of deze relatie seksueel of van andere aard is.

## ONGEPASTE PERSOONLIJKE VOORDELEN

Belangenverstrengeling kan ook ontstaan wanneer een bestuurder, functionaris of werknemer, of een lid van zijn of haar directe familie, oneigenlijke persoonlijke voordelen ontvangt vanwege zijn of haar functie bij Honeywell. Dergelijke voordelen zijn bijvoorbeeld geschenken of leningen van een entiteit of persoon met wie ons bedrijf zaken doet. Het accepteren van dergelijke ongepaste voordelen moet worden voorkomen.

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

### WAT ALS?

**Ik wil onderdelen bestellen bij het bedrijf van mijn neef voor gebruik in een Honeywell-product. Kan ik dit doen?**

U dient uw relatie aan uw leidinggevende bekend te maken en u dient zich te onthouden van elke beslissing. Als het bedrijf van uw neef voldoet aan de normen van Honeywell, kan het eerlijk concurreren om de opdracht

### WAT ALS?

**Ik moet snel iemand inhuren en heb mijn neef, die op zoek is naar een baan, gevraagd om te solliciteren. Is dat oké?**

Dit zou kunnen lijken op belangenverstrengeling. U moet uw relatie bekendmaken en niet betrokken zijn bij de werving. Standaard personeelsbezettings- en managementprocessen moeten worden gevolgd.

### WAT ALS?

**Ik ben een eigen bedrijf begonnen en moet inzicht hebben in de prijsdetails van potentiële leveranciers voor mijn bedrijf. Zou het verkeerd zijn om de prijsgegevens van een aantal van deze potentiële leveranciers uit het Honeywell-systeem te halen?**

Ja. Er ontstaat belangenverstrengeling. U mag geen informatie van Honeywell gebruiken of werkzaamheden voor een persoonlijk bedrijf uitvoeren op het terrein van Honeywell of tijdens uw werkuren. Bovendien mag u de vertrouwelijke informatie van leveranciers van Honeywell niet gebruiken voor ongeautoriseerde doeleinden.

## ZAKELIJKE KANSEN

Om objectieve zakelijke beslissingen te kunnen nemen namens Honeywell, mogen wij nooit concurreren met ons bedrijf. Dit betekent dat we geen zakelijke of investeringskansen voor onszelf mogen benutten als we deze hebben verkregen dankzij onze positie bij Honeywell of via bedrijfseigendom of -informatie. Daarnaast mogen we ook anderen niet helpen dergelijke zakelijke of investeringskansen te benutten voor persoonlijk gewin. Dit geldt ook voor onze familieleden en vrienden.



## BESCHERMING VAN BEDRIJFSEIGENDOMMEN EN -INFORMATIE

### FYSIEKE EIGENDOMMEN VAN HONEYWELL

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

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



## VERTROUWELIJKE INFORMATIE VAN HONEYWELL

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

We mogen onbevoegd personeel nooit toegang verlenen tot de vertrouwelijke informatie van Honeywell. We moeten ervoor zorgen dat we vertrouwelijke informatie (of technologieën die dergelijke informatie bevatten, inclusief computers, laptops, mobiele telefoons, mobiele apparaten en software) niet verliezen, zoekmaken of onbewaakt achterlaten. Bovendien moeten we als we bedrijfsapparatuur of een voorwerp met vertrouwelijke informatie van Honeywell (zoals een Honeywell-laptop, telefoon en dergelijke) verliezen, dit onmiddellijk melden aan [Honeywell wereldwijde beveiliging](#).

Daarnaast mogen we vertrouwelijke informatie van Honeywell niet bespreken op plaatsen waar kan worden meegeluisterd of meegekeken door mensen voor wie deze informatie niet is bestemd. Dit geldt bijvoorbeeld voor openbare plaatsen zoals luchthaventerminals, treinen en restaurants. Het is ook van toepassing op open ruimten bij Honeywell, zoals de ruimten voor ontspanning en pauzes. Toegang tot vertrouwelijke informatie mag alleen worden verleend aan collega's met een legitieme zakelijke reden. We mogen vertrouwelijke informatie over het bedrijf nooit gebruiken voor persoonlijk gewin of de informatie bekend maken aan anderen voor hun profijt. We mogen nooit vertrouwelijke informatie van Honeywell e-mailen naar een persoonlijk e-mailaccount en we moeten alle vertrouwelijke informatie van Honeywell die in ons bezit is vóór onze laatste werkdag terugsturen.

Voor meer informatie, zie ons

[Gegevensprivacybeleid](#)

[Informatieclassificatie en -verwerkingsbeleid](#)

## WAT ALS?

### **Mijn laptop werd gestolen toen iemand in mijn auto inbrak. Wat moet ik doen?**

U dient aangifte te doen bij de politie, uw manager op de hoogte te stellen en een formulier voor verloren/gestolen laptop in te dienen. U kunt ook contact opnemen met de IT Service Desk voor hulp bij het indienen van het formulier. Medewerkers mogen apparaten niet in een onbewaakt voertuig achterlaten, zelfs niet als dit voertuig is afgesloten.

### **Ik vermoed dat mijn systeem is gehackt nadat ik op een link in een e-mail heb geklikt die legitiem leek. Wat moet ik doen?**

U kunt de knop 'Bericht rapporteren' op de Outlook-werkbalk gebruiken om de e-mail te rapporteren. Als de knop niet beschikbaar is, kunt u de betreffende e-mail als bijlage verzenden naar [CIRT](#) (Cyber Incident Response Team). U moet het incident escaleren door te reageren op het geautomatiseerde e-mailantwoord dat is verzonden vanuit de [CIRT](#)-mailbox en een kopie sturen naar [Security@Honeywell.com](mailto:Security@Honeywell.com).



## INTELLECTUEEL EIGENDOM VAN HONEYWELL

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

## RESPECT VOOR DE INTELLECTUELE EIGENDOMSRECHTEN VAN ANDEREN

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

Zie ons [beleid inzake licentieverlening voor intellectueel eigendom van Honeywell](#) voor meer informatie.

## WAT ALS?

**Ik werk en neem zakelijke gesprekken vaak aan in openbare ruimtes. Kan ik op deze manier over Honeywell praten?**

U mag op openbare plaatsen bellen, maar u mag geen bedrijfseigen of vertrouwelijke informatie bespreken.

**Ik wil mijn apparaat gebruiken om zakelijke documenten te bekijken en eraan te werken terwijl ik met het openbaar vervoer reis. Is dit een probleem?**

Misschien. Wanneer u bedrijfsapparaten op openbare plaatsen gebruikt voor zakelijke doeleinden, moet u uw scherm altijd beschermen tegen nieuwsgierige blikken. U moet uw werkplek ook vergrendelen en beveiligen wanneer u deze niet gebruikt. Zorg ervoor dat u alle verbindingen met openbare wifi-netwerken beveiligt door uw apparaat te verbinden met uw Virtual Private Network (VPN).

## GEBRUIK VAN IT-BRONNEN

Honeywell biedt velen van ons toegang tot diverse elektronische communicatiesystemen die we dagelijks gebruiken. Het gaat hier bijvoorbeeld om computer- en telefoonsystemen, laptops, mobiele telefoons, mobiele apparaten en software. We zijn verplicht deze systemen en de ons ter beschikking gestelde technologieën te allen tijde te beschermen. Dit houdt in dat ieder van ons zich moet inspannen om schade, verlies en ongeoorloofde toegang tot deze bronnen te voorkomen. Controleer of u alle nodige beveiligingsmaatregelen en van kracht zijnde interne controlemaatregelen hebt gevolgd voor de bronnen die u gebruikt. Sluit uw werkstation, laptop of mobiele apparaat altijd af en vergrendel het als u het onbewaakt achterlaat in een openbare ruimte of op een Honeywell locatie, ook al is het maar voor korte tijd. Bescherm uw inloggegevens voor alle Honeywell-apparaten en accounts. Deel uw gegevens nooit met een onbevoegde persoon. Als het nodig is om uw wachtwoord te delen met een bevoegde medewerker voor technische ondersteuningsdoeleinden, wijzig uw wachtwoord dan onmiddellijk zodra uw technische probleem is opgelost.

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

Ga af op uw eigen beoordelingsvermogen en handel met integriteit wanneer u deze systemen en technologieën gebruikt. Gebruik alleen goedgekeurde systemen, apparaten, opslagmedia en/of services om gegevens van Honeywell te verwerken, op te slaan of te verzenden. Installeer geen software op Honeywell computers, netwerksservers of andere gegevensbronnen van Honeywell die niet zijn goedgekeurd, zonder dat u daarvoor in het voren goedkeuring hebt ontvangen van de IT-afdeling van Honeywell. Ga niet namens Honeywell akkoord met overeenkomsten met derden, zoals overeenkomsten voor cloud- of doorkliksservices. Download of verzend geen ongepast, seksueel getint, onwettig of kwetsend materiaal via deze bronnen. U mag deze bronnen ook niet gebruiken als u werk verricht voor een ander bedrijf. Verwacht geen privacy wanneer u bedrijfsmiddelen gebruikt, want Honeywell kan uw persoonlijke gebruik van bedrijfsmiddelen controleren, voor zover is toegestaan door de lokale wetgeving. Ons bedrijf zal echter nooit ingrijpen in ons privéleven, tenzij ons gedrag in strijd is met de wet, onze werkprestaties schaadt of onze werkomgeving of de reputatie van Honeywell nadelig beïnvloedt.

Voor meer informatie, zie onze

[Beleid inzake aanvaardbaar gebruik van informatie.](#)

## WAT ALS?

**Ik werk in een koffiezaak en gebruik een Honeywell-apparaat. Nadat ik klaar ben met werken, maak ik verbinding met mijn persoonlijke wifinetwerk om mijn favoriete tv-programma te downloaden. Is dit gepast?**

Beperkt niet-zakelijk gebruik, dat geen misbruik van de tijd en/of middelen van het bedrijf inhoudt en voldoet aan alle beleidsregels van Honeywell, kan naar goeddunken van de manager worden toegestaan. Medewerkers moeten zich altijd op een ethische en wetmatige wijze te gedragen en moeten hun manager altijd om goedkeuring vragen om Honeywell-middelen voor niet-zakelijk gebruik te gebruiken. Om cyberbeveiligingsrisico's te voorkomen, mag u nooit gebruikmaken van openbare wifinetwerken. Deze zijn namelijk niet beveiligd. Als dergelijke verbindingen de enige optie zijn, moet VPN worden gebruikt.

**Ik moet gevoelige informatie delen met een leverancier om een project te voltooien. De leverancier stelde voor dat ik de bestanden upload naar het cloudsysteem van een externe partij. Wat moet ik doen?**

U dient eerst de door Honeywell IT goedgekeurde overdrachtsmethoden te gebruiken. Als een andere methode nodig is, overleg dan met Honeywell IT voor goedkeuring. Houd er rekening mee dat gegevens die onder exportcontrole vallen of aan beperkingen onderhevig zijn, nooit naar een cloudservice kunnen worden verplaatst. Neem contact op met uw [Export Compliance Officer](#) voor advies.

## VERANTWOORD GEBRUIK VAN AI

Honeywell zet zich in voor het verantwoord gebruik van AI en generatieve AI. We hanteren de principes van verantwoording, veiligheid, betrouwbaarheid, eerlijkheid, privacy, bescherming van intellectueel eigendom, transparantie en duurzaamheid om de besluitvorming te onderbouwen voor alle AI-toepassingen bij Honeywell. Hoewel het bedrijf innovatie stimuleert door het gebruik van AI-tools, moet u indien nodig de juiste goedkeuringen verkrijgen voor nieuwe AI- of Gen AI-use cases en alleen geautoriseerde AI-tools gebruiken die door Honeywell aan u ter beschikking worden gesteld voor werkdoeleinden.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de

[Honeywell-kader voor verantwoord AI-gebruik](#)

[Honeywell-beleid voor verantwoorde AI.](#)



## WAT ALS?

**Ik wil een AI-tool gebruiken ter ondersteuning van mijn werk, waaronder het samenvatten en opstellen van werk-e-mails. Kan ik dat doen? En kan ik mijn persoonlijke e-mailadres of account gebruiken om toegang te krijgen tot openbare GenAI-tools voor werkdoeleinden?**

Wij moedigen u aan om AI te gebruiken om innovatie te maximaliseren en efficiënter te werken. Doe dit op voorwaarde dat u gebruikmaakt van door Honeywell goedgekeurde AI-tools, zoals Microsoft 365 Copilot. Deze kunnen u helpen bij het samenvatten en opstellen van e-mails. Andere goedgekeurde tools, zoals HON GPT, staan vermeld in de [Generative AI Standard](#). U mag **GEEN** openbare GenAI-tools gebruiken voor werkdoeleinden. Ook mag u de beveiligingsmaatregelen en het beleid ter bescherming van Honeywell-gegevens niet omzeilen, bijvoorbeeld door uw persoonlijke e-mailadres of account te gebruiken voor werkdoeleinden.

## SOCIALE MEDIA EN NETWERKSITES

Sociale media hebben de manier waarop velen van ons dagelijks informatie delen, veranderd. Sociale media bieden nieuwe mogelijkheden voor communicatie en samenwerking, maar brengen ook nieuwe verantwoordelijkheden met zich mee. We moeten ons hiervan bewust zijn en er goed mee omgaan. ‘Sociale mediasites’ is een verzamelbegrip voor een groot aantal websites en onlinebronnen, zoals sociale netwerksites (bijvoorbeeld Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat, YouTube en LinkedIn), blogs, websites voor het delen van foto’s en video’s, forums en chatrooms, om er maar een paar te noemen. Als u door uw positie bij Honeywell op dergelijke sites moet posten als een vertegenwoordiger van Honeywell, dient u alleen berichten te plaatsen die informatie bevatten voor toegestane zakelijke doeleinden van Honeywell en die in overeenstemming zijn met deze gedragscode en het bedrijfsbeleid. Handel verantwoord in uw persoonlijke interacties op “sociale media”. Wat u plaatst kan een nadelig effect hebben op de reputatie van Honeywell. Zorg ervoor dat u onze reputatie te allen tijde beschermt. Plaats nooit vertrouwelijke informatie over Honeywell of onze collega’s, klanten, leveranciers of zakenpartners op dergelijke sites.

Voor meer informatie, zie onze

[Beleid voor sociale media](#)



### WAT ALS?

**Ik ben enthousiast over een potentieel nieuw bedrijfsproject voor Honeywell. Ik wil het nieuws delen op mijn Facebook-account. Is dit een probleem?**

Ja. Het is werknemers van Honeywell niet toegestaan vertrouwelijke of bedrijfseigen informatie over potentiële ondernemingen van het bedrijf te delen via hun sociale medianetwerken of op een andere manier.

**Ik ben enthousiast over een zakelijke deal die op de website van Honeywell wordt gepresenteerd. Ik wil het delen op mijn LinkedIn- en Twitter-accounts. Wat is de juiste manier om dit nieuws te delen op mijn sociale media?**

Als u Honeywell als uw werkgever noemt en u vermeldt in uw bericht uw relatie met Honeywell, kunt u een link naar het artikel op Honeywell.com delen. U kunt ook berichten delen die op officiële externe Honeywell-kanalen verschijnen.

**Ik lees online een artikel met onjuiste informatie over Honeywell-producten. Ik reageer snel in de opmerkingen om de uitspraak te corrigeren. Is dat gepast om te doen?**

U bent niet bevoegd om namens Honeywell te spreken. In plaats daarvan dient u uw manager en het communicatieteam op de hoogte te stellen. Zij bepalen dan of en hoe er gereageerd moet worden.



## HANDEL MET VOORKENNIS

Het Honeywell beleid stelt normen vast voor werknemers en anderen die over belangrijke interne informatie beschikken en verbiedt handel met voorkennis. Tijdens uw werk voor Honeywell krijgt u mogelijk belangrijke voorkennis van nog niet openbaar gemaakte informatie over Honeywell of een ander bedrijf. Het gebruiken van deze informatie of het doorgeven van deze informatie aan anderen voor financieel of ander persoonlijk gewin is een schending van ons beleid inzake insiderhandel en kan ook een schending van de effectenwetgeving betekenen. Dergelijke wetten maken het voor een persoon die over 'belangrijke niet-openbare informatie' over een bedrijf beschikt, onwettig om aandelen of andere effecten van dat bedrijf te verhandelen of dergelijke informatie bekend te maken aan anderen die mogelijk zouden kunnen handelen. Overtredingen van deze wetten kunnen leiden tot civiele en strafrechtelijke sancties.

## VOORBEELDEN VAN BELANGRIJKE VOORKENNIS

“Belangrijke voorkennis” is informatie die niet algemeen beschikbaar is voor investeerders en die - indien deze zou worden bekendgemaakt - naar redelijke verwachting de prijs van een aandeel zou beïnvloeden of uw beslissing om een aandeel te kopen, verkopen of vast te houden zou beïnvloeden. Voorbeelden van belangrijke voorkennis zijn: onaangekondigde verdiensten; fusies; overnames en overdrachten, het resultaat van een belangrijke rechtszaak, een verandering in het senior management; of een significante cyberbeveiligingsincident. Deze lijst met voorbeelden is niet uitputtend en belangrijke voorkennis kan optreden in relatie tot andere gebeurtenissen dan die hier zijn genoemd. U kunt het [Beleid inzake handel met voorkennis](#) raadplegen voor een meer gedetailleerde bespreking van belangrijke voorkennis.

Om te voorkomen dat u ons beleid inzake handel met voorkennis en de effectenwetgeving overtreedt, mag u het volgende NIET DOEN:

- Aandelen in een bedrijf kopen of verkopen, of adviseren om aandelen in een bedrijf te kopen of verkopen, inclusief Honeywell, hetzij rechtstreeks of via familieleden of andere (rechts)personen, als u over belangrijke niet-openbare informatie over dat bedrijf beschikt.

- Belangrijke voorkennis overdragen aan anderen buiten het bedrijf, tenzij deze noodzakelijk is voor de zakelijke activiteiten van het bedrijf en wordt overgedragen onder vertrouwelijkheidsbescherming.

Bepaalde personen worden geacht over belangrijke voorkennis te beschikken vanwege hun positie bij het bedrijf (waaronder de directeurs, leidinggevend en andere belangrijke medewerkers die betrokken zijn bij bepaalde financiële en andere prognoseactiviteiten) en worden aangemerkt als “insiders”. Voor deze personen gelden aanvullende beperkingen (zoals een voorafgaande toestemming).

Zie het [Beleid inzake handel met voorkennis](#).

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

Neem contact op met de Juridische afdeling als u vragen hebt of advies wilt hebben.



# ONE HONEYWELL HOE WE MET ONZE KLANTEN OMGAAN

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





## AANBOD VAN KWALITATIEF HOOGWAARDIGE PRODUCTEN EN DIENSTEN

Wij streven ernaar om producten en diensten te leveren die voldoen aan de eisen van onze klanten op het gebied van kwaliteit, betrouwbaarheid en waarde, of deze zelfs overtreffen.

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

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

## WAT ALS?

**Tijdens routinematige tests op de productielijn ontdekte ik een mogelijk probleem met de productveiligheid. Moet ik dit melden, zelfs als ik niet op de hoogte ben van alle details?**

Ja. Het produceren en verkopen van potentieel onveilige producten kan leiden tot letsel. U dient het probleem onmiddellijk te melden, ook als u niet zeker weet of het een probleem is. U dient uw leidinggevende, contactpersoon voor kwaliteitsborging of vertegenwoordiger voor gezondheid en veiligheid zo snel mogelijk op de hoogte te stellen van het probleem. Als u van mening bent dat uw zorgen niet op de juiste manier in overweging worden genomen, dient u de zorg te melden bij de juridische afdeling of via de Access Integrity Helpline, zoals besproken in 'Meldingskanalen'.

## STREVEN NAAR OPEN EN EERLIJKE ACTIVITEITEN

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

We zullen ook van niemand voordeel trekken door oneerlijke handelspraktijken. Dit betekent dat we ervoor waken geen valse voorstelling te maken van de kwaliteit, functies of beschikbaarheid van onze producten of diensten. We zullen ook geen geringschattende of onware opmerkingen maken over de producten of diensten van onze concurrenten. Wij streven ernaar om opdrachten binnen te halen op basis van de kwaliteit van onze producten en onze mensen, en niet via oneigenlijke middelen.

## GEEN COMMERCIËLE OMKOPING EN GEEN ONGEPASTE BETALINGEN AAN OVERHEIDSFUNCTIONARISSEN

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

Niet alleen vermijden we commerciële omkoping en smeergeld, maar we houden ons ook aan alle toepasselijke anticorruptiewetten over ongepaste betalingen aan overheidsfunctionarissen.

'Ongepaste betalingen' zijn onder meer directe en indirecte betalingen, smeergelden of een aanbod, belofte of machtiging voor een betaling of iets van waarde aan een overheidsfunctionaris met als doel om acties of besluiten van de overheid op een ongepaste manier te beïnvloeden en zo zakelijk gewin te behalen of te behouden of anderszins een zakelijk voordeel te verkrijgen. Ongepaste betalingen kunnen bestaan uit contant geld, geschenken of buitensporig amusement.

'Overheidsfunctionarissen' zijn onder meer de leidinggevenden van overheidsinstanties, internationale organisaties en politieke partijen, de medewerkers van staatsbedrijven, en zelfs de medewerkers van bedrijven die in handen van de overheid zijn of onder toezicht van de staat staan en partners van gemeenschappelijke ondernemingen.

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

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

De verplichting van Honeywell om mogelijke zorgen met betrekking tot de gedragscode te melden, is op dit gebied van bijzonder belang in het licht van de meldingsvereisten die Honeywell heeft op grond van de Deferred Prosecution Agreement die het bedrijf in 2022 met het ministerie van Justitie is aangegaan met

betrekking tot interacties met Petrobras. Eventuele zorgen over dit onderwerp kunt u melden via de juiste kanalen, bijvoorbeeld rechtstreeks bij de regionale integriteits- en nalevingsinstanties in uw regio.

Voor meer informatie, zie ons

[Anti-corruptiebeleid](#)

en het gedeelte "[Geschenken en zakelijk entertainment](#)" van onze gedragscode.

## WAT ALS?

**Ik wil Sales Rep Co aanstellen als salesvertegenwoordiger om Honeywell te helpen nieuwe projecten binnen te halen in de olie- en gasindustrie. Ik kom erachter dat de eigenaar van Sales Rep Co ook bestuurslid is van het staatsolie- en gasbedrijf, mijn belangrijkste potentiële klant. Ik denk dat dit geweldig is voor Honeywell, omdat de eigenaar dan toegang heeft tot alle niveaus van de klant. Zou ik me ergens zorgen om moeten maken?**

Ja, er is sprake van een mogelijk belangenconflict als gevolg van de overlapping van de officiële taken van de eigenaar van Sales Rep Co. met de taken van Sales Rep Co. bij Honeywell. U dient onmiddellijk contact op te nemen met de afdeling Integriteit en Compliance. Bovendien verbiedt Honeywell op commissie gebaseerde compensatiestructuren voor salesvertegenwoordigers, tenzij (i) dit vereist is volgens de lokale wetgeving en (ii) is goedgekeurd door de afdeling Integriteit en Naleving.

**Ik ben bezorgd dat Honeywell waarschijnlijk een groot contract zal verliezen als er geen steekpenningen worden betaald aan een lokale functionaris. Het lijkt erop dat onze concurrenten niet zo beperkt zijn als wij bij Honeywell. Wat moet ik doen?**

Volgens het beleid van Honeywell en de wet in alle gebieden waarin wij zakendoen, is het ongepast en niet legaal om steekpenningen te betalen of enige actie te ondernemen waardoor een voordeel aan een overheidsfunctionaris wordt overgedragen, rechtstreeks of via een tussenpersoon, inclusief een leverancier. Overtreding van de wet of schending van onze normen voor zakelijke integriteit wordt door geen enkel contract gebillijkt. De potentiële schade op de lange termijn voor de reputatie en geloofwaardigheid van Honeywell weegt aanzienlijk zwaarder dan de winst op korte termijn door het verkrijgen van het contract. Geruchten dat concurrenten andere regels hanteren, zijn vaak ongegrond of resulteren er uiteindelijk in dat die bedrijven negatieve gevolgen ondervinden. Wij handelen in overeenstemming met onze waarden en de gedragscode en rechtvaardigen onze acties niet op basis van mogelijke lagere normen die andere bedrijven hanteren.

## WAT ALS?

**Ik sta aan de grens en de immigratiebeambte mij om een 'donatie' vraagt voor de verwerking van mijn visum. Ik heb gehoord dat dit de norm is en dat bezoekers een klein bedrag doneren om het proces te versnellen. Ik betaal de 'donatie' aan de ambtenaar en hij stempelt mijn paspoort. Kan ik dit vergoed krijgen door Honeywell?**

Nee, in dit geval was uw leven niet in gevaar en had u niet hoeven betalen. U kunt dus ook geen geld terugkrijgen van Honeywell. Honeywell verbiedt faciliterende betalingen van ambtenaren om routinematige overheidsgoedkeuringen te versnellen, tenzij het leven van de werknemer in gevaar is. Dergelijke kosten vormen in de meeste landen een schending van de anti-corruptiewetgeving. In dergelijke situaties dienen Honeywell-werknemers contact op te nemen met Global Security of de afdeling Integriteit en Naleving.

## NALEVING VAN INTERNATIONALE CONCURRENTIEWETTEN

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

kennen en te allen tijde naleven. Concurrentiewetten zijn vaak complex, maar over het algemeen is het verboden onderwerpen met concurrenten te bespreken die kunnen leiden tot handelsbeperkingen.

Het kan bijvoorbeeld gaan (de lijst is niet uitputtend) om prijsafspraken, manipulatie van aanbestedingsprocedures, of de verdeling of toebedeling van markten, gebieden of klanten. Geen van deze onderwerpen mag worden besproken met concurrenten. Als een concurrent probeert een van deze onderwerpen met u aan te kaarten, moet u het gesprek onmiddellijk beëindigen. Vervolgens moet u het incident melden aan uw lokale supervisor, die u hierin zal begeleiden in overleg met onze Juridische afdeling. Als u een bijeenkomst bijwoont van een beroepsvereniging, of bijvoorbeeld tijdens een sociaal evenement, moet u bijzonder voorzichtig zijn in discussies met concurrenten.

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

Tenslotte verbieden concurrentiewetten directe of indirecte, formele of informele overeenkomsten tussen bedrijven om salarissen of beloningen voor werknemers te beperken. Derhalve moeten we ervoor zorgen dat we geen informatie over vergoedingen delen met andere bedrijven met wie we concurreren in de jacht op talent. In het verlengde hiervan mogen we ook geen afspraken maken met andere bedrijven over het niet werven of aannemen van elkaars medewerkers. Als u er niet zeker van bent of het delen van dergelijke informatie of "anti-stroperij" afspraken illegaal zijn, verzoeken we u advies in te winnen bij de Juridische afdeling.

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

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

## WAT ALS?

**Mijn vriend werkt voor een concurrent van Honeywell. Hij vertelt mij dat zijn bedrijf van plan is om de prijzen te verhogen van producten die rechtstreeks concurreren met die van Honeywell. Ik denk dat deze informatie belangrijk kan zijn voor Honeywell bij het nemen van toekomstige zakelijke beslissingen. Wat moet ik doen?**

U dient het gesprek onmiddellijk te beëindigen en een schriftelijke samenvatting aan de Juridische afdeling te sturen. Het voeren van gesprekken met concurrenten over niet-openbare, concurrentiegevoelige informatie zou de indruk kunnen wekken van een illegale, anti-concurrentieovereenkomst tussen de bedrijven, wat ernstige gevolgen zou kunnen hebben voor alle betrokkenen, waaronder het leveren van indirect bewijs van een samenzwering.

Voor meer informatie, zie ons

**[Beleid inzake naleving van antitrustwetgeving.](#)** Als u nog andere vragen hebt, kunt advies vragen van onze Juridische afdeling voordat u actie onderneemt.

## NAUWKEURIGE FACTURE- RINGSPROCEDURES VOLGEN

Onze reputatie in de markt is essentieel voor ons bedrijf. Daarom moeten de verkoopprijs of kosten van verkochte goederen of diensten, met de andere verkoopvoorwaarden, nauwkeurig worden vermeld op alle facturen voor onze klanten. We zijn er allemaal verantwoordelijk voor om gegevens zo nauwkeurig en compleet mogelijk bij te houden zodat Honeywell deze belofte kan nakomen. Vervals nooit gegevens, zoals tijdkaarten, onkostennota's, verkoopcijfers, test- of kwaliteitsgegevens of andere gegevens die zijn gemaakt tijdens uw werkzaamheden voor ons bedrijf. Maak ook geen misleidende of kunstmatige vermeldingen in de boeken of gegevens van Honeywell.

## VERTROUWELIJKE INFORMATIE VAN KLANTEN RESPECTEREN

Soms delen onze klanten hun vertrouwelijke informatie met ons, zodat we ze producten en diensten kunnen aanbieden. Wij zijn er verantwoordelijk voor om dergelijke informatie te gebruiken, op te slaan en zorgvuldig te beschermen op een manier die in overeenstemming is met alle toepasselijke wetten. Ieder van ons moet de nodige stappen ondernemen om deze informatie te beveiligen en ervoor te zorgen dat deze alleen voor goedgekeurde zakelijke doeleinden wordt gebruikt.

## BETREKKINGEN MET OVERHEIDSRELATIES

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

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

- We mogen geen acties ondernemen waardoor Honeywell een oneerlijk concurrentievoordeel zou genieten, zoals het verkrijgen of gebruiken van gevoelige informatie over inkoop.
- Alle offertes die we maken, met inbegrip van prijsstelling en biedingen, moeten nauwkeurig en compleet zijn.
- We moeten geen enkele vorm van steekpenningen of smeergeld aanbieden, vragen, beloven, geven of accepteren aan of van een daadwerkelijke of mogelijke overheidsrelatie.
- We moeten geen enkele vorm van steekpenningen of geschenken vragen of accepteren van een leverancier in ruil voor een gunstige behandeling bij de toekenning of uitvoering van een overheidscontract.

- We moeten ervoor zorgen dat we alleen gebruikmaken van goed bekend staande consultants, verkoopagenten of andere professionele, onafhankelijke dienstverleners voor legitieme en wettige doeleinden.

Voor meer informatie, zie onze

De sectie 'Geen commerciële omkoping en geen ongepaste betalingen aan overheidsfunctionarissen' van onze Gedragscode, ons beleid inzake [Zakelijke geschenken of gunsten voor overheidsfunctionarissen in de Verenigde Staten](#), [Overheidsrelaties](#) en ons beleid inzake [Anti-corruptie](#).



Alle verklaringen en gegevens die wij aan overheidsklanten verstrekken (waaronder rapporten over faciliteiten en kwaliteit en gegevens over kosten en prijzen) moeten nauwkeurig zijn. We moeten onze tijd nauwkeurig registreren en alleen opgeven voor en toewijzen aan projecten waaraan we werken. We moeten er ook voor zorgen geen kosten foutief te berekenen. We moeten alle contractvoorwaarden naleven en mogen nooit gebruikmaken van eigendommen, apparatuur of materiaal van de overheid op een manier die in strijd is met de toepasselijke wetgeving of contractuele afspraken.

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

Zie ons [beleid inzake het In dienst nemen van voormalig overheidspersoneel](#) voor meer informatie.

We worden ook geacht geheime en andere gevoelige informatie te beschermen die we verkrijgen in het kader van werk dat we doen voor onze overheidsrelaties. Volgens de bepalingen van onze overheidscontracten en andere toepasselijke voorschriften mogen we deze informatie alleen beschikbaar stellen aan personen die een zakelijke reden hebben om hier kennis van te nemen

en die over de juiste vergunningen of andere goedkeuringen van de overheid beschikken. We moeten geheime of anderszins gevoelige overheidsinformatie niet delen, verspreiden of openbaar maken op een manier die een schending inhoudt van de bepalingen in onze contracten met de overheid.



# ONE HONEYWELL HOE WE MET ONZE LEVERACIERS OMGAAN

De leveranciers van Honeywell zijn onze partners in ons voortdurende streven naar klanttevredenheid. Het hoge kaliber van de materialen, goederen en diensten die zij leveren, hangt rechtstreeks samen met de kwaliteit, betrouwbaarheid, waarde en snelle levering van Honeywell-producten aan onze klanten.



## STREVEN NAAR LANGDURIGE RELATIES MET LEVERANCIERS

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

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

- De vertegenwoordiger van de leverancier is erbij aanwezig.
- De gastvrijheid is niet buitensporig of van ongebruikelijke aard.
- De gastvrijheid is in overeenstemming met toepasselijke wetten en niet anderszins verboden in deze gedragscode.

Bovendien moet gastvrijheid, indien mogelijk, wederzijds zijn.

Voor meer informatie, zie de

secties “[Geschenken en zakelijk entertainment](#)” en “[Interactie met overheidsklanten](#)” van onze gedragscode.

## BESCHERMING VAN DE MIDDELEN VAN DE LEVERANCIER

We behandelen vertrouwelijke informatie van leveranciers met dezelfde zorgvuldigheid als de vertrouwelijke informatie van Honeywell. Wij zullen de software die door een leverancier aan ons is verstrekt niet reproduceren en wij zullen deze ook niet opnemen in onze eigen intern ontwikkelde software, tenzij wij daartoe uitdrukkelijk toestemming hebben gekregen via een licentie.





# ONE HONEYWELL HOE WE MET ONZE AANDEELHOUDERS OMGAAN

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



## EERLIJKE EN ACCURATE BOEKHOUDING

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

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

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

Een eerlijke en nauwkeurige boekhouding speelt een belangrijke rol in de reputatie van ons bedrijf. Daarom mogen wij in geen enkel bedrijfsdocument een onjuiste of misleidende voorstelling van zaken geven.

De transacties van ons bedrijf worden alleen uitgevoerd in overeenstemming met de algemene of specifieke goedkeuring van het management. Zie ons [beleid inzake delegering van autoriteit](#) en [het schema bestuursgoedkeuringen](#) voor meer informatie.

### WAT ALS?

**Ik werk aan een overheidsopdracht en heb de goedkeuring van mijn manager nodig voor mijn wekelijkse urenstaten, maar mijn manager is op vakantie. Kan ik mijn urenstaten namens mijn manager goedkeuren?**

Nee. Het goedkeuren van uw eigen urenstaten leidt tot een conflict aangaande de scheiding van taken en brengt de beheersmaatregelen in gevaar. Uw manager moet ervoor zorgen dat zijn/haar goedkeuringstaken op de juiste manier worden gedelegeerd.

**Ik moet een inkooporder verwerken voor een bedrag waarvoor goedkeuring door hoger management nodig is. Kan ik de inkooporder splitsen om de gang door het systeem te versnellen?**

Nee. Alle transacties moeten worden uitgevoerd volgens het Schema bestuursgoedkeuringen en moeten de aard van de zaken weerspiegelen. U mag nooit een inkooporder splitsen.

**Ik help mee met de ontwikkeling van nieuwe technologie voor militaire vliegtuigen. Honeywell moet aan de klant een certificaat overleggen dat de nieuwe technologie voldoet aan de vereiste technische normen. Kan ik vóór de uitvoering van het werk aan de klant garanderen dat de technologie aan de vereiste normen voldoet?**

Nee. Elk document van Honeywell moet juist zijn op het moment dat dit wordt gemaakt. Dit omvat ook het certificeren van de naleving van specifieke technische normen.

**Accountmanagers hebben moeite om hun kwartaaldoelstellingen voor de omzet te behalen. Er staan bestellingen op stapel, maar de klant is nog niet klaar voor verzending. Kunnen ze de klant factureren en de zending vasthouden totdat de klant klaar is om deze te ontvangen, zodat er omzet kan worden gegenereerd? ?**

Nee. Transacties waarbij Honeywell inkomsten realiseert bij de verkoop, maar het product fysiek in het bezit van Honeywell blijft (d.w.z. 'factureren en vasthouden'), kunnen soms legitiem zijn. Maar in dit geval willen de accountmanagers de klant factureren zonder dat er een verzending heeft plaatsgevonden, om zo de omzet op te drijven, en dat is niet gepast.

## FINANCIËLE OPENBAARMAKINGEN EN FRAUDE

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

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

## ANTI-WITWASSEN

Witwassen is het proces waarbij de activa (waaronder, maar niet beperkt tot, fondsen of opbrengsten) van criminele activiteiten worden omgezet in activa die er legitiem uitzien en zonder argwaan door het financiële systeem kunnen worden verplaatst. Het is belangrijk om op te merken dat deze praktijk niet beperkt is tot contante transacties. Complexe commerciële handelstransacties kunnen de financiering van criminele activiteiten zoals terrorisme, illegale drugshandel, omkoping en fraude verbergen. Betrokkenheid bij dergelijke activiteiten ondermijnt onze integriteit, schaadt onze reputatie en kan Honeywell en individuen blootstellen aan zware sancties.

Ons bedrijf verbiedt het bewust aangaan van transacties die het witwassen van geld vergemakkelijken. Wij nemen actieve maatregelen om transacties met louche wederpartijen en/of deelname aan verdachte of illegale commerciële transacties en betalingen op te sporen en te voorkomen. Honeywell streeft ernaar om overal ter wereld te voldoen aan de wetgeving ter bestrijding van witwassen en doet uitsluitend zaken met toegestane partijen die betrokken zijn bij legitieme zakelijke activiteiten en transacties.

Raadpleeg voor meer informatie:

[Beleid ter bestrijding van witwassen.](#)

## AUDITS EN ONDERZOEKEN

Wij zijn er allemaal verantwoordelijk voor om mee te werken aan externe en interne audits en onderzoeken. Dit betekent dat we accountants en onderzoekers de informatie moeten verstrekken waarop ze recht hebben en dat we de vertrouwelijkheid van het onderzoek in stand houden. Daarnaast mogen we niet proberen ons te bemoeien met hun beoordeling of deze op ongepaste wijze te beïnvloeden. Weigeren om mee te werken aan of niet volledige medewerking verlenen aan een intern onderzoek van Honeywell, of niet volledige openheid van zaken geven bij het aanleveren van bewijs of een verklaring in een dergelijk onderzoek kan reden zijn voor disciplinaire maatregelen, tot beëindiging van uw contract aan toe. Als u vragen hebt over de informatie die een accountant of onderzoeker opvraagt en op welke informatie zij recht hebben, raadpleegt u de Juridische afdeling of de afdeling Bedrijfscontrole. Als er contact is opgenomen met betrekking tot een overheidsonderzoek moet u voor aanvang zo snel mogelijk contact opnemen met de Juridische afdeling. De Juridische afdeling houdt primair toezicht op elk intern onderzoek dat of elke audit die deel uitmaakt van een overheidsonderzoek of rechtszaak.

## RECORDBEHEER

Wij delen de verantwoordelijkheid om de bedrijfsrecords van Honeywell zo lang te bewaren als nodig is voor zakelijke doeleinden, of langer indien dit is vereist volgens wettelijke, fiscale, administratieve of andere normen. Daarnaast dienen we te weten wanneer en hoe we op de juiste manier deze bedrijfsrecords moeten vernietigen. Werknemers moeten alle regels volgen die zijn uiteengezet in ons [beleid inzake Recordbeheer](#). Een onderdeel van het [beleid inzake Recordbeheer](#) is het Schema recordbehoud, dat richtlijnen bevat over de tijdsduur dat diverse records moeten worden bewaard. Honeywell beveelt medewerkers aan om hun records regelmatig te herzien en om oude documenten te wissen in overeenstemming met het [beleid inzake Recordbeheer](#). Het opschonen van documenten in overeenstemming met ons beleid helpt de opslagkosten voor records te verlagen, maar het is van cruciaal belang om dit te doen in overeenstemming met de regels voor documentvernietiging.

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

Tijdgevoelige en belangrijke juridische en zakelijke post en andere vormen van correspondentie kunnen door Honeywell worden ontvangen op elk van haar kantoren wereldwijd. Alle medewerkers van Honeywell moeten stappen ondernemen om alle correspondentie tijdig te openen, te beoordelen en te verwerken, ongeacht de wijze waarop deze aangeleverd wordt. Als u kennis krijgt van een daadwerkelijke of potentiële juridische procedure of onderzoek waarbij Honeywell betrokken is, moet u onmiddellijk een medewerker van de Juridische afdeling op de hoogte stellen en u moet dit doen voordat u hierover met een derde partij in contact treedt.

### TIP

*Als u een juridische kennisgeving van welke aard dan ook ontvangt via de bedrijfspost, e-mail of enig ander communicatiemiddel, moet u dit onmiddellijk melden aan de Juridische afdeling en/of uw manager voor onmiddellijke escalatie.*

## VRAGEN VAN DE MEDIA EN ANALISTEN EN EVENEMENTEN MET EXTERNE SPREKERS

We streven ernaar heldere en nauwkeurige informatie te verstrekken aan de media, financiële analisten en het algemene publiek. Hierdoor zijn we in staat de integriteit te handhaven in onze relaties met onze externe belanghebbenden, waardoor onze bedrijfsreputatie verder wordt versterkt. Omdat nauwkeurige informatie zo

essentieel is, mogen slechts bepaalde mensen communiceren met de media, financiële analisten en leden van de beleggersgemeenschap namens Honeywell. Als u een verzoek om informatie ontvangt van de media, stuurt u dit door naar de Afdeling bedrijfscommunicatie. Als u een verzoek ontvangt van een financieel analist of lid van de beleggingsgemeenschap, reageer dan niet zelf, maar stuur het door naar Investor Relations voor afhandeling.

Elke medewerker van Honeywell die wil spreken over een Honeywell-product, -systeem, -werkwijze,

onderzoek of hun eigen werk op een brancheconferentie of ander evenement, moet goedkeuring krijgen van hun directe leidinggevende en de Juridische afdeling. Presentaties moeten (i) voldoen aan de huidige merkstandaarden van het bedrijf; (ii) stroken met de berichtgeving van Investor Relations van het bedrijf; (iii) stroken met de strategie van het bedrijf; en (iv) geen vertrouwelijke of bedrijfseigen informatie bevatten. Aanvullende goedkeuringen zijn vereist voor presentaties met betrekking tot cyberbeveiliging of aangelegenheden op milieu-, sociaal en governancegebied (ESG).

Voor meer informatie, zie ons

[Beleid voor externe communicatie](#)

# ONE HONEYWELL HOE WE OMGAAN MET ONZE GEMEENSCHAPPEN EN DE WERELD

Om als bedrijf te kunnen groeien, moeten we eraan werken een positieve impact te hebben op de gemeenschappen die ons ondersteunen. We moeten niet alleen werken aan respect en bescherming van de gemeenschappen waarin we leven en werken, maar ook van onze planeet en haar bewoners.



## MILIEUBESCHERMING

Wij hechten veel waarde aan gezondheid, veiligheid en het milieu, en aan sociale overwegingen in de gemeenschappen waarin wij actief zijn. Onze inzet blijkt onder andere uit het volgende:

- We houden de ecologische voetafdruk van onze activiteiten zo klein mogelijk door ziekte, letsel en vervuiling te voorkomen.
- We stimuleren en ontwikkelen actief de kansen om duurzame capaciteit uit te breiden door verhoogde efficiency van energie, brandstof en water, verbeterde veiligheid en minder uitstoot van schadelijke verontreinigende stoffen.
- Overal waar we actief zijn, zetten we ons in voor naleving van al onze vereisten op het gebied van veiligheid, gezondheid, milieu en de wet.
- Onze inzet voor veiligheid, gezondheid en het milieu maakt integraal deel uit van het ontwerp van onze producten, processen en diensten, en van het lifecyclemanagement van onze producten.
- Onze managementsystemen hanteren een algemene norm die bescherming biedt voor de gezondheid van de mens en voor het milieu, zowel in normale situaties als in noodgevallen.

- We identificeren, beheersen en streven ernaar om gevaren en bijbehorende risico's (voor werknemers en aannemers), uitstoot, afval en inefficiënt gebruik van hulpbronnen, zoals energie en water, te verminderen.
- We stellen ons open op ten aanzien van onze belanghebbenden en werken binnen onze gemeenschappen aan de bevordering van wetten, voorschriften en procedures ter bescherming van het algemene publiek.
- We houden ons aan onze eigen strenge bedrijfsnormen voor het geval de lokale wetten minder streng zijn.
- Onze hogere management en individuele medewerkers zijn betrokken bij aspecten van gezondheid, veiligheid en milieu en zijn verantwoordelijk voor hun rol bij het nakomen van onze beloften.
- We meten onze voortgang en beoordelen deze regelmatig en we streven naar voortdurende verbetering.

Als u zorgen hebt over de veiligheid, gezondheid of het milieu op de werkplek, kunt u contact opnemen met uw lokale supervisor, een medewerker van de afdeling Veiligheid, gezondheid en milieu, productbeheer en duurzaamheid of de [VGM-website](#) raadplegen.



## NALEVING VAN MENSENRECHTEN

Bij Honeywell zetten we ons in voor het ondersteunen van mensenrechten en arbeidsrechten in onze wereldwijde activiteiten en toeleveringsketens. We zijn van mening dat werknemers eerlijk, waardig en respectvol moeten worden behandeld, en we streven ernaar dat elke werknemer een stem heeft op onze werkplek. Deze verbintenis is gebaseerd op internationale mensenrechtenprincipes die onafhankelijke organisaties hebben voorgesteld, zoals de United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, Ten Principles of the United Nations Global Compact, de verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie over fundamentele principes en rechten op het werk, en alle toepasselijke wetten van de rechtsgebieden waarin we actief zijn.

Onze gedragscode en ons [Mensenrechtenbeleid](#), samen met ander beleid van Honeywell, stelt praktijken en normen vast die een breed scala aan mensenrechten en werkplekkwesties aanpakken, zoals inclusie en diversiteit, respect op de werkplek, vrijheid van vereniging, veilige en gezonde werkplek, veiligheid op de werkplek, werkuren en lonen, gedwongen arbeid en mensenhandel en kinderarbeid. Honeywell respecteert en waardeert de diversiteit van achtergronden, ervaringen en

ideeën bij onze mensen. Samen bieden we elkaar een diverse en niet-uitsluitende werkomgeving waarin respect voor al onze collega's en zakelijke partners wordt gekoesterd. Zie de sectie 'Respect voor elkaar en het stimuleren van een positieve werkplek' voor meer informatie.

Ons bedrijf staat geen kinderarbeid toe en zal hiervan geen gebruik maken. Bij Honeywell wordt niemand die jonger is dan zestien aangenomen, zelfs indien dit wettelijk is toegestaan. Als de lokale wetgeving strenger is dan het bedrijfsbeleid, dan houden we ons aan de wet. Daarnaast zullen we nooit gedwongen arbeid, contractarbeid of onvrijwillige arbeid gebruiken binnen onze activiteiten en tolereren wij uitbuiting van kinderen, fysieke straffen of mishandeling niet. Binnen onze inzet voor onze gemeenschappen en onze wereld, tolereert Honeywell geen mensenhandel of andere gedwongen arbeid. We zullen ook nooit zaken doen met externe partijen (zoals agenten of leveranciers) die betrokken zijn bij mensenhandel of gedwongen arbeid. Honeywell heeft de gedragscode voor leveranciers aangenomen. Deze bevat duidelijke verwachtingen voor leveranciers om ervoor te zorgen dat zij hun werknemers met waardigheid en respect behandelen.

Voor meer informatie, zie ons

[Mensenrechtenbeleid](#)



## POLITIEKE EN LIEFDADIGHEIDSBIJDRAGEN

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

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

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

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

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

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





## INTERNATIONALE HANDELSCONTROLES

Honeywell streeft ernaar alle toepasselijke handelswetten na te leven. Dit betekent onder meer dat wij ons houden aan de exportcontrole-, handels-, sanctie- en antiboycot-wetgeving en aan de voorschriften van de landen waar ons bedrijf actief is.

Degenen onder ons die zich bezighouden met de import van goederen en exportgecontroleerde artikelen, technologie en diensten, zijn verplicht om de toepasselijke regelgeving te begrijpen en na te leven. Dit omvat onder meer import- en exportwetten, handelssancties, plannen voor technologiecontrole en de voorwaarden en bepalingen van exportvergunningen die van toepassing kunnen zijn op specifieke bedrijven of faciliteiten.

### WETTEN INZAKE EXPORTCONTROLE

Exportcontrolewetten regelen de overdracht van goederen, diensten en technologie van het ene land naar het andere land. Exportbeperkingen gelden ook voor veel technologieën of typen gegevensuitwisseling naar het buitenland, zoals het verzenden van e-mail en webtoegang op verschillende servers die mogelijk technische gegevens bevatten die onderworpen zijn aan exportbeperkingen en technische discussies. De exportwetgeving van de Verenigde Staten controleert ook de overdracht en/of het delen (elektronisch, mondeling of visueel) van technische, aan exportbeperkingen onderworpen gegevens aan personen binnen de VS, die geen staatsburger zijn van de Verenigde Staten.

## WAT ALS?

**Mijn klant heeft te maken met een urgente situatie waarbij hij Honeywell nodig heeft om producten (hardware, software of bedrijfseigen informatie) te sturen om een noodgeval op te lossen (bijvoorbeeld een vliegtuig aan de grond of een fabriek die offline is vanwege falende controles, etc.), maar ik weet niet wat de classificatie is. Kan ik doorgaan met verzenden gezien de noodtoestand?**

Nee. U kunt geen product verzenden zonder eerst de exportclassificatie te bevestigen en na te gaan of er een vergunning vereist is om het product te verzenden. Neem contact op met uw Export Compliance Officer voor begeleiding of raadpleeg de [Export Compliance Digital Workplace](#) voor meer informatie.

**Een van mijn klanten kwam aan het einde van het kwartaal bij mij met een dringende vraag naar een Honeywell-product voor een project. Ik weet dat de klant het product aan een ander bedrijf gaat leveren, maar ik weet niet aan welk bedrijf. Ik ken en vertrouw mijn klant. Moet ik de eindgebruikersinformatie opvragen?**

Ja. Voordat u met enige transactieactiviteiten begint, dient u te bevestigen dat alle externe derde partijen (leveranciers, klanten, eindgebruikers, enz.) die bij de transactie betrokken zijn, zijn gescreend op risico's voor derden, waaronder handelsrisico's, via de geautomatiseerde screeningtools van Honeywell in onze systemen. Als u niet zeker weet of de screening heeft plaatsgevonden of als de specifieke transactie niet door onze systemen wordt gescreend, wordt van u verwacht dat u alle derde partijen handmatig screent via onze screeningtools die beschikbaar zijn op de [Sanctions Digital Workplace](#). Zorg ervoor dat u eventuele screeningovereenkomsten of vragen voorlegt aan uw Export Compliance Officer of aan Sanctions Compliance voordat u verdergaat.

## IMPORTCONTROLEWETTEN

De invoer van goederen wordt beheerst door invoerwetten en -regelgeving. Zulke wetten garanderen dat alleen toegestane goederen het importerende land binnenkomen en dat de juiste heffings- en belastingbedragen worden betaald voor deze goederen. Honeywell moet, onder andere, nauwkeurige informatie bijhouden over de grondstoffen/nomenclatuur, de commerciële waarde en het land van oorsprong van alle geïmporteerde goederen.

## SANCTIEWETTEN

De wetten en regels inzake handelssancties regelen een breed scala aan politieke en/of economische maatregelen die transacties met specifieke landen/rechtsgebieden, entiteiten, industrieën, personen en vliegtuigen/schepen beperken en/of verbieden. Er is een grote variatie in de soorten sancties die op een bepaalde transactie van toepassing kunnen zijn, met inbegrip van maar niet beperkt tot: uitgebreide sancties tegen een bepaald land/rechtsgebied; selectieve verboden voor entiteiten, individuen en luchtvaartuigen/vaartuigen; en/of selectieve beperkingen op de financiering of activiteiten van een transactie. Honeywell moet rekening houden met de gevolgen van handelssancties bij het aangaan van relaties met derden.

## WAT ALS?

**Ik doe al jaren zaken met een klant. Ik hoorde dat ze zich in een land bevinden waar een sanctiebeoordeling vereist is. Aangezien wij al jaren samenwerken, waarom is een sanctieonderzoek dan nodig?**

Economische en handelssancties zijn al lang bestaande instrumenten van buitenlands beleid die gericht zijn op specifieke landen, personen/entiteiten of activiteiten waarvan een overheid vaststelt dat deze in strijd zijn met de doelstellingen van het buitenlands beleid en de nationale veiligheid. Omdat sanctiewetten, die beperkingen en verboden opleggen aan de omgang met bepaalde landen en personen/entiteiten, snel kunnen veranderen, is het van cruciaal belang om de beoordelingsvereisten na te leven, zelfs voor vaste klanten die nog nooit problemen hebben gemeld. Houd de lijst met landen waarvoor een Sanctions Compliance-beoordeling vereist is, in de gaten op [Sanctions Digital Workplace](#).

## ANTI-BOYCOT

Amerikaanse anti-boycotwetten verbieden personen en entiteiten om deel te nemen aan een boycot die de VS niet steunt. Antiboycotwetten voorkomen dat Amerikaanse bedrijven worden gebruikt om buitenlands beleid van andere landen uit te voeren dat in strijd is met het Amerikaanse beleid. Honeywell werkt niet mee aan buitenlandse boycotts die niet door de Amerikaanse overheid zijn goedgekeurd. Als we een verzoek ontvangen met betrekking tot een boycot, mogen we niet op het verzoek reageren en het verzoek onmiddellijk melden bij [Antiboycott@Honeywell.com](mailto:Antiboycott@Honeywell.com) voor afhandeling, inclusief eventuele vereiste rapportage.

Voor meer informatie over internationale handelscontroles kunt u ons

[Beleid inzake naleving van exportregels](#), [naleving van importregels](#), [naleving van sancties](#) en [antiboycot](#) voor meer informatie.

## ONTHEFFINGEN VAN ONZE GEDRAGSCODE

In zeer uitzonderlijke omstandigheden kan Honeywell ontheffing verlenen voor een bepaling van onze gedragscode. Goedkeuring van acties die niet in overeenstemming zijn met deze gedragscode, moet van tevoren worden gevraagd en kan alleen worden verleend door de Chief Executive Officer of Senior Vice President en de Juridische afdeling van Honeywell. Alle ontheffingen voor leden van de Raad van Bestuur of voor leidinggevenden van Honeywell moeten van tevoren worden goedgekeurd door de Raad van Bestuur en zullen onmiddellijk bekend worden gemaakt indien dit is vereist door een voorschrift of de wet. Wanneer een ontheffing is verleend, zal de Raad ervoor zorgen dat toepasselijke controlemaatregelen worden genomen om het bedrijf en zijn aandeelhouders te beschermen.



**Honeywell International Inc.**

855 S. Mint Street  
Charlotte, NC 28202  
[www.honeywell.com](http://www.honeywell.com)

Bijgewerkt augustus 2024  
© 2024 Honeywell International Inc.

**Honeywell**