



# ETISKE RETNINGSLINJER

Honeywell

# BREV FRA VÅR ADMINISTRERENDE DIREKTØR



## Kjære Futureshaper

Hos Honeywell er våre grunnleggende prinsipper – integritet og etikk, respekt på arbeidsplassen, inkludering og globalt tankesett og alltid sikkerhet – drivkraften bak alt vi gjør. Våre etiske retningslinjer er vår forpliktelse om å opprettholde Honeywells prinsipper og atferd og oppnå suksess med den største integritet over hele selskapet. Når du navigerer deg gjennom selskapet vårt, er retningslinjene for forretningsatferd din guide for å opprettholde vår integritet og etikk.

Vår dynamiske portefølje og vårt Accelerator-operativsystem skiller Honeywell seg ut, men det er teamets forpliktelse til selskapet og selskapets forpliktelse til å vokse og utvikle dem som virkelig gjør vår suksess mulig. For å bygge videre på denne suksessen må vi fortsette å oppføre oss med de høyeste nivåene av integritet på alle nivåer for å handle i selskapets og hverandres beste interesse. Å opptre med integritet opprettholder troverdigheten til merkevaren vår, understøtter ryktet vårt og gjør så Honeywell kan fortsette å vokse og fornye seg. Dette er din høyeste prioritet som Honeywell Futureshaper.

Se gjennom Honeywells retningslinjer for forretningsatferd for å forstå retningslinjene våre bedre og lære hvordan de påvirker din rolle. Hvis du har spørsmål angående retningslinjene, kan du alltid kontakte ressursene som er oppført for å søke råd.

Du kan alltid føle deg komfortabel med å melde eventuelle bekymringer. Honeywell tolererer ikke gjengjeldelse mot noen som stiller spørsmål eller tar opp bekymringer i god tro. Vi forventer at hvis du observerer at noen av kollegene dine ikke overholder retningslinjene, skal du rapportere bekymringene dine umiddelbart gjennom en av rapporteringskanalene som er oppført.

Takk for ditt engasjement for å opprettholde integritet og etikk hos Honeywell.



Vimal Kapur



# INNHold

## **HONEYWELLS GRUNNLEGGENDE PRINSIPPER.....5**

Handle ut fra Honeywells seks atferder .....6

## **INTRODUKSJON TIL VÅR KODE .....8**

Hva Honeywell forventer av hver enkelt av oss.....8

Hvem som må følge retningslinjene våre..... 10

Våre felles plikter ..... 10

Ytterligere forpliktelser for ledere og veiledere ..... 10

Overholdelse av lovgivningen..... 11

Spør om råd..... 12

Rapporteringskanaler..... 12

Hvordan håndteres rapporter ..... 13

Honeywell vil ikke tolerere gjengjeldelse..... 14

## **ONE HONEYWELL HVORDAN VI BEHANDLER HVERANDRE.....15**

Respekt for hverandre og dyrking av en positiv arbeidsplass..... 16

Å omfavne inkludering og global tankesett på arbeidsplassen ..... 16

Beskyttelse av personopplysninger..... 17

Rusmisbruk..... 18

En voldsfri arbeidsplass..... 18

Sørge for en sunn og sikker arbeidsplass ..... 19

## **ONE HONEYWELL HVORDAN VI HANDLER I SELSKAPETS BESTE INTERESSE .....20**

Unngå interessekonflikter ..... 21

Gaver og forretningsunderholdning ..... 21

Finansielle interesser ..... 23

Sekundær sysselsetting..... 23

Forretninger med venner og familiemedlemmer ..... 24

Uriktige rapporteringsforhold..... 24

Urettmessige personlige fordeler..... 24

Bedriftsmuligheter ..... 25

Sikring av selskapets eiendom og informasjon ..... 25

Honeywells fysiske eiendom..... 25

Honeywells konfidensielle informasjon ..... 26

Honeywells immaterielle rettigheter .....	27
Respekt for andres immaterielle rettigheter .....	27
<b>Bruk av informasjonsteknologiresurser .....</b>	<b>28</b>
Ansvarlig bruk av AI .....	29
Sosiale medier og nettsteder for nettverksbygging.....	30
<b>Innsidehandel.....</b>	<b>31</b>
Eksempler på vesentlig innsideinformasjon .....	31

## **ETT HONEYWELL HVORDAN VI BEHANDLER KUNDENE VÅRE.....32**

<b>Leverer kvalitetsprodukter og -tjenester .....</b>	<b>33</b>
<b>Finne forretningsmuligheter åpent og ærlig.....</b>	<b>33</b>
Ingen kommersielle bestiktelser og ingen utilbørlige betalinger til offentlige tjenestemenn.....	33
<b>Overholdelse av internasjonale konkurranselover.....</b>	<b>35</b>
<b>Følge nøyaktige faktureringsprosedyrer .....</b>	<b>36</b>
<b>Respekt for kundens konfidensielle informasjon.....</b>	<b>36</b>
<b>Samhandling med kunder i offentlig sektor.....</b>	<b>36</b>

## **ONE HONEYWELL HVORDAN VI BEHANDLER LEVERANDØRENE VÅRE.....38**

<b>Søke langsiktige leverandørforhold.....</b>	<b>39</b>
<b>Beskytte leverandørers eiendeler.....</b>	<b>39</b>

## **ONE HONEYWELL HVORDAN VI BEHANDLER AKSJONÆRENE VÅRE..... 40**

<b>Ærlige og nøyaktige regnskaper og bilag .....</b>	<b>41</b>
<b>Finansielle opplysninger og svindel.....</b>	<b>42</b>
<b>Anti-hvitvasking .....</b>	<b>42</b>
<b>Revisjoner og granskninger .....</b>	<b>42</b>
<b>Arkivbehandling .....</b>	<b>43</b>
<b>Forespørsler fra media og analytikere og eksterne talearrangementer.....</b>	<b>43</b>

## **ONE HONEYWELL HVORDAN VI BEHANDLER LOKALSAM-FUNNENE VÅRE OG VERDEN ..... 44**

<b>Verne miljøet .....</b>	<b>45</b>
<b>Respektere menneskerettigheter .....</b>	<b>46</b>
<b>Gi politiske og veldedige pengebidrag .....</b>	<b>47</b>
<b>Internasjonale handelsreguleringer .....</b>	<b>48</b>
Eksportkontrolllover .....	48
Importkontrolllover.....	49
Sanksjonslover .....	49
Anti-boikott.....	49
<b>Dispensasjon fra våre etiske retningslinjer.....</b>	<b>50</b>



# HONEYWELL'S GRUNNLEGGENDE PRINSIPPER

Honeywell forventer at alle ansatte følger de etiske retningslinjene fullt ut og etterlever våre fire grunnprinsipper: Integritet og etikk, respekt på arbeidsplassen, inkludering og globalt tankesett og alltid sikkerhet. Forpliktelsen overfor disse grunnprinsippene utgjør en grunnleggende forventning når man jobber i Honeywell.



## **INTEGRITET OG ETIKK**

Vi gjør forretninger på riktig måte eller takker nei.



## **RESPEKT PÅ ARBEIDSPLASSEN**

Vi behandler hverandre rettferdig og med respekt.



## **INKLUDERING OG GLOBALT TANKESETT**

Vi verdsetter mangfold av tanker og erfaringer.



## **ALLTID SIKKERHET**

Vi forplikter oss til sikkerhet i alt vi gjør.

Selv om vi ikke forventer at ansatte skal utvise perfeksjon til enhver tid i alle seks atferder, kan ingen noen gang unnlate å utvise respekt på arbeidsplassen, opptre etisk og med integritet eller unnlate å støtte inkludering, global tankesett og alltid sikkerhet. Vår usvikelige forpliktelse til våre grunnleggende prinsipper er et konkurransefortrinn for selskapet, og vi bør alle være stolte av vår sterke forpliktelse til å oppnå forretningsresultater på riktig måte.

## HANDLE UT FRA HONEYWELLS SEKS ATFERDER

I kombinasjon med å oppnå resultater, vil Honeywells nye atferd ytterligere klargjøre hva som trengs for å lykkes på markedet i dag og hva som er viktig i vår kultur.



### FREM EN ANSVARLIGHETSKULTUR

Ikke være redd for å påta deg **ansvar** for å oppnå **resultater**. Ta eierskap og løs problemer proaktivt. **Bry deg** om Honeywells resultater og kunders resultater, både som enkeltperson og som del av et team. Si det du sier du skal gjøre. **Prioriter** og utfør med disiplin for å drive en prestasjonskultur. **Vis handlekraft og besluttsomhet**.



### VÆR MODIG

Ta **modige** valg basert på det du mener er riktig. Sett deg tilsynelatende umulige mål og **arbeid utenfor komfortsonen**. Gjenta, test, prøv, **ta kalkulerede risikoer**. Egne resultater selv når utfallet ikke er som planlagt. Del og konfronter problemer **åpent og direkte**. **Vær transparent** og komfortabel med å være upopulær når det er nødvendig.



### STØTT EKSEPSJONELLE TALENTER

**Rekrutter, behold og utvikle dyktige talenter**. Skap et positivt, **inkluderende** miljø der ansatte får **myndighet** til å gjøre sitt beste arbeid. **Søk, gi og aksepter tilbakemelding** med den hensikt å gjøre alle bedre. Bygg robuste **etterfølgelsesplaner**. Still høye krav til deg selv og andre. Gå foran som et godt eksempel.

## HANDLE UT FRA HONEYWELLS SEKS ATFERDER



### VINN SAMMEN

Tenk **ETT Honeywell** ved å samarbeide på tvers av virksomheter, geografier og funksjoner – vi står sterkere sammen. **Vær en forkjemper for våre folk, produkter, tjenester og løsninger** og slå konkurrentene. Vær autentisk, selvsikker og ydmyk. **Lytt** til andre og vis **selvinnsikt**. Ha tro på at vi kan forandre verden **sammen** og skape en bedre fremtid for våre lokalsamfunn. **#Futureshaper**



### INNOVER OG SKAP VERDIER FOR KUNDENE

Se verden gjennom **kundens** øyne, internt og eksternt. Vit hva **kundene trenger** og hva som skaper **verdi**. Ha en **veksttankegang** og en uopphørlig vilje til å **løse tøffe problemer**. Lever **lønnsom vekst** og en **eksepsjonell kundeopplevelse** gjennom innovative løsninger. **Innov**er med smidighet og hensikt.



### OMFAVN TRANSFORMASJON

Lær av og bidra til vår **kollektive kunnskap**. **Omfavn digitalisering** for å transformere måten vi jobber på. Radikal forenkling av det komplekse. Bruk **standardprosesser og -systemer** for å **oppnå operasjonell fortrefelighet**. Ta beslutninger basert på **fakta og data**. Vær **nysgjerrig** og **utforsk** nye måter å gjøre ting på, og **del de beste ideene**.



# INTRODUKSJON TIL VÅR KODE

## HVA HONEYWELL FORVENTER AV HVER ENKELT AV OSS

Selskapets vekst starter hos den enkelte – vi er nøkkelen til selskapets karakter, ledende rolle og suksess.



Honeywells etiske retningslinjer («retningslinjene» våre) er utformet for å veilede hver enkelt av oss i Honeywells standarder for integritet og etterlevelse i alle forretningsaktiviteter. Retningslinjene våre er en integrert del av Honeywells grunnprinsipper og adferdsregler. De beskriver de grunnleggende reglene for atferd som vi forventes å følge i et enhetlig Honeywell. I tillegg gir det nyttige ressurser i tilfelle vi har spørsmål eller problemstillinger om riktig atferd.

Retningslinjene våre definerer hva Honeywell forventer av hver av oss og hvordan vi behandler:



## HVEM SOM MÅ FØLGE RETNINGSLINJENE VÅRE

Retningslinjene våre gjelder for alle ansatte, ledere og styremedlemmer i Honeywell. I de tilfeller hvor forretningspartnere arbeider på vegne av selskapets vårt, skal disse gjøre seg kjent med og følge retningslinjene våre. Hvis ansvarsområdene i jobben din krever at du samhandler med representanter som arbeider på vegne av Honeywell, må du sørge for å informere dem om deres ansvar for å handle i samsvar med de etiske retningslinjene og gi dem et eksemplar av dem. Måten de opptrer på, må være i samsvar med de etiske retningslinjene våre, andre Honeywell-retningslinjer og gjeldende lover og forskrifter.

## VÅRE FELLES PLIKTER

Vi har alle en personlig forpliktelse til å kjenne og følge retningslinjene, så vel som selskapets øvrige retningslinjer, prosedyrer og veiledninger, som gjelder for arbeidsansvarsområdet vårt i Honeywell. Mange av disse er sitert i den aktuelle delen av retningslinjene. Andre finner du i [portalen for Honeywells retningslinjer](#). Vi må aldri ignorere eller forsøke å omgå retningslinjene av en eller annen grunn. Hvis du trenger hjelp til å forstå våre etiske retningslinjer eller bestemte retningslinjer, prosedyrer eller veiledninger, eller hvordan de gjelder for ditt ansvarsområde, kan du søke veiledning fra en hvilken som helst ressurs som er oppført under «[Rapporteringskanaler](#)».

## YTTERLIGERE FORPLIKTELSER FOR LEDERE OG VEILEDERE

Honeywell-ledere og veiledere har en spesiell plikt til å fremme en kultur for overholdelse av våre grunnleggende prinsipper. Dette betyr at ledere og veiledere bør tjene som rollemodeller for integritet og samsvar, arbeidsplassrespekt, inkludering, global tankesett og alltid sikkerhet i alle sine interaksjoner. Det betyr også at ledere og veiledere bør sørge for at kolleger som rapporterer til dem føler seg komfortable med å ta opp spørsmål og bekymringer uten frykt for represalier, at eventuelle bekymringer eller spørsmål vil bli behandlet på en profesjonell og rettidig måte, og at vi ikke vil gå på akkord med våre standarder for integritet og samsvar for å oppnå forretningsresultater.

Ledere og arbeidsledere må også vurdere karakteren og atferden til kolleger som de vurderer for forfremmelse. Forfremmelse er et privilegium som bare gis til dem som har en adferd som fremmer Honeywells verdier i samsvar med disse retningslinjene.





## OVERHOLDELSE AV LOVGIVNINGEN

Våre etiske retningslinjer tar opp noen av de vanlige utfordringene som multinasjonale selskaper som Honeywell står overfor, men de kan ikke romme alle situasjoner som kan oppstå på arbeidsplassen vår. Hvis du er i tvil om en aktivitet er riktig, bør du gå gjennom ressursene som er referert til i «[Spør om råd](#)».

Lover og regler er komplekse og kan endres, og de varierer ofte fra land til land. Selskapets retningslinjer kan også endres og kan variere sterkt avhengig av landet vi opererer i. Derfor må vi sørge for å gjøre oss kjent med retningslinjer,

prosedyrer og lover som gjelder for våre spesielle jobbfunksjoner og stedene hvor vi opererer. Hvis en lokal lov er i konflikt med våre etiske retningslinjer, må vi opptre i samsvar med lokal lovgivning. Hvis en lokal sedvane er i konflikt med våre etiske retningslinjer, må vi opptre i samsvar med de etiske retningslinjene.

Din virksomhet eller region kan ha retningslinjer og praksis som krever mer av deg enn det som kreves i disse retningslinjene. Det samme kan være tilfelle med lokal lovgivning. I alle slike tilfeller må du følge de strengeste retningslinjene, praksisene eller lovreglene. Hvis du er i tvil om lovligheten eller hensiktsmessigheten av en foreslått handling, søk råd ved å følge trinnene som er angitt i «[Spør om råd](#)».

Disse etiske retningslinjene er ment å stemme overens med og henvise til enkelte viktige retningslinjer for selskapet som er inkludert i [portalen for Honeywells retningslinjer](#). [Portalen for Honeywells retningslinjer](#) kan være mer detaljert enn det som fremgår av disse retningslinjene. I noen tilfeller kan håndboken for retningslinjer gi ytterligere retningslinjer som ikke omfattes av disse retningslinjene. [Honeywell Policy Portal](#) ligger på Honeywell Digital Workplace.

Det er viktig å merke seg at våre ansettelsesrettigheter styres av lovene i landene der vi driver virksomhet, samt reglene som gjelder på stedene der vi jobber. Retningslinjene har som mål å tydeliggjøre Honeywells rettigheter og forventninger som arbeidsgiver, men skaper ingen kontraktmessige ansettelsesrettigheter for ansatte.

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

## SPØR OM RÅD

Mens du jobber på vegne av Honeywell, kan du møte vanskelige situasjoner. Mange ganger vil ikke din sunne fornuft, gode dømmekraft, de etiske retningslinjene og selskapets øvrige retningslinjer og prosedyrer være nok til å veilede deg. Det kan imidlertid være tilfeller hvor du trenger ytterligere hjelp til å handle rett. I disse tilfellene, spør deg selv:

- *Er det lovlig?*
- *Er denne beslutningen eller handlingen i samsvar med Honeywells grunnprinsipper, policyer og retningslinjer?*
- *Ville jeg være villig til å bli holdt ansvarlig for denne avgjørelsen eller handlingen?*
- *Vil denne avgjørelsen eller handlingen reflektere positivt hvis den ble rapportert til andre i Honeywell eller i media?*

Hvis svaret er «**nei**» på noen av disse spørsmålene, så «ikke gjør det» og rapporter bekymringen hvis du ser noen andre gjøre det.

Hvis du ikke er sikker, stopp og vurder virkningen av dine beslutninger og handlinger og søk veiledning.

Honeywell er opptatt av å identifisere, oppmuntre og belønne alle som gjør det rette, men ikke mindre opptatt av å handle raskt – blant annet ved å varsle offentlige myndigheter og iverksette egne reaksjoner, med oppsigelse som mest alvorlige reaksjon – overfor alle som unngår å rette seg etter våre grunnleggende prinsipper, bryter retningslinjene eller utviser annen uakseptabel atferd.

Du kan søke veiledning ved å kontakte en av ressursene som er oppført i «**Rapporteringskanaler**».

## RAPPORTERINGSKANALER

Hvis du blir oppmerksom på en situasjon som kan innebære brudd på disse retningslinjene, selskapets øvrige retningslinjer eller gjeldende lover og forskrifter, har du et ansvar for å rapportere det.

Du har flere ressurser tilgjengelig for å rapportere disse bekymringene.

Du kan enten:



### SNAKK MED:

- Lederen eller veilederen din
- en HR-representant
- en etikkambassadør
- et medlem av juridisk avdeling eller den globale sikkerhetsavdelingen
- et medlem av integritets- og samsvarsavdelingen



### RING:

800-237-5982 fra USA, og hvis du er utenfor USA, kan du se [portalen for Access-hjelpelinjen for integritetsspørsmål](#) for en liste over hjelpelinjenumre i andre land.



### PÅ NETT:

Ved å sende inn en nettbasert rapport som du finner under [Access Integrity Helpline Portal](#).

### E-post til:

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



### SKRIV TIL:

Honeywell International Inc.

Att.: ACCESS-hjelpelinje

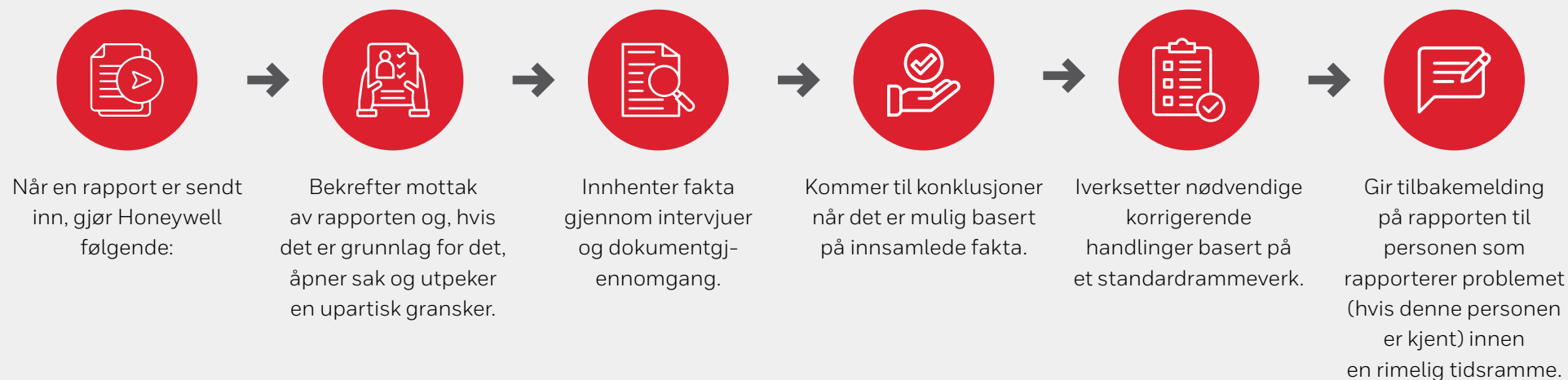
855 S. Mint Street, Charlotte, North Carolina 28202.

[ACCESS Integrity Helpline](#) er en 24-timers tjeneste. Henvendelser besvares av en uavhengig tredjepartsleverandør som snakker alle språkene som Honeywells medarbeidere snakker.

Mistanker om brudd på retningslinjene kan rapporteres anonymt eller ved å oppgi identitet. I Europa er det implementert spesifikke prosesser for å overholde regler som begrenser anonym rapportering.

## HVORDAN HÅNDBERES RAPPORTER

Honeywell vil behandle alle rapporter konfidensielt i den grad det er mulig, i samsvar med loven, selskapets retningslinjer og selskapets behov for å gjennomføre en grundig undersøkelse.



Alle rapporter undersøkes raskt og grundig, i tråd med gjeldende lovgivning, og kan, etter råd og godkjenning av juridisk avdeling, bli rapportert videre til aktuelle offentlige instanser. Ansatte har plikt til å bidra til selskapets undersøkelser angående potensielle brudd på de etiske retningslinjene eller selskapets øvrige retningslinjer. Unnlattelse av å samarbeide fullt ut i en bedriftsetterforskning eller å være fullstendig sannferdig når det fremlegges bevis eller vitnesbyrd i en slik etterforskning, kan være grunnlag for disiplinærtiltak, opp til og inkludert oppsigelse (underlagt gjeldende lokale lover). Vi understreker at det alltid blir iverksatt hensiktsmessige korrigerende eller disiplinære tiltak for brudd på retningslinjene når vi vurderer det som nødvendig.



## HONEYWELL VIL IKKE TOLERERE GJENGJELDSE

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

Hvis du føler at en gjengjeldeshandling har skjedd, bør du rapportere bekymringene dine via en av metodene som er skissert i [«Rapporteringskanaler»](#).





# ONE HONEYWELL HVORDAN VI BEHANDLER HVERANDRE

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





**Honeywell er forpliktet til å opprettholde et inkluderende, trygt og respektfullt arbeidsmiljø for alle ansatte. Honeywell har nulltoleranse for trakassering eller ulovlig diskriminering på arbeidsplassen vår. Slik oppførsel er strengt forbudt. Dette løftet gjelder alle faser av ansettelsesforholdet, inkludert ansettelse, forfremmelse, degradering, overføring, disiplin, permittering eller oppsigelse, kompensasjon, bruk av fasiliteter og utvelgelse til opplæring eller relaterte programmer.**

## RESPEKT FOR HVERANDRE OG DYRKING AV EN POSITIV ARBEIDSPASS

Hos Honeywell er vi forpliktet til å behandle mennesker med respekt. Ansatte skal kunne jobbe og lære i en trygg og stimulerende atmosfære der de føler seg verdsatt og akseptert. Sammen har vi som mål å skape et inkluderende arbeidsmiljø som fremmer respekt for alle medarbeidere, klienter og forretningspartnere, og som er fritt for trakassering eller personlig adferd som ikke bidrar til et produktivt arbeidsmiljø.

Honeywell tolererer ikke skremmende, fiendtlig, grov eller krenkende atferd på arbeidsplassen. Hvis du vet eller mistenker at ulovlig eller upassende trakassering har forekommet, bør du rapportere situasjonen umiddelbart via en av rapporteringskanalene beskrevet i [«Rapporteringskanaler»](#).

For mer informasjon, se våre [retningslinjer for trakassering på arbeidsplassen](#).

## Å OMFAVNE INKLUDERING OG GLOBAL TANKESETT PÅ ARBEIDSPLASSEN

Våre Futureshapers verden over bringer en rekke opplevelser, bakgrunner, talenter og perspektiver som gir grunnleggende muligheter for virksomheten vår. Vi streber etter et inkluderende miljø der alle ansatte føler seg verdsatt og respektert og kan innovere for å løse verdens mest utfordrende problemer.

Vi er forpliktet til å opprettholde et inkluderende, trygt og respektfullt arbeidsmiljø for alle ansatte, uavhengig av kjønn, rase, farge, etnisk bakgrunn, alder, religiøs tro, nasjonal opprinnelse, seksuell legning, kjønnsidentitet, funksjonshemming, sivilstatus, veteranstatus, statsborgerskap eller forestående statsborgerskap, eller andre egenskaper som er beskyttet av loven. Honeywell har nulltoleranse for ulovlig diskriminering eller oppførsel som ellers skiller ut en ansatt eller gruppe ansatte basert på de beskyttede kategoriene oppført ovenfor.

For mer informasjon, se våre [retningslinjer for like ansettelsesmuligheter og ansatte og søkere med funksjonshemming](#).



## BESKYTTELSE AV PERSONOPPLYSNINGER

Honeywell fremmer et arbeidsmiljø og driver sin virksomhet på en måte som skaper trygghet og tillit. For å nå dette målet må vi behandle personopplysninger som gis til oss av kolleger, kunder, leverandører og andre, på en korrekt måte. «Personopplysninger» er enhver informasjon som gjelder, direkte eller indirekte, en identifisert eller identifiserbar fysisk person. Eksempler på personopplysninger inkluderer: navn, hjemmeadresse, personlig e-postadresse og telefonnummer, forretningsmessige kontaktopplysninger, HR-registreringer, ansattes identifikasjonsnummer, geolokaliseringdata, påloggingsopplysninger og nettbaserte identifikatorer som for eksempel en IP-adresse.

Vi skal kun samle inn, få tilgang til, bruke eller utlevere personlige opplysninger for legitime forretningsformål. I tillegg bør vi bruke den minste mengden personopplysninger som er nødvendig for å utføre en oppgave og unngå behandling av personopplysninger hvis målet med behandlingen kan oppnås uten behandling av personopplysninger. Vi må ikke dele personlige opplysninger med noen, verken i eller utenfor selskapet, som ikke har et legitimt behov for å få kunnskap om dem. Videre må vi slette personopplysninger når de ikke lenger er nødvendige, og i samsvar med [retningslinjene for dokumentadministrasjon](#), og vi må gjennomføre tiltak for å sikre personopplysninger til enhver tid.

Selskapets retningslinjer, praksiser og opplæringsprogrammer er utformet for å sikre at kun autoriserte personer får tilgang til personopplysninger. Hvis du mener

at personopplysninger har vært gjenstand for uautorisert utlevering, bruk, tilgang, destruksjon eller ervervelse, må du kontakte [den personvernansvarlige](#) i juridisk avdeling øyeblikkelig. Unnlattelse av å gjøre dette kan utsette selskapet for bøter og/eller sanksjoner fra myndighetene.

Ved behandling av personopplysninger overholder Honeywell gjeldende lov samt selskapets retningslinjer.

For mer informasjon, se våre

[retningslinjer for personvern](#)

[retningslinjer for arkivhåndtering](#)

[retningslinjer for akseptabel bruk av informasjon](#)

[retningslinjer for klassifisering og håndtering av informasjon](#)



## HVA HVIS ... ?

**Jeg må jobbe med et regneark som har Honeywell-ansattes offentlige identifikasjonsnummer. Kan jeg sende det til min private e-postadresse?**

Nei. Offentlige identifikasjonsnumre og andre nasjonale identifikatorer utgjør «sensitive identifikasjonsdata» som er svært konfidensielle, må alltid krypteres, og kan bare brukes når det er absolutt nødvendig, for eksempel til skatteformål. Sensitive data må ikke fjernes fra Honeywell-systemer uten skriftlig forhåndsgodkjenning fra lovavdelingen.

**Jeg mottok en forespørsel om å dele personopplysninger for forsikringsformål. Bør jeg etterkomme forespørselen?**

Du må bekrefte at den som etterspør opplysningene, har en gyldig databehandlingsavtale på plass med Honeywell. I tillegg bør du åpne en sak i [Red](#) for hensiktsmessig håndtering av ansattes personopplysninger eksternt.

## RUSMISBRUK

Rusmisbruk begrenser vår evne til å gjøre arbeidet vårt trygt, noe som setter oss alle i fare. Derfor kan vi aldri utføre arbeid på vegne av Honeywell under påvirkning av alkohol, illegale rusmidler, misbrukte reseptbelagte eller reseptfrie legemidler. Dette gjelder når som helst når du utfører tjenester for, eller på vegne av, Honeywell, selv om bruken skjer etter arbeidstid eller utenfor selskapets lokaler. I tillegg kan vi aldri bruke, besitte, overføre eller selge ulovlige stoffer eller alkohol, eller misbruke reseptbelagte medisiner eller reseptfrie medisiner, i arbeidstiden eller mens vi er på bedriftens lokaler. Selskapet vårt gjør et unntak fra denne regelen når alkohol overføres i en forseglet beholder for autoriserte gaveformål eller brukes med måte på et autorisert firmaarrangement.

For mer informasjon, se våre

[retningslinjer for alkohol og narkotika på arbeidsplassen](#)

## EN VOLDSFRI ARBEIDSPASS

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

For mer informasjon, se våre

[retningslinjer for voldsforebygging](#)



## SØRGE FOR EN SUNN OG SIKKER ARBEIDSPASS

Ved å integrere helse-, sikkerhets- og miljøhensyn i alle aspekter av virksomheten vår, beskytter vi våre ansatte og miljøet, oppnår bærekraftig vekst og akselerert produktivitet, driver samsvar med alle gjeldende forskrifter og utvikler teknologiene som utvider den bærekraftige kapasiteten i vår verden. Våre styringssystemer for helse, sikkerhet, miljø, produktforvaltning og bærekraft (HSEPS) gjenspeiler verdiene våre og bidrar til at vi når forretningsmålene. Overholdelse av det HSEPS-baserte styringssystemet vårt sikrer at våre ansatte, samfunnet, og miljøet forblir trygge. Å bevisst unnlate å etterleve HSEPS-kravene, inkludert kravet om å rapportere informasjon om HSEPS-hendelser, utgjør et brudd på retningslinjene våre. Hvis vi mener at arbeidsforholdene er utrygge, må vi stoppe arbeidet umiddelbart. Les avsnittet om «miljøvern» for å få mer informasjon.

Vi må sørge for at anleggene våre alltid er sikre. Dette betyr at vi kun tillater at autoriserte personer får adgang til våre arbeidssteder. Hvis du mener at noen på feil grunnlag forsøker å få adgang til et Honeywell-anlegg, må du kontakte områdesikkerhet og [Honeywells globale sikkerhetsavdeling](#).

## HVA HVIS ... ?

**Under et servicebesøk ble jeg bedt av kunden om å skynde meg og hoppe over trinnet med å utføre den nødvendige risikovurderingen før jobb. Er det passende å hoppe over et trinn for å tilfredsstille kunden?**

Nei, det er ikke akseptabelt å hoppe over et nødvendig trinn. Vårt HSEPS-styringssystem etablerer programmer som å gjennomføre risikovurderinger for jobber, for å identifisere og håndtere potensielle risikoer. Hvis kunden insisterer, stopp arbeidet og eskaler til din overordnede for å finne en løsning med kunden.

**Jeg er prosjektleder for produksjonsoppstart for et nytt produkt. Under et prosjektmøte nevnte en leverandørpartner at prosjektet kan fremskyndes fordi utstyret er i samsvar med lover og en sikkerhetsgjennomgang ikke er nødvendig. Bør jeg godkjenne kjøpet av det nye utstyret uten obligatorisk HMS-gjennomgang for å ta igjen tapt tid?**

Nei, å hoppe over gjennomgangen kan føre til brudd på sikkerhetsforskrifter og utgjøre en sikkerhetsrisiko for andre. Engasjer alltid en HMS-representant til å foreta en gjennomgang av foreslått utstyr for å sikre at det oppfyller alle gjeldende selskaps- og lovkrav.





# ONE HONEYWELL HVORDAN VI HANDLER I SELSKAPETS BESTE INTERESSE

Vi bør drive Honeywell-virksomhet uten påvirkning utenfra eller personlige skjevheter og ta forretningsbeslutninger basert på Honeywells beste interesser.





## UNNGÅ INTERESSEKONFLIKTER

Som en del av vår plikt til å opprettholde selskapets omdømme, må vi unngå upassende interessekonflikter. En «interessekonflikt» oppstår når våre personlige interesser forstyrrer, eller synes å forstyrre, vår evne til å utføre jobbene våre uten personlige preferanser. Vi må ikke engasjere oss i noen interesse, investering eller tilknytning hvor en interessekonflikt kan oppstå. Hvis du har en potensiell eller faktisk interessekonflikt, må du fremlegge den umiddelbart ved å snakke med din arbeidsleder eller melde fra om den gjennom [innsendingsportalen for interessekonflikter](#) eller skrive til din arbeidsleder. Interessekonflikter unngås ofte lett hvis de opplyses på forhånd.

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

## GAVER OG FORRETNINGSUNDERHOLDNING

Å utvikle sterke arbeidsrelasjoner til kunder, leverandører og andre forretningspartnere er viktig for vår vekst. Forretningsgaver og representasjon blir noen ganger brukt til å styrke disse båndene. Vi må imidlertid utvise spesiell varsomhet når vi tilbyr eller tar imot forretningsgaver. Utveksling av gaver

og representasjon kan føre til interessekonflikter. Hvis de ikke håndteres riktig, kan de fremtre som urettmessige utbetalinger, returprovisjoner eller korrupsjon. Du må ikke motta eller gi gaver, tjenester eller underholdning hvis det blir gjort for et urettmessig formål, eller hvis du vet at dette vil stride mot retningslinjene våre, mot lovgivningen eller mot retningslinjene for gaver i mottakerens selskap.

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

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

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

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

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

Strengere lover regulerer gaver som tilbys eller gis til offentlige tjenestemenn. Disse lovene gjelder ikke bare til offentlige tjenestemenn, men også til ansatte i statseide eller statskontrollerte selskaper. Du må strengt overholde disse lovene og forskriftene. Aldri tilby eller godta en forretningsgave hvis det bryter med en lov eller forskrift, fører til forlegenhet for Honeywell eller påvirker selskapets omdømme negativt. Mer informasjon finner du i avsnittet «Ingen kommersielle bestikkelser og ingen upassende betalinger til offentlige tjenestepersoner» i de etiske retningslinjene og i retningslinjene våre vedrørende [forretningsgaver til amerikanske offentlige tjenestepersoner](#), [myndighetsrelasjoner](#) og [antikorrupsjon](#). Ta kontakt med juridisk avdeling hvis du har spørsmål eller bekymringer.

## HVA HVIS ... ?

**En leverandør inviterte meg til lunsj, og jeg takket ja. Er det akseptabelt?**

Sporadiske måltider og beskjedne gaver kan vanligvis aksepteres, så lenge det ikke kan reises innvendinger mot din objektivitet. Du bør be om godkjenning ved hjelp av reise- og utgiftsskjemaet før du takker ja til eller gir bevertning eller gaver i forretningsammenheng.

**Jeg planlegger et VIP-arrangement for kunder, både private og offentlige, hvor måltider og gaver vil bli gitt til deltakerne. Lokale lover begrenser verdien av gaver og gjestfrihet til visse myndighetspersoner. Jeg synes det ville være respektløst å ekskludere enkelte kunder, så jeg vil fortsette med å gi alle deltakerne de samme gavene. Hva bør jeg gjøre?**

Du bør kontakte integritets- og samsvarsavdelingen for veiledning og godkjenning før du fortsetter med arrangementet, som bør følge Honeywells retningslinjer og lokale lovbestemmelser.



## FINANSIELLE INTERESSER

Som ansatte i Honeywell skal vi som en generell regel unngå å gjøre forretninger med selskaper hvor vi har en personlig økonomisk interesse. Det kan være situasjoner hvor vår personlige økonomiske interesse i et selskap som Honeywell gjør forretninger med, er tillatt. Slike situasjoner bør gjennomgås av juridisk avdeling eller [integritets- og samsvarsavdelingen](#) for å avgjøre hva som er best å gjøre.

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

## SEKUNDÆR SYSSELSETTING

Fra tid til annen kan det hende du ønsker å engasjere deg i arbeid utenfor selskapet vårt. Hvis du gjør det, må du sørge for at arbeidsforholdet ikke skaper en interessekonflikt. Likevel forventes ansatte å behandle arbeidet sitt for Honeywell som sin primære ansettelse. Vi må aldri bruke Honeywells materielle og immaterielle eiendeler, blant annet dokumenter, informasjonsteknologi eiendeler, anlegg og immaterielle rettigheter for å gjennomføre forretninger som ikke har noe å gjøre med Honeywells virksomhet. All sekundær sysselsetting bør fremlegges ved å kommunisere med din overordnede eller informere via [innsendingsportalen for interessekonflikter](#).

For mer informasjon, se våre

[retningslinjer for sekundær sysselsetting og tjenester utenfor organisasjonen.](#)

## HVA HVIS ... ?

**Jeg har blitt invitert til å være med i styret for en lokal ideell organisasjon som resirkulerer og pusser opp brukt elektronikk for vanskeligstilte ungdom. Engasjementet overlapper ikke med Honeywells virksomhet, og arbeidet i styret foregår utenfor arbeidstiden min i Honeywell. Kan jeg bli med?**

Ja. Selv om det ikke er noen direkte konflikt, må du likevel opplyse om forholdene til din leder, til HR-avdelingen eller via innleveringsportalen for interessekonflikter og få godkjenning før du takker ja. Du bør sørge for at styreaktiviteter ikke forstyrrer Honeywells oppgaver. Se [Retningslinjer for sekundær sysselsetting og tjenester utenfor organisasjonen](#).

## HVA HVIS ... ?

**Jeg er fotballtrener på en lokal høyskole. Jeg vil gjerne ta laget mitt til topps, men jeg har også mye å gjøre på jobben. Kan jeg be mine nærmeste overordnede om å hjelpe meg med logistikken for den neste kampen?**

Nei. Å bruke Honeywell-ressurser til en ekstern trenerjobb er upassende og skaper en interessekonflikt. Du bør informere din overordnede om dine coachingaktiviteter og sørge for at de ikke forstyrrer Honeywell-oppgavene dine.

## FORRETNINGER MED VENNER OG FAMILIEMEDLEMMER

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

## URIKTIGE RAPPORTERINGSFORHOLD

Vi må unngå upassende rapporteringsforhold. De kan føre til potensiell juridisk eksponering for selskapet og oppfatninger om favorisering og forskjellbehandling blant kollegene til dem som er involvert, noe som alltid fører til et uheldig arbeidsmiljø. Tilsvarende kan vi ikke direkte eller indirekte være arbeidsleder for, påvirke godtgjørelsen eller karriereutviklingen til eller arbeide under ledelsen til et familiemedlem eller noen som vi har et nært personlig forhold til, uansett om forholdet er seksuelt eller av annen karakter.

## URETTMESSIGE PERSONLIGE FORDELER

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

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

### HVA HVIS ... ?

**Jeg ønsker å bestille deler til bruk i et Honeywell-produkt fra firmaet til en kusine. Kan jeg gjøre dette?**

Du bør fortelle om relasjonen til din overordnede og melde deg som inhabil. Hvis kusinens selskap oppfyller Honeywells standarder, kan det konkurrere om bestillingen på rettfærdig grunnlag

### HVA HVIS ... ?

**Jeg trenger å ansette noen raskt og har bedt en arbeidsledig fetter om å søke. Er det ok?**

Dette kan fremstå som en interessekonflikt. Du må legge frem forholdet og trekke deg fra ansettelsesprosessen. Standard bemanning og ledelsesprosesser skal følges.

### HVA HVIS ... ?

**Jeg startet min egen virksomhet og trenger å forstå prisdetaljer for potensielle leverandører til virksomheten min. Ville det være feil å hente prisdataene til noen av disse potensielle leverandørene fra Honeywell-systemet?**

Ja. Det skaper en interessekonflikt. Du kan ikke bruke Honeywell-informasjon eller utføre arbeid for en personlig virksomhet i Honeywells lokaler eller i arbeidstiden din. I tillegg bør du ikke bruke Honeywells leverandørers konfidensielle informasjon til et ikke-autorisert formål.



## BEDRIFTSMULIGHETER

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



## SIKRING AV SELSKAPETS EIENDOM OG INFORMASJON

### HONEYWELLS FYSISKE EIENDOM

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

Autorisert, sporadisk personlig bruk av noe av selskapets utstyr, for eksempel telefon eller Internett, er noen ganger akseptabelt. Men vi må sørge for at vår personlige bruk er begrenset, ikke forstyrrer vår evne til å utføre vårt arbeid for Honeywell, og ikke strider mot selskapets retningslinjer eller lovgivningen. Vi må aldri bruke Honeywells eiendom for personlig eller andres vinning, enten det er personer eller organisasjoner. Du må også returnere eventuelle selskapseiendeler når arbeidsforholdet ditt opphører.



## HONEYWELLS KONFIDENSIELLE INFORMASJON

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

Vi må aldri la uautorisert personell få tilgang til Honeywells konfidensielle informasjon. Vi må passe på ikke å miste, forlegge eller la konfidensiell informasjon (eller teknologier som inneholder slik informasjon, inkludert datamaskiner, bærbare datamaskiner, mobiltelefoner, mobile enheter og programvare) være uten tilsyn. Videre, hvis vi mister selskapets utstyr eller en gjenstand som inneholder konfidensiell Honeywell-informasjon (for eksempel en Honeywell bærbar PC, telefon eller lignende), bør vi rapportere tapet umiddelbart til [Honeywell global sikkerhet](#).

I tillegg må vi ikke diskutere Honeywells konfidensielle informasjon der dette kan bli overhørt eller sett av noen som ikke har behov for å kjenne til den. Dette omfatter offentlige steder som flyplassterminaler, tog og restauranter. Det inkluderer også åpne områder på Honeywell, for eksempel selskapets toaletter og pauserom. Vi må kun gi tilgang til konfidensiell informasjon til kolleger som har et legitimt forretningsbehov for å vite det. Vi må aldri bruke konfidensiell informasjon om selskapet for personlig vinning eller utlevere den til andre for deres vinning. Vi må aldri sende Honeywells konfidensielle informasjon til en personlig e-postkonto, og vi må returnere all konfidensiell Honeywell-informasjon i vår besittelse før siste arbeidsdag.

For mer informasjon, se våre

[retningslinjer for personvern](#)

[retningslinjer for informasjonsklassifisering og -håndtering](#)

## HVA HVIS ... ?

**Den bærbare datamaskinen min ble stjålet da noen brøt seg inn i kjøretøyet mitt. Hva bør jeg gjøre?**

Du bør sende inn en politianmeldelse, varsle lederen din og sende inn et skjema for [mistet/stjålet bærbar PC](#) eller kontakte [IT Service Desk](#) for å få hjelp til å sende inn skjemaet. Ansatte skal ikke etterlate enheter i et kjøretøy uten tilsyn, selv om det er låst.

**Jeg mistenker at systemet mitt har blitt kompromittert etter å ha klikket på en kobling i en e-post som så ut til å være legitim. Hva bør jeg gjøre?**

Du må bruke «Rapporter melding»-knappen på Outlook-verktøylinjen for å rapportere e-posten, eller hvis den ikke er tilgjengelig, må hun sende den aktuelle e-posten som et vedlegg til [CIRT](#) (Cyber Incident Response Team). Du bør eskalere hendelsen ved å svare på det automatiske e-postsvaret sendt fra [CIRT](#) postboksen og kopiere [Security@Honeywell.com](mailto:Security@Honeywell.com).



## HONEYWELLS IMMATERIELLE RETTIGHETER

Vi arbeider systematisk for å beskytte selskapet immaterielle rettigheter. «Immaterielle rettigheter» omfatter alle selskapets patenter, varemerker, opphavsrettigheter eller andre immaterielle rettigheter, som ideer, oppfinnelser, prosesser eller design skapt i arbeidstiden i selskapet, for selskapets regning, med hjelp av selskapets ressurser eller innenfor rammen av arbeidsoppgavene. Vi opplyse om eventuelle nye oppfinnelser vi gjør, og henvise dem til lovavdelingen for patent, opphavsrett eller beskyttelse av forretningshemmeligheter. Du må rapportere alle mistanker om misbruk av selskapets immaterielle rettigheter til juridisk avdeling.

## RESPEKT FOR ANDRES IMMATERIELLE RETTIGHETER

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

Se [retningslinjene for lisensiering av Honeywells immaterielle rettigheter](#) for ytterligere informasjon.

## HVA HVIS ... ?

**Jeg jobber ofte og har ofte profesjonelle telefonsamtaler på offentlige steder. Kan jeg diskutere Honeywell-virksomhet på denne måten?**

Du kan ta samtaler på offentlige steder, men du bør ikke diskutere proprietær eller konfidensiell informasjon.

**Jeg vil bruke enheten min til å gjennomgå og jobbe med forretningsrelaterte dokumenter mens jeg bruker offentlig transport. Er dette et problem?**

Det kan det være. Når du bruker selskapsenheter på offentlige steder i selskapets tjeneste, må du alltid beskytte skjermen mot andres blikk. Du må også låse og sikre arbeidsstasjonen når den ikke er i bruk. Sørg for å sikre eventuelle tilkoblinger til offentlig Wi-Fi ved å koble enheten til ditt virtuelle private nettverk (VPN).



## BRUK AV INFORMASJONSTEKNOLOGIRESSURSER

Honeywell gir mange av oss tilgang til ulike elektroniske kommunikasjonssystemer som vi kan bruke i vårt daglige arbeid. Dette omfatter datamaskiner og telefonsystemer, bærbare datamaskiner, mobiltelefoner, mobile enheter og programvare. Vi har en plikt til alltid å sikre disse systemene og teknologiene som vi har blitt betrodd. Dette betyr at vi alle må gjøre vårt beste for å hindre skader, tap og uautorisert tilgang til disse ressursene. Sørg for å overholde alle sikkerhetstiltak og internkontroller for ressursene du bruker. Alltid lås og sikre arbeidsstasjonen, den bærbare PC-en eller mobiltelefonen din hvis den etterlates uten tilsyn på offentlig sted eller på et Honeywell-sted, selv om det er for en kort periode. Beskytt innloggingsdetaljene dine til alle Honeywell enheter og kontoer. Del aldri detaljene din med noen som ikke er autorisert. Der det er nødvendig for å dele passordet ditt til en autorisert agent for teknisk støtte, må du endre passordet umiddelbart når det tekniske problemet er løst.

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

Utvis god dømmekraft og integritet ved bruk av disse systemene og teknologiene. Bruk kun godkjente systemer, enheter, lagringsmedia og/eller tjenester til å behandle, lagre eller overføre Honeywell-informasjon. Ikke installer ikke-godkjent programvare på Honeywell-datamaskiner, nettverkstjenere eller andre Honeywell-informasjonsressurser uten å motta autorisasjon fra Honeywell IT på forhånd. Ikke godta noen tredjepartsavtaler som sky- eller klikk-tjenester-avtaler på vegne av Honeywell. Ikke last ned eller send upassende, seksuelt eksplisitt, ulovlig eller støtende innhold, via disse ressursene. Du må heller ikke bruke disse ressursene til å utføre handlinger utenfor jobben. I den grad det tillates av lokal lov, må du ikke ha en forventning om personvern ved bruk av selskapets ressurser, da Honeywell kan overvåke din personlige bruk av selskapets ressurser. Det er imidlertid viktig å merke seg at selskapet ikke blander seg inn i privatlivet vårt med mindre atferden vår er forbudt ved lov, svekker arbeidsytelsen vår eller har negativ påvirkning på arbeidsmiljøet eller Honeywells omdømme.

For mer informasjon, se våre

[retningslinjer for akseptabel bruk av informasjon.](#)

## HVA HVIS ... ?

**Jeg jobber på en kaffebar med en Honeywell-enhet. Etter å ha fullført arbeidet, kobler jeg til en personlig Wi-Fi for å laste ned favoritt-TV-programmet mitt. Er dette passende?**

Begrenset ikke-forretningsmessig bruk, som ikke er misbruk av selskapets tid og/eller ressurser og følger alle Honeywells retningslinjer, kan tillates etter lederens skjønn. Ansatte bør alltid opptre på en etisk og lovlig måte og alltid innhente ledertillatelse til å bruke en Honeywell-eiendel til ikke-forretningsmessig bruk. For å unngå trusler om nettsikkerhet, bruk aldri åpne offentlige Wi-Fi-nettverk fordi disse ikke er beskyttet. Der slike tilkoblinger er det eneste alternativet, må VPN brukes.

**Jeg må dele sensitiv informasjon med en leverandør for å fullføre et prosjekt, og leverandøren foreslo at jeg laster opp filene til en tredjeparts skysystem. Hva bør jeg gjøre?**

Du bør først bruke Honeywell IT-godkjente overføringsmetoder. Hvis en annen metode er nødvendig, samarbeid med Honeywell IT for godkjenning. Merk at eksportkontrollerte og begrensede data aldri kan flyttes til noen skytjeneste. Kontakt den [samsvarsansvarlige for eksportspørsmål](#) for veiledning.

## ANSVARLIG BRUK AV AI

Honeywell er forpliktet til ansvarlig bruk av AI og Generativ AI, og vi innlemmer prinsipper om ansvarlighet, sikkerhet, pålitelighet, rettferdighet, personvern, beskyttelse av åndsverk, åpenhet og bærekraft for å informere om beslutningstaking på tvers av all AI-bruk hos Honeywell. Selv om selskapet oppmuntrer til innovasjon gjennom bruk av AI-verktøy, må du innhente passende godkjenninger for nye AI- eller Gen AI-brukstilfeller når det er nødvendig, og kun bruke autoriserte AI-verktøy som er gitt til deg av Honeywell for arbeidsformål.

Hvis du trenger mer informasjon, kan du se

[Honeywells rammeverk for ansvarlig styring av AI](#)

[Honeywells retningslinjer for ansvarlig AI.](#)



## HVA HVIS ... ?

**Jeg ønsker å bruke et AI-verktøy for å hjelpe meg med arbeidet mitt, inkludert oppsummering og utarbeidelse av arbeids-e-poster. Kan jeg gjøre det? Og kan jeg bruke min personlige e-postadresse eller konto for å få tilgang til offentlige GenAI-verktøy for arbeidsformål?**

Vi oppfordrer deg til å bruke AI for å maksimere innovasjon og oppnå effektivitet så lenge du gjør det ved å bruke AI-verktøy godkjent av Honeywell, for eksempel Microsoft 365 Copilot, som kan hjelpe deg med å oppsummere og skrive utkast til e-poster. Andre godkjente verktøy, som HON GPT, er oppført i [standarden for generativ AI](#). Du kan IKKE bruke allment tilgjengelige verktøy med generativ AI i jobbsammenheng, og du kan heller ikke omgå sikkerhetskontroller og retningslinjer som er innført for å beskytte Honeywell-data, for eksempel ved å bruke en privat e-postadresse eller konto til jobbformål.

## SOSIALE MEDIER OG NETTSTEDER FOR NETTVERKSBYGGING

Sosiale medier har endret måten mange av oss deler informasjon på daglig basis. Samtidig som sosiale medier skaper nye muligheter for kommunikasjon og samarbeid, innebærer slike medier også ytterligere ansvar som vi må kjenne til og følge. Nettsteder for "Sosiale medier" omfatter en lang rekke nettsteder og nettbaserte ressurser. Disse omfatter sosiale nettsamfunn (f.eks. Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat, YouTube og LinkedIn), blogger, foto- og videodelingsnettsteder, forumer og chatrom, blant mange andre. Hvis din stilling i Honeywell krever at du skriver innlegg på slike nettsteder som representant for Honeywell, må du bare gjøre dette for godkjente Honeywell-forretningsformål, og du må bare legge ut informasjon som er i samsvar med disse etiske retningslinjene og selskapets øvrige retningslinjer. Opptre ansvarlig på dine personlige «sosiale medier». Det du legger ut, kan påvirke Honeywells omdømme. Beskytt omdømmet vårt til enhver tid. Legg aldri ut konfidensiell informasjon om Honeywell eller våre kolleger, kunder, leverandører eller forretningspartnere på slike nettsteder.

For mer informasjon, se våre [retningslinjer for sosiale medier](#)



### HVA HVIS ... ?

**Jeg er spent på et potensielt nytt forretningsprosjekt for Honeywell. Jeg vil dele nyhetene på Facebook-kontoen min. Er dette et problem?**

Ja. Honeywell-ansatte har ikke lov til å dele konfidensiell eller proprietær informasjon om selskapets potensielle satsinger på deres sosiale medienettverk eller på annen måte.

**Jeg er begeistret for en forretningsavtale som vises på Honeywell-nettstedet. Jeg vil dele den på LinkedIn- og Twitter-kontoene mine. Hva er den riktige måten for meg å dele denne nyheten i mine sosiale medier?**

Hvis du har oppført Honeywell som arbeidsgiver og forteller om relasjonen din til Honeywell i innlegget ditt, kan du dele en kobling til artikkelen på Honeywell.com. Du kan også dele alle innlegg som vises på offisielle eksterne Honeywell-kanaler.

**Jeg leste en artikkel på nettet som inneholdt unøyaktig informasjon om Honeywell-produkter. Jeg svarer raskt i kommentarfeltet for å korrigere en slik uttalelse. Er det hensiktsmessig?**

Du er ikke autorisert til å snakke på vegne av Honeywell. I stedet bør du varsle din leder og kommunikasjonsteamet, som vil avgjøre om og hvordan de skal svare.





## INNSIDEHANDEL

Honeywells retningslinjer etablerer standarder for ansatte og andre som har vesentlig insideinformasjon og forbyr insidehandel. I løpet av arbeidet ditt med Honeywell kan du lære om insideinformasjon om Honeywell eller et annet selskap som ennå ikke er offentlig. Å bruke denne informasjonen eller formidle denne informasjonen til andre for økonomisk eller annen personlig vinning er et brudd på våre retningslinjer for insidehandel og kan også bryte verdipapirlovgivningen. Slike lover gjør det ulovlig for enhver person som har «vesentlig insideinformasjon» om et selskap å handle aksjer eller andre verdipapirer i det selskapet eller å avsløre slik informasjon til andre som kan handle. Brudd på slike lover kan medføre sivile søksmål og strafferettslige reaksjoner.

## EKSEMPLER PÅ VESENTLIG INNSIDEINFORMASJON

«vesentlig insideinformasjon» er informasjon som ikke er generelt tilgjengelig for publikum som investerer og, hvis den avsløres, med rimelighet kan forventes å påvirke prisen på et verdipapir eller vil påvirke din beslutning om å kjøpe, selge eller holde et verdipapir. Eksempler på vesentlig insideinformasjon kan være: opplysninger om inntjening som ikke har blitt offentliggjort, sammenslåinger, oppkjøp og disposisjoner, resultatet av en større rettstvist, en endring i kontrollen over selskapet, eller en viktig cybersikkerhetshendelse. Listen over eksempler er ikke utfyllende, og vesentlig insideinformasjon kan oppstå i forbindelse med andre hendelser enn det som er oppgitt her. En mer detaljert fremstilling om vesentlig insideinformasjon finner du i [retningslinjene vedrørende insidehandel](#).

For å unngå å bryte våre retningslinjer for insidehandel og verdipapirlover, MÅ IKKE:

- Kjøp eller selg aksjer i et hvilket som helst selskap, eller anbefaler å kjøpe eller selge aksjer i et hvilket som helst selskap, inkludert Honeywell, enten direkte eller gjennom familiemedlemmer eller andre personer eller enheter, hvis du har vesentlig insideinformasjon om det selskapet.
- Formidle vesentlig insideinformasjon til andre utenfor selskapet, med mindre det er nødvendig for selskapets forretningsaktiviteter og informasjonen formidles under vern som ivaretar konfidensialiteten.

Enkelte personer (inkludert selskapets styremedlemmer, ledere og andre sentrale ansatte som er involvert i visse økonomiske og andre prognoseaktiviteter) blir på grunn av deres stillinger i selskapet ansett å sitte på vesentlig insideinformasjon og er betegnet som «insidere». Disse personene er underlagt ytterligere restriksjoner (for eksempel forhåndsklarering) som er mer fullstendig beskrevet i [retningslinjene for insidehandel](#).

Hvis du har vesentlig insideinformasjon om et selskap (inkludert Honeywell), kan du bare handle med det selskapets verdipapirer når informasjonen er gjort offentlig tilgjengelig for vanlige investorer gjennom passende mediekilder.

Hvis du har spørsmål eller trenger veiledning på dette området, kan du kontakte juridisk avdeling.

# ETT HONEYWELL HVORDAN VI BEHANDLER KUNDENE VÅRE

Å bygge gjensidig fordelaktige relasjoner med våre kunder er viktig for vår suksess som selskap. For å opprettholde relasjonene må vi leverer trygge kvalitetsprodukter og overholde lovgivningen i all samhandling med kunder både i næringsliv og offentlig sektor.







## LEVERE KVALITETSPRODUKTER OG -TJENESTER

Vi streber etter å tilby produkter og tjenester som oppfyller eller overgår våre kunders krav til kvalitet, pålitelighet og verdi.

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

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

## HVA HVIS ... ?

**Jeg oppdaget et potensielt produktsikkerhetsproblem under rutinemessig produksjonslinjetesting. Bør jeg si ifra om dette, selv om jeg ikke kjenner alle detaljene?**

Ja. Produksjon og salg av potensielt usikre produkter kan føre til skade. Du bør rapportere problemet umiddelbart, selv om du ikke er sikker på om det er et problem. Du bør gjøre din veileder, kvalitetssikringskontakt eller helse- og verneombud oppmerksom på problemet så snart som mulig. Hvis du mener at bekymringene dine ikke blir tilstrekkelig vurdert, bør du rapportere bekymringen til lovavdelingen eller via [Access-hjelpelinjen for integritetsspørsmål](#), som diskutert i «[Rapporteringskanaler](#)».

## FINNE FORRETNINGSMULIGHETER ÅPENT OG ÆRLIG

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

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

## INGEN KOMMERSIELLE BESTIKKELSER OG INGEN UTILBØRLIGE BETALINGER TIL OFFENTLIGE TJENESTEMENN

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

I tillegg til å unngå kommersielle bestikkelser og ulovlige returprovisjoner, vil vi overholde



alle gjeldende antikorrupsjonslover om urettmessige utbetalinger til offentlige tjenestemenn. «Urettmessige utbetalinger» omfatter både direkte og indirekte utbetalinger, tilretteleggingsutbetalinger eller et tilbud, løfte eller godkjenning av utbetaling eller overføring av noe som har verdi, til en offentlige tjenestemenn for på utilbørlig måte å påvirke myndighetenes handlinger eller beslutninger for å oppnå eller beholde forretninger eller på annen måte sikre en forretningsfordel. Vær oppmerksom på at urettmessige utbetalinger kan ta form av kontanter, gaver eller overdådig representasjon.

«Offentlige tjenestemenn» omfatter tjenestemenn i statlige organer, internasjonale organisasjoner og politiske partier, ansatte i statlige selskaper og selv ansatte i statlig eide eller kontrollerte selskaper og joint venture-partnere.

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

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

Eventuelle bekymringer knyttet til dette emnet bør tas opp gjennom riktige kanaler, inkludert direkte med ressursene for regional integritet og samsvar i ditt område.

For mer informasjon, se våre

[retningslinjer for antikorrupsjon](#)

og delen «[Gaver og forretningsunderholdning](#)» i våre etiske retningslinjer.

## HVA HVIS ... ?

**Jeg vil gjerne utnevne Sales Rep Co som en salgsrepresentant for å hjelpe Honeywell med å vinne nye prosjekter i olje- og gassindustrien. Jeg finner ut at eieren av Sales Rep Co også er styremedlem i det statseide olje- og gasselskapet, min viktigste potensielle kunde. Dette er bra for Honeywell fordi eieren har tilgang til alle nivåer hos kunden. Er det noe jeg bør bekymre meg for?**

Ja, det er en potensiell interessekonflikt fordi de offisielle pliktene til eieren av Sales Rep Co overlapper med Sales Rep Co sine plikter overfor Honeywell. Du må umiddelbart kontakte avdelingen for integritet og etterlevelse. Videre forbyr Honeywell provisjonsbaserte kompensasjonsstrukturer for salgsrepresentanter med mindre det (i) kreves i henhold til lokal lov og (ii) er godkjent av integritets- og samsvarsavdelingen.

**Jeg venter på å komme inn i et land når immigrasjonstjenestepersonen ber meg om en «donasjon» for at visumet mitt skal behandles. Jeg hørte at dette er normen, og besøkende gir et lite beløp for å fremskynde prosessen. Jeg betaler 'donasjonen' til tjenestemannen, og han stempler passet mitt. Kan jeg få det refundert av Honeywell?**

Nei, i dette tilfellet var ikke livet ditt i fare, så du burde ikke ha betalt og kan ikke kreve penger tilbake fra Honeywell. Tilretteleggingsbetalinger eller betalinger til tjenestemenn for å fremskynde rutinemessige offentlige godkjenninger er forbudt av Honeywell med mindre den ansattes liv er i fare. Slike gebyrer er et brudd på antikorrupsjonslover i de fleste land. I slike situasjoner skal Honeywell-ansatte kontakte den globale sikkerhetsavdelingen eller integritets- og samsvarsavdelingen.

## OVERHOLDELSE AV INTERNASJONALE KONKURRANSELOVER

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

Konkurranselovgivningen er ofte kompleks, og forbyr generelt å diskutere emner som kan begrense konkurransen med konkurrenter. Slike emner omfatter, men er ikke begrenset til, prissamarbeid, anbudssamarbeid eller deling eller fordeling av markeder, territorier eller kunder. Du må ikke diskutere noen av disse emnene med en konkurrent, og hvis en konkurrent forsøker å diskutere noen av disse emnene med deg, må du stoppe samtalen umiddelbart. Deretter må du rapportere hendelsen til din lokale arbeidsleder, som vil samarbeide med deg i samråd med vår lovavdeling. Hvis du deltar i et bransjeforeningsmøte eller for eksempel i en sosial begivenhet, må du utvise spesiell forsiktighet i diskusjoner med konkurrenter.

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

Konkurranselover forbyr dessuten direkte eller indirekte, formelle eller uformelle avtaler mellom eller blant selskaper for å begrense ansattes lønninger eller ytelser. Dermed må vi vise aktsomhet så vi ikke deler kompensasjonsopplysninger med andre selskaper som vi konkurrerer med når det gjelder talenter. Likeledes kan vi generelt ikke inngå avtaler med andre selskaper om ikke å lokke eller ansette hverandres ansatte. Hvis du er usikker på om slik informasjonsdeling eller avtaler om «ikke å stjele» er ulovlige, vennligst kontakt lovavdelingen.

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

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

For mer informasjon, se våre

[retningslinjer for fri konkurranse](#). Hvis du har flere spørsmål, søk veiledning fra vår juridiske avdeling før du handler.

## HVA HVIS ... ?

**Vennen min jobber for en Honeywell-konkurrent. Han avslører for meg selskapets intensjon om å øke prisene på produkter som er i direkte konkurranse med Honeywells. Jeg tenker at denne informasjonen kan være viktig for Honeywell i fremtidige forretningsbeslutninger. Hva bør jeg gjøre?**

Du bør avslutte samtalen øyeblikkelig og levere et skriftlig sammendrag til juridisk avdeling. Å diskutere ikke-offentlig, konkurransesensitiv informasjon med konkurrenter kan skape inntrykk av at det eksisterer en ulovlig, konkurransebegrensende avtale mellom selskapene. Dette kan få alvorlige konsekvenser for alle involverte, blant annet ved å fungere som indisium på en sammensvergelse.

## FØLGE NØYAKTIGE FAKTURERINGSPROSEDYRER

Vårt omdømme på markedet er en kritisk ressurs for selskapet. Derfor reflekterer vi nøyaktig på alle fakturaer til kunder salgsprisen eller kostnadene på varer eller tjenester som selges og andre vilkår for salg. Vi har alle et ansvar for å opprettholde nøyaktig og fullstendig dokumentasjon for at Honeywell skal kunne opprettholde denne forpliktelsen. Du må aldri forfalske dokumentasjon, f.eks. timelister, utgiftsrapporter, salgstill, test- eller kvalitetsdokumentasjon eller noen annen form for dokumentasjon som opprettes i forbindelse med arbeidet ditt for selskapet, eller foreta villedende eller falske posteringer i Honeywells regnskaper eller dokumentasjon.

## RESPEKT FOR KUNDENS KONFIDENSIELLE INFORMASJON

Av og til må kunder dele konfidensiell informasjon med oss for at vi skal kunne levere produkter og tjenester til dem. Det er vårt ansvar å bruke, oppbevare og beskytte slik informasjon på en måte som samsvarer med alle gjeldende lover. Vi må iverksette nødvendige tiltak for å sikre denne informasjonen og sikre at den kun blir brukt til godkjente forretningsformål.

## SAMHANDLING MED KUNDER I OFFENTLIG SEKTOR

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

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

- Vi må ikke iverksette tiltak som vil gi Honeywell en urettmessig konkurransefordel, for eksempel skaffe eller bruke sensitiv innkjøpsinformasjon.
- Alle erklæringer vi kommer med, inkludert prising og bud, må være nøyaktige og fullstendige.
- Vi må aldri tilby, oppfordre til, love, gi eller motta noen form for bestiktelser eller returprovisjoner til eller fra en eksisterende eller potensiell offentlig kunde.
- Vi må aldri be om eller motta noen form for bestiktelser eller gaver fra en leverandør i bytte for gunstig behandling i tildeling eller resultat av en offentlig kontrakt.

- Vi må kun bruke anerkjente konsulenter, salgsagenter eller andre profesjonelle leverandører til lovlige formål.

For mer informasjon, se

«Ingen kommersielle bestiktelser og ingen upassende betalinger til offentlige tjenstepersoner» i de etiske retningslinjene og i retningslinjene våre for [forretningsgaver til amerikanske offentlige tjenstepersoner](#), [myndighetsrelasjoner](#) og [antikorrupsjon](#).





Alle uttalelser og oppføringer som vi gir til offentlige kunder (inkludert anleggs- og kvalitetsrapporter og kostnads- og prisdatabaser) må være nøyaktige. Vi må registrere tiden vår nøyaktig og identifisere og tilordne vår tid kun til prosjekter som vi arbeider på. I tillegg må vi passe på å unngå feilbelastning av eventuelle kostnader. Vi må overholde alle kontraktsvilkår og kan aldri bruke offentlig eiendom, utstyr eller forsyninger på en måte som vil være uforenlig med gjeldende lovgivning eller kontraktsfestede plikter.

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

Les retningslinjene våre om [ansettelse eller engasjement av tidligere offentlig ansatte](#).

Vi forventes også å sikre klassifisert og annen sensitiv informasjon vi tilegner oss i forbindelse med arbeidet vi gjør for våre offentlige kunder. I henhold til hva som kreves i vilkårene i vår offentlige kontrakter og andre gjeldende regler, gjør vi denne informasjonen tilgjengelig kun til dem som har et forretningsmessig

behov for å kjenne til den og som har fått nødvendig klarering eller andre godkjenninger fra myndighetene. Vi må ikke dele, distribuere eller avsløre gradert eller på annen måte sensitiv offentlig informasjon på en måte som bryter med vilkårene i våre offentlige kontrakter.



# ONE HONEYWELL HVORDAN VI BEHANDLER LEVERANDØRENE VÅRE

Honeywells leverandører er våre partnere i vår pågående innsats for kundetilfredshet. Den høye kvaliteten på materialene, varene og tjenestene de leverer er direkte knyttet til kvaliteten, påliteligheten, verdien og rask levering av Honeywell-produkter til våre kunder.





## SØKE LANGSIKTIGE LEVERANDØRFORHOLD

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

I Honeywell lar vi leverandører konkurrere rettfærdig på grunnlag av kvaliteten på produktene og tjenestene deres. Vi vil ikke bli påvirket av gaver eller personlige tjenester av noe slag fra våre leverandører eller potensielle leverandører. Et og annet måltid eller noe underholdning i løpet av den normale utviklingen av forretningsforholdet kan tillates, under forutsetning av følgende:

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

I tillegg, når det er praktisk mulig, bør gjestfrihet gjengjeldes.

For mer informasjon, se

«[Gaver og representasjon](#)» og «[Samhandling med kunder i offentlig sektor](#)» i de etiske retningslinjene.

## BESKYTTE LEVERANDØRERS EIENDELER

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





# ONE HONEYWELL HVORDAN VI BEHANDLER AKSJONÆRENE VÅRE

Hos Honeywell streber vi hver dag etter å bygge verdier for aksjonærene som har satt sin lit til selskapet vårt og til hver enkelt av oss. For å nå dette målet og skape verdi for aksjonærene våre må vi gjøre forretninger med åpenhet og integritet.



## ÆRLIGE OG NØYAKTIGE REGNSKAPER OG BILAG

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

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

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

Ærlige og nøyaktige regnskaper og bilag spiller en avgjørende rolle for selskapets omdømme. Derfor må vi aldri komme med uriktige eller villedende opplysninger i selskapets dokumenter.

Selskapets transaksjoner blir utført i samsvar med ledelsens generelle eller spesielle fullmakter. Se våre [retningslinjer for delegering av myndighet](#) og [listen over ledergodkjenninger](#) for mer informasjon.

### HVA HVIS ... ?

**Jeg jobber på et prosjekt for en kunde i offentlig sektor. Lederen min må godkjenne ukentlige timelister, men er nå på ferie. Kan jeg godkjenne timelistene mine på vegne av min leder?**

Nei. Å godkjenne dine egne timelister representerer en oppgavedelingskonflikt og setter ledelsens kontroll i fare. Lederen din bør sørge for passende delegering av hans/hennes godkjenningssoppgaver.

**Jeg må behandle en innkjøpsordre for et beløp som utløser ledergodkjenninger. Kan jeg dele opp fakturaen for å komme raskt gjennom systemet?**

Nei. Alle transaksjoner må utføres i henhold til listen over ledergodkjenninger og må gjenspeile virksomhetens karakter. Du bør aldri dele en innkjøpsordre.

**Jeg er med på å utvikle ny teknologi for militære fly. Honeywell må bekrefte overfor kunden at den nye teknologien oppfyller nødvendige tekniske standarder. Kan jeg sertifisere overfor kunden før jeg fullfører arbeidet for å sikre at teknologien oppfyller de nødvendige standardene?**

Nei. Alle opplysninger som Honeywell gir, må være nøyaktige på det tidspunktet de gis. Dette gjelder også bekreftelse av samsvar med spesifikke tekniske standarder.

**Kundeansvarlige sliter med å nå inntektsmål ved kvartalslutt. De har kommende bestillinger, men kunden er ikke klar for sending ennå. Kan de fakturere kunden og holde forsendelsen til kunden er klar til å motta den for å kunne regnskapsføre inntekter?**

Nei. Transaksjoner der Honeywell registrerer inntekten ved salget, men produktet forblir i Honeywells fysiske besittelse («bill and hold»), kan noen ganger være legitime. Men i dette tilfellet ønsker kundeansvarlige å fakturere kundene uten å levere produktet for å blåse opp inntektene, noe som ikke er passende.

## FINANSIELLE OPPLYSNINGER OG SVINDEL

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

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

## ANTI-HVITVASKING

Hvitvasking av penger er prosessen med å transformere eiendeler (inkludert, men ikke begrenset til, midler eller utbytte) fra kriminell aktivitet til eiendeler som ser legitime ut og kan flyttes gjennom det finansielle systemet uten mistanke. Det er viktig å merke seg at denne praksisen ikke er begrenset til kontanttransaksjoner. Komplekse kommersielle handelstransaksjoner kan skjule finansiering for kriminell aktivitet som terrorisme, ulovlig handel med narkotika, bestikkelser og svindel. Engasjement i slike aktiviteter undergraver vår integritet, skader vårt omdømme og kan utsette Honeywell og enkeltpersoner for strenge sanksjoner.

Selskapet forbyr transaksjoner som med overlegg er utført for å hvitvaske penger. Vi har aktive tiltak for å oppdage og forebygge transaksjoner med tvilsomme aktører og/eller deltakelse i mistenkelige eller ulovlige kommersielle transaksjoner og betalinger. Honeywell er forpliktet til å overholde lover om hvitvasking av penger over hele verden og vil kun drive forretninger med tillatte parter involvert i legitime forretningsaktiviteter og transaksjoner.

For mer informasjon, vennligst se

[retningslinjer for antihvitvasking.](#)

## REVISJONER OG GRANSKNINGER

Vi deler alle et ansvar for å samarbeide med eksterne og interne revisjoner og undersøkelser. Dette betyr at vi må gi revisorer og granskere informasjonen de har krav på, og opprettholde konfidensialiteten i granskningen. I tillegg må vi aldri forsøke å forstyrre eller påvirke deres gjennomgang på en upassende måte. Å avslå eller nekte å samarbeide fullt ut med en intern Honeywell eller myndighetspålagt granskning, eller unnlate å være helt sannferdig ved levering av bevis eller vitneforklaring i en slik granskning, kan føre til disiplinære tiltak opp til - og inkludert - avskjedigelse. Hvis du har spørsmål om hvilke opplysninger en revisor eller gransker ber om og har rett til å få, kan du kontakte juridisk avdeling eller selskapets revisjonsavdeling. Dersom du blir kontaktet i forbindelse med en offentlig granskning, må du ta kontakt med juridisk avdeling snarest mulig før du foretar deg noe. Juridisk avdeling fører primært tilsyn med enhver intern granskning eller revisjon som involverer en offentlig granskning eller rettsprosess.



## ARKIVBEHANDLING

Det er vårt felles ansvar å beholde Honeywells forretningsdokumenter så lenge det er nødvendig for forretningsformål eller lenger, hvis det kreves av lov, skatt, regulatoriske eller andre standarder. I tillegg må vi ha kunnskaper om når og hvordan man skal makulere slike forretningsdokumenter. Ansatte må følge alle reglene som er angitt i vår [Retningslinje for arkivadministrasjon](#). [Retningslinjene for dokumentadministrasjon](#) inneholder en tidsplan for dokumentoppbevaring, som gir veiledning om hvor lang tid ulike dokumenter skal oppbevares. Honeywell oppfordrer ansatte til å gjennomgå dokumentasjonen sin regelmessig og rydde opp i gamle dokumenter i samsvar med [retningslinjene for dokumentadministrasjon](#). Opprydding i dokumenter i samsvar med retningslinjene våre bidrar til å redusere dokumentoppbevaringskostnadene, men det er avgjørende at det gjøres i samsvar med reglene for dokumentmakulering.

Hvis du vet at dokumenter du har ansvaret for, kan være relevante for en rettsprosess eller en offentlig granskning, må du ikke forandre, skjule eller ødelegge dem. I noen tilfeller kan juridisk avdeling be deg om å ta vare på visse dokumenter som ellers ville ha blitt makulert i henhold til Honeywells [retningslinjer for dokumentadministrasjon](#). I slike tilfeller må du følge instruksjonene fra juridisk avdeling.

Tidssensitiv og viktig juridisk korrespondanse, forretningskorrespondanse og andre former for korrespondanse kan mottas av Honeywell på alle deres kontorer globalt. Alle Honeywell-ansatte må iverksette tiltak for å åpne, gjennomgå og behandle all korrespondanse på en rettidig måte, uavhengig av leveringsmåten. Hvis du blir oppmerksom på en faktisk eller potensiell rettssak eller etterforskning som involverer Honeywell, må du umiddelbart varsle et medlem av lovavdelingen, og du må gjøre det før du engasjerer deg med en tredjepart om det samme.

### TIPS

*Hvis du mottar en juridisk melding av noe slag via selskapets post, e-post eller andre kommunikasjonsmidler, må du umiddelbart rapportere det til juridisk avdeling og/eller din leder for umiddelbar eskalering.*

## FORESPØRSLER FRA MEDIA OG ANALYTIKERE OG EKSTERNE TALEARRANGEMENTER

Vi forsøker å gi klar og presis informasjon til media, finansanalytikere og allmennheten. Dette hjelper oss til å opprettholde integriteten i våre forhold til eksterne interessenter, noe som på sin side styrker omdømmet vårt. Da nøyaktig informasjon er av så stor betydning, har bare visse personer tillatelse til å kommunisere med media, finansanalytikere og investorer på vegne

av Honeywell. Hvis du mottar en forespørsel om informasjon fra media, må du videresende den til selskapets kommunikasjonsavdeling. Hvis du mottar en forespørsel fra en finansanalytiker eller en investor, skal du ikke svare på egen hånd, men sende forespørselen videre til investoravdelingen for håndtering.

Enhver Honeywell-ansatt som ønsker å presentere et Honeywell-produkt, system, driftsmetode, forskning eller sitt eget arbeid på en bransjekonferanse eller et annet arrangement, må få forhåndsgodkjenning fra sin nærmeste overordnede og fra juridisk avdeling. Presentasjoner må (i) være i samsvar med selskapets gjeldende merkevarestandarder; (ii) være i samsvar med selskapets investormeldinger; (iii) være i samsvar med selskapets strategi; og (iv) ikke formidle konfidensiell informasjon. Ytterligere godkjenning kreves for presentasjoner knyttet til cybersikkerhet eller miljø, sosiale forhold og forretningsetikk (ESG).

For mer informasjon, se våre

[retningslinjer for eksterne kommunikasjon](#)



# ONE HONEYWELL HVORDAN VI BEHANDLER LOKALSAM- FUNNENE VÅRE OG VERDEN

For å vokse som et selskap, må vi jobbe for å ha en positiv innvirkning på lokalsamfunnene som opprettholder oss. Vi må arbeide for å respektere og beskytte ikke bare samfunnene der vi bor og arbeider, men også planeten vår og dens innbyggere.





## VERNE MILJØET

Vi er forpliktet til helse, sikkerhet og miljø, og til sosiale hensyn i lokalsamfunnene vi opererer i. Som en del av dette engasjementet gjør vi følgende:

- Vi minimerer det miljømessige fotavtrykket fra virksomheten vår ved å forebygge sykdommer, skader og forurensninger.
- Vi støtter og utvikler aktivt mulighetene for å utvide bærekraftprofilen vår ved å øke effektiviteten ved bruk av energi, drivstoff og vann, bedre sikkerheten og tryggheten og redusere utslipp av skadelige miljøgifter.
- Vi har fokus på å overholde alle helse-, sikkerhets- og miljøkrav og juridiske krav alle steder vi driver virksomhet.
- Engasjementet vårt innen helse, miljø og sikkerhet er en integrert del av konstruksjonen av produkter, prosesser og tjenester og i livssyklusstyringen av produktene våre.
- Våre styringssystemer bruker en global standard som gir beskyttelse av både menneskers helse og miljøet i normale situasjoner og nødssituasjoner.

- Vi identifiserer, kontrollerer og prøver å redusere farer og tilhørende risiko (for ansatte og underleverandører), utslipp, avfall og ineffektiv bruk av ressurser, som energi og vann.
- Vi er åpne overfor interessenter og arbeider i lokalsamfunnene med å støtte lover, forskrifter og praksiser som ivaretar allmennhetens interesser.
- Vi overholder våre egne strenge standarder i tilfeller hvor lokale lover er mindre strenge.
- Ledelsen vår og de individuelle ansatte er engasjert i aspekter av helse, sikkerhet og miljø og er ansvarlige for sin rolle i å oppfylle forpliktelsene våre.
- Vi måler og gjennomgår fremgangen vi gjør regelmessig og forsøker å oppnå kontinuerlig forbedring.

Hvis du har bekymringer rundt helse, sikkerhet eller miljø på arbeidsplassen, kan du kontakte din lokale arbeidsleder, en HSEPS-representant (helse, sikkerhet, miljø, produktforvaltning og bærekraft) eller besøke [HMS-nettstedet](#).





## RESPEKTERE MENNESKERETTIGHETER

Hos Honeywell er vi forpliktet til å støtte menneskerettigheter og arbeidsplassrettigheter i vår globale virksomhet og forsyningskjede. Vi mener at arbeidstakere skal behandles med rettferdighet, verdighet og respekt, og vi jobber for å sikre at alle ansatte har en stemme på arbeidsplassen vår. Denne forpliktelsen er forankret i internasjonale menneskerettighetsprinsipper foreslått av uavhengige organisasjoner, som FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, de ti prinsippene i FNs Global Compact, Den internasjonale arbeidsorganisasjonens erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter på arbeidsplassen, og alle gjeldende lover i jurisdiksjonene hvor vi driver virksomhet.

Våre etiske retningslinjer og [retningslinjer for menneskerettigheter](#) skaper sammen med andre Honeywell-retningslinjer prosedyrer og standarder som retter seg mot et bredt spekter av problemstillinger knyttet til menneskerettigheter og arbeidsmiljø, som for eksempel inkludering, global tankesett, respekt på arbeidsplassen, organisasjonsfrihet, trygt og sunt arbeidsmiljø, sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidstid og lønn, tvangsarbeid og menneskehandel, samt barnearbeid. Honeywell respekterer og verdsetter mangfoldet som gjenspeiles i våre ulike bakgrunner, erfaringer og ideer. Sammen gir vi hverandre et inkluderende arbeidsmiljø som fremmer respekt for alle våre medarbeidere og forretningspartnere. Les punktet «Respektere hverandre og fremme en positiv arbeidsplass» for å få mer informasjon.

Vårt selskap tolererer ikke eller benytter barnearbeid. I Honeywell vil vi ikke ansette noen under en 16 år, selv om det er tillatt i lokal lovgivning. Hvis lokale lover er strengere enn selskapets policy, vil vi følge den lokale lovgivningen. Hvis lokale lover er strengere enn selskapets policy, vil vi følge den lokale lovgivningen. Dessuten bruker vi aldri tvungen, kontraktsbundet eller ufrivillig arbeidskraft i noen av våre operasjoner, og vi tolererer ikke utnyttelse av barn, fysisk avstraffing eller misbruk. Som del av våre forpliktelser overfor våre samfunn og vår verden, tolererer Honeywell ikke noen form for menneskehandel eller annen form for tvangsarbeid. Vi vil heller aldri gjøre forretninger med noen tredjepart (agenter eller leverandører) som er innblandet i menneskelig trafficking eller tvangsarbeid. Honeywell har tatt i bruk etiske retningslinjer for leverandører. Disse stiller klare forventninger til leverandører om at de behandler sine ansatte med verdighet og respekt.

For mer informasjon, se våre [retningslinjer for menneskerettigheter](#)



## GI POLITISKE OG VELDEDIGE PENGE BIDRAG

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

Vi må ikke bruke Honeywells eiendeler til personlige, politiske aktiviteter. I tillegg må vi aldri delta i politiske aktiviteter på vegne av Honeywell, med mindre vi har fått tillatelse av avdelingen for myndighetsrelasjoner. Du må aldri tvinge en arbeidskollega til å støtte saker du er tilhenger av, spesielt ikke de som er underordnet deg.

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

Lobbyvirksomhet er sterkt regulert. Derfor må vi ikke kontakte representanter for myndighetene for å forsøke å påvirke lovgivning, forskrifter, retningslinjer eller andre myndighetsaktiviteter på Honeywells vegne, uten tillatelse fra avdelingen for myndighetsrelasjoner. For mer informasjon, se våre [retningslinjer for myndighetsforhold](#).

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

Du må ikke sende e-poster i et forsøk på å samle inn penger til et ideelt formål som ikke er godkjent eller andre institusjoner som samler inn penger, på Honeywells nettverk. I tillegg kan du ikke bruke Honeywells eiendeler, inkludert firmatid, til personlige veldedige sysler.





## INTERNASJONALE HANDELSREGULERINGER

Honeywell er forpliktet til å overholde alle gjeldende handelslover. Dette inkluderer import- og eksportkontroll, handel, sanksjoner og antiboikottlover, samt forskrifter i landene der selskapet vårt driver virksomhet.

De av oss som arbeider med innførsel av varer og eksportregulerte artikler, teknologier og tjenester, har en plikt til å forstå og overholde gjeldende forskrifter. Dette inkluderer import- og eksportlover, handelssanksjoner, teknologikontrollplaner, betingelsene og bestemmelsene i eksportlisensautorisasjoner som kan gjelde for spesifikke virksomheter eller anlegg.

### EKSPORTKONTROLLLOVER

Eksportkontrolllover regulerer overføring av varer, tjenester og teknologi fra ett land til et annet land. Eksportreguleringer styrer mange typer utveksling av teknologi eller teknisk informasjon over landegrensene, inkludert e-postsendinger og nettilgang til forskjellige tjenester som kan inneholde eksportregulerte tekniske data og tekniske diskusjoner. De amerikanske eksportlovene og forskriftene regulerer også overføring og/eller deling (elektronisk, muntlig eller visuelt) av eksportregulerte tekniske data til ikke-amerikanske personer i USA.





## IMPORTKONTROLLOVER

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

## SANKSJONSLOVER

Lover og forskrifter om handelssanksjoner styrer et bredt spekter av politiske og/eller økonomiske tiltak som begrenser og/eller forbyr transaksjoner med spesifikke land/jurisdiksjoner, enheter, næringer, enkeltpersoner og fly/fartøyer. Det er store variasjoner i hvilke typer sanksjoner som kan gjelde for en bestemt transaksjon, inkludert, men ikke begrenset til: omfattende sanksjoner mot et bestemt land/jurisdiksjon; selektive forbud mot enheter, enkeltpersoner og fly/fartøyer; og/eller selektive restriksjoner på transaksjonens finansiering eller aktiviteter. Honeywell må vurdere handelssanksjonsimplikasjoner når de engasjerer seg i noen av sine relasjoner med tredjeparter.

## ANTI-BOIKOTT

Amerikanske antiboikottlover forbyr enkeltpersoner og enheter å delta i en boikott som USA ikke støtter. Antiboikottlover bidrar til å forhindre at amerikanske selskaper blir brukt til å implementere utenrikspolitikk fra andre nasjoner som strider mot USAs politikk. Honeywell samarbeider ikke med utenlandsk boikott som ikke er godkjent av den amerikanske regjeringen. Hvis vi mottar en forespørsel relatert til en boikott, må den ikke besvares. Den må øyeblikkelig rapporteres til [Antiboycott@Honeywell.com](mailto:Antiboycott@Honeywell.com) for endelig avgjørelse, inkludert eventuelle nødvendige rapporter.

Hvis du ønsker mer informasjon om internasjonale handelsreguleringer, kan du se [våre retningslinjer for eksportkontroll](#), [importkontroll](#), [overholdelse av sanksjoner](#) og [antiboikott](#).



## DISPENSASJON FRA VÅRE ETISKE RETNINGSLINJER

Under ytterst spesielle omstendigheter kan Honeywell finne det riktig å gi dispensasjon fra en bestemmelse i de etiske retningslinjene. Godkjenning av en handling som ikke er i overensstemmelse med disse etiske retningslinjene må innhentes på forhånd og kan bare gis av administrerende direktør, senior Vice President & leder for juridisk avdeling i Honeywell. Alle dispensasjoner for medlemmer av styret eller ledere i Honeywell krever forhåndsgodkjenning av styret og vil straks bli fremlagt når det kreves av forskrifter eller lovgivning. Når det er gitt dispensasjon, skal styret sørge for at egnede kontroller er på plass for å beskytte selskapet og aksjonærene.





**Honeywell International Inc.**

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

Oppdatert august 2025  
© 2025 Honeywell International Inc.

**Honeywell**