CODE DE CONDUITE PROFESSIONNELLE

Honeywell

Honeywell
Honeywell
Bank of America

LETTRE DE NOTRE PDG

Cher Futureshaper,

Chez Honeywell, nos principes fondamentaux (intégrité et éthique, respect sur le lieu de travail, et inclusion et diversité) sont notre moteur. Notre Code de conduite professionnelle représente notre engagement à l'échelle de l'entreprise à respecter les principes et le comportement de Honeywell et à réussir avec intégrité. Quand vous évoluerez dans notre société, le Code de conduite professionnelle sera votre guide afin de maintenir notre intégrité et notre éthique.

Notre portefeuille dynamique et notre système d'exploitation Accelerator permettent de différencier Honeywell, mais c'est l'engagement de notre équipe envers l'entreprise et l'engagement de l'entreprise à la faire évoluer qui nous permettent réellement de réussir. Pour continuer sur cette voie, nous devons toujours faire preuve d'intégrité afin d'agir dans le meilleur intérêts de notre société et de chacun. L'intégrité maintient la crédibilité de notre marque, entretient notre réputation et permet à Honeywell de continuer à croître et à innover. C'est votre priorité en tant que Honeywell Futureshaper.

Examinez le Code de conduite professionnelle de Honeywell pour mieux comprendre nos directives et leur impact sur votre poste. Si vous avez des questions au sujet du Code, vous pouvez contacter les ressources répertoriées pour obtenir des conseils. N'hésitez pas à nous faire part de vos préoccupations. Honeywell ne tolère pas les représailles à l'encontre de toute personne qui, de bonne foi, pose des questions ou soulève des préoccupations. Nous vous invitons à signaler immédiatement vos interrogations, via l'un des canaux de communication répertoriés, si vous observez que l'un de vos collègues enfreint notre Code.

Nous vous remercions de votre engagement envers l'intégrité et l'éthique chez Honeywell.

Vimal Kapur

TABLE DES MATIÈRES

PRINCIPES FONDAMENTAUX DE HONEYWELL 6

INCARNER les 6 comportements de Honeywell 7

INTRODUCTION À NOTRE CODE 9

Ce que Honeywell attend de chacun d'entre nous 9

Qui doit suivre notre code ? 11

Nos obligations partagées 11

Obligations supplémentaires pour les responsables et les superviseurs 11

Respecter la législation 12

Demande de conseils 13

Canaux de communication 13

Comment les rapports sont-ils traités ? 14

Honeywell ne tolèrera aucunes représailles 15

ONE HONEYWELL LE RESPECT MUTUEL 16

Se respecter les uns les autres et promouvoir un lieu de travail positif 17

Favoriser l'inclusion et la diversité sur le lieu de travail 17

Protection des données personnelles 18

Abus d'alcool ou de drogues 19

Un lieu de travail sans violence 19

Fournir un lieu de travail sain et sûr 20

ONE HONEYWELL COMMENT AGIR DANS LE MEILLEUR INTÉRÊT DE NOTRE ENTREPRISE ? 21

Éviter les conflits d'intérêts 22

Cadeaux et frais de réception 22
Intérêts financiers 24
Emploi secondaire 24
Relations d'affaires avec des amis et des membres de la famille 25
Relations hiérarchiques inadéquates 25
Avantages personnels indus 25
Opportunités d'affaires 26

Protection des biens et des informations de la Société 26

Propriété physique de Honeywell 26
Informations confidentielles de Honeywell 27
Propriété intellectuelle de Honeywell 28

Respect des droits de propriété intellectuelle des tiers 28

Utilisation des ressources informatiques 29

Utilisation responsable de l'IA 30

Sites de réseaux et médias sociaux 31

Délit d'initié 32

Voici quelques exemples d'informations privilégiées importantes 32

ONE HONEYWELL COMMENT NOUS INTERAGISSONS AVEC NOS CLIENTS 33

Fournir des produits et des services de qualité 34

Prospecter honnêtement et en toute transparence 34

Pas de corruption commerciale et pas de paiement indu à des agents de la fonction publique 34

Respect de la législation internationale sur la concurrence 36

Suivi de procédures de facturation précises 37

Respecter les informations confidentielles des clients 37

Interagir avec les clients gouvernementaux 37

ONE HONEYWELL COMMENT NOUS INTERAGISSONS AVEC NOS FOURNISSEURS 39

Établir des relations à long terme avec les fournisseurs 40

Protéger les actifs des fournisseurs 40

ONE HONEYWELL COMMENT NOUS INTERAGISSONS AVEC NOS ACTIONNAIRES 41

Registres comptables véridiques et précis 42

Fraude et divulgations financières 43

Lutte contre le blanchiment d'argent 43

Audits et enquêtes 43

Gestion des dossiers 44

Demandes de renseignements de la part des médias et des analystes et allocutions extérieures 44

ONE HONEYWELL COMMENT NOUS INTERAGISSONS AVEC NOS COMMUNAUTÉS ET LE MONDE 45

Protéger l'environnement 46

Respecter les droits humains 47

Dons à des partis politiques ou à des œuvres de charité 48

Contrôles du commerce international 49

Lois sur le contrôle des exportations 49

Lois sur le contrôle des importations 50

Lois sur les sanctions 50

Anti-boycott 50

Renonciations aux dispositions de notre Code 51

PRINCIPES FONDAMENTAUX DE HONEYWELL

Honeywell s'attend à ce que tous les employés respectent le Code de conduite professionnelle et se conforment à nos trois principes fondamentaux : Intégrité et éthique, respect sur le lieu de travail, inclusion et diversité. Notre engagement envers ces principes fondamentaux est une attente essentielle de la part des employés de Honeywell.

INTÉGRITÉ ET ÉTHIQUE

Nous restons intègres en toutes circonstances, et refusons d'agir autrement.

RESPECT SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Nous traitons nos collègues de façon équitable et respectueuse.

INCLUSION ET DIVERSITÉ

Nous valorisons la diversité des modes de pensées et des expériences.

Bien que nous n'attendions pas de nos employés qu'ils incarnent en permanence les six comportements, nous exigeons qu'ils fassent constamment preuve de respect, d'intégrité, d'éthique et de soutien de la diversité et de l'inclusion sur le lieu de travail. Notre engagement sans faille envers nos principes fondamentaux est un avantage concurrentiel pour la Société ; nous devons tous être fiers de notre engagement à obtenir les résultats commerciaux visés tout en agissant de manière juste.

INCARNER LES 6 COMPORTEMENTS DE HONEYWELL

En plus de nous permettre d'atteindre les objectifs fixés, les nouveaux comportements de Honeywell clarifient ce que nous devons faire aujourd'hui pour nous distinguer sur le marché et ce qui est important dans notre culture.

ENCOURAGER UNE CULTURE DE LA RESPONSABILITÉ

Faites preuve d'une **responsabilité** sans faille pour obtenir des **résultats**. Prenez les devants et résolvez les problèmes proactivement. **Ayez à cœur** les résultats de Honeywell et des clients, aussi bien à titre individuel qu'en tant qu'équipe. Faites ce que vous dites. **Établissez des priorités** et mettez-les en œuvre avec discipline pour instaurer une culture de la performance. **N'agissez pas si vous n'êtes pas 100 % sûr et ne prenez pas de décisions hâtives**.

ÊTRE COURAGEUX

Soyez **audacieux** et agissez dans le sens de ce qui vous semble correct. Fixez-vous des objectifs ambitieux et **sortez de votre zone de confort**. Recommencez, testez, essayez, **prenez des risques mesurés**. Assumez vos résultats, même s'ils ne correspondent pas aux attentes. Partagez et résolvez les problèmes **ouvertement et directement**. **Soyez transparent** et acceptez d'être marginalisé lorsque cela est nécessaire.

FORMER DES TALENTS D'EXCEPTION

Recrutez, conservez et formez des talents de qualité. Créez un environnement positif, **inclusif** où tout le monde est **encouragé** à donner le meilleur de lui-même. **Sollicitez, donnez et acceptez les retours** dans l'intérêt de tous. Établissez des plans de **relève robustes**. Définissez des standards élevés pour vous-même et pour les autres. Donnez l'exemple.

INCARNER LES 6 COMPORTEMENTS DE HONEYWELL

GAGNER ENSEMBLE

Notre devise **ONE Honeywell** signifie que chacun doit collaborer avec d'autres secteurs d'activité, zones géographiques et fonctions, car l'union fait la force. **Donnez le meilleur de vous-même pour accompagner la croissance de nos effectifs, de nos produits, de nos services et de nos solutions,** en défiant la concurrence. Soyez authentique, confiant et humble. **Écoutez** ce que les autres ont à dire et **apprenez à vous connaître**. Soyez confiant en notre capacité à changer le monde, **ensemble**, et à préparer de meilleurs lendemains pour nos communautés. **#Futureshaper**

INNOVER ET CRÉER DE LA VALEUR POUR LES CLIENTS

Voyez le monde à travers les yeux du **client**, en interne comme en externe. Comprenez les besoins **des clients et** ce qui crée de la **valeur**. Pensez « **croissance** » et **abordez la résolution de problèmes complexes** avec enthousiasme. Œuvrez pour une **croissance rentable** et une **expérience client exceptionnelle** au moyen de solutions innovantes. **Innovez** avec agilité et pertinence.

ACCUEILLIR LA TRANSFORMATION

Apprenez les uns des autres et apportez votre pierre à l'édifice. **Adoptez le numérique** pour transformer notre mode de travail. Simplifiez ce qui est complexe. Utilisez les **processus et systèmes standard pour atteindre l'excellence opérationnelle**. Prenez des décisions qui reposent sur **des faits et des données**. Soyez **curieux** et **mettez en pratique** de nouvelles méthodes pour **partager les bonnes idées**.

INTRODUCTION À NOTRE CODE

CE QUE HONEYWELL ATTEND DE CHACUN D'ENTRE NOUS

La croissance de notre société dépend de chacun de nous : notre rôle est essentiel pour forger le caractère de notre organisation, car nous sommes au cœur de son leadership et de sa réussite.

Le Code de conduite professionnelle Honeywell (notre « Code ») est conçu pour fournir des directives à chacun d'entre nous sur les normes d'intégrité et de conformité de Honeywell dans toutes nos relations commerciales. Notre code fait partie intégrante de nos principes fondamentaux et met en avant les comportements promus par Honeywell. Il décrit les règles de conduite élémentaires que nous devons adopter, en tant qu'Équipe Honeywell. En outre, il fournit des ressources utiles en cas de question ou d'inquiétude à ce sujet.

Le Code définit ce que Honeywell attend de chacun de nous et comment nous nous comportons :

NOUS RESPECTER MUTUELLEMENT

NOTRE SOCIÉTÉ

NOS CLIENTS

NOS ACTIONNAIRES

TRAITER AVEC NOS FOURNISSEURS

NOTRE COMMUNAUTÉ ET NOTRE MONDE

QUI DOIT SUIVRE NOTRE CODE ?

Notre Code s'applique à l'ensemble des employés de Honeywell. Lorsque cela est approprié, les partenaires commerciaux qui travaillent pour le compte de notre Société doivent également se familiariser avec notre Code et l'appliquer. Si vos responsabilités professionnelles vous conduisent à interagir avec des représentants qui travaillent pour le compte de Honeywell, informez-les qu'ils doivent agir conformément au présent Code et mettez une copie à leur disposition. Leur comportement doit être conforme à notre Code, aux autres politiques de Honeywell et à l'ensemble des lois et réglementations applicables.

NOS OBLIGATIONS PARTAGÉES

Nous avons tous l'obligation personnelle de connaître et de suivre le Code, ainsi que les autres politiques, procédures et directives de la Société qui sont applicables dans le cadre de nos responsabilités professionnelles chez Honeywell. La plupart de ces éléments sont cités dans la section appropriée du Code. Les éléments restants sont présentés dans le Manuel des politiques de Honeywell. Nous ne devons jamais ignorer le Code ni tenter de le contourner. Si vous avez besoin d'aide pour comprendre notre Code ou une politique, une procédure ou une démarche spécifiques, ou pour comprendre comment ils s'appliquent à vos responsabilités, demandez conseil à l'une des ressources répertoriées dans la section les « Canaux de communication ».

OBLIGATIONS SUPPLÉMENTAIRES POUR LES RESPONSABLES ET LES SUPERVISEURS

Les responsables et superviseurs de Honeywell sont tenus d'encourager une culture qui respecte nos principes fondamentaux. Dans toutes leurs interactions, ils doivent servir de modèle en termes d'intégrité et de conformité, de respect sur le lieu de travail, et d'inclusion et de diversité. Ils doivent également faire en sorte que leurs équipes n'hésitent pas à poser des questions et à exprimer leurs inquiétudes, sans crainte de représailles, que ces questions et inquiétudes soient traitées de façon professionnelle et opportune, et que nos normes d'intégrité et de conformité ne soient pas remises en cause pour obtenir des résultats.

Les responsables et superviseurs doivent aussi examiner le comportement des collaborateurs qu'ils envisagent de promouvoir. Les promotions sont des privilèges réservés à celles et ceux qui incarnent de manière exemplaire les comportements et valeurs de Honeywell conformément à ce Code.

RESPECTER LA LÉGISLATION

Bien que notre Code aborde certains des obstacles les plus couramment rencontrés par les multinationales comme Honeywell, il ne peut étayer tous les cas de figure possibles sur le lieu de travail. Si vous avez des doutes et vous demandez si telle ou telle autre activité est appropriée, vous devez demander conseil à l'une des ressources répertoriées dans la section « Demander conseil ».

Les lois et réglementations sont complexes et peuvent évoluer ou varier d'un pays à l'autre. Les politiques d'entreprise sont sujettes à modification, et varient considérablement en fonction du pays dans lequel nous opérons. Pour ces raisons, nous devons veiller à nous familiariser avec les politiques, procédures et lois applicables à notre travail et au lieu où nous travaillons. Si une loi locale entre en conflit avec notre Code, respectez le droit local. En cas de conflit entre la pratique ou l'usage local et notre Code, le Code s'appliquera.

Votre activité ou votre région est peut-être dotée de politiques et de pratiques plus contraignantes que le présent Code. Il en va de même pour la législation locale. Dans de tels cas, vous devez suivre la politique, pratique ou législation la plus stricte. Si vous avez des doutes sur la légalité ou le caractère approprié d'une action, demandez conseil en suivant les étapes indiquées dans la section « Demander conseil ».

Ce Code se réfère et se conforme à certaines politiques essentielles de l'entreprise, qui sont énoncées dans le Manuel des politiques de Honeywell. Celui-ci fournit parfois des informations plus détaillées que celles qui figurent dans le présent Code. Dans certains cas, il énonce des politiques, qui ne sont pas abordées dans le présent Code. **Le Manuel des politiques de Honeywell** est accessible sur Honeywell Digital Workplace.

Il est important de noter que nos droits en matière d'emploi sont régis par la législation des pays dans lesquels nous exerçons notre activité, ainsi que par les règles en vigueur dans les endroits où nous travaillons. Notre Code définit les droits et les attentes de Honeywell en tant qu'employeur, mais ne crée en aucun cas des droits contractuels relatifs à l'emploi pour les employés.

Aux États-Unis et dans d'autres pays, l'emploi par Honeywell est considéré comme reposant sur la notion d' « accord mutuel ». Cela signifie que vous avez le droit de mettre fin à votre contrat de travail à tout moment et pour quelque raison que ce soit, et que Honeywell peut exercer le même droit, conformément à la législation applicable. Si la législation locale diffère des dispositions de notre Code, les lois du pays dans lequel vous exercez s'appliquera.

DEMANDE DE CONSEILS

En travaillant pour Honeywell, vous pouvez vous trouver dans des situations complexes. La plupart du temps, votre bon sens, votre jugement, notre Code, et les politiques et procédures de l'entreprise suffiront à vous guider. Cependant, vous pouvez avoir besoin d'aide pour faire le bon choix. Dans ces cas, demandez-vous :

- *Est-ce légal ?*
- *Cette décision ou cette action est-elle conforme aux principes fondamentaux, aux politiques et au Code de Honeywell ?*
- *Suis-je prêt à accepter d'être tenu pour responsable de cette décision ou de cette action ?*
- *Cette décision ou cette action sera-t-elle perçue comme positive par d'autres personnes au sein de Honeywell ou par le public si diffusée dans les médias ?*

Si la réponse est « **non** » à l'une de ces questions, alors ne faites rien et signalez le problème si vous voyez quelqu'un d'autre le faire.

En cas de doute, réfléchissez et tenez compte de l'impact de vos décisions et de vos actions tout en prenant conseil.

Honeywell met tout en œuvre pour repérer les bons comportements, inciter à les adopter et récompenser ceux qui les appliquent, mais nous agissons aussi rapidement et résolument à l'égard de ceux qui refusent nos principes fondamentaux, qui violent le Code et qui s'engagent dans des conduites inacceptables, notamment en notifiant les autorités gouvernementales et en sanctionnant les fautes graves, parfois même au moyen d'un licenciement.

Vous pouvez obtenir des conseils en contactant l'une des ressources répertoriées dans les « **Canaux de communication** ».

CANAUX DE COMMUNICATION

Si vous avez connaissance d'une situation qui peut impliquer une violation du présent Code, de la politique de la Société ou de toute loi ou réglementation applicable, vous avez le devoir de le signaler.

Vous disposez de plusieurs ressources pour signaler ces inquiétudes.

Vous pouvez :

PARLER À :

- Votre responsable ou superviseur
- Tout représentant des ressources humaines
- Tous les Ambassadeurs de l'Éthique
- Les membres du service juridique ou de Global Security
- Un membre du service Intégrité et Conformité

APPELER LE :

800-237-5982 depuis les États-Unis. En dehors des États-Unis, reportez-vous au portail Access Integrity pour obtenir la liste des numéros d'assistance téléphonique spécifiques à chaque pays.

EN LIGNE :

Soumettre un rapport en ligne sur le portail du service d'assistance Access Integrity.

Envoyer un e-mail à :

AccessIntegrityHelpline@Honeywell.com

ÉCRIRE À :

Honeywell International Inc.

À l'attention de : Ligne d'assistance ACCESS

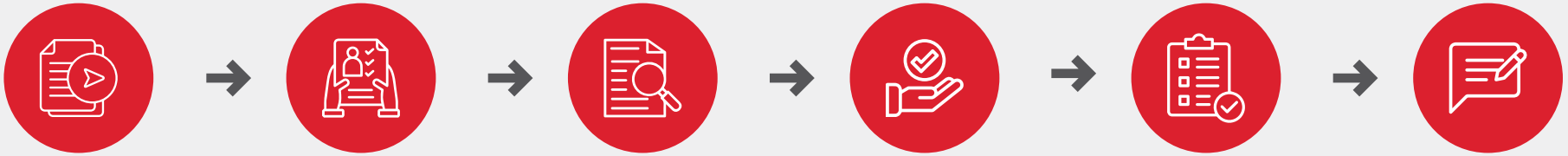
855 S. Mint Street, Charlotte, North Carolina 28202.

Le service d'assistance ACCESS Integrity fonctionne 24 heures sur 24. Un prestataire tiers et indépendant répond aux demandes dans toutes les langues parlées par les employés de Honeywell.

Vous pouvez signaler les violations suspectées en révélant votre identité ou en restant anonyme. En Europe, des procédures spécifiques ont été mises en place pour respecter les règles limitant les signalements anonymes.

COMMENT LES RAPPORTS SONT-ILS TRAITÉS ?

Honeywell traitera tous les rapports de façon confidentielle, dans les limites possibles, conformément à la loi, à la politique de la Société et à la nécessité pour la Société de mener une enquête approfondie.



Une fois qu'un rapport est soumis, Honeywell

enregistre le rapport et, si cela est justifié, ouvre un dossier et lui attribue un enquêteur impartial ;

enquête sur les faits au travers d'entretiens et de consultations de documents. ;

en tire des conclusions chaque fois que cela est possible sur la base des faits recueillis ;

met en œuvre les mesures correctives nécessaires en fonction d'un cadre standard ;

fournit un retour sur le rapport à la personne ayant signalé le problème (si cette personne est connue) dans un délai raisonnable.

Tous les signalements feront l'objet d'une enquête rapide, approfondie et conforme à la législation applicable et, sur avis et autorisation du service juridique, pourront être transmis aux autorités compétentes. Les employés ont le devoir de coopérer aux enquêtes de la Société concernant d'éventuelles violations du Code ou des politiques applicables de la Société. Le fait de ne pas coopérer pleinement à une enquête interne et d'occulter des preuves ou un témoignage dans le cadre de telles enquêtes constitue un motif d'application de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement (en fonction des lois locales applicables). Il est important de noter que des mesures correctives ou disciplinaires appropriées seront appliquées si nécessaire en cas de violation du Code.

HONEYWELL NE TOLÈRERA AUCUNES REPRÉSAILLES

Il est important que vous vous sentiez à l'aise lorsque vous posez des questions ou exprimez des inquiétudes. Honeywell ne tolèrera aucune forme de représailles à votre encontre si vous avez signalé de bonne foi une irrégularité effective ou potentielle. Faire un signalement de « bonne foi » signifie que votre signalement est honnête, sincère et complet à votre connaissance.

Si vous pensez qu'un acte de représailles a eu lieu, vous devez le signaler au moyen de l'une des méthodes décrites dans les « Canaux de communication »

ONE HONEYWELL LE RESPECT MUTUEL

Promouvoir un environnement de travail positif, reposant sur le respect mutuel et sur l'engagement en faveur de l'inclusion et de la sécurité, est essentiel pour retenir les meilleurs talents et offrir des perspectives de croissance à nos actionnaires.

Honeywell s'engage à maintenir un environnement de travail inclusif, sûr et respectueux pour tous les employés. Honeywell n'a aucune tolérance pour le harcèlement ou la discrimination illégale au travail. Une telle conduite est strictement interdite. Cet engagement s'applique à toutes les étapes de la relation de travail, y compris l'embauche, la promotion, la rétrogradation, la mutation, les éventuelles mesures disciplinaires, la mise à pied ou le licenciement, la rémunération, l'utilisation des locaux et l'éligibilité aux formations ou à d'autres programmes connexes.

SE RESPECTER LES UNS LES AUTRES ET PROMOUVOIR UN LIEU DE TRAVAIL POSITIF

Chez Honeywell, nous nous engageons à traiter les gens avec respect. Les employés doivent pouvoir travailler et apprendre dans une atmosphère sûre et stimulante où ils se sentent valorisés et acceptés. Ensemble, nous visons à fournir un environnement de travail inclusif qui favorise le respect de tous les collègues, clients et partenaires commerciaux et qui est exempt de harcèlement ou de comportement non propice à un climat de travail productif.

Honeywell ne tolérera aucun comportement intimidant, hostile, abusif ou offensant sur ses sites professionnels. Si vous suspectez ou avez connaissance de l'existence d'une situation de harcèlement violant la loi ou autrement inappropriée, vous devez la signaler immédiatement, selon l'une des méthodes décrites dans la section « Canaux de communication ».

Pour plus d'informations, consultez notre

Politique en matière de harcèlement au travail.

FAVORISER L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Nous nous sommes également engagés à faire de la société un lieu de travail respectueux de l'inclusion et de la diversité. Honeywell respecte et apprécie la diversité illustrée par la variété de nos origines, de nos expériences et de nos idées. Nos collaborateurs sont notre principal facteur de différenciation et des employés avec des origines, des perspectives, des expériences et des cultures différentes offrent une diversité d'idées qui vient alimenter un environnement hautement performant.

Notre lieu de travail est un lieu qui reflète la diversité des communautés dans lesquelles nous opérons. Nous nous engageons à cultiver un environnement de travail inclusif, sûr et respectueux pour tous les employés, indépendamment du genre, de la race, de la couleur, de l'ethnicité, de l'âge, des croyances religieuses, de l'origine nationale, de l'orientation sexuelle ou affective, de l'identité de genre, du handicap, de la situation familiale, du statut d'ancien combattant, de la citoyenneté ou demande de citoyenneté, ou de toute autre caractéristique protégée par la loi. Honeywell applique une politique de tolérance zéro à l'égard de toute discrimination ou conduite qui a pour effet d'isoler un employé ou un groupe d'employés sur la base des catégories protégées énumérées ci-dessus.

Pour plus d'informations, consultez nos

politiques relatives à l'**Égalité des chances en matière d'emploi**

et aux **Employés et candidats en situation de handicap**

PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Honeywell favorise un environnement de travail où la confiance règne et mène ses activités en ce sens. Pour atteindre cet objectif, nous devons correctement gérer les données personnelles qui nous sont fournies par nos collègues, clients, fournisseurs et autres. L'expression « Données personnelles » désigne toutes les informations s'appliquant directement ou indirectement à une personne physique identifiée ou identifiable. Les exemples suivants entrent dans la catégorie des données personnelles : nom, adresse du domicile, adresse e-mail et numéro de téléphone personnel(le), informations de contact professionnelles, dossiers RH, numéro d'identification d'employé, données de géolocalisation, identifiants de connexion et identifiants en ligne, par exemple une adresse IP.

Nous ne devons collecter, accéder à, utiliser ou divulguer des données personnelles qu'à des fins professionnelles appropriées. En outre, nous devons utiliser le minimum de données personnelles nécessaires pour accomplir une tâche et éviter de traiter des données personnelles si l'objectif de ce traitement peut être atteint sans le traitement de données personnelles. Nous ne devons pas partager les données personnelles avec une personne, interne ou externe à la Société, qui n'en a pas besoin. Nous devons par ailleurs supprimer les données personnelles dès lors qu'elles ne sont plus nécessaires et dans le respect de la Politique de gestion des dossiers, et nous devons prendre les mesures qui s'imposent pour garantir, à tout moment, la bonne sécurisation des données personnelles.

Les politiques, les pratiques et les programmes de formation de l'entreprise sont conçus pour garantir que seul le personnel autorisé a accès aux données personnelles. Si vous pensez que des données personnelles ont fait l'objet d'une divulgation, utilisation, consultation, destruction ou acquisition non autorisée, vous devez contacter immédiatement le service chargé de la confidentialité des données par l'intermédiaire du service juridique. À défaut, notre Société pourrait être passible d'amendes et/ou d'actions réglementaires.

En ce qui concerne le traitement des données personnelles, Honeywell se conforme à la législation en vigueur, ainsi qu'aux politiques de la Société.

Pour plus d'informations, consultez notre

- Politique de confidentialité des données
- Politique de gestion des dossiers
- Politique d'utilisation acceptable de l'information
- Politique de classification et de traitement des informations

ET SI... ?

Je dois travailler sur une feuille de calcul qui contient les numéros d'identification nationale des employés de Honeywell. Puis-je l'envoyer à ma messagerie personnelle ?

Non. Les numéros d'identification d'un gouvernement et autres identifiants nationaux sont des « données sensibles » hautement confidentielles ; elles doivent toujours être chiffrées et ne doivent être utilisées qu'en cas de besoin, par exemple à des fins fiscales. Les données sensibles ne doivent pas être supprimées des systèmes de Honeywell sans l'approbation préalable écrite du service juridique.

On me demande de partager des données personnelles à des fins d'assurance. Dois-je m'y conformer ?

Vous devez vérifier que le demandeur a obtenu un accord de traitement des données approprié de la part de Honeywell. De plus, vous transmettre la demande à l'Assistance RH car seul ce service est autorisé à partager les données personnelles des employés avec des tiers.

ABUS D'ALCOOL OU DE DROGUES

L'abus d'alcool ou de drogues réduit notre capacité à travailler en toute sécurité, et représente un péril pour nous tous. Pour cette raison, nous ne pouvons en aucun cas travailler pour le compte de Honeywell si nous sommes sous l'influence d'alcool, de drogues illicites, ou de médicaments sur ordonnance ou en vente libre utilisés à des fins inappropriées. Ce principe s'applique chaque fois que vous travaillez pour, ou au nom de, Honeywell, même si l'usage intervient en dehors des heures de travail ou à l'extérieur des locaux de la Société. En outre, nous ne pouvons en aucun cas consommer, avoir en notre possession, proposer ou vendre des substances illégales, de l'alcool ou des médicaments vendus sur ordonnance ou en vente libre, pendant les heures de travail ou pendant notre temps de présence dans les locaux de la Société. Honeywell fait exception à cette règle pour les boissons alcoolisées offertes dans un contenant scellé en guise de cadeaux approuvés ou consommées avec modération au cours d'un évènement autorisé par la Société.

Pour plus d'informations, consultez notre

Politique relative à l'alcool et les drogues sur le lieu de travail

UN LIEU DE TRAVAIL SANS VIOLENCE

Nous mettons tout en œuvre pour empêcher tout acte ou menace de violence sur le lieu de travail dans le cadre de notre engagement en matière de santé et de sécurité. Les personnes qui se livrent à des actes de violence ou qui profèrent des menaces risquent de faire l'objet de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, ainsi que d'éventuelles poursuites pénales. Vous devez immédiatement signaler toute menace et tout acte de violence à votre superviseur, à votre représentant local des Ressources humaines ou au service Honeywell Global Security. Si vous pensez qu'une personne est en danger immédiat, contactez également les autorités locales.

Pour plus d'informations, consultez notre

Politique de prévention de la violence

FOURNIR UN LIEU DE TRAVAIL SAIN ET SÛR

En veillant à protéger la santé, la sécurité et l'environnement dans tous les aspects de nos activités, nous soutenons nos collaborateurs et la planète, nous favorisons une croissance durable et nous augmentons notre productivité, tout en nous conformant à toutes les réglementations applicables et en développant des technologies qui promeuvent un développement durable. Notre système de gestion HSEPS (Santé, Sécurité, Environnement, Gérance du produit et Durabilité) reflète nos valeurs et nous guide dans la réalisation de nos objectifs professionnels. Le respect de notre système de gestion HSEPS participe à la sécurité de nos collaborateurs, de nos communautés et de l'environnement. Le fait de ne pas respecter les exigences HSEPS, notamment l'obligation de signaler les informations concernant les incidents HSEPS, constitue une violation de notre Code. Si nous pensons qu'une situation est dangereuse de quelque manière que ce soit, nous devons cesser le travail immédiatement. Pour plus d'informations, reportez-vous à la section « Protection de l'environnement ».

Nous devons veiller à ce que nos installations soient sûres à tout moment. Dès lors, seules les personnes autorisées ont le droit d'accéder à nos sites. Si vous pensez que quelqu'un tente d'accéder sans autorisation à un site Honeywell, contactez le service Honeywell Global Security.

ET SI ?

Lors d'une visite périodique, mon client m'a demandé d'accélérer le processus en ignorant une analyse des risques qui constitue une étape cruciale. Même si cela va à l'encontre des directives de Honeywell, j'ai décidé de répondre à sa demande. Est-ce approprié d'ignorer une étape pour satisfaire un client ?

Non, ignorer une étape requise n'est pas acceptable. Notre système de gestion HSEPS définit des programmes, par exemple, pour l'évaluations des risques liés aux opérations, afin d'identifier et de gérer les dangers potentiels. L'évaluation des risques liés aux opérations doit être effectuée avant de procéder à la tâche. Si le client insiste dans sa demande, arrêtez vos activités et signalez le problème à votre superviseur afin de trouver une solution avec le client.

Je suis responsable du lancement de la production d'un nouveau produit. Un projet a pris du retard. Au cours d'une réunion de projet hebdomadaire, un fournisseur partenaire signale que les étapes d'achat et d'installation de nouvelles machines indispensables au projet pourraient être accélérées, ces équipements étant conformes à la législation et aucun audit de sécurité supplémentaire n'étant nécessaire. Pour rattraper le temps perdu, dois-je autoriser l'achat du nouvel équipement sans l'examen HSE requis ?

Non, contourner cet examen pourrait entraîner une violation des réglementations de sécurité et exposer les collègues à des risques. Engagez toujours un représentant HSE pour qu'il effectue un examen des équipements proposés afin de s'assurer qu'il est en conformité avec toutes les exigences légales applicables.

ONE HONEYWELL COMMENT AGIR DANS LE MEILLEUR INTÉRÊT DE NOTRE ENTREPRISE ?

Nous devons conduire les activités de Honeywell sans subir aucune influence extérieure ni être motivé par un objectif personnel, et prendre des décisions commerciales dans le meilleur intérêt de Honeywell.

ÉVITER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Nous avons le devoir de protéger la réputation de notre entreprise en évitant tout conflit d'intérêts. Il existe un « conflit d'intérêts » lorsque nos intérêts personnels affectent, ou semblent affecter, notre capacité à effectuer notre travail sans parti pris. Nous ne pouvons souscrire une participation ou un investissement, ni participer à une association, si cela crée un risque de conflit d'intérêts. Si vous avez un conflit d'intérêts potentiel ou réel, vous devez le divulguer immédiatement à votre superviseur ou le soumettre par l'intermédiaire du **Portail de soumissions de conflit d'intérêts**. Il est souvent facile d'éviter les conflits d'intérêts s'ils sont dévoilés à l'avance.

Les sections suivantes décrivent des situations susceptibles de créer des conflits d'intérêts. Il est important de vous rappeler que ces conflits peuvent également apparaître lorsque la personne concernée est un membre de votre famille ou un parent proche.

CADEAUX ET FRAIS DE RÉCEPTION

Établir des relations de travail solides avec nos clients, nos fournisseurs et d'autres partenaires commerciaux est important pour notre croissance. Nous remettons parfois des présents ou organisons des divertissements pour renforcer ces liens. Or, nous devons être particulièrement vigilants lorsque nous offrons ou acceptons des gestes commerciaux. L'échange de présents et l'organisation de divertissements peuvent entraîner des conflits d'intérêts. Si les choses ne sont pas correctement gérées, cela pourrait être perçu comme des paiements indus, des pots-de-vin ou des tentatives de corruption. Vous ne pouvez pas accepter ou fournir un cadeau, une faveur ou un divertissement si sa finalité est inappropriée, ou si vous savez que cela est contraire à nos politiques, à la loi ou à la politique relative aux cadeaux de l'entreprise du bénéficiaire.

En règle générale, nous pouvons offrir ou accepter un cadeau, une faveur ou un divertissement tant que cela :

- Ne fait pas de son destinataire un obligé ou n'en donne pas l'apparence
- N'excède pas les pratiques commerciales locales généralement acceptées
- A une valeur insignifiante
- Ne peut être interprété comme un pot-de-vin
- Ne transgresse ni la législation en vigueur, ni les règles de la Société ou de l'entreprise de son destinataire
- N'est pas sollicité

Ces règles ne s'appliquent pas au matériel promotionnel non sollicité de nature publicitaire générale, comme des crayons, des blocs-notes et des calendriers imprimés, dans la mesure où ce qui est donné ne crée pas ou ne semble pas créer d'obligation. De plus, dans le respect des usages du pays, la participation à des cérémonies de remise de cadeaux peut être autorisée dès lors que les éléments acceptés ne transgressent aucune législation, qu'ils ne peuvent être considérés comme des pots-de-vin et que leur divulgation ne peut être source d'embarras ni pour vous-même ni pour Honeywell.

Il convient de refuser tout présent de fournisseurs (ou d'autres partenaires commerciaux) existants ou potentiels au cours de négociations contractuelles ou relativement à de telles négociations. En outre, nous devons nous abstenir de solliciter des présents auprès de fournisseurs ou d'autres partenaires commerciaux que ce soit au titre de services rendus ou de récompenses pour les salariés de Honeywell.

Si vous ne savez pas si vous pouvez offrir ou accepter un présent ou un divertissement, vous devez demander conseil. Vous êtes tenu, au préalable, de discuter avec votre superviseur de l'organisation de divertissements au profit d'un client ou de la remise d'un présent à ce dernier.

Des législations plus strictes régissent les présents offerts ou faits à des responsables gouvernementaux. Ces législations ne s'appliquent pas seulement aux responsables gouvernementaux, mais également aux employés des sociétés appartenant à l'État ou détenues par ce dernier. Vous devez rigoureusement respecter ces législations et réglementations. Vous ne devez en aucun cas offrir ou accepter une faveur commerciale si, ce faisant, vous violez une loi ou une règlementation, vous placez Honeywell dans une situation délicate ou si cela a un effet négatif sur la réputation de la Société. Pour plus d'informations, reportez-vous à la section « Pas de corruption commerciale et pas de paiement indu à des agents de la fonction publique » de notre Code et nos politiques relatives aux **Faveurs commerciales au profit de fonctionnaires américains**, aux **Relations avec l'administration publique** et à la **Lutte contre la corruption**. Si vous avez des questions ou des doutes, n'hésitez pas à vous adresser au service juridique.

ET SI?

Un fournisseur m'a invité à déjeuner, et j'ai accepté. Est-ce acceptable ?

Des repas occasionnels et des cadeaux d'une valeur symbolique sont normalement acceptables, tant qu'ils ne mettent pas en doute vos intentions. Vous devez demander une autorisation de conformité et déposer une demande pour « Frais de déplacements » avant de recevoir ou d'offrir des gestes commerciaux.

Je souhaite organiser un événement VIP pour des clients, à la fois du secteur privé et public, où des repas et des cadeaux seront offerts aux participants. Les lois locales limitent la valeur des cadeaux et des invitations offerts à certains responsables publics. Je pense qu'il serait irrespectueux d'exclure certains clients. Je tiens donc à offrir les mêmes cadeaux et invitations à tous les participants. Que dois-je faire ?

Vous devez contacter le service Intégrité et Conformité pour obtenir des conseils et une autorisation avant de poursuivre et vous devez respecter les exigences de la politique de Honeywell et les restrictions en matière de droit local.

INTÉRÊTS FINANCIERS

En tant qu'employés de Honeywell, nous devons, en règle générale, nous abstenir de travailler avec une société dans laquelle nous détenons une participation financière à titre personnel. Certaines situations de ce type sont cependant autorisées. Toutefois, elles doivent être examinées par le service juridique ou le service Intégrité et Conformité, qui déterminera la meilleure conduite à adopter.

En outre, vous ne pouvez pas acquérir ou conserver un intérêt financier important dans la structure d'un client, concurrent ou partenaire commercial qui est en affaires avec ou potentiellement en affaires avec Honeywell, à moins que vous ne receviez une approbation du service juridique. Assurez-vous en toutes circonstances de prendre vos décisions commerciales en gardant à l'esprit les meilleurs intérêts de Honeywell.

ET SI?

J'ai été invité à rejoindre le conseil d'administration d'une organisation à but non lucratif locale qui recycle et rénove des appareils électroniques usagés au profit de jeunes défavorisés. Aucune de mes activités n'empiètera sur celles de Honeywell, et ma présence lors des réunions sera en dehors de mes heures de travail chez Honeywell. Puis-je participer ?

Oui. Bien qu'il n'y ait pas de conflit direct, vous devez le signaler à votre supérieur ou à votre service des ressources humaines, ou via le Portail de soumission des conflits d'intérêts, afin d'obtenir une approbation avant de vous engager dans cette activité. Veillez à ce que les activités du conseil ne gênent pas vos fonctions chez Honeywell. Consultez la Politique en matière de deuxième emploi et de service en dehors de l'organisation.

EMPLOI SECONDAIRE

Occasionnellement, vous pouvez souhaiter travailler à l'extérieur de notre Société. Dans ce cas, vous devez veiller à ce que cet emploi ne crée pas de conflit d'intérêts. En revanche, les salariés doivent considérer leur travail pour Honeywell comme leur emploi principal. Nous ne devons jamais utiliser les biens matériels ou immatériels de Honeywell, notamment les documents, technologies de l'information, installations et propriétés intellectuelles pour mener une activité externe. Tous les emplois secondaires doivent être déclarés à votre superviseur ou sur le Portail de soumissions de conflit d'intérêts.

Pour plus d'informations, consultez notre
Politique en matière de deuxième emploi et de prestation de services en dehors de l'organisation.

ET SI?

Je suis entraineur de football dans une université locale. Je souhaite que mon équipe se rende en finale, mais je suis aussi très occupé au travail. Puis-je demander à mes subordonnés directs de m'aider dans la logistique du prochain match ?

Non. Le fait d'utiliser les ressources de Honeywell pour une activité d'entraîneur externe est inconvenant et crée un conflit d'intérêts. Vous devez informer votre superviseur de vos activités d'encadrement et vous assurer qu'elles n'empiètent pas sur vos responsabilités chez Honeywell.

RELATIONS D'AFFAIRES AVEC DES AMIS ET DES MEMBRES DE LA FAMILLE

Les relations professionnelles avec des membres de la famille ou des amis peuvent entraîner un conflit d'intérêts, ou donner l'apparence d'un tel conflit. Pour cette raison, vous ne devez jamais être impliqué dans, ou tenter d'influencer, un appel d'offres, une négociation ou une passation de marché entre vous-même, un membre de votre famille ou un ami proche et Honeywell. Cette règle s'applique même aux situations indirectes dans lesquelles vous-même, un membre de votre famille ou un ami proche possède une société ou travaille pour le compte d'une société avec laquelle Honeywell fait des affaires, ou envisage d'en faire.

RELATIONS HIÉRARCHIQUES INADÉQUATES

Nous devons éviter les relations de subordination inadéquates. Elles peuvent entraîner d'éventuelles poursuites juridiques pour l'entreprise, ainsi qu'une perception de favoritisme et de traitement préférentiel parmi les collègues des personnes impliquées, amenant inévitablement à un environnement de travail malsain. Par conséquent, nous ne pouvons pas, directement ou indirectement, influencer la rémunération ou la progression de carrière d'un membre de notre famille ou d'une personne avec laquelle nous entretenons une relation personnelle étroite, que cette relation soit sexuelle ou autre, ni travailler sous sa supervision.

AVANTAGES PERSONNELS INDUS

Un conflit d'intérêts peut également survenir lorsqu'un administrateur, un directeur, un employé ou un membre de sa famille immédiate reçoit des avantages personnels inadaptés en raison de la fonction qu'il occupe chez Honeywell. Ces avantages comprennent les présents ou prêts d'une personne physique ou morale avec laquelle notre Société fait des affaires. Nous devons éviter d'accepter de tels avantages.

De plus, un conflit d'intérêts apparaît lorsqu'un employé de Honeywell aide un concurrent au détriment de Honeywell. Par exemple, la communication d'informations confidentielles à un époux ou un partenaire qui travaille pour un concurrent constituerait un conflit d'intérêts et violerait notre Code.

ET SI?

Je souhaite commander des pièces chez une société qui appartient à mon cousin afin de les utiliser pour fabriquer un produit Honeywell. Puis-je faire cela ?

Vous devez signaler votre relation à votre superviseur et vous abstenir de prendre toute décision en la matière. Si la société de votre cousin respecte les normes de Honeywell, elle peut concourir de manière équitable et obtenir une commande.

ET SI?

J'ai besoin d'embaucher quelqu'un rapidement et j'ai demandé à mon cousin, en recherche d'emploi, de poser sa candidature. Est-ce acceptable ?

Cela peut paraître comme un conflit d'intérêts. Vous devez divulguer votre relation et ne pas vous impliquer dans le recrutement. Les processus standard de dotation en personnel et de gestion doivent être suivis.

ET SI?

J'ai lancé ma propre activité et j'ai besoin de comprendre de manière détaillée les tarifs des fournisseurs potentiels pour mon activité. Est-ce inapproprié d'extraire les données tarifaires de fournisseurs potentiels du système de Honeywell ?

Oui. Cela crée un conflit d'intérêts. Vous ne pouvez pas utiliser les informations Honeywell ni consacrer du temps à une activité professionnelle personnelle dans les locaux de Honeywell ou pendant vos heures de travail. En outre, vous ne devez pas utiliser les informations confidentielles des fournisseurs de Honeywell à des fins non autorisées.

OPPORTUNITÉS D'AFFAIRES

Afin de prendre des décisions commerciales objectives au nom de Honeywell, nous ne devons jamais faire de la concurrence à notre Société. Cela signifie que nous ne pouvons pas nous approprier les opportunités commerciales ou d'investissement que nous découvrons grâce à notre poste chez Honeywell ou par le biais des biens ou informations de la Société. De plus, nous ne devons jamais aider autrui à s'approprier ces opportunités commerciales ou d'investissement pour en tirer un gain personnel. Cette interdiction comprend les membres de notre famille et nos amis.

PROTECTION DES BIENS ET DES INFORMATIONS DE LA SOCIÉTÉ

PROPRIÉTÉ PHYSIQUE DE HONEYWELL

Le vol, les dommages, la négligence et les pertes ont un impact direct sur le succès de notre Société. Par conséquent, nous devons nous engager à protéger les ressources physiques de l'entreprise contre le vol, les dommages, la perte ou l'utilisation inappropriée. Cela inclut nos sites, nos véhicules, notre matériel de bureau, nos marchandises et nos fournitures. Si vous suspectez une forme quelconque de fraude ou de vol, vous devez immédiatement la signaler à votre responsable ou superviseur.

L'utilisation personnelle, occasionnelle et autorisée, de certains équipements de la Société, par exemple téléphones ou connexion Internet, est parfois appropriée. Cependant, nous devons veiller à ce qu'elle soit limitée, qu'elle n'ait pas d'incidence sur notre capacité à faire notre travail pour Honeywell et qu'elle ne viole pas la politique de l'entreprise ou la législation. N'utilisez jamais les biens de Honeywell afin d'obtenir un avantage pour vous-même ou pour une autre personne ou organisation. Vous devez également restituer les biens de la Société que vous possédez à la fin de votre contrat de travail.

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES DE HONEYWELL

Nous sommes tous responsables des informations confidentielles de la société. Nous devons protéger ces informations sensibles à tout moment. De manière générale, cette obligation comprend toute information non publique qui pourrait être utile à nos concurrents ou à d'autres personnes, ou dont la divulgation peut nuire à la Société. Il peut s'agir de plans commerciaux ou marketing, d'informations de fournisseurs, de projets de conception de produit, de processus de fabrication, d'informations sur les techniques commerciales existantes et à venir ou encore d'informations sur les employés.

Nous ne devons en aucun cas laisser du personnel non autorisé accéder aux informations confidentielles de Honeywell. Nous devons veiller à ne pas perdre, égarer ou laisser des informations confidentielles (ou des technologies contenant ces informations, y compris les ordinateurs, ordinateurs portables, téléphones portables, appareils mobiles et logiciels) sans surveillance. En outre, si nous perdons le matériel de la Société ou un appareil contenant des informations confidentielles de Honeywell (par exemple, un ordinateur portable Honeywell, un téléphone ou autre), nous devons immédiatement signaler cette perte au service Honeywell Global Security.

En outre, nous ne pouvons pas discuter d'informations confidentielles de Honeywell là où elles pourraient être entendues ou vues par des personnes qui n'ont pas besoin d'être au courant. Cela inclut les espaces publics, tels que les aéroports, trains et restaurants, ainsi que les espaces ouverts chez Honeywell, comme les toilettes ou salles de pause. Nous ne pouvons accorder d'accès aux informations confidentielles qu'à nos collègues qui en ont légitimement besoin. Nous ne devons jamais utiliser d'informations confidentielles sur la Société pour obtenir un profit personnel ou les divulguer à d'autres personnes pour qu'elles en tirent parti. Nous ne devons en aucun cas envoyer des informations confidentielles de Honeywell sur un compte e-mail personnel et nous devons retourner toutes les informations confidentielles de Honeywell qui sont en notre possession avant notre dernier jour en cas de cessation d'emploi.

Pour plus d'informations, consultez notre

- Politique de confidentialité des données
- Politique de classification et de traitement des informations

ET SI?

Quelqu'un a cambriolé mon véhicule et a volé mon ordinateur portable. Que dois-je faire ?

Vous devez porter plainte à la police, avertir votre supérieur et déposer un formulaire pour signaler le vol de votre ordinateur portable ou contacter le IT Service Desk pour obtenir de l'aide afin de remplir le formulaire. Les employés ne doivent pas laisser leurs appareils dans des véhicules sans surveillance, même s'ils sont verrouillés.

Je suspecte que mon système ait été corrompu, car j'ai cliqué sur un lien dans un e-mail pensant qu'il était légitime. Que dois-je faire ?

Vous devez utiliser l'option « Signaler le message » dans sa barre d'outils Outlook pour signaler l'e-mail. Si cette option n'est pas disponible, vous devez envoyer l'e-mail en question sous forme de pièce jointe à l'équipe CIRT (Cyber Incident Response Team). Vous devez escalader l'incident en répondant à l'e-mail automatique envoyé depuis la messagerie CIRT en mettant Security@Honeywell.com en copie.

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE DE HONEYWELL

Nous travaillons avec diligence pour protéger la propriété intellectuelle de l'entreprise. La notion de « propriété intellectuelle » recouvre l'ensemble des brevets, marques déposées, droits d'auteur ou autres actifs incorporels de notre Société, tels que des idées, inventions, processus ou modèles conçus lors des horaires de travail, aux frais de l'entreprise, à l'aide de ressources de l'entreprise ou dans le cadre de nos missions. Nous veillons à identifier toute nouvelle invention que nous créons et à la transmettre au service juridique pour la protection des brevets, droits d'auteur ou secrets commerciaux connexes. Vous devez signaler toute utilisation non appropriée de la propriété intellectuelle de notre Société au service juridique.

RESPECT DES DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE DES TIERS

Nous respectons les droits de propriété intellectuelle des autres. Cela signifie que nous ne devons jamais sciemment porter atteinte aux droits d'auteur, aux marques déposées ou aux brevets de tiers. Nous ne sommes pas autorisés à télécharger des logiciels sans licence sur les ordinateurs de la Société, ni à dupliquer, publier ou diffuser des éléments protégés par des droits d'auteur. Nous nous interdisons de télécharger des chansons, photographies et vidéos sans autorisation du propriétaire légitime. En outre, nous ne devons ni divulguer ni utiliser d'informations confidentielles d'anciens employeurs.

Consultez notre **Politique Octroi de licences concernant la propriété intellectuelle de Honeywell** pour plus d'informations.

ET SI?

Je travaille et prend souvent des appels commerciaux dans des espaces publics. Puis-je parler des activités de Honeywell de cette façon ?

Vous pouvez prendre des appels dans des lieux publics, mais vous ne devez pas discuter d'informations exclusives ou confidentielles.

Je souhaite utiliser mon appareil pour examiner et travailler sur des documents relatifs à mon activité tout en utilisant les transports en commun. Est-ce un problème ?

Peut-être. Lorsque vous utilisez des appareils de l'entreprise dans des lieux publics dans le cadre de vos activités professionnelles, vous devez toujours protéger vos écrans des regards indiscrets. Vous devez également verrouiller et sécuriser votre poste de travail lorsqu'il n'est pas utilisé. Vos connexions aux réseaux Wi-Fi publics doivent être sécurisées en connectant votre appareil à votre réseau privé virtuel (VPN).

UTILISATION DES RESSOURCES INFORMATIQUES

Honeywell permet à nombre d'entre nous d'accéder à différents systèmes de communication électroniques afin de les utiliser dans nos tâches quotidiennes. Cela inclut les systèmes informatiques et téléphoniques, les ordinateurs et téléphones portables, les appareils mobiles et les logiciels. À tout moment, nous sommes tenus de préserver ces systèmes et les technologies qui nous sont fournies. Cela signifie que chacun d'entre nous doit faire sa part pour éviter tout dommage, préjudice, perte ou accès non autorisé à ces ressources. Veillez à respecter toutes les mesures de sécurité et contrôles internes en vigueur. N'oubliez pas de toujours verrouiller et sécuriser votre poste de travail, votre ordinateur portable ou votre appareil mobile s'il reste sans surveillance dans un endroit public ou sur un site de Honeywell, même pendant un court moment. Protégez vos identifiants de connexion à tous les appareils et comptes de Honeywell. Ne partagez jamais vos identifiants avec des agents non autorisés. Si vous devez communiquer votre mot de passe à un agent autorisé à des fins de support technique, changez ce mot de passe dès que le problème technique a été résolu.

N'oubliez pas que les messages électroniques (tels que les e-mails, les messages instantanés et les messages texte) sont des enregistrements permanents de vos communications. Ces communications peuvent être modifiées et transmises sans votre autorisation. Vous devez, pour cette raison, êtes particulièrement vigilant(e) lorsque vous rédigez des messages électroniques ou courriers à l'en-tête de la Société ou lorsque vous utilisez les ressources de Honeywell.

Faites preuve de jugement et d'intégrité lorsque vous utilisez ces systèmes et technologies. N'utilisez que des systèmes, des appareils, des supports de stockage et/ou des services approuvés pour traiter, stocker ou transmettre des informations de Honeywell. N'installez pas de logiciels non approuvés sur les ordinateurs Honeywell, les serveurs réseau ou autres ressources informatiques de Honeywell sans l'autorisation préalable du service IT de Honeywell. N'acceptez aucun accord de tiers tel qu'un accord de services sur le Cloud ou d'une conclusion de contrat de service au clic au nom de Honeywell. Ne téléchargez pas ou n'envoyez pas de contenu inapproprié, sexuellement explicite, illégal ou offensant via ces ressources. De même, vous ne pouvez pas utiliser ces ressources pour effectuer un travail externe. Dans la mesure permise par la loi locale, vous ne devez pas vous attendre à une quelconque confidentialité lors de l'utilisation des ressources de l'entreprise, car Honeywell peut surveiller votre utilisation personnelle de ses ressources. Cependant, il est important de noter que notre Société n'interfère en aucune façon dans notre vie privée à moins que notre conduite soit interdite par la loi, gêne nos performances au travail ou porte atteinte à notre environnement de travail ou à la réputation de Honeywell.

Pour plus d'informations, consultez notre

Politique d'utilisation acceptable de l'information.

ET SI?

Je travaille dans un café et j'utilise un appareil de Honeywell. Après avoir terminé le travail, je me connecte à un réseau Wi-Fi personnel pour télécharger mon émission TV préférée. Est-ce approprié ?

Une utilisation non professionnelle limitée dans le temps et/ou qui n'abuse pas des ressources de la Société et suit toutes les politiques de Honeywell peut être autorisée à la discrétion de votre responsable. Les employés doivent toujours avoir une attitude éthique et conforme aux lois, et obtenir systématiquement l'autorisation de leur responsable avant d'utiliser les ressources de Honeywell à des fins non professionnelles. Pour éviter toute menace de sécurité, n'utilisez jamais des réseaux Wi-Fi publics ouverts, car ils ne sont pas protégés. Lorsque ce type de connexion est le seul disponible, il faut passer par un VPN.

J'ai besoin de partager des informations confidentielles avec un fournisseur pour terminer un projet et celui-ci m'a suggéré de charger les fichiers vers un cloud tiers. Que dois-je faire ?

Vous devez d'abord utiliser les modes de transfert approuvés par Honeywell IT. Si vous devez absolument recourir à une autre méthode, consultez le service Honeywell IT pour obtenir son approbation. Notez que les données à accès limité et celles relatives aux contrôles des exportations ne peuvent en aucun cas être tranférées dans un service cloud quelconque. Contactez le responsable chargé du respect des règles d'exportation pour des conseils.

UTILISATION RESPONSABLE DE L'IA

Honeywell s'est engagé à utiliser de manière responsable l'IA et l'IA générative. Nous avons défini des principes de responsabilité, de sécurité, de fiabilité, d'équité, de confidentialité, de protection de la propriété intellectuelle, de transparence et de durabilité, afin d'informer des décisions relatives à toutes les utilisations de l'IA chez Honeywell. Bien que la Société encourage l'innovation par l'utilisation d'outils d'IA, vous devez obtenir les autorisations appropriées pour les nouveaux cas d'utilisation de l'IA ou de l'IA générative, lorsque cela est nécessaire, et utiliser uniquement les outils d'IA autorisés qui vous sont fournis par Honeywell à des fins professionnelles.

Pour plus d'informations, consultez

Cadre de gouvernance pour l'IA responsable chez Honeywell

Politique de Honeywell pour l'IA responsable.

ET SI?

Je souhaite utiliser un outil d'IA pour exécuter certaines tâches, notamment la synthèse et la rédaction d'e-mails professionnels. Puis-je le faire ? Puis-je utiliser mon adresse e-mail personnelle ou mon compte pour accéder à des outils GenAI publics à des fins professionnelles ?

Nous vous encourageons à utiliser l'IA pour optimiser l'innovation et réaliser des économies, tant que vous utilisez des outils IA approuvés par Honeywell, tels que Microsoft 365 Copilot, qui peuvent vous aider à récapituler et rédiger des e-mails. D'autres outils autorisés, comme HON GPT, sont répertoriés dans la norme Generative AI Standard. **NON.** Vous ne pouvez pas utiliser d'outils GenAI publics à des fins professionnelles, ni contourner les contrôles de sécurité et les politiques mises en place pour protéger les données de Honeywell, comme votre adresse e-mail personnelle ou votre compte.

SITES DE RÉSEAUX ET MÉDIAS SOCIAUX

Les réseaux sociaux ont modifié la façon dont beaucoup d'entre nous partagent les informations au quotidien. Si les réseaux sociaux créent de nouvelles opportunités de communication et de collaboration, ils font également naître des responsabilités supplémentaires que nous devons connaître et assumer. Les sites de « média social » incluent une vaste gamme de sites Web et de ressources en ligne. Ceux-ci incluent les sites de réseaux sociaux (Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat, YouTube et LinkedIn), les blogs, les sites de partage de photos et de vidéos, les forums et les chat rooms, entre autres. Si votre poste chez Honeywell vous oblige à publier des messages sur ces sites, en tant que représentant de Honeywell, vous ne devez le faire qu'à des fins professionnelles autorisées par Honeywell et afficher exclusivement des informations conformes au présent Code et aux politiques de la Société. Dans vos interactions personnelles sur les médias sociaux, agissez de façon responsable. Ce que vous publiez peut avoir un impact négatif sur la réputation de Honeywell. Veillez à protéger notre réputation à tout moment. Ne postez jamais sur ces sites des informations confidentielles à propos de Honeywell, de nos collègues, clients, fournisseurs ou partenaires commerciaux.

Pour plus d'informations, consultez notre

Politique des réseaux sociaux

ET SI?

Je suis enthousiaste à l'idée d'un nouveau projet commercial potentiel pour Honeywell. Je souhaite partager la nouvelle sur mon compte Facebook. Est-ce un problème ?

Oui. Les employés de Honeywell ne sont pas autorisés à partager des informations confidentielles ou exclusives concernant les projets potentiels de l'entreprise sur leurs réseaux sociaux ou d'autres plateformes.

Je suis très fier d'avoir conclu un accord commercial qui sera présenté sur le site de Honeywell. Je tiens à le partager sur mes comptes LinkedIn et Twitter. Quelle est la bonne façon pour moi de partager cette actualité sur les réseaux sociaux ?

Si vous avez listé Honeywell comme votre entreprise et que vous dévoilez votre relation avec Honeywell dans votre message, vous pouvez partager un lien vers l'article de Honeywell.com. Vous pouvez également retweeter ou partager les publications publiées sur les canaux officiels de Honeywell sur les réseaux.

Je lis un article en ligne qui contient des informations inexactes sur les produits Honeywell. Je réponds rapidement dans les commentaires pour corriger la déclaration. Est-ce que c'est approprié ?

Vous n'êtes pas autorisé à parler au nom de Honeywell. À la place, vous devez avertir votre supérieur et l'équipe des communications, qui détermineront si et comment répondre.

DÉLIT D'INITIÉ

La politique de Honeywell établit des normes pour les employés et les autres personnes qui détiennent des informations importantes, et interdit le délit d'initié. Dans le cadre de vos fonctions chez Honeywell, vous pouvez avoir connaissance d'informations importantes concernant Honeywell ou une autre société qui ne sont pas encore publiques. L'utilisation ou la transmission à autrui de ces informations pour en tirer un avantage financier ou un gain personnel constitue une violation de notre politique sur le délit d'initié et pourrait également violer la législation sur les valeurs mobilières. Ces lois interdisent à toute personne qui possède « des informations privilégiées » à propos d'une société d'échanger ses titres ou actions ou de divulguer de telles informations à des tiers pouvant en faire commerce. Toute violation de ces lois peut entraîner des sanctions civiles et pénales.

VOICI QUELQUES EXEMPLES D'INFORMATIONS PRIVILÉGIÉES IMPORTANTES

Les « Informations privilégiées importantes » sont des informations qui, de manière générale, ne sont pas accessibles aux investisseurs et dont la divulgation peut raisonnablement avoir une incidence sur le prix d'un titre ou influencer la décision d'achat, de vente ou de conservation de titres. Voici quelques exemples d'informations privilégiées importantes : résultat de contentieux importants, changement ; de contrôle, changement au niveau de la haute ; direction ou événement important en matière ; ou événement important en matière de cybersécurité. Cette liste n'est pas exhaustive, et on peut trouver des informations privilégiées importantes relativement à des évènements qui ne sont pas énumérés ici. Consultez la **Politique sur les délits d'initiés** pour de plus amples informations sur les informations privilégiées importantes.

Pour éviter toute violation de notre Politique sur le délit d'initié et de la législation sur les valeurs mobilières, ABSTENEZ-VOUS :

- D'acheter ou vendre des actions d'une société, ou recommander d'acheter ou de vendre des actions de n'importe quelle société, y compris Honeywell, soit directement ou par des membres de la famille ou d'autres personnes ou entités, si vous avez des informations internes importantes à propos de cette société.
- De transmettre des informations privilégiées à des tiers sauf si elles sont nécessaires dans le cadre de ses activités commerciales et transmises dans le cadre de la protection de la confidentialité.

De par leur rôle au sein de la Société, certaines personnes (par exemple les directeurs, administrateurs et d'autres fonctions clés impliquées dans des activités financières et prévisionnelles) sont considérées comme étant en possession d'informations privilégiées importantes et sont à ce titre qualifiées « d'initiés ». De telles personnes sont soumises à des restrictions supplémentaires (par exemple, des procédures d'autorisations préalables) qui sont plus amplement décrites dans la **Politique sur les délits d'initiés**.

Si vous disposez d'informations sensibles au sujet d'une société (y compris Honeywell), vous ne pouvez échanger des titres de cette société qu'une fois ces informations renduespubliquement accessibles aux investisseurs privés via des sources de médias appropriées.

Si vous avez des questions ou si vous avez besoin de conseils à ce sujet, veuillez consulter le service juridique.

ONE HONEYWELL COMMENT NOUS INTERAGISSONS AVEC NOS CLIENTS

Pour réussir, il est important d'établir des relations mutuellement profitables avec les clients. Pour cela, nous devons fournir des produits sûrs et de qualité, et respecter la législation dans le cadre de toutes nos interactions avec nos clients du secteur privé comme public.

FOURNIR DES PRODUITS ET DES SERVICES DE QUALITÉ

Nous nous efforçons de fournir des produits et services qui répondent aux exigences de nos clients en matière de qualité, de fiabilité et de valeur, voire qui les dépassent.

Nous devons nous conformer à toutes les normes de contrôle qualité qui régissent nos fonctions. Cette obligation inclut les législations et réglementations applicables, ainsi que les procédures de contrôle interne conçues pour garantir une production sûre et de qualité. Nous devons également respecter toutes les spécifications contractuelles et indications spécifiques au client.

En plus de fournir des biens et des services de qualité, nous avons également la responsabilité de demander à nos fournisseurs et à d'autres partenaires commerciaux de rendre des comptes afin qu'ils garantissent la qualité des produits et des services qu'ils nous fournissent.

ET SI?

J'ai découvert un problème de sécurité potentiel concernant un produit lors des tests de routine sur les lignes de production. Dois-je en parler, même si je ne connais pas tous les détails ?

Oui. La production et la vente de produits potentiellement dangereux peuvent entraîner des blessures. Vous devez signaler le problème immédiatement, même si vous ne savez pas vraiment s'il s'agit d'un problème. Vous devez en informer votre supérieur, la personne en charge de l'assurance qualité et le représentant santé et sécurité dès que possible. Si vous pensez que votre signalement n'est pas suffisamment pris au sérieux, vous devez le remonter au service juridique ou via le service d'assistance Access Integrity, comme indiqué dans le document « Canaux de communication ».

PROSPECTER HONNÊTEMENT ET EN TOUTE TRANSPARENCE

Nos actions sur le marché définissent qui nous sommes en tant que société. En rivalisant sur la qualité de nos biens et de nos services, nous maintenons la réputation de Honeywell. Nous ne devons jamais tenter de limiter les opportunités concurrentielles de nos rivaux de manière déloyale ou frauduleuse.

En outre, nous ne tirons jamais parti d'une personne par des pratiques transactionnelles déloyales. Cela signifie que nous veillons à ne pas présenter de manière inexacte la qualité, les caractéristiques ou la disponibilité de nos produits et services. De plus, nous ne dénigrons pas ou ne faisons pas de fausses déclarations sur les produits et les services de nos concurrents. Nous tentons de remporter des affaires en nous basant sur la qualité de nos produits et de nos collaborateurs, et non par des moyens inappropriés.

PAS DE CORRUPTION COMMERCIALE ET PAS DE PAIEMENT INDU À DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Nous ne devons pas solliciter, donner ou recevoir de pots-de-vin illégaux ni accepter la corruption commerciale. Nous devons veiller à ne pas donner l'apparence même d'une telle conduite. La « corruption commerciale » comprend généralement n'importe quelle situation où un employé de Honeywell ou quelqu'un qui agit au nom de Honeywell offre ou donne quelque chose de valeur dans l'intention d'influencer indûment une décision ou une action commerciale. L'expression « Pot-de-vin illégal » désigne généralement toute situation dans laquelle un employé reçoit un avantage personnel inapproprié, en échange de quoi il prend des mesures ou s'abstient d'en prendre pour le compte de Honeywell. Honeywell ne tolérera ni corruption, ni pots-de-vin illégaux, qu'ils interviennent directement ou par l'intermédiaire d'un tiers.

En outre, nous respectons toutes les législations contre la corruption applicables aux paiements illégaux envers des responsables publics. Les « paiements indus » incluent les paiements directs et indirects, les paiements de facilitation ou l'offre, la promesse ou l'autorisation de paiement ou de toute chose de valeur

à un responsable public afin d'influencer indument des décisions ou des actes gouvernementaux pour obtenir ou conserver un contrat ou se procurer un avantage commercial. Notez que les paiements indus peuvent prendre la forme de liquidités, de cadeaux ou de divertissements luxueux.

Les « responsables publics » incluent les représentants des entités gouvernementales, des organisations internationales et des partis politiques, les employés des entreprises d'État et même les employés d'entreprises appartenant à l'État ou sous son contrôle et les partenaires de coentreprises.

Honeywell interdit les paiements illégaux aux responsables publics. Il est important de rappeler que le fait de vous livrer à la corruption, et même d'en donner l'apparence, peut vous exposer et exposer notre entreprise à une responsabilité pénale.

Ne chargez jamais un tiers de faire un paiement illégal à un responsable public et ne concluez jamais de transaction si vous suspectez qu'un tiers effectue ce type de paiement. Agir ainsi viole notre Code et la législation anti-corruption. Nous devons sélectionner avec soin les tiers avec lesquels nous faisons affaire, à l'aide de nos procédures de vérification.

L'obligation de Honeywell de signaler les violations potentielles du Code est particulièrement importante ici compte tenu des exigences de déclaration imposées par Honeywell aux termes de l'Accord de poursuite différée conclu en 2022 avec le Département de la Justice concernant les interactions avec Petrobras. Toute inquiétude liée à ce thème doit être escaladée via les canaux appropriés, y compris directement en utilisant les ressources d'intégrité et de conformité régionales desquelles vous dépendez.

Pour plus d'informations, consultez notre

Politique anti-corruption

et la section « Cadeaux et frais de réception » de notre Code.

ET SI?

Je souhaite nommer Sales Rep Co comme représentant commercial pour aider Honeywell à remporter des projets dans le secteur du pétrole et du gaz sur un nouveau territoire. J'ai découvert que le propriétaire de Sales Rep Co est également un membre du conseil d'administration de la compagnie pétrolière et gazière d'État, un client potentiel de taille. Je pense que c'est une excellente nouvelle pour Honeywell, car le propriétaire a accès à toutes sortes d'informations sur ce client. Dois-je être particulièrement vigilant ?

Oui, il existe un conflit d'intérêts potentiel lié au chevauchement des devoirs d'État du propriétaire de Sales Rep Co avec les obligations de Sales Rep Co envers Honeywell. Vous devez contacter immédiatement le service Intégrité et Conformité. De plus, Honeywell interdit les structures de rémunération basées sur des commissions pour les intermédiaires de vente sauf si cela est (i) requis par la loi locale, et (ii) approuvé par le service Intégrité et Conformité.

Je crains que Honeywell perde un gros contrat si nous refusons de payer un pot-de-vin à un responsable local. Il paraît que nos concurrents adoptent ces pratiques, contrairement à nous, chez Honeywell. Que dois-je faire ?

Conformément à la politique de Honeywell et à la loi, et ce quel que soit le domaine d'affaires, il est inapproprié et illégal de verser un pot-de-vin ou de fournir des avantages à un fonctionnaire, directement ou par l'intermédiaire d'un vendeur. Aucun contrat ne vaut la peine de violer la législation ou les normes d'intégrité professionnelle de l'entreprise. Les dommages potentiels à long terme pour la notoriété et la crédibilité de Honeywell dépassent largement le gain à court terme représenté par un contrat. Souvent, les rumeurs selon lesquelles nos concurrents enfreignent ces règles sont infondées, et lorsqu'elles sont vraies, cela entraînera finalement des sanctions pour ces entreprises. Nous agissons conformément à nos valeurs et le Code et nous ne justifions pas nos actions sur la base de pratiques plus « souples » que d'autres entreprises peuvent choisir d'employer.

ET SI?

Je m'apprête à entrer dans un pays, quand l'agent d'immigration me demande de faire un « don » pour obtenir mon visa. J'ai entendu dire que c'est la norme et qu'il faut donner une petite somme pour accélérer le processus. Je paye le « don » à l'officier, et il tamponne mon passeport. Puis-je être remboursé par Honeywell ?

Non, dans ce cas, votre vie n'était pas en danger. Vous n'auriez donc pas dû payer et ne pouvez pas réclamer de remboursement à Honeywell. Les paiements de facilitation ou les paiements à des agents pour traiter des autorisations gouvernementales de routine sont interdits par Honeywell à moins que la vie de l'employé ne soit en danger. Ces paiements violent les lois anti-corruption dans la plupart des pays. Dans de telles situations, les employés de Honeywell doivent contacter le service Global Security ou le service Intégrité et Conformité.

RESPECT DE LA LÉGISLATION INTERNATIONALE SUR LA CONCURRENCE

Une concurrence loyale crée un marché sain. Elle assure à nos clients les produits et services les meilleurs et les plus innovants aux prix les plus bas. Pour nous opposer à nos concurrents en toute légalité et avec intégrité, nous devons respecter la législation sur la concurrence en vigueur dans les pays dans lesquels nous opérons. Si cette législation s'applique à votre fonction, vous devez la connaître et la respecter à tout moment.

La législation sur la concurrence est souvent complexe et, de manière générale, nous interdit de discuter avec nos concurrents de questions susceptibles de restreindre le commerce. Il s'agit en général (sans s'y limiter toutefois) de la tarification, de la collusion des soumissionnaires, ou de la division ou affectation de marchés, de territoires ou de clients. Vous ne devez pas discuter de ces questions avec un concurrent, et si un concurrent tente de vous en parler, vous devez immédiatement mettre un terme à la conversation. Ensuite, vous devez signaler l'incident à votre superviseur local, qui agira avec vous après consultation du service juridique. Si vous participez à une réunion d'association professionnelle, ou à un événement social, par exemple, soyez particulièrement vigilant lors de vos discussions avec des concurrents.

En outre, les lois sur la concurrence interdisent les accords formels ou informels avec les fournisseurs, distributeurs ou clients qui peuvent limiter la concurrence. Ces accords peuvent inclure la subordination des produits, la fixation de prix de revente ou le refus de vendre à des clients particuliers ou d'acheter à des fournisseurs particuliers.

Enfin, la législation sur la concurrence interdit la conclusion, entre entreprises et au sein d'entreprises, d'accords directs ou indirects, formels ou informels, visant à limiter les salaires ou les prestations sociales des employés. Nous devons par conséquent veiller à ne pas divulguer d'informations concernant les rémunérations à d'autres entreprises qui nous font concurrence pour attirer les talents. De même, nous ne devons généralement pas nous accorder avec d'autres entreprises pour ne pas solliciter ou embaucher mutuellement nos employés. En cas d'incertitude quant à la légalité de la divulgation de telles informations ou d'accords interdisant le « braconnage », veuillez consulter le service juridique.

Dans notre travail, nous obtenons parfois des informations sur nos concurrents auprès de nos clients ou d'autres sources publiques. Nous devons veiller tout particulièrement à gérer ces informations conformément à la politique de la Société.

Veuillez noter que la violation de cette législation peut avoir de graves conséquences pour les personnes impliquées comme pour notre Société.

ET SI?

Mon ami travaille pour un concurrent de Honeywell. Il m'indique que son entreprise a l'intention d'augmenter les prix des produits qui sont en concurrence directe avec les produits de Honeywell. Je pense que ces informations peuvent être importantes pour Honeywell dans la prise de décisions d'entreprise à venir. Que dois-je faire ?

Vous devez mettre fin à la conversation immédiatement et fournir un résumé écrit au service juridique. S'engager dans des discussions avec des concurrents portant sur des informations sensibles non publiques et concurrentielles peut donner l'impression d'un accord illégal et anticoncurrentiel entre entreprises, ce qui peut avoir de graves conséquences pour toutes les parties prenantes ; cela peut en effet constituer une preuve indirecte de conspiration.

Pour plus d'informations, consultez notre

Politique de conformité aux lois antitrust Si vous avez d'autres questions, demandez conseil à notre service juridique avant d'agir.

SUIVI DE PROCÉDURES DE FACTURATION PRÉCISES

Notre réputation sur le marché est un atout essentiel pour la Société. Pour cette raison, nous indiquons précisément sur toutes les factures adressées aux clients le prix de vente ou le coût des biens ou des services vendus et les autres conditions de vente. Chacun d'entre nous doit tenir des livres comptables exacts et complets afin de permettre à Honeywell de respecter cet engagement. Ne falsifiez jamais un dossier (carte de pointage, note de frais, chiffres de vente, dossiers de test ou de qualité ou tout autre type de dossier créé pour notre Société) et ne faites pas de saisies trompeuses ou non véridiques dans les livres ou les dossiers de Honeywell.

RESPECTER LES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES DES CLIENTS

Nos clients nous communiquent parfois des informations confidentielles afin que nous puissions fournir nos prestations. Il est de notre responsabilité d'utiliser, de stocker et de sauvegarder soigneusement ces informations de façon conforme à toutes les lois applicables. Chacun d'entre nous doit prendre les mesures nécessaires pour sécuriser ces informations et s'assurer qu'elles ne sont utilisées qu'à des fins approuvées.

INTERAGIR AVEC LES CLIENTS GOUVERNEMENTAUX

Pour certains d'entre nous, notre travail implique des contrats avec des entités gouvernementales, y compris des entreprises appartenant à l'État ou sous son contrôle. Dans de tels cas, nous avons le devoir de connaître et de suivre les politiques applicables de la Société ainsi que les lois, les règles et réglementations établies qui régissent nos interactions avec les clients gouvernementaux. Il est important de noter que ces règles sont parfois plus strictes et plus complexes que celles qui régissent nos transactions avec nos clients commerciaux.

Nous devons toujours nous conduire avec honnêteté et intégrité lorsque nous tentons d'obtenir des marchés publics. Cela signifie, notamment, que :

- Nous ne pouvons pas engager d'activités qui donneraient à Honeywell un avantage concurrentiel déloyal, par exemple, obtenir ou utiliser des informations d'achat sensibles.
- Toutes les déclarations que nous faisons, notamment sur les prix et les offres, doivent être exactes et exhaustives.
- Nous ne devons jamais proposer, demander, promettre, donner ou accepter toute forme de corruption ou de pot-de-vin de ou envers un client gouvernemental actuel ou potentiel.
- Nous devons nous abstenir de solliciter ou d'accepter une forme quelconque de corruption ou de présent d'un fournisseur en échange d'un régime de faveur lors de l'attribution ou de l'exécution d'un contrat gouvernemental.
- Nous devons nous assurer que nous faisons appel uniquement à des consultants, des agents de vente ou d'autres sous-traitants indépendants qui fournissent des services professionnels à des fins juridiques légitimes.

Pour plus d'informations, consultez

Pour plus d'informations, reportez-vous à la section « Pas de corruption commerciale et pas de paiement indu à des agents de la fonction publique » de notre Code et nos politiques

relatives aux **Faveurs commerciales au profit de fonctionnaires américains**, aux **Relations avec l'administration publique** et à la **Lutte contre la**

Toutes les déclarations et tous les documents que nous fournissons aux clients du secteur public (notamment les rapports d'installation et de qualité, et les données de coût et de prix) doivent être exacts. Nous devons enregistrer avec précision le temps passé, et n'affecter ce temps passé qu'aux projets sur lesquels nous travaillons. En outre, nous devons prendre garde à ne pas facturer de frais par erreur. Nous devons respecter tous les termes du contrat et nous ne devons jamais utiliser les biens, l'équipement ou les fournitures de l'État d'une façon qui ne serait pas conforme au droit applicable ou aux accords contractuels.

Nous devons respecter toutes les règles et réglementations qui régissent la manière dont nous engageons avec d'anciens fonctionnaires ou avec des fonctionnaires en poste des discussions sur des perspectives d'emploi potentielles au sein de Honeywell. Chacun d'entre nous est tenu d'éviter ce type de conflit d'intérêts. Le fait de contacter d'anciens fonctionnaires ou des fonctionnaires en poste ou d'engager avec eux des discussions relatives à l'emploi est soumis à des règles et procédures exceptionnelles. Ces règles peuvent également limiter le travail que d'anciens fonctionnaires effectuent pour le compte de notre Société.

Veuillez consulter notre **Politique d'embauche ou d'engagement d'anciens fonctionnaires**.

Nous sommes également censés sauvegarder les informations classées et autres informations sensibles que nous acquérons en relation avec le travail que nous effectuons pour nos clients gouvernementaux. Comme l'exigent les conditions des contrats passés avec l'Etat et les réglementations applicables, nous ne communiquons ces informations qu'aux personnes qui en ont besoin et qui ont obtenu une autorisation gouvernementale ou d'autres approbations appropriées. Nous ne devons pas partager, distribuer ou divulguer d'une façon qui serait contraire aux termes de nos contrats gouvernementaux des informations classées ou autres informations gouvernementales sensibles.

ONE HONEYWELL COMMENT NOUS INTERAGISSONS AVEC NOS FOURNISSEURS

Les fournisseurs de Honeywell sont nos partenaires dans notre volonté permanente d'apporter satisfaction au client. La qualité des matériaux, produits et services qu'ils nous fournissent se répercute directement sur la qualité, la fiabilité, la valeur et la fourniture rapide des produits de Honeywell à nos clients.

ÉTABLIR DES RELATIONS À LONG TERME AVEC LES FOURNISSEURS

Ensemble, nous nous efforçons d'établir des relations à long terme avec nos fournisseurs. Nous nous basons uniquement sur des critères légitimes, liés à l'activité, pour le choix des fournisseurs. Notre Société ne doit conclure d'accords de représentation ou d'approvisionnement qu'avec des entreprises réputées pour leur respect scrupuleux de l'intégrité. En outre, nous ne tirons jamais avantage de nos fournisseurs en utilisant abusivement des informations confidentielles, faisant de fausses déclarations concernant des faits importants ou ayant recours à d'autres pratiques transactionnelles déloyales.

Chez Honeywell, nous permettons aux fournisseurs de se faire loyalement concurrence sur la qualité de leurs biens et services. Nous ne devons pas nous laisser influencer par les présents ou les faveurs de quelque nature que ce soit offerts par nos fournisseurs effectifs ou potentiels. Un repas ou un divertissement occasionnel dans le cadre normal de relations professionnelles peut être autorisé, dès lors que :

- Le représentant du fournisseur est présent.
- Cette invitation n'est ni excessive ni inhabituelle.
- Cette invitation est conforme à la législation applicable et n'est pas interdite par le présent Code.

En outre, lorsque cela est possible, les invitations doivent être réciproques.

Pour plus d'informations, consultez les

Les sections « Cadeaux et frais de réception » et « Interaction avec les fonctionnaires » de notre Code.

PROTÉGER LES ACTIFS DES FOURNISSEURS

Nous traitons les informations confidentielles des fournisseurs avec le même soin que celles de Honeywell. Nous devons nous abstenir de reproduire des logiciels fournis par un fournisseur, ou de les intégrer dans nos logiciels développés en interne, sauf si une licence nous y autorise expressément.

ONE HONEYWELL COMMENT NOUS INTERAGISSONS AVEC NOS ACTIONNAIRES

Chez Honeywell, nous nous efforçons chaque jour de créer de la valeur pour les actionnaires qui ont placé leur confiance dans la Société et dans chacun d'entre nous. Pour atteindre cet objectif et créer de la valeur pour nos actionnaires, nous devons exercer nos activités en toute transparence et avec intégrité.

REGISTRES COMPTABLES VÉRIDIQUES ET PRÉCIS

Nos actionnaires comptent sur nous pour tenir des registres comptables exacts et complets. Ces documents sont à la base de nos divulgations et de nos rapports publics, dont le but est de donner à nos actionnaires et au public une vue précise des opérations et de la capacité financière de l'entreprise. En outre, Honeywell utilise ces documents pour analyser ces opérations et prendre des décisions importantes.

Nous avons le devoir et l'obligation légale de nous assurer que les informations que nous soumettons dans tous les dossiers de la Société sont complètes, exactes et compréhensibles. Cela comprend, mais s'y limiter, les informations

fournies dans les documents suivants :

- Registres comptables et financiers
- Documents concernant la paie
- Fiches de présence et systèmes d'enregistrement du temps de travail
- Voyage et notes de frais
- Dossiers de mesure, d'essais et de performance des produits
- Dossiers clients et fournisseurs
- Dossiers de conception et ingénierie
- Déclarations et documents d'exportation et d'importation
- Dossiers comptables projets

Des dossiers et des livres exacts et honnêtes jouent un rôle important dans la réputation de notre entreprise. Dès lors, nous ne devons jamais faire des déclarations fausses ou trompeuses dans les documents de la Société.

Les transactions de notre Société ne seront exécutées que conformément aux autorisations générales ou spécifiques. Consultez nos politiques Délégation de l'autorité et Calendrier des approbations de l'exécutif pour plus d'informations.

ET SI?

Je travaille à un projet de contrat avec le gouvernement et j'ai besoin de l'approbation de mon responsable pour valider mes feuilles de temps hebdomadaires, or celui-ci est en vacances. Puis-je approuver mes feuilles de temps à la place de mon responsable ?

Non. Approuver vos feuilles de temps va à l'encontre du principe de séparation des tâches et est en conflit avec les contrôles de gestion. Votre responsable doit désigner un remplaçant habilité à assumer ses tâches d'approbation.

J'ai besoin de traiter un bon de commande pour un montant qui nécessite des approbations par la haute direction. Puis-je diviser le bon de commande pour valider les transactions plus rapidement ?

Non. Toutes les transactions doivent être exécutées conformément au Calendrier des approbations de l'exécutif et doivent refléter la nature de l'activité. Vous ne devez en aucun cas diviser un bon de commande.

Je contribue au développement de nouvelles technologies pour les avions militaires. Honeywell doit garantir à ses clients que cette nouvelle technologie répond aux normes techniques requises. Puis-je garantir au client que la technologie respecte les normes requises avant d'en avoir la certitude ?

Non. Chaque déclaration de Honeywell doit être exacte au moment où elle est réalisée. Il peut s'agir, par exemple, de la conformité à des normes techniques spécifiques.

Les responsables de comptes ont du mal à atteindre les objectifs de chiffre d'affaires du trimestre. Ils ont des commandes en attente, mais le client n'est pas encore prêt à les recevoir. Peuvent-ils facturer le client et conserver l'expédition jusqu'à ce que le client soit prêt à la recevoir afin d'augmenter le chiffre d'affaires ? ?

Non. Les transactions dont la vente est considérée comme actée par Honeywell, mais dont la marchandise reste de la propriété physique de Honeywell (c.-à-d. les transactions de type « facturer et conserver »), sont considérées comme légitimes. Mais dans ce cas de figure, les responsables de compte souhaitent facturer le client sans procéder à l'expédition, ce qui n'est pas approprié.

FRAUDE ET DIVULGATIONS FINANCIÈRES

Ceux d'entre nous ayant des responsabilités financières et comptables ont le devoir absolu de garantir que les bilans financiers de notre entreprise sont exacts et justes. Puisque Honeywell est une société américaine cotée en bourse, nous devons soumettre divers rapports financiers et autres dépôts aux autorités réglementaires américaines. Il est essentiel que ces documents soient exacts et communiqués en temps voulu. Par conséquent, si vous avez des responsabilités dans ce domaine, vous devez respecter les prescriptions légales et réglementaires qui régissent ces rapports. Vous devez également connaître et suivre les contrôles internes de Honeywell qui les régissent. Des dossiers ou des rapports inexacts, incomplets ou non livrés en temps opportun peuvent impliquer la responsabilité juridique de la Société et des parties concernées.

Toute personne qui sera jugée pour avoir commis une fraude financière fera l'objet de mesures disciplinaires et pourrait être exposée à une responsabilité civile et pénale importante. Vous devez signaler immédiatement tout soupçon d'irrégularité comptable ou d'audit. Honeywell ne tolèrera aucunes représailles à votre encontre si vous avez soulevé de bonne foi des pratiques douteuses ou inappropriées de nature comptable ou financière.

LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT

Le blanchiment d'argent est l'opération qui consiste à convertir des actifs (y compris, mais sans s'y limiter, des fonds ou des produits) issus d'activités illicites en actifs légitimes en apparence, qui peuvent ensuite être transférés à travers le système financier sans éveiller de soupçons. Il est important de noter que cette pratique ne se limite pas aux transactions en argent. Des transactions commerciales complexes peuvent masquer le financement d'activités telles que le terrorisme, le commerce illégal de stupéfiants, la corruption et la fraude. La participation à de telles activités compromet notre intégrité, nuit à notre réputation et peut exposer Honeywell et ses employés à des sanctions sévères.

Notre Société nous interdit de nous engager sciemment dans des transactions qui facilitent le blanchiment d'argent. Nous prenons toutes les mesures nécessaires pour détecter et empêcher que nos employés exécutent des transactions avec des contreparties douteuses et/ou s'adonnent à des pratiques commerciales illégales. Honeywell s'est engagée à respecter les lois contre le blanchiment d'argent dans le monde entier et ne travaille qu'avec des parties autorisées à mener des activités et des transactions commerciales légitimes.

Pour plus d'informations, consultez notre
Politique contre le blanchiment d'argent.

AUDITS ET ENQUÊTES

Nous sommes tous tenus de coopérer aux audits et enquêtes externes et internes. Dès lors, nous devons fournir aux auditeurs et enquêteurs les informations qu'ils ont le droit d'obtenir, et préserver la confidentialité des enquêtes. En outre, nous ne devons jamais tenter de nous mêler de leurs travaux, ou de les influencer de manière inappropriée. Le refus de coopérer pleinement à une enquête interne Honeywell ou à une enquête publique, ou d'être complètement franc lors de la remise de preuves ou témoignages au cours de telles enquêtes peut faire l'objet de mesures disciplinaires, voire de licenciement. Si vous avez des questions sur les informations qu'une personne chargée d'un audit ou d'une enquête demande et est en droit d'obtenir, consultez le service juridique ou d'audit de l'entreprise. Si on vous contacte au sujet d'une enquête publique, vous devez contacter le service juridique dès que possible avant la procédure. Le service juridique supervisera en premier toute enquête ou tout audit interne dans le cadre d'une enquête publique ou d'un litige.

GESTION DES DOSSIERS

Il est de la responsabilité de tous de conserver les dossiers commerciaux de Honeywell aussi longtemps que nécessaire à des fins professionnelles, ou plus longtemps si cela est requis par des normes juridiques, fiscales, règlementaires ou autres. Par ailleurs, nous devons savoir quand et comment détruire ces dossiers de manière appropriée. Les employés doivent respecter toutes les règles énoncées dans notre **Politique de gestion des dossiers**. La **Politique de gestion des dossiers** comprend le calendrier de conservation des dossiers, qui fournit des directives au sujet de la durée de conservation de différents dossiers. Honeywell encourage les employés à revoir leurs dossiers sur une base régulière et à éliminer les documents anciens conformément à la **Politique de gestion des dossiers**. La purge des documents conformément à notre politique permet de réduire les coûts de stockage des dossiers, mais il est essentiel d'effectuer cette opération conformément aux règles de destruction des documents.

Si vous savez que des documents sous votre contrôle peuvent être utiles à une enquête gouvernementale ou dans le cadre d'une action en justice, ne les modifiez pas, ne les dissimulez pas ou ne les détruisez pas. Dans certains cas, le service juridique peut vous demander de conserver certains documents qui seraient autrement détruits en vertu de la **Politique de gestion des dossiers** de Honeywell. Dans ce cas, vous devez suivre les instructions du service juridique.

Honeywell peut recevoir des courriers juridiques et commerciaux importants et urgents, ainsi que d'autres formes de correspondance, dans n'importe lequel de ses bureaux dans le monde. Tous les employés de Honeywell doivent prendre des mesures pour ouvrir, examiner et traiter toute la correspondance en temps voulu, quel que soit le mode de transmission. Si vous avez connaissance d'une procédure judiciaire ou d'une enquête en cours ou potentielle impliquant Honeywell, vous devez immédiatement en informer un membre du service juridique, et ce avant de le communiquer à un tiers.

Pour mémoire

Si vous recevez un avis juridique de quelque type que ce soit par le biais du courrier de l'entreprise, d'un e-mail ou de tout autre moyen de communication, vous devez le signaler immédiatement au service juridique et/ou à votre responsable pour l'escalader immédiat à l'échelon supérieur.

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DE LA PART DES MÉDIAS ET DES ANALYSTES ET ALLOCUTIONS EXTÉRIEURES

Nous nous efforçons de fournir des informations claires et précises aux médias, aux analystes financiers et au public en général. Cela nous aide à préserver l'intégrité dans nos relations avec nos partenaires externes, ce qui à son tour renforce notre réputation en tant qu'entreprise. Puisque l'exactitude des informations est essentielle, seules certaines personnes sont autorisées à communiquer avec les médias, les analystes financiers et les membres de la communauté des investisseurs au nom de Honeywell. Si vous recevez une demande d'information des médias, transmettez-la au service des Communications d'entreprise. Si vous recevez une demande d'un analyste financier ou d'un membre de la communauté des investisseurs, ne répondez pas de votre propre chef, mais transmettez-la au service des relations avec les investisseurs.

Tout employé de Honeywell qui souhaite présenter un produit, système ou mode opérationnel de Honeywell, une recherche, ou son travail au sein de la Société, à une conférence du secteur ou à un autre événement, doit obtenir à l'avance l'approbation de son superviseur direct et du service juridique. Les présentations doivent (i) être conformes aux normes actuelles relatives à la marque de la Société ; (II) être compatibles avec les messages de la Société en termes de relations avec les investisseurs ; (III) être compatibles avec la stratégie de la Société ; et (IV) ne pas transmettre d'informations confidentielles ou exclusives. Des approbations supplémentaires sont requises pour les présentations liées à la cybersécurité ou aux questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG).

Pour plus d'informations, consultez notre

Politique des communications externes

ONE HONEYWELL COMMENT NOUS INTERAGISSONS AVEC NOS COMMUNAUTÉS ET LE MONDE

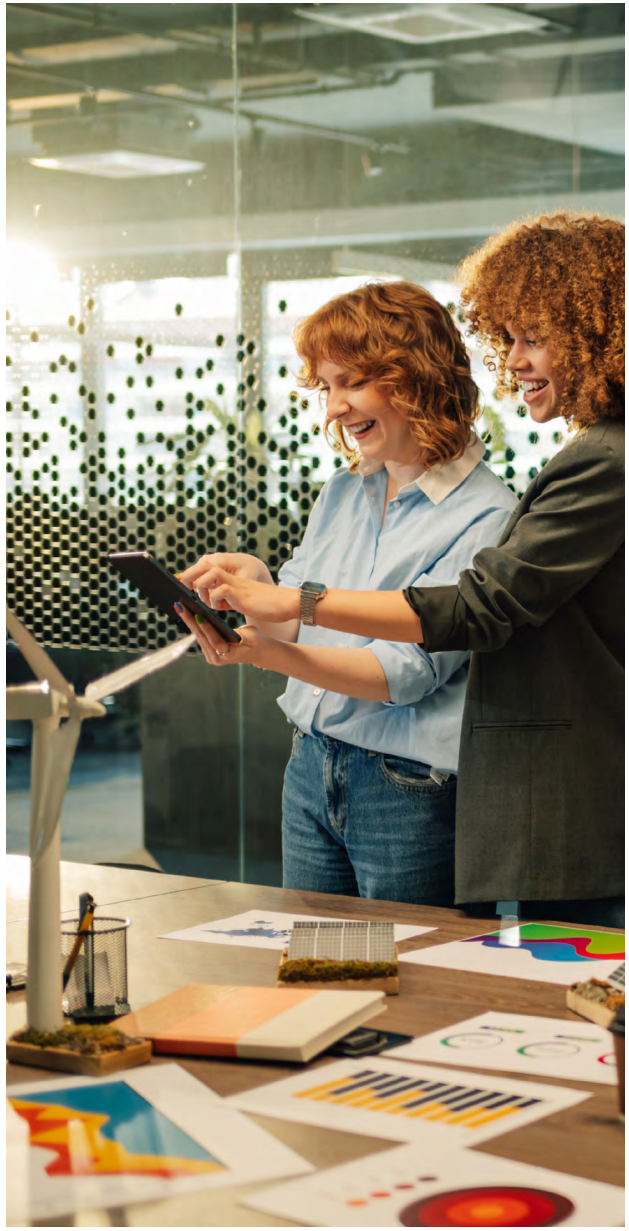
Afin de croître en tant que Société, nous devons veiller à avoir un impact positif sur les communautés qui nous soutiennent. Nous devons respecter et protéger non seulement les communautés où nous vivons et opérons, mais également notre planète et ses populations.

PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT

Nous nous engageons pour la santé, la sécurité et l'environnement, et prenons en compte les aspects sociaux dans les communautés dans lesquelles nous opérons. Dans ce cadre :

- Nous minimisons l'empreinte écologique de nos activités via la prévention des maladies, des blessures et de la pollution.
- Nous assurons une promotion active et développons des possibilités pour améliorer notre profil de durabilité en augmentant notre efficacité énergétique, en réduisant notre consommation de carburant et d'eau, en promouvant la santé et la sécurité, ainsi qu'en réduisant les émissions de polluants nocifs.
- Nous nous engageons vis-à-vis de la conformité à toutes nos exigences en matière de santé, de sécurité, d'environnement et de conformité juridique, partout où nous sommes présents.
- Notre engagement envers la santé, la sécurité et l'environnement fait partie intégrante de notre conception des produits, de nos processus et de nos services, et également de la gestion du cycle de vie de nos produits.
- Nos systèmes de gestion appliquent une norme mondiale qui assure la protection de la santé humaine et de l'environnement dans les situations normales ou d'urgence.
- Nous identifions, contrôlons et nous efforçons de limiter les dangers et les risques associés (pour les employés et les sous-traitants), les émissions, les déchets et le gaspillage des ressources, notamment de l'énergie et de l'eau.
- Nous sommes ouverts au dialogue avec les actionnaires et prêts à collaborer avec nos communautés pour faire avancer les lois, les réglementations et les pratiques de sauvegarde publique.
- Nous respectons les normes strictes de notre Société lorsque la législation locale est moins rigoureuse.
- Nos cadres supérieurs et nos employés individuels s'impliquent en faveur de la préservation de la santé, la sécurité et l'environnement et assument les responsabilités de leur rôle dans la réalisation de nos engagements.
- Nos mesurons et examinons périodiquement nos progrès, et nous nous efforçons de nous améliorer en permanence.

Si vous avez une inquiétude concernant la santé au travail, la sécurité ou l'environnement, veuillez contacter votre supérieur local, un membre du service Santé, Sécurité, Environnement, Gérance du produit et Durabilité, ou prenez rendez-vous sur le site Internet HSE.



RESPECTER LES DROITS HUMAINS

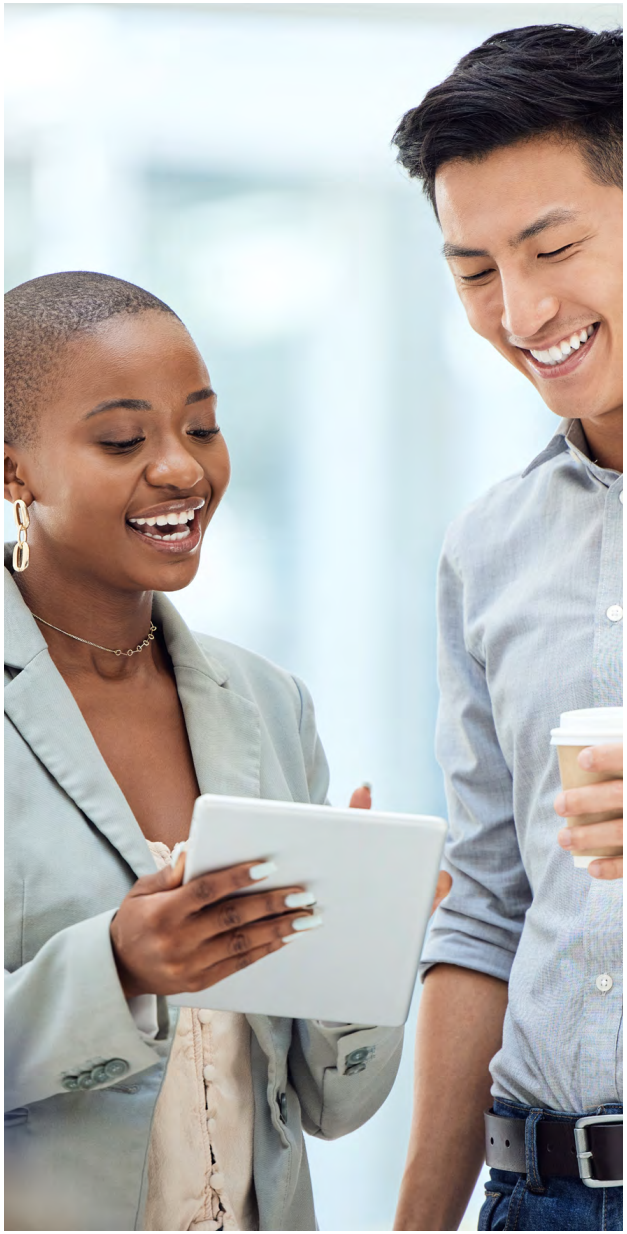
Chez Honeywell, nous nous engageons à soutenir les droits humains et le droit du travail dans le cadre de nos activités et de notre chaîne d'approvisionnement à l'échelle mondiale. Nous pensons que les employés doivent être traités avec équité, dignité et respect, et nous cherchons à faire en sorte que chaque employé ait son mot à dire sur notre lieu de travail. Cet engagement est fondé sur les principes internationaux relatifs aux droits humains proposés par des organisations indépendantes, tels que les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains, les dix principes du Pacte mondial des Nations unies, la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail, ainsi que toutes les lois applicables dans les juridictions où nous exerçons nos activités.

Notre Code et notre **Politique en matière de droits humains**, ainsi que d'autres politiques de Honeywell, établissent des pratiques et des normes qui abordent un large éventail de questions relatives aux droits humains et au lieu de travail, notamment l'inclusion et la diversité, le respect sur le lieu de travail, la liberté d'association, la sécurité et la santé sur le lieu de travail, la sécurité sur le lieu de travail, les heures de travail et les salaires, le travail forcé et la traite des êtres humains, ainsi que le travail des enfants. Honeywell respecte et apprécie la diversité illustrée par la variété de nos origines, de nos expériences et de nos idées. Ensemble, nous nous offrons mutuellement un environnement diversifié et très riche, qui favorise le respect de tous nos collègues et partenaires commerciaux. Reportez-vous à la section intitulée « Se respecter les uns les autres et promouvoir un lieu de travail positif » pour plus d'informations.

Notre Société n'admet pas le travail des enfants et n'y a jamais recours. Chez Honeywell, nous n'employons pas de personnes de moins de seize ans, même si la législation locale nous y autorise. Si la législation locale est plus stricte que la politique de la Société, nous respectons cette législation. Par ailleurs, nous nous interdisons d'avoir recours au travail forcé, obligatoire ou servile dans l'ensemble de nos opérations et nous ne tolérons aucune forme d'exploitation des enfants, de châtiment physique ou de violence. Dans le cadre de notre engagement envers nos communautés et le reste du monde, Honeywell ne tolère aucun cas de traite d'êtres humains ou autre forme de travail forcé. Nous ne devons jamais mener d'activités avec des tiers (tels que des agents ou des fournisseurs) qui se livrent à la traite d'êtres humains ou au travail forcé. Honeywell a adopté un Code de conduite des fournisseurs qui leur fournit des consignes claires afin qu'ils traitent leurs employés avec dignité et respect.

Pour plus d'informations, consultez

Politique en matière des droits humains



DONS À DES PARTIS POLITIQUES OU À DES ŒUVRES DE CHARITÉ

Notre Société est consciente de la façon dont les activités politiques peuvent enrichir nos communautés. La liberté de croyance et de conscience sont des droits fondamentaux, et nous sommes libres d'affirmer nos opinions verbalement, par écrit ou sous forme graphique, sans risque de censure. Cependant, lorsque nous participons à de telles activités, nous devons le faire en dehors des heures de travail, à nos propres frais, et nous assurer que ces activités ne sont pas en conflit avec le présent Code.

Nous ne devons pas utiliser les biens de Honeywell dans le cadre d'activités politiques personnelles. En outre, nous ne devons jamais nous livrer à des activités politiques au nom de Honeywell, à moins que le service des relations gouvernementales ne l'autorise. N'obligez jamais vos collègues à soutenir les causes que vous défendez, en particulier si vous avez une relation hiérarchique avec eux.

En tant que citoyens intéressés, les employés de Honeywell sont libres d'apporter des contributions personnelles aux candidats de leur choix. Les employés qui sont citoyens américains ou qui résident en permanence aux États-Unis peuvent rejoindre le Comité international d'action politique de Honeywell (HIPAC, Honeywell International Political Action Committee), sous réserve de respect de certaines obligations légales. Pour déterminer si vous êtes éligible à participer à l'HIPAC, contactez le service des Relations gouvernementales ou le conseil juridique de votre unité commerciale.

Les activités de lobbying sont extrêmement réglementées. Par conséquent, nous ne pouvons pas prendre contact avec des agents de la fonction publique pour tenter d'influencer la législation, la réglementation, la politique ou d'autres actions gouvernementales pour le compte de Honeywell sans l'autorisation du responsable des Relations gouvernementales Pour en savoir plus, consultez notre **Politique des relations gouvernementales.**

Honeywell prend des engagements solides en faveur de la responsabilité sociale à chaque étape de ses activités. Notre Société soutient souvent des activités caritatives dans nos communautés locales. Honeywell peut s'impliquer dans de telles activités caritatives dans la mesure où à la fois l'œuvre caritative et les activités concernées ont reçu la validation de la direction, du service juridique ou de l'initiative Honeywell Hometown Solutions.

Vous ne pouvez pas envoyer d'e-mails dans le but de lever des fonds pour une organisation non approuvée ou toute autre opération de collecte de fonds sur le réseau de Honeywell. Par ailleurs, vous ne pouvez pas utiliser les actifs de Honeywell, notamment le temps dû à la Société, à des fins caritatives personnelles.

CONTRÔLES DU COMMERCE INTERNATIONAL

Honeywell s'est engagée à respecter toutes les lois commerciales applicables. Ceci comprend les lois de contrôle des importations et exportations, le commerce, les lois anti-boycott et les réglementations dans les pays où notre Société opère.

Ceux d'entre nous qui sont impliqués dans l'importation de biens et de produits, technologies et services soumis aux règles de contrôle des exportations sont tenus de comprendre et de se conformer aux réglementations applicables. Cela comprend les lois sur l'importation et l'exportation, les sanctions commerciales, les plans de contrôle technologique, les conditions et les dispositions relatives aux autorisations de licence d'exportation qui peuvent s'appliquer à des activités ou des installations spécifiques.

LOIS SUR LE CONTRÔLE DES EXPORTATIONS

Les lois sur le contrôle des exportations régissent le transfert de biens, de services et de technologies d'un pays à un autre. Les contrôles des exportations régissent plusieurs types d'échanges de technologies ou informations techniques au-delà des frontières nationales, y compris les transmissions par e-mail et l'accès à différents serveurs susceptibles de contenir des données techniques contrôlées à l'exportation et des discussions techniques. Les législations et les réglementations américaines relatives à l'exportation contrôlent également la transmission et/ou le partage (par voie électronique, à l'oral ou de manière visuelle) de données techniques relatives aux contrôles à l'exportation à des personnes de nationalité non américaine résidant aux États-Unis.

ET SI?

Mon client est confronté à une situation exceptionnelle qui nécessite que Honeywell envoie un produit (matériel, logiciel ou informations propriétaires) pour résoudre un problème urgent (par exemple, un avion retenu au sol ou une usine fermée en raison de contrôles défaillants, etc.) et je ne sais pas quelle classification utiliser. Puis-je continuer et expédier étant donné l'urgence ?

Non. Vous ne pouvez pas expédier le produit sans confirmer d'abord la classification d'exportation et déterminer si une autorisation est requise pour expédier le produit. Veuillez contacter votre agent de conformité à l'exportation pour obtenir des conseils ou reportez-vous aux directives de conformité à l'exportation de Honeywell Digital Workplace pour plus d'informations.

Un de mes clients est venu me voir à la fin du trimestre car il avait besoin de se procurer au plus vite un produit Honeywell pour un projet. Je sais que le client va fournir le produit à une autre société, mais je ne sais pas laquelle. Puisque je connais mon client et j'ai confiance en lui, dois-je obtenir des informations sur l'utilisateur final ?

Oui. Avant de vous engager dans toute transaction, vous devez vous assurer que tous les tiers externes (sous-fournisseurs, clients, utilisateurs finaux, etc.) impliqués dans la transaction ont fait l'objet d'une évaluation des risques liés aux tiers, y compris les risques commerciaux, via les outils de contrôle automatisés de Honeywell dans nos systèmes. Si vous n'êtes pas sûr si ce filtrage a eu lieu ou si vous pensez que cette transaction spécifique n'a pas été filtrée par nos systèmes, vous devez filtrer vous-même toutes les parties tierces à l'aide de nos outils disponibles sur Honeywell Digital Workplace pour les sanctions. Assurez-vous de signaler toute correspondance de tiers ou posez des questions à votre agent de conformité à l'exportation ou au service de conformité aux sanctions avant de poursuivre.

LOIS SUR LE CONTRÔLE DES IMPORTATIONS

Les législations et les réglementations relatives aux importations régissent l'importation des biens. Elles garantissent que seuls les biens autorisés entrent dans le pays importateur, ainsi que le paiement du montant adéquat de droits et de taxes. Honeywell doit conserver, entre autres, des informations précises sur le produit/la nomenclature, la valeur commerciale et le pays d'origine de toutes les marchandises importées.

LOIS SUR LES SANCTIONS

Les lois et réglementations sur les restrictions commerciales régissent un large éventail de mesures politiques et/ou économiques visant à restreindre et/ou interdire les transactions avec des pays/juridictions, entités, secteurs d'activité, individus et avions/navires spécifiques. Les types de sanctions qui peuvent s'appliquer à une transaction donnée sont très variées, notamment : des sanctions complètes ciblant un pays/une juridiction spécifique, des interdictions sélectives sur des entités, des individus et des avions navires, ou encore des restrictions sélectives sur le financement ou les activités d'une transaction. Honeywell doit étudier les implications de ces restrictions commerciales avant de s'engager dans une quelconque relation avec des tiers.

ET SI?

J'ai fait des affaires avec un client pendant de nombreuses années. J'ai compris qu'il est dans un pays qui nécessite un examen des sanctions. Nous travaillons ensemble depuis des années, pourquoi un examen des sanctions est-il nécessaire ?

Les sanctions économiques et commerciales sont des instruments utilisés de longue date pour réguler la politique extérieure envers des pays, des personnes physiques ou des entités spécifiques, voire les activités qu'un gouvernement juge contraires à la politique extérieure et aux objectifs de sécurité nationale. Parce que les lois sur les sanctions, qui imposent des restrictions et des interdictions de commercer avec certains pays et personnes physiques/entités, évoluent sans cesse, il est essentiel de respecter les exigences de révision, même pour les clients de longue date qui n'ont jamais posé de problèmes. Veuillez surveiller la liste des pays qui requièrent un examen de conformité aux sanctions sur Honeywell Digital Workplace.

ANTI-BOYCOTT

Les lois anti-boycott américaines empêchent les individus et les entités de participer à un boycott que les États-Unis n'appuient pas. Les lois anti-boycott aident les entreprises américaines à éviter d'être utilisées pour mettre en œuvre des politiques étrangères d'autres nations qui sont contraires à la politique américaine. Honeywell ne coopère pas avec les boycotts étrangers qui ne sont pas autorisés par le gouvernement américain. Si nous recevons une demande de boycott, nous ne devons pas y répondre et nous devons le signaler immédiatement à l'adresse Antiboycott@Honeywell.com pour que cela soit traité et signalé comme requis.

Pour plus d'informations sur le contrôle du commerce international, consultez nos

Politiques relatives à la Conformité des importations, à la Conformité aux sanctions et Anti-Boycott.

RENONCIATIONS AUX DISPOSITIONS DE NOTRE CODE

Dans des circonstances extrêmement limitées, Honeywell peut juger opportun de renoncer à une disposition de notre Code. Il convient de demander à l'avance une approbation pour toute action non conforme au présent Code, et seul le PDG ou le Vice-président principal et le Directeur juridique de Honeywell peuvent l'accorder. Toutes les renonciations pour les membres du Conseil d'administration ou pour les cadres dirigeants de Honeywell requièrent l'approbation préalable du Conseil d'administration et seront communiquées rapidement lorsque la loi ou la législation l'impose. Lorsqu'une renonciation est accordée, le Conseil s'assure que des contrôles appropriés sont en place pour protéger la Société et ses actionnaires.

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

Mise à jour Août 2024
© 2024 Honeywell International Inc.

Honeywell