



# **CODE DE CONDUITE PROFESSIONNELLE**

**Honeywell**

# LETTRE DE NOTRE PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL



Cher Futureshaper,

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

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

Examinez le Code de conduite professionnelle de Honeywell pour comprendre davantage nos directives et leur impact sur votre poste. Si vous avez des questions au sujet du Code, vous pouvez contacter les ressources répertoriées pour obtenir des conseils.

N'hésitez pas à nous faire part de vos préoccupations. Honeywell ne tolère pas les représailles à l'encontre de toute personne qui, de bonne foi, pose des questions ou soulève des préoccupations. Nous vous invitons à signaler immédiatement vos interrogations, via l'un des canaux de communication répertoriés, si vous observez que l'un de vos collègues enfreint notre Code.

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Vimal Kapur', with a horizontal line underneath.

Vimal Kapur

# TABLE DES MATIÈRES

<b>Principes fondamentaux de Honeywell.....</b>	<b>7</b>
Agissez en adoptant les six comportements de Honeywell.....	8
<b>Présentation de notre Code.....</b>	<b>10</b>
Qui est tenu de suivre notre Code.....	12
Nos obligations partagées.....	12
Autres obligations des responsables et superviseurs.....	12
Respecter la Législation.....	13
Demander conseil et exprimer ses inquiétudes.....	14
Honeywell ne tolérera aucune mesure de rétorsion.....	15
<b>One Honeywell Traitement mutuel.....</b>	<b>16</b>
Se respecter les uns les autres et promouvoir un lieu de travail positif.....	17
Faire place à la diversité et à l'inclusion sur le lieu de travail.....	17
Protéger les données personnelles.....	18
Abus d'alcool ou d'autres drogues.....	20
Un lieu de travail sans violence.....	20
Fournir un lieu de travail sain et sûr.....	21
<b>One Honeywell Comment agir dans le meilleur intérêt de notre entreprise ?.....</b>	<b>23</b>
Éviter les conflits d'intérêt.....	24
Cadeaux et représentation.....	24

Intérêts financiers .....	26
Deuxième emploi .....	27
Relations d'affaires avec des amis et des membres de la famille .....	27
Relations hiérarchiques inadéquates.....	28
Avantages personnels indus.....	28
Opportunités d'affaires.....	29
<b>Protection des biens et des informations de la Société.....</b>	<b>29</b>
Propriété physique de Honeywell .....	29
Informations confidentielles de Honeywell.....	29
Propriété intellectuelle de Honeywell.....	31
Respect des droits de propriété intellectuelle des tiers .....	31
<b>Utiliser les ressources informatiques.....</b>	<b>32</b>
Sites de réseaux sociaux.....	34
<b>Éviter le délit d'initié .....</b>	<b>35</b>
<b>One Honeywell Relations avec nos clients .....</b>	<b>36</b>
<b>Fournir des produits et des services de qualité.....</b>	<b>37</b>
<b>Prospecter honnêtement et en toute transparence.....</b>	<b>37</b>
Pas de corruption commerciale et pas de paiement indu à des agents de la fonction publique .....	38
<b>Respect de la législation internationale sur la concurrence .....</b>	<b>40</b>
<b>Suivi de procédures de facturation précises .....</b>	<b>42</b>
<b>Respecter les informations confidentielles des clients.....</b>	<b>42</b>
<b>Interagir avec les clients gouvernementaux .....</b>	<b>42</b>
<b>One Honeywell Relations avec nos fournisseurs .....</b>	<b>44</b>
Chercher à établir des relations à long terme avec les fournisseurs .....	45
Protéger les actifs des fournisseurs .....	45

<b>Relations avec nos avec actionnaires .....</b>	<b>46</b>
Registres comptables honnêtes et précis .....	47
Fraude et divulgations financières.....	49
Audits et enquêtes.....	49
Gestion des dossiers.....	50
Demandes de renseignements de la part des médias et des analystes et allocutions extérieures .....	51
<b>One Honeywell Santé, Sécurité et Environnement .....</b>	<b>52</b>
Respecter les droits humains .....	53
Faire des dons à des partis politiques ou à des œuvres de charité.....	53
Respecter les mesures de contrôle du commerce international.....	55
Renoncations aux dispositions de notre Code .....	56



# PRINCIPES FONDAMEN- TAUX DE HONEYWELL

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



## INTÉGRITÉ ET ÉTHIQUE

Nous faisons  
notre travail de  
la bonne façon.



## RESPECT SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Nous nous traitons  
de façon équitable  
et respectueuse.



## INCLUSION ET DIVERSITÉ

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

Si nous n'attendons pas de nos employés qu'ils se montrent parfaits en permanence sur les six comportements, personne ne doit jamais manquer de faire preuve de respect sur le lieu de travail, d'intégrité et d'éthique ou de soutenir la diversité et l'inclusion. Notre engagement sans faille envers nos principes fondamentaux représente un avantage concurrentiel pour la Société, et nous devons tous être fiers de notre engagement à obtenir les résultats commerciaux souhaités en agissant de manière juste.

## Agissez en adoptant les six comportements de Honeywell

En plus d'obtenir des résultats, les nouveaux comportements de Honeywell aideront à clarifier ce qui est nécessaire pour réussir sur le marché aujourd'hui et ce qui est important dans notre culture.

### INNOVEZ ET CRÉEZ DE LA VALEUR POUR LES CLIENTS

Considérez le monde à travers les yeux du client, en interne comme en externe. Identifiez les besoins des clients et ce qui crée de la valeur. Adoptez un état d'esprit de croissance et résolvez les problèmes complexes avec passion. Favorisez une croissance rentable et une expérience client exceptionnelle via des solutions innovantes. Innovez avec agilité et pertinence.

### FAITES PLACE À LA TRANSFORMATION

Tirez des leçons de l'apprentissage collectif et participez-y. Adoptez le numérique pour transformer notre mode de travail. Simplifiez ce qui est complexe. Utilisez les processus et systèmes standard pour atteindre l'excellence opérationnelle. Prenez des décisions en fonction des faits et des données. Soyez curieux et explorez de nouvelles façons de faire pour partager les meilleures idées.

### GAGNER ENSEMBLE

Considérez Honeywell comme un ensemble en collaborant avec les différents secteurs d'activité, zones géographiques et fonctions, car nous sommes plus forts ensemble. Donnez le meilleur de vous-même pour notre personnel, nos produits, nos services et nos solutions, et battez la concurrence. Soyez authentique, confiant et humble. Écoutez les autres et apprenez à vous connaître. Persuadez-vous que nous pouvons changer le monde ensemble et créer de meilleurs lendemains pour nos communautés. #Futureshaper



## **DÉVELOPPEZ DES TALENTS D'EXCEPTION**

Recrutez, conservez et formez des talents de qualité. Créez un environnement positif, inclusif et agréable où les personnes sont encouragées à donner le meilleur d'elles-mêmes. Recherchez, donnez et acceptez les retours dans l'objectif de progresser. Établissez des plans de relève solides. Définissez des standards élevés pour vous-même et pour les autres. Dirigez par l'exemple.

## **ENCOURAGEZ UNE CULTURE DE LA RESPONSABILITÉ**

Faites preuve de responsabilité intrépide pour obtenir des résultats. Prenez les devants et résolvez les problèmes proactivement. Faites attention aux résultats de Honeywell et des clients, en tant qu'individu et en tant qu'équipe. Faites ce que vous dites. Établissez des priorités et exécutez-les avec discipline pour instaurer une culture de la performance. Favorisez l'action et la vitesse.

## **SOYEZ COURAGEUX**

Menez des actions audacieuses concernant ce que vous pensez être correct. Donnez-vous des objectifs apparemment impossibles et sortez de votre zone de confort. Répétez, testez, essayez, prenez des risques mesurés. Appropriiez-vous les résultats, même s'ils ne sont pas comme prévus. Partagez et affrontez les problèmes ouvertement et directement. Soyez transparent et acceptez d'être impopulaire lorsque nécessaire.

# PRÉSENTATION DE NOTRE CODE



**Ce qu'Honeywell attend de chacun d'entre nous**

La croissance de notre Société commence avec chacun d'entre nous: nous sommes essentiels pour forger le caractère de notre Société et nous sommes au cœur de son leadership et de sa réussite.

---

Le Code de conduite professionnelle de Honeywell (notre « Code ») est conçu pour aider chacun d'entre nous à mieux comprendre les normes d'intégrité et de conformité de Honeywell à appliquer dans l'ensemble de nos opérations professionnelles. Notre code fait partie intégrante de nos principes fondamentaux et des comportements de Honeywell. Il décrit les règles de conduite élémentaires que nous devons adopter, en tant qu'Équipe Honeywell. En outre, il fournit des ressources utiles en cas de question ou d'inquiétude à ce sujet.

Notre Code définit ce que Honeywell attend de chacun d'entre nous et la manière dont nous devons :





### Qui est tenu de suivre notre Code

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

### Nos obligations partagées

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

### Autres obligations des responsables et superviseurs

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

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

## Respecter la législation

Bien que notre Code traite de certains des obstacles les plus couramment rencontrés par les multinationales comme Honeywell, il ne peut aborder toutes les situations susceptibles de se produire sur le lieu de travail. Lorsque vous avez des doutes sur le caractère approprié d'une activité, vous devez demander conseil par l'une des voies mentionnées dans la section « Demander conseil et exprimer ses inquiétudes ».

Les lois et réglementations sont des prescriptions complexes, sujettes à modification et qui varient souvent d'un pays à l'autre. Les politiques d'entreprise risquent également d'être soumises à modification, et de varier considérablement en fonction du pays dans lequel nous opérons. Pour ces raisons, nous devons veiller à nous familiariser avec les politiques, procédures et lois applicables à notre travail et au lieu où nous travaillons. En cas de conflit entre la législation locale et notre Code, la législation locale s'appliquera. En cas de conflit entre la pratique ou l'usage local et notre Code, le Code s'appliquera.

Votre activité ou votre région est peut-être dotée de politiques et de pratiques plus contraignantes que le présent



Code. Il en va de même de la législation locale. Dans de tels cas, vous devez suivre la politique, pratique ou législation la plus stricte. Si vous avez des doutes sur la légalité ou le caractère approprié d'une action, demandez conseil en suivant les étapes indiquées dans la section « Demander conseil et exprimer ses inquiétudes ».

Ce Code fait référence et vise à se conformer à certaines politiques essentielles de la Société, qui sont énoncées dans le Manuel relatif aux politiques de Honeywell. Celui-ci fournit parfois des informations plus détaillées que celles qui figurent dans le présent Code. Dans certains cas, il énonce des politiques, qui ne sont pas abordées dans le présent Code. [Le Manuel des politiques de Honeywell](#) est accessible sur Honeywell Digital Workplace.

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

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

## Demander conseil et exprimer ses inquiétudes

Dans votre travail pour Honeywell, vous risquez d'être confronté à des situations difficiles. La plupart du temps, votre bon sens, votre jugement, notre Code, et les politiques et procédures de la Société suffiront à vous guider. Cependant, vous pouvez avoir besoin d'aide pour faire le bon choix. Dans ce cas, vous disposez de plusieurs ressources. Ce sont les suivantes :

- Votre responsable ou superviseur
- Votre représentant des Ressources humaines
- [Vos représentants Intégrité et Conformité \(représentants I&C\)](#) ou [Ambassadeurs de l'éthique](#)
- Les membres du Département juridique ou de Global Security
- Un membre du [service Intégrité et Conformité](#)
- [Les processus officiels locaux de plainte et de grief de Honeywell](#)
- [ACCESS, le Service d'Assistance Intégrité](#)

Le Service d'assistance ACCESS fonctionne 24 heures sur 24. Un prestataire tiers et indépendant y répond, dans toutes les langues parlées par les employés de Honeywell. Vous pouvez signaler un problème en appelant le Service d'assistance au :

800-237-5982 depuis les États-Unis et, si vous vous trouvez en dehors des États-Unis, reportez-vous au [Portail de la ligne d'assistance](#) pour obtenir une liste des numéros supplémentaires d'assistance téléphonique spécifiques à chaque pays

Vous pouvez également signaler des problèmes relatifs par courrier ou e-mail :

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

[access.integrity.helpline@honeywell.com](mailto:access.integrity.helpline@honeywell.com)



Si vous avez connaissance d'une situation qui peut impliquer une violation du présent Code, d'une politique de la Société ou de toute loi ou réglementation applicable, vous avez le devoir de le signaler. Veuillez noter que le non-respect de notre Code et des politiques de l'entreprise peut avoir de graves conséquences. Ces conséquences pourraient notamment aller jusqu'à des mesures disciplinaires y compris la rupture du contrat de travail, ainsi que de possibles sanctions civiles ou pénales.

Honeywell traitera tous les rapports de façon confidentielle, dans la mesure du possible, conformément à la loi, à la politique de la Société et au besoin de la Société de mener une enquête approfondie. Vous pouvez signaler les suspicions de violations en vous identifiant ou en restant anonyme. En Europe, des procédures spécifiques ont été mises en place pour respecter les règles limitant les signalements anonymes. En cas de questions, vous pouvez contacter le [Service Intégrité et Conformité](#).

Tous les signalements feront l'objet d'une enquête rapide, approfondie et conforme à la législation applicable et, sur avis et autorisation du Département juridique, pourront être transmis aux autorités compétentes.

Les employés ont le devoir de coopérer aux enquêtes de la Société concernant d'éventuelles violations du Code ou des politiques applicables de la Société. Le fait de ne pas coopérer pleinement à une enquête de la Société ou de ne pas se montrer parfaitement honnête en fournissant des preuves ou un témoignage dans le cadre de telles enquêtes constitue un motif d'application de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement. Il est important de noter que des mesures correctives ou disciplinaires appropriées seront appliquées dès que nécessaire en cas de violation du Code.

## **Honeywell ne tolérera aucune mesure de rétorsion**

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

Si vous pensez avoir fait l'objet d'une mesure de rétorsion, vous devez le signaler selon l'une des méthodes indiquées dans la section « Demander conseil et exprimer ses inquiétudes ».



# ONE HONEYWELL TRAITEMENT MUTUEL

SHAPING AN INCLUSIVE  
& DIVERSE FUTURE



La promotion d'un environnement de travail positif, reposant sur le respect mutuel et sur un engagement en faveur de l'inclusion et de la sécurité, est essentielle pour conserver les meilleurs talents possibles et offrir des perspectives de croissance à nos partenaires.



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

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

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

Honeywell ne tolérera aucun comportement intimidant, hostile, abusif ou offensant sur ses sites professionnels. Si vous suspectez ou avez connaissance de l'existence d'une situation de harcèlement illégale ou inappropriée, vous devez la signaler immédiatement, selon l'une des voies décrites dans la section « Demander conseil et exprimer ses inquiétudes ».



Pour plus d'informations, consultez notre [Politique relative au harcèlement au travail](#).

### **Faire place à la diversité et à l'inclusion sur le lieu de travail**

Nous nous engageons également à favoriser un environnement de travail qui encourage l'inclusion et la diversité. Honeywell respecte et apprécie la diversité illustrée par la variété de nos origines, de nos expériences et de nos idées. Nos collaborateurs sont notre principal facteur de différenciation et des employés avec des origines, des perspectives, des expériences et des cultures différentes offrent

une diversité d'idées qui vient alimenter un environnement hautement performant.

Notre lieu de travail est un lieu qui reflète la diversité des communautés dans lesquelles nous opérons. Nous nous engageons à cultiver un environnement de travail inclusif, sûr et respectueux pour tous les employés, indépendamment du genre, de la race, de la couleur, de l'ethnicité, de l'âge, des croyances religieuses, de l'origine nationale, de l'orientation sexuelle ou affective, de l'identité de genre, du handicap, de la situation familiale, du statut d'ancien combattant, de la citoyenneté ou demande de citoyenneté, ou de toute autre caractéristique protégée par

la loi. Honeywell applique une politique de tolérance zéro à l'égard de la discrimination illégale ou de toute conduite visant à distinguer un employé ou un groupe d'employés sur la base des catégories protégées énumérées ci-dessus.

Pour plus d'informations, consultez nos politiques [Égalité d'accès à l'emploi](#) et [Employés et postulants en situation de handicap](#).

### Protéger les données personnelles

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

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

Les politiques, les pratiques et les programmes de formation de la Société sont conçus pour

garantir que seul le personnel autorisé a accès aux données personnelles. Si vous pensez que des données personnelles ont fait l'objet d'une divulgation, utilisation, consultation, destruction ou acquisition non autorisée, vous devez contacter immédiatement le [Service chargé de la confidentialité des données](#) par l'intermédiaire du département juridique. À défaut, notre Société pourrait être passible d'amendes et/ou d'actions réglementaires.

En ce qui concerne le traitement des données personnelles, Honeywell se conforme à la législation en vigueur, ainsi qu'aux politiques de la Société. Pour plus d'informations, consultez notre [Politique de confidentialité](#), [Politique de gestion des dossiers](#), [Politique d'utilisation acceptable des informations](#) et la [Politique de classification et manipulation des informations](#).



■

Q : Tom est ingénieur et il a demandé un rapport contenant les dates de naissance et les adresses de chaque collègue de son département pour pouvoir leur envoyer des cartes d'anniversaire. Tom devrait-il obtenir les informations requises ?

R : Non. Il n'est possible de partager et utiliser des données personnelles qu'à des fins professionnelles appropriées. Collecter les dates de naissance de ses collègues et leur envoyer des courriers personnels à leur domicile n'est pas considéré comme une finalité **professionnelle** appropriée.

Q : Mary, responsable de la paie, travaille sur une feuille de calcul qui contient les numéros de sécurité sociale des employés de Honeywell. Son ordinateur, fourni par l'entreprise, est en cours de réparation et elle souhaiterait finir son travail à la maison. Mary peut-elle envoyer le tableur sur son adresse e-mail personnelle afin de pouvoir accéder au fichier depuis son ordinateur personnel ?

R : Non. Les numéros de sécurité sociale et autres identifiants nationaux constituent chez Honeywell une catégorie particulière de données personnelles appelées « données d'identification sensibles », qui sont strictement confidentielles, et qui doivent toujours être chiffrées et qui ne peuvent être utilisées que lorsque cela est absolument nécessaire, par exemple à des fins fiscales. Mary ne peut pas envoyer des fichiers contenant des données d'identification sensibles ou toutes autres données personnelles sur son adresse e-mail personnelle. Mary doit utiliser un réseau et un ordinateur autorisés pour travailler depuis chez elle.

Q : Mary, collaboratrice du service RH, dispose d'un accès à Peoplesoft. Elle reçoit une demande de mise à disposition d'un fichier contenant des données personnelles d'employés à un prestataire externe à des fins de prestations d'assurance. Mary doit-elle envoyer le fichier ?

R : Mary doit vérifier que le prestataire en question est autorisé à recevoir ces données pour des fins professionnelles légitimes et qu'il a conclu un accord de confidentialité approprié avec Honeywell. Par ailleurs, Mary ne doit pas envoyer ce fichier elle-même, mais faire remonter la demande au service [HR Help](#), car seul le service [HR Help](#) est autorisé à partager des données personnelles d'employés avec des tiers.

## Abus d'alcool ou d'autres drogues

L'abus d'alcool ou d'autres drogues limite notre capacité à travailler en toute sécurité, et nous met tous en péril. Pour cette raison, nous ne pouvons en aucun cas travailler pour le compte de Honeywell si nous sommes sous l'influence d'alcool, de drogues illicites, ou de médicaments sur ordonnance ou en vente libre utilisés à des fins inappropriées. Ce principe s'applique chaque fois que vous travaillez pour, ou au nom de, Honeywell, même si l'usage intervient en dehors des heures de travail ou à l'extérieur des locaux de la Société. En outre, nous ne devons jamais utiliser, avoir en notre possession, transférer ou vendre des substances illégales ou de l'alcool ou détourner des médicaments vendus sur ordonnance ou librement pendant les heures de travail ou pendant notre temps de présence dans les locaux de la Société. Honeywell fait exception à cette règle lorsque de l'alcool est transféré dans un contenant scellé à des fins de cadeau autorisées ou est consommé avec modération au cours d'un événement autorisé par la Société.

Pour plus d'informations, consultez notre [Politique Alcool et drogues au travail](#).

## Un lieu de travail sans violence

Nous visons à prévenir tout acte ou menace de violence sur le lieu de travail dans le cadre de notre engagement en matière de santé et de sécurité. Les personnes qui se livrent à des actes de violence ou qui profèrent des menaces risquent de faire l'objet de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, ainsi que d'éventuelles poursuites pénales.

Vous devez immédiatement signaler toute menace et tout acte de violence à votre superviseur, à votre représentant local des Ressources humaines ou au service [Honeywell Global Security](#). Si vous pensez qu'une personne est en danger immédiat, contactez également les autorités locales.

Pour plus d'informations, consultez notre [Politique Prévention de la violence](#).



## Fournir un lieu de travail sain et sûr

En intégrant la préservation de la santé, de la sécurité et de l'environnement dans tous les aspects de notre métier, nous protégeons nos collaborateurs et l'environnement, atteignons une croissance durable et une productivité accrue, veillons à nous conformer à toutes les réglementations applicables et développons les technologies permettant d'accroître la pérennité de notre planète. Nos systèmes de gestion de la santé, de la sécurité et de l'environnement (HSE, Health, Safety and Environment) reflètent nos valeurs et nous aident à atteindre nos objectifs. Le respect de notre système de gestion HSE participe à la sécurité de nos collaborateurs, de nos communautés et de l'environnement. Le fait de ne pas respecter les exigences HSE, notamment l'obligation de signaler les informations concernant les incidents HSE, constitue une violation de notre Code. Si nous pensons qu'une situation est dangereuse de quelque manière que ce soit, nous devons cesser le travail immédiatement. Pour plus d'informations, reportez-vous à la section « Protection de l'environnement ».

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

**Q. Rosalie est technicienne et assure la maintenance des équipements sur les sites des clients. À l'occasion d'une intervention de service, on lui demande de se dépêcher et de passer outre l'étape habituelle d'analyse des risques. Rosalie sait qu'ignorer cette évaluation va à l'encontre des exigences de Honeywell destinées à identifier les dangers. Mais le client la presse de terminer le travail pour que l'équipement soit remis en fonctionnement sans délai. Étant donné qu'elle est déjà intervenue dans cette zone à plusieurs reprises auparavant sans risque inattendu, doit-elle ignorer l'évaluation des risques et terminer le travail plus rapidement afin de satisfaire le client ?**

R. Non, mais elle doit prendre un certain nombre de mesures. Notre système de gestion HSEPS identifie les prérequis et définit des programmes, comme la réalisation d'évaluations des risques des interventions, afin d'identifier et de gérer les risques potentiels. Comme toutes les exigences Honeywell, les prescriptions HSE doivent être suivies partout où nous intervenons. Rosalie doit discuter des exigences fixées par Honeywell avec son client, puis mener à terme l'évaluation des risques avant de poursuivre l'intervention, ou bien arrêter le travail et faire remonter l'incident à son superviseur pour trouver une solution avec le client.

**Q. Qiang est responsable de la collecte des gants utilisés pour la manipulation des produits chimiques dangereux et de leur mise au rebut dans le conteneur des déchets prévu à cet effet par la loi et qui se trouve de l'autre côté du site de fabrication. Un gros contrat doit être honoré rapidement et le responsable de l'usine demande à l'ensemble des employés de travailler, en toute sécurité, mais rapidement pour tenir les délais. Des poubelles normales se trouvent juste à côté du poste de travail de Qiang. Afin d'aider ses collègues à tenir les délais, Qiang peut-il jeter les gants utilisés pour manipuler des produits chimiques dangereux dans les poubelles ordinaires ?**

R. Non, mais il doit prendre un certain nombre de mesures. Dans le cadre de l'évaluation des risques potentiels et des exigences sur un site, le système de gestion HSE de Honeywell se penche sur les exigences légales applicables aux opérations du site et établit des programmes

afin de garantir le respect de celles-ci. Honeywell se conforme à toutes les lois, y compris les lois HSE, partout où la Société opère ; ainsi, Qiang doit continuer à respecter les pratiques prescrites de mise au rebut des déchets. Il doit en revanche évoquer, par l'intermédiaire du processus d'amélioration continue du site, l'opportunité d'appliquer des principes LEAN afin de réduire le temps de transport des gants souillés en installant des conteneurs de mise au rebut de déchets admissibles plus près de son poste de travail.

**Q. Henry est chef de projet en charge du lancement en production d'un nouveau produit. Le projet a pris du retard et l'équipe est impatiente de prendre le rythme et de rattraper le temps perdu. Au cours d'une réunion de projet hebdomadaire, un fournisseur partenaire signale que les étapes d'achat et d'installation de nouvelles machines indispensables au projet pourraient être accélérées**

**car ces équipements sont conformes à la législation et qu'aucun audit de sécurité supplémentaire n'est nécessaire. Afin de gagner du temps et de tenir les délais du projet, Henry doit-il autoriser l'achat du nouvel équipement sans l'examen HSE requis ?**

R. Non, mais il doit prendre un certain nombre de mesures. Henry devrait demander à un représentant HSE de procéder à un examen de l'équipement proposé afin de s'assurer qu'il est conforme à toutes les exigences de conformité applicables, ainsi qu'à celles de Honeywell. Même si le fournisseur affirme que l'équipement est conforme, il est de la responsabilité d'Henry de solliciter un représentant HSE pour s'assurer qu'un examen est réalisé et valider que l'équipement répond aux exigences de Honeywell. Contourner cet examen pourrait entraîner une violation des réglementations de sécurité et des risques pour la sécurité des collègues d'Henry.

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

Nous devons mener les activités Honeywell sans influences extérieures ou préjugés personnels, et prendre des décisions reposant sur les intérêts de Honeywell.

---



## Éviter les conflits d'intérêt

Dans le cadre de notre devoir de préserver la réputation de notre Société, nous devons éviter tout conflit d'intérêts qui n'a pas lieu d'être. Il existe un « conflit d'intérêt » lorsque nos intérêts personnels affectent, ou semblent affecter, notre capacité à effectuer notre travail sans parti pris. Nous ne pouvons souscrire une participation ou un investissement, ni participer à une association, si cela crée un risque de conflit d'intérêt. Si vous avez un conflit d'intérêt potentiel ou réel, vous devez le divulguer immédiatement à votre superviseur ou le soumettre par l'intermédiaire du [Portail de soumissions de conflit d'intérêts](#). Il est souvent facile d'éviter les conflits d'intérêt s'ils sont dévoilés à l'avance.

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

### I Cadeaux et représentation

Établir des relations de travail solides avec nos clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux est

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

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

- Ne fait pas de son destinataire un obligé ou n'en donne pas l'apparence
- N'excède pas les pratiques commerciales locales généralement acceptées
- A une valeur insignifiante
- Ne peut être interprété comme un pot-de-vin

- Ne transgresse ni la législation en vigueur, ni les règles de la Société ou de l'entreprise de son destinataire
- N'est pas sollicité

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

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



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

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

---

**Q : Lors d'une réunion hors site, un prestataire qui fournit des services à Honeywell depuis plusieurs mois invite Denisha à déjeuner. Elle accepte, et laisse le fournisseur payer le repas. Ses actions sont-elles acceptables ?**

R : Des repas occasionnels et des cadeaux d'une valeur symbolique sont normalement acceptables, tant qu'ils ne mettent pas en question l'objectivité de Denisha. Vous devez, au préalable, discuter avec votre superviseur de l'organisation de divertissements au profit d'un client ou de la remise d'un présent à ce dernier. Le superviseur doit évaluer la finalité professionnelle, le cadre et le coût du repas, ainsi que la fréquence des [Faveurs commerciales au profit de fonctionnaires américains](#) des invitations de ce fournisseur.

---

**Q : Anna prévoit un événement VIP pour des clients, à la fois du secteur privé et public, où des repas et des cadeaux seront offerts aux participants. La législation locale limite la valeur des cadeaux et invitations à certains agents de la fonction publique, ce qui signifie que certains participants ne peuvent pas bénéficier de repas et/ou de cadeaux. Anna estime que ce serait un manque de respect si certains invités ne recevaient pas de cadeaux, elle veut donc attribuer les mêmes cadeaux à tous les participants. Que doit faire Anna ?**

R : En règle générale, les employés de Honeywell peuvent offrir des cadeaux et organiser des réceptions conformément aux politiques de Honeywell et aux lois applicables. Dans ce cas, la législation locale limite la valeur des cadeaux et invitations à certains agents de la fonction publique, prescriptions auxquelles Honeywell doit se conformer. Anna doit contacter le Service Intégrité et Conformité pour solliciter un avis et une autorisation avant de continuer et doit tenir compte des restrictions juridiques locales.

## I Intérêts financiers

En tant qu'employés de Honeywell, nous devons, en règle générale, nous abstenir de faire des affaires avec une société dans laquelle nous détenons une participation financière personnelle. Certaines situations de ce type sont cependant autorisées. Toutefois, elles doivent être examinées par le Département juridique ou le [Service Intégrité et Conformité](#), qui déterminera la meilleure conduite à adopter.

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



**Q :** Artie a été sollicité pour rejoindre la direction d'une association locale à but non lucratif qui aide à recycler et à remettre en état des ordinateurs et des appareils électroniques au profit de jeunes défavorisés. Il n'y a aucune interférence entre ce que cette association fait et l'activité de Honeywell, et l'engagement d'Artie en tant que membre du conseil de direction consisterait à participer à des réunions (en dehors des heures de travail chez Honeywell), à étudier des plans d'activité et à discuter de la stratégie. Artie peut-il devenir membre du conseil ?

**R :** Oui. Bien que cela ne semble pas présenter un conflit d'intérêts avec les responsabilités d'Artie chez Honeywell, Artie doit en parler d'abord avec son responsable, les RH ou par l'intermédiaire du [Portail de soumissions de conflit d'intérêts](#) et obtenir une autorisation préalable avant d'accepter cette position. Artie doit en outre s'assurer que ces activités ont lieu en dehors de ses heures de travail et n'interfèrent pas avec son travail chez Honeywell. Consultez la [Politique en matière de deuxième emploi et de service en dehors de l'organisation](#).

## I Deuxième emploi

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

Pour plus d'informations, consultez la [Politique en matière de deuxième emploi et de service en dehors de l'organisation](#).

## I Relations d'affaires avec des amis et des membres de la famille

Les relations professionnelles avec des membres de la famille ou des amis peuvent entraîner un conflit d'intérêts, ou l'apparence d'un tel conflit. Pour cette raison, vous ne devez jamais être impliqué dans, ou

**Q: John est responsable de la communication et, le soir et le week-end, il est entraîneur de football dans un collège communautaire. C'est la fin de la saison de football et John souhaite que son équipe atteigne les finales. Il est soumis à des délais serrés au travail et il se demande s'il pourrait demander à ses subordonnés directs de l'aide pour planifier la logistique du prochain match. John peut-il demander de l'aide à ses subordonnés pour son activité de football après le travail?**

R: Non. Demander à ses subordonnés de l'aider dans son activité de football après le travail est une utilisation inappropriée des ressources de Honeywell et crée un conflit d'intérêt. Veuillez noter que dans cette situation, John devrait avertir son responsable qu'il est impliqué dans des activités supplémentaires d'entraîneur en dehors de ses heures de travail chez Honeywell et éviter d'utiliser les ressources de Honeywell pour l'aider dans ce travail.

**Q: Sam travaille au service Achats et souhaite passer une commande pour des pièces Honeywell auprès de l'entreprise de distribution de son cousin. Sam peut-il s'approvisionner en pièces Honeywell auprès de l'entreprise de son cousin?**

R: Sam doit faire état de ses relations avec l'entreprise de son cousin à son supérieur et se retirer de toute opération d'achat impliquant des membres de sa famille ou des amis proches. L'entreprise de son cousin peut être éligible à travailler avec Honeywell si elle se qualifie aux termes des pratiques d'approvisionnement standard de Honeywell, si Sam ne participe pas à la décision d'approvisionnement et si l'approvisionnement se fait aux conditions du marché, dans le respect des règles d'approvisionnement normales standard qui s'appliquent à tous les fournisseurs.

tenter d'influencer, un appel d'offres, une négociation ou une passation de marché entre vous-même, un membre de la famille ou un ami proche et Honeywell. Cette règle s'applique même aux situations indirectes

dans lesquelles vous-même, un membre de votre famille ou un ami proche possède ou travaille pour le compte d'une autre société, avec laquelle Honeywell fait des affaires, ou envisage d'en faire.

## I Relations hiérarchiques inadéquates

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

## I Avantages personnels indus

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

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

---

**Q : Salma manque de personnel en ce moment et doit engager quelqu'un dès que possible. Lors d'un pique-nique en famille, la cousine de Salma dit qu'elle est à la recherche d'un travail. Salma demande à sa cousine de postuler au poste dès que possible.**

**R :** Cela pourrait créer un conflit d'intérêt ou pourrait donner l'apparence d'un conflit d'intérêt si la cousine de Salma travaillait sous sa supervision. Même s'il n'existe pas de règle générale interdisant aux membres de la famille de travailler chez Honeywell, Salma doit divulguer sa relation familiale lors du processus de recrutement et d'embauche et s'abstenir de participer aux décisions d'embauche, et les processus et contrôles normaux de gestion et de recrutement doivent être respectés.

---

**Q : Jane travaille pour le département Achats de Honeywell. Avec quelques amis, elle prépare la création de sa propre entreprise dans le domaine de l'impression 3D. Jane a travaillé sur le business plan après ses heures de travail et le week-end. Elle s'est également chargée de recueillir des informations tarifaires auprès de fournisseurs potentiels. Jane accède au système de Honeywell et extrait les données tarifaires de certains fournisseurs potentiellement intéressants. Le comportement de Jane pose-t-il problème ?**

**R :** Oui. Cette activité crée un conflit d'intérêt. Jane ne doit pas utiliser les informations de Honeywell pour son intérêt personnel, ni utiliser ou effectuer un travail pour une entreprise personnelle dans les locaux de Honeywell ou pendant les heures de bureau de Honeywell.

## | Opportunités d'affaires

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

## | Protection des biens et des informations de la Société

### | Propriété physique de Honeywell

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

vol, vous devez immédiatement la signaler à votre responsable ou superviseur.

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

### | Informations confidentielles de Honeywell

Nous avons tous sous notre responsabilité des informations confidentielles de la Société. Nous devons protéger ces informations sensibles à tout moment. De manière générale, cette obligation comprend toute information non publique qui pourrait être utile à nos concurrents ou à d'autres personnes, ou dont la divulgation peut nuire à la Société. Il peut s'agir de plans commerciaux ou marketing, d'informations de fournisseurs, de projets de conception de produit, de processus de fabrication, d'informations de



techniques commerciales existantes et à venir ou encore d'informations sur les employés.

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

En outre, nous ne pouvons pas discuter d'informations confidentielles de Honeywell là où elles pourraient être entendues ou vues par des personnes qui n'ont pas besoin d'être au courant. Cela inclut les espaces publics, tels que les aéroports, trains et restaurants, ainsi que les espaces ouverts chez Honeywell, comme les toilettes ou salles de pause. Nous ne pouvons accorder d'accès aux informations confidentielles qu'à nos collègues qui en ont légitimement besoin. Nous ne devons jamais utiliser d'informations confidentielles

sur la Société pour obtenir un profit personnel ou les divulguer à d'autres personnes pour qu'elles en tirent parti. Nous ne devons en aucun cas envoyer des informations confidentielles de Honeywell sur un compte e-mail personnel et nous devons retourner toutes les informations

confidentielles de Honeywell qui sont en notre possession avant notre dernier jour d'emploi.

Pour plus d'informations, consultez notre [Politique de confidentialité](#) et la [Politique Classification et manipulation des informations](#).

---

**Q. Le véhicule de Sam a été vandalisé et son ordinateur portable volé. Que doit faire Sam ?**

R. Sam doit déposer une plainte auprès de la police, prévenir son responsable et remplir un formulaire [Ordinateur portable perdu/volé](#). S'il n'a pas accès à un ordinateur, il doit avertir le [service d'assistance informatique](#) pour obtenir de l'aide pour remplir le formulaire. Les employés ne doivent pas laisser leurs appareils dans des véhicules sans surveillance, même s'ils sont verrouillés.

**Q. Tina suspecte que son système a été corrompu après un clic sur un lien présent dans un e-mail qui semblait légitime. Que doit faire Tina ?**

R. Tina doit utiliser l'option Signaler le message dans sa barre d'outils Outlook pour signaler l'e-mail. Si cette option n'est pas disponible, elle doit envoyer l'e-mail en question sous forme de pièce jointe à l'équipe [CIRT](#) (Cyber Incident Response Team). Si elle pense que son système a été corrompu, Tina doit faire remonter l'incident en répondant à l'e-mail automatique envoyé par l'équipe [CIRT](#) et contenant un numéro d'incident.

**Q. Wil pense qu'un e-mail dans sa boîte de réception est de l'hameçonnage. Il n'est pas certain de ce qu'il faut faire et demande à sa collègue ce qu'elle en pense. Y a-t-il autre chose qu'il devrait faire ?**

R. Oui ! Wil doit immédiatement signaler le message suspect à l'équipe [CIRT](#) en cliquant sur l'option Signaler le message de sa barre d'outils Outlook ou, si cette option n'est pas disponible, envoyer l'e-mail en question sous forme de pièce jointe à l'équipe [CIRT](#). Il n'a pas besoin de demander à ses collègues ou superviseurs, car il risque de propager accidentellement l'e-mail ou de cliquer sur une pièce jointe ou un lien malveillant.

## I Propriété intellectuelle de Honeywell

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

## I Respect des droits de propriété intellectuelle des tiers

Nous respectons les droits de propriété intellectuelle d'autrui. Cela signifie que nous ne devons jamais sciemment porter atteinte aux droits d'auteur, aux marques déposées ou aux brevets de tiers. Nous ne sommes pas autorisés à télécharger des logiciels sans licence sur les ordinateurs de la Société, ni à dupliquer, publier ou diffuser des éléments protégés par des droits d'auteur. Nous nous interdisons de télécharger des chansons,

photographies et vidéos sans autorisation du propriétaire légitime. En outre, nous ne devons ni divulguer ni utiliser d'informations confidentielles d'anciens employeurs.

Consultez notre [Politique Octroi de licences concernant la propriété intellectuelle de Honeywell](#) pour plus d'informations.



**Q : Emilie travaille souvent lors de sa pause déjeuner, en prenant des appels professionnels au restaurant et dans des espaces communs dans le bâtiment. Tout le monde autour d'elle semble concentré sur sa propre conversation, elle part donc du principe que personne ne lui prête attention. Peut-elle discuter ainsi des activités de Honeywell ?**

R : Cela dépend. Emilie peut répondre à des appels téléphoniques dans des lieux publics, mais elle doit faire très attention lorsqu'elle discute des activités de Honeywell. Elle ne doit pas évoquer d'informations confidentielles dans les lieux publics, même si elle suppose que personne n'écoute ses conversations.

**Q : Troy emmène son ordinateur portable Honeywell en voyage d'affaires, afin de pouvoir profiter de ses moments libres dans l'avion, le train, les salles d'attente et les autres espaces publics pour travailler sur des documents professionnels. Est-ce problématique ?**

R : Cela peut l'être. Il est impossible de savoir qui va s'asseoir ou passer à proximité de soi dans un lieu public. Lorsque vous utilisez un ordinateur portable ou un appareil similaire dans un tel lieu pour l'activité de la Société, vous devez veiller à protéger à tout moment votre écran des personnes qui vous entourent. Par ailleurs, vous devez verrouiller et sécuriser votre poste de travail lorsque vous ne l'utilisez pas.

## Utiliser les ressources informatiques

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

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

Faites preuve de jugement et d'intégrité lorsque vous utilisez ces systèmes et technologies. N'utilisez que des systèmes, des appareils, des supports de stockage et/ou des services approuvés pour traiter, stocker ou transmettre des informations de Honeywell. N'installez pas de logiciels non approuvés sur les ordinateurs Honeywell, les serveurs réseau ou autres ressources informatiques de Honeywell sans l'autorisation préalable du service IT de Honeywell. N'acceptez aucun

accord de tiers tel qu'un accord de services sur le Cloud ou clickthrough au nom de Honeywell. Ne téléchargez pas ou n'envoyez pas de contenu inapproprié, sexuellement explicite, illégal ou offensant via ces ressources. De même, vous ne pouvez pas utiliser ces ressources pour effectuer un travail externe. Dans la mesure permise par la loi locale, vous ne devez pas vous attendre à une quelconque confidentialité lors de l'utilisation des ressources de l'entreprise, car Honeywell peut surveiller votre utilisation personnelle de ses ressources. Cependant, il est important de noter que notre Société n'interfère en aucune façon dans notre vie privée à moins que notre conduite soit interdite par la loi, gêne nos performances au travail ou porte atteinte à notre environnement de travail ou à la réputation de Honeywell.

Pour plus d'informations, consultez notre [Politique d'utilisation acceptable des informations](#).





**Q. Tammy est en train de son ordinateur portable. Le technicien du Centre de solutions de Honeywell lui demande ses identifiants de connexion afin de déplacer ses fichiers et de configurer son nouvel ordinateur portable. Doit-elle fournir ses informations ?**

R. Le technicien du Centre de solutions de Honeywell est un collaborateur autorisé. Tammy a le choix entre fournir ses données de connexion au technicien ou rester à proximité pour se connecter chaque fois que cela sera nécessaire pendant le processus de renouvellement. Pendant l'opération, Tammy doit s'assurer qu'il n'y a pas d'accès non autorisé à des données personnelles, des données concernées par le contrôle des exportations ou d'autres informations sensibles par le technicien du Centre de solutions de Honeywell. Une fois le processus de renouvellement correctement terminé, Tammy doit immédiatement modifier son mot de passe si elle a partagé ses informations de connexion avec le technicien autorisé.

**Q. Jon travaille dans un café à proximité sur un appareil de Honeywell. Après avoir terminé de travailler, il se déconnecte du réseau Honeywell et se connecte à un Wi-Fi personnel pour télécharger son émission télévisée préférée sur son ordinateur. Cette conduite est-elle appropriée ?**

R. Une utilisation non professionnelle limitée, qui ne constitue pas un usage abusif du temps et/ou des ressources de la Société et qui ne viole pas l'esprit et la lettre de la politique de Honeywell, peut être autorisée à la discrétion du responsable Honeywell. Une émission télévisée peut représenter une utilisation non professionnelle excessive en fonction de la situation. Les employés doivent toujours se comporter de manière éthique et légale, et toujours obtenir la permission de leur responsable d'utiliser les ressources de Honeywell à des fins non professionnelles. N'oubliez pas : vous ne devez jamais utiliser les réseaux Wi-Fi publics ouverts, et ce afin

d'éviter les menaces de cybersécurité qui ciblent ces réseaux non protégés. Lorsque ce type de connexion est la seule option disponible, il faut passer par un VPN.

**Q. Mary travaille sur un projet sensible avec un fournisseur tiers et doit partager des informations sensibles avec ce fournisseur pour boucler le travail. La taille des fichiers est très volumineuse et le fournisseur propose à Mary de les charger sur le système cloud d'un tiers. Que doit faire Mary ?**

R. Mary doit d'abord utiliser les méthodes de transfert approuvées par le service IT de Honeywell. Si une autre méthode est nécessaire, elle doit collaborer avec le service informatique de Honeywell pour obtenir l'approbation d'utiliser une solution tierce. Notez que les données à accès limité et de conformité des exportations ne peuvent en **aucun** cas être déplacées dans un service cloud quelconque. Contactez votre responsable chargé du respect des règles d'exportation pour des conseils.

## I Sites de réseaux sociaux

Les réseaux sociaux ont modifié la façon dont beaucoup d'entre nous partagent les informations au quotidien. Si les réseaux sociaux créent de nouvelles opportunités de communication et de collaboration, ils font également naître des responsabilités supplémentaires que nous devons connaître et assumer. Les sites de « média social » incluent une vaste gamme de sites Web et de ressources en ligne. Ceux-ci incluent les sites

de réseaux sociaux (Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat, YouTube et LinkedIn), les blogs, les sites de partage de photos et de vidéos, les forums et les chat rooms, entre autres. Si votre poste chez Honeywell vous oblige à publier des messages sur ces sites, en tant que représentant d'Honeywell, vous ne devez le faire qu'à des fins professionnelles autorisées par Honeywell et afficher exclusivement des informations conformes au présent Code et aux politiques

de la Société. Dans vos interactions personnelles sur les médias sociaux, agissez de façon responsable. Ce que vous publiez peut avoir un impact négatif sur la réputation de Honeywell. Veillez à protéger notre réputation à tout moment. Ne publiez jamais d'informations confidentielles sur Honeywell ou sur nos collègues, clients, fournisseurs ou partenaires commerciaux sur ces sites.

Pour plus d'informations, consultez notre [Politique Médias sociaux](#).

**Q :** Rita est enthousiaste à l'idée d'un nouveau projet commercial potentiel pour Honeywell qui pourrait accroître considérablement son chiffre d'affaires. Rita est impatiente de partager son excitation et cette nouvelle sur son compte Facebook. Est-ce problématique ?

**R :** Même si Rita a le droit de partager ses émotions sur ses réseaux sociaux, en tant qu'employée de Honeywell, elle n'est pas autorisée à partager des informations confidentielles ou protégées concernant les projets potentiels de la Société.

**Q :** Carlos est enthousiasmé par un accord commercial qui a été rédigé dans la salle de presse de Honeywell. Carlos est impatient de partager son excitation et cette nouvelle sur ses comptes LinkedIn et Twitter. Quelle serait la bonne manière pour Carlos de partager cette nouvelle sur ses média sociaux ?

**R :** Tant que Carlos a indiqué que Honeywell était son employeur actuel et qu'il fait état de sa relation avec Honeywell dans son tweet, il peut partager un lien vers la publication de la salle de presse. Il peut également retweeter ou partager les publications qui apparaissent sur des canaux externes Honeywell officiels.

**Q :** Ron, spécialiste marketing, a lu un article en ligne qui contenait des informations sur des produits Honeywell qu'il considérait comme inexacts. Ron répond rapidement dans la section des commentaires pour corriger la déclaration. La réaction de Ron est-elle appropriée ?

**R :** Bien que cela parte d'une bonne intention, Ron n'est pas autorisé à s'exprimer au nom de Honeywell. À la place, Ron doit informer son responsable et l'équipe Communications pour qu'ils formulent une réponse.

## Éviter le délit d'initié

Afin de protéger les investisseurs, la législation sur les valeurs mobilières interdit aux personnes qui disposent d'« Informations privilégiées importantes » sur une entreprise de négocier ses titres. Les « Informations privilégiées importantes » sont des informations qui, de manière générale, ne sont pas accessibles aux investisseurs et dont la divulgation devrait raisonnablement avoir une incidence sur le prix d'un titre ou influencer la décision d'achat, de vente ou de rétention de ce titre. Voici quelques exemples d'informations privilégiées importantes : résultats financiers non annoncés ; fusions, acquisitions et cessions ; résultat de contentieux importants ; changement de contrôle ; changement au niveau de la haute direction ; ou événement important en matière de cybersécurité. Cette liste n'est pas exhaustive, et on peut trouver des informations privilégiées importantes relativement à des événements qui ne sont pas énumérés ici. Consultez la [Politique sur les délits d'initiés](#) pour de plus amples informations sur les informations privilégiées importantes.

Dans le cadre de votre travail chez Honeywell, il est possible que vous ayez connaissance d'informations privilégiées importantes, concernant Honeywell ou une autre société, qui ne sont pas encore publiques.

Vous pouvez avoir accès à ces informations privilégiées importantes dans le cadre de vos attributions professionnelles chez Honeywell ou à d'autres occasions, par exemple au cours d'une réunion formelle ou informelle, au détour d'une conversation ou encore en voyant un document laissé sur une photocopieuse. L'utilisation ou la transmission à autrui de ces informations pour en tirer un avantage financier ou un autre avantage personnel constitue une violation de notre politique sur le délit d'initié et risque également de violer la législation sur les valeurs mobilières.

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

- D'acheter ou de vendre des actions d'une société (Honeywell comprise), directement ou par l'intermédiaire de membres de votre famille ou d'autres personnes physiques ou morales, si vous disposez d'informations privilégiées importantes sur cette société ;
- De recommander à quiconque l'achat ou la vente d'actions d'une société (Honeywell comprise), si vous disposez d'informations privilégiées importantes sur cette société ; ou
- De transmettre des informations privilégiées à des tiers sauf si elles sont

nécessaires dans le cadre de ses activités commerciales et protégées par des protections de confidentialité.

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

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

Les violations de la législation sur les valeurs mobilières peuvent avoir de graves conséquences pour les personnes impliquées, notamment poursuites civiles et pénales. Si vous avez des questions ou si vous avez besoin de conseils à ce sujet, contactez le service juridique.

A photograph of two men in business attire shaking hands. The man on the right is smiling broadly, wearing a grey blazer over a blue checkered shirt. The man on the left is seen from the back, wearing a light blue shirt. The background is a blurred office environment.

# ONE HONEYWELL RELATIONS AVEC NOS CLIENTS

Pour réussir, il est important d'établir des relations mutuellement bénéfiques avec les clients. Pour cela, nous devons fournir des produits sûrs et de qualité, et respecter la législation dans toutes nos interactions avec nos clients commerciaux et gouvernementaux.

---

## **Fournir des produits et des services de qualité**

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

Nous devons nous conformer à toutes les normes de contrôle qualité qui régissent nos fonctions. Cette obligation inclut les législations et

réglementations applicables, ainsi que les procédures de contrôle interne conçues pour garantir une production sûre et de qualité. Nous devons également respecter toutes les spécifications contractuelles et indications spécifiques au client.

Outre le fait de nous considérer comme responsables de la qualité de nos biens et services, nous devons faire en sorte que nos fournisseurs et autres

partenaires commerciaux répondent de la qualité des produits et services qu'ils nous fournissent.

## **Prospecter honnêtement et en toute transparence**

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

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

---

**Q : Min prend connaissance d'un problème potentiel découvert au cours de tests de routine sur la ligne de production. Elle ne sait pas encore dans quelle mesure ce problème peut affecter la sécurité des produits et Min n'est pas sûre de ce qu'elle doit faire. Min doit-elle en parler, même si elle ignore tous les détails ?**

R : Oui. La production et la vente de produits potentiellement dangereux pourraient causer des dommages corporels aux clients ou aux employés. Min doit signaler le problème immédiatement, même si elle n'est pas sûre de l'impact sur la production. Min doit en informer son supérieur, son contact assurance qualité et le représentant santé et sécurité dès que possible. Si Min estime que ses inquiétudes ne sont pas correctement prises en compte, elle doit envisager de les évoquer auprès du service juridique ou via le service d'assistance Intégrité Access, comme indiqué dans « Demander des conseils et exprimer des inquiétudes ».

## **| Pas de corruption commerciale et pas de paiement indu à des agents de la fonction publique**

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

En outre, nous respectons toutes les législations contre la corruption applicables aux paiements illégaux envers des responsables publics. Les « paiements indus »

incluent les paiements directs et indirects, les paiements de facilitation ou l'offre, la promesse ou l'autorisation de paiement ou de toute chose de valeur à un responsable public afin d'influencer indument des décisions ou des actes gouvernementaux pour obtenir ou conserver un contrat ou se procurer un avantage commercial. Notez que les paiements indus peuvent prendre la forme de liquidités, de cadeaux ou de divertissements luxueux.

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

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

Ne chargez jamais un tiers de faire un paiement illégal à un responsable public et ne concluez jamais de transaction si vous suspectez qu'un tiers effectue ce type de paiement.

Agir ainsi viole notre Code et la législation anti-corruption. Nous devons sélectionner avec soin les tiers avec lesquels nous contractons, à l'aide de nos procédures de vérification.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre [Politique anti-corruption](#).

Pour plus d'informations, consultez la section « Cadeaux et représentation » de notre Code.



**Q : Thomas travaille en étroite collaboration avec des distributeurs tiers qui revendent des produits Honeywell. Une entreprise intéressée par la distribution des produits Honeywell contacte Thomas et lui propose de régler les frais de scolarité de sa fille dans une école privée en échange du droit de revente exclusif des produits Honeywell dans une région commerciale spécifique. Que dois faire Thomas ?**

R : Thomas doit mettre immédiatement fin à la discussion et le signaler au service juridique. Honeywell ne tolérera ni la sollicitation ni la réception de pots-de-vin illégaux en échange de l'octroi de contrats.

**Q : Charlene a peur que Honeywell perde probablement un gros contrat si elle ne paie pas un pot-de-vin à un responsable local. Que doit-elle faire ?**

R : Charlene ne doit pas payer de pot-de-vin ni entreprendre d'actions qui pourraient donner à penser que Honeywell cautionne le paiement de pots-de-

vin pour remporter un contrat. Aucun contrat ne vaut la peine de violer la législation ou les normes d'intégrité professionnelle de l'entreprise. Les dommages potentiels à long terme pour la réputation et la crédibilité de Honeywell dépassent largement le gain à court terme de remporter le contrat.

**Q : Geri et Carol travaillent ensemble au sein du groupe d'achat de Honeywell. Carol surprend une conversation téléphonique entre Geri et un fournisseur potentiel de Honeywell. Au cours de l'appel, il devient évident que Geri envisage d'attribuer un contrat important à ce fournisseur, même si la proposition du fournisseur n'offre pas à Honeywell la meilleure valeur globale. Il est également évident qu'il va obtenir une importante somme d'argent en retour. Que doit faire Carol ?**

R : Carol doit immédiatement informer le service juridique de ce qu'elle a entendu. Il semble que Geri soit en train d'accepter un pot-de-vin du fournisseur, ce qui est illégal et peut avoir de

graves conséquences pour les personnes concernées, le fournisseur et Honeywell.

**Q : Jerome souhaite nommer Sales Rep Co comme représentant commercial pour aider Honeywell à remporter des projets dans le secteur du pétrole et du gaz sur un nouveau territoire. Lors d'une réunion avec le propriétaire de Sales Rep Co, Jerome apprend que le propriétaire est également membre du conseil de l'entreprise pétrolière et de gaz public, son client clé potentiel. Jerome pense que c'est un atout pour Honeywell puisqu'ils auraient libre accès à tous les niveaux du client. Jerome doit-il se soucier de quelque chose ?**

R : Jerome doit être concerné par le conflit d'intérêt qui résulte de l'interférence entre les fonctions officielles du représentant commercial et celles de Sales Rep Co. pour Honeywell. Jerome doit signaler ce problème dès que possible au [service Intégrité et Conformité](#) avant de poursuivre.

**Q : David a remporté un projet avec un client gouvernemental. Le représentant du client gouvernemental demande à David d'utiliser un sous-traitant spécifique et lui fournit des coordonnées de contact. David rencontre le sous-traitant et découvre que la société n'a ni les capacités ni la main-d'œuvre adaptées pour exécuter cette gamme de services. Il découvre également que le propriétaire est le cousin du client gouvernemental qu'il a rencontré. Que doit faire David ?**

R: David doit discuter de ces problèmes avec le service Intégrité et Conformité. Il y a plusieurs signaux d'alerte concernant l'absence de compétences et de main-d'œuvre pertinentes chez ce sous-traitant, ainsi que l'implication gouvernementale potentielle qui pourrait indiquer une conduite non éthique et illégale par le sous-traitant et le représentant du client gouvernemental. Puisque Honeywell peut être responsable des actes de tierces parties qui la représentent, Honeywell doit étudier s'il y a des conflits d'intérêts ou des risques de corruption avant d'embaucher ce sous-traitant.

**Q : Daniel est au guichet de l'immigration en attente d'entrer dans un pays lorsque l'agent public lui demande un « don » pour que son visa soit traité. Daniel se rappelle avoir entendu des amis dire que c'est la norme dans ce pays et que les visiteurs sont censés donner un peu d'argent afin d'accélérer la remise de visa. Daniel donne 5 dollars à l'agent. L'agent le prend et tamponne son passeport. Daniel souhaiterait que ces frais soient remboursés par Honeywell.**

R: Les paiements de facilitation ou les paiements à des agents pour traiter des autorisations gouvernementales de routine, comme l'approbation de visa, sont interdits par Honeywell à moins que la vie de l'employé ne soit en danger. De plus, dans la plupart des pays, ces frais sont illégaux et représentent une violation des lois anticorruption. Dans ce cas, rien ne laisse à penser que la vie de Daniel est en danger. Par conséquent, il n'aurait pas dû payer et ne peut donc pas demander à être remboursé par Honeywell. Lorsqu'ils sont confrontés à de telles situations, les employés de Honeywell doivent contacter les départements de Global Security ou Juridique.



## **Respect de la législation internationale sur la concurrence**

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

La législation sur la concurrence est souvent complexe et, de manière générale, nous interdis de discuter avec nos concurrents de questions susceptibles de restreindre le commerce. Il s'agit en général (sans s'y limiter toutefois) de la tarification, de la collusion des soumissionnaires, ou de



la division ou affectation de marchés, de territoires ou de clients. Vous ne devez pas discuter de ces questions avec un concurrent, et si un concurrent tente de vous en parler, vous devez immédiatement mettre un terme à la conversation. Ensuite, vous devez signaler l'incident à votre superviseur local, qui agira avec vous après consultation du Département juridique. Si vous participez à une réunion d'association professionnelle, ou à un événement social, par exemple, soyez particulièrement vigilant lors de vos discussions avec des concurrents.

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

Enfin, la législation sur la concurrence interdit la conclusion, entre entreprises et au sein d'entreprises, d'accords directs ou indirects, formels ou informels, visant à limiter les salaires ou les prestations sociales des employés. Nous

devons par conséquent veiller à ne pas divulguer d'informations concernant les rémunérations à d'autres entreprises qui nous font concurrence pour attirer les talents. De même, nous ne devons généralement pas nous accorder avec d'autres entreprises pour ne pas solliciter ou embaucher mutuellement nos employés. En cas d'incertitude quant à la légalité de la divulgation de telles informations ou d'accords interdisant le « braconnage », veuillez consulter le Département juridique.

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

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

Pour plus d'informations, consultez notre [Politique de conformité antitrust](#). Si vous avez d'autres questions, demandez conseil à notre service juridique avant d'agir.

---

**Q : Alejandro a une bonne amie qui travaille pour un concurrent de Honeywell. Lors d'un déjeuner, son amie lui annonce l'intention de son entreprise d'augmenter les prix sur les produits qui sont en concurrence directe les siens. Alejandro ne répond rien, mais pense que cette information pourrait être importante pour Honeywell, la Société pouvant l'utiliser lors de futures décisions commerciales. Que doit-il faire ?**

R : Alejandro doit mettre immédiatement fin à la conversation et fournir un résumé écrit de l'incident au service juridique. Le fait d'engager des discussions et d'agir sur la base d'informations non publiques (par exemple, le prix) pourrait créer l'impression d'une collaboration illégale entre Honeywell et l'un de ses concurrents, ce qui pourrait avoir de graves conséquences pour les entreprises et les personnes physiques concernées.

## Suivi de procédures de facturation précises

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

## Respecter les informations confidentielles des clients

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

## Interagir avec les clients gouvernementaux

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

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

- Nous ne pouvons pas engager d'activités qui donneraient à Honeywell un avantage concurrentiel déloyal, par exemple, obtenir ou utiliser des informations d'achat sensibles.
- Toutes les déclarations que nous faisons, notamment sur les prix et les offres, doivent être exactes et exhaustives.
- Nous ne devons jamais proposer, demander, promettre, donner ou accepter toute forme de corruption ou

de pot-de-vin de ou envers un client gouvernemental actuel ou potentiel.

- Nous devons nous abstenir de solliciter ou d'accepter une forme quelconque de corruption ou de présent d'un fournisseur en échange d'un régime de faveur lors de l'attribution ou de l'exécution d'un contrat gouvernemental.
- Nous devons nous assurer que nous utilisons uniquement des consultants, agents de vente ou autres sous-traitants indépendants de services professionnels à des fins juridiques légitimes.

Pour plus d'informations, reportez-vous à la section « Pas de corruption commerciale et pas de paiement indu à des agents de la fonction publique » de notre Code et nos politiques relatives aux [Faveurs commerciales au profit de fonctionnaires américains](#), [Relations avec l'administration publique](#) et à la [Lutte contre la corruption](#).

Toutes les déclarations et tous les documents que nous fournissons aux clients publics (notamment les rapports d'installation et de qualité, et les données de coût et de prix) doivent être exacts. Nous devons enregistrer avec précision le temps passé, et n'affecter ce temps passé qu'aux projets sur lesquels nous travaillons.

En outre, nous devons prendre garde à ne pas facturer de frais par erreur. Nous devons respecter tous les termes du contrat et nous ne devons jamais utiliser les biens, l'équipement ou les fournitures de l'État d'une façon qui ne serait pas conforme au droit applicable ou aux accords contractuels.

Nous devons respecter toutes les règles et réglementations qui régissent la manière dont nous engageons avec d'anciens fonctionnaires ou avec des fonctionnaires en poste des discussions sur des perspectives d'emploi potentielles au sein de Honeywell. Chacun d'entre nous

est tenu d'éviter ce type de conflit d'intérêt. Le fait de contacter d'anciens fonctionnaires ou des fonctionnaires en poste ou d'engager avec eux des discussions relatives à l'emploi est soumis à des règles et procédures exceptionnelles. Ces règles peuvent également limiter le travail que d'anciens fonctionnaires effectuent pour le compte de notre Société.

Veuillez consulter notre [Politique d'embauche ou d'engagement d'anciens fonctionnaires](#).

Nous sommes également censés sauvegarder les informations classées et autres informations sensibles que nous acquérons

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



# ONE HONEYWELL RELATIONS AVEC NOS FOURNISSEURS



Les fournisseurs de Honeywell sont nos partenaires dans notre effort continu visant à satisfaire nos clients. La qualité élevée des matériaux, produits et services qu'ils fournissent est directement liée à la qualité, la fiabilité, la valeur et la livraison rapide des produits de Honeywell à nos clients.

---

## Chercher à établir des relations à long terme avec les fournisseurs

Ensemble, nous nous efforçons d'établir des relations à long terme avec nos fournisseurs.

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

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

- Le représentant du fournisseur est présent.

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

En outre, elle doit, si possible, être rendue.

Pour plus d'informations, voir les sections « Présents et divertissements professionnels » et « Interagir avec les clients gouvernementaux » de notre Code.

## Protéger les actifs des fournisseurs

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



A photograph of two women sitting at a desk in an office. The woman on the left has curly hair and is wearing a blue t-shirt, smiling as she looks at a tablet. The woman on the right has long dark hair and is also smiling. They are both looking at the tablet which is being held by the woman on the left. A hand holding a black pen is visible near the tablet. The background is bright and out of focus.

# ONE HONEYWELL RELATIONS AVEC NOS ACTIONNAIRES

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

---

## Registres comptables honnêtes et précis

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

Nous avons le devoir et l'obligation légale de nous assurer que les informations que nous soumettons dans tous les dossiers de la Société sont complètes, exactes et compréhensibles. Cela comprend, mais ne se limite pas, aux informations fournies dans les documents suivants :

- Registres comptables et financiers
- Documents concernant la paie
- Fiches de présence et systèmes d'enregistrement du temps de travail

- Voyage et notes de frais
- Dossiers de mesure, d'essais et de performance des produits
- Dossiers clients et fournisseurs
- Dossiers de conception et ingénierie
- Déclarations et documents d'exportation et d'importation
- Dossiers comptables projets

Des dossiers et des livres exacts et honnêtes jouent un rôle important dans la réputation de notre Société.

Dès lors, nous ne devons **jamais** effectuer de déclaration fausse ou trompeuse dans les documents de la Société.

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

**Q** Diego est un ingénieur travaillant sur un projet pour un contrat public. Les coûts du projet sont étroitement surveillés, il requiert donc l'approbation de son responsable pour ses feuilles de présence sur une base hebdomadaire. Cette semaine, son responsable est en vacances. Diego peut-il approuver ses feuilles de temps à la place de son responsable puisqu'il est sûr que les temps indiqués sont corrects ?

**R.** Non. L'approbation de vos propres feuilles de présence représente non seulement un conflit de répartition des fonctions, mais met également en péril les contrôles de gestion qui garantissent notre conformité aux lois, réglementations et dispositions contractuelles applicables. Par conséquent, Diego ne doit jamais approuver ses propres feuilles de temps, même s'il est certain qu'elles sont correctes. Son responsable doit assurer une délégation adéquate de ses fonctions d'approbation. La configuration initiale du système informatique doit également tenir compte de la séparation des fonctions

et s'assurer que des contrôles appropriés sont en place pour les examens et approbations.

- Q. Lei est une acheteuse qui doit traiter un bon de commande d'un montant qui déclenche l'approbation de la haute direction. Peut-elle diviser la facture pour passer par le système plus rapidement ?**
- R. Non. Toutes les transactions doivent être exécutées avec l'autorisation appropriée conformément au Calendrier des approbations de l'exécutif et doivent refléter précisément la nature de l'activité commerciale. Lei ne doit jamais fractionner un bon de commande pour refléter une transaction de valeur inférieure.
- Q. Sandra participe au développement d'une nouvelle technologie pour les avions militaires. Honeywell doit garantir au client que cette nouvelle technologie répond aux normes techniques requises. Sandra peut-elle garantir au client que la technologie répond aux normes requises ?**
- R. Non. Chaque déclaration de Honeywell doit être exacte au moment où elle est effectuée. Par exemple, la conformité à des normes techniques spécifiques.

- Q. Sofia et Ron sont responsables de comptes et ont du mal à atteindre leurs objectifs pour le trimestre. Ils ont des commandes en attente, mais le client n'est pas encore prêt pour l'envoi. Sofia et Ron peuvent-ils facturer le client et repousser l'envoi jusqu'à ce que le client soit prêt à le recevoir ?**

- R. Non, pas dans ce cas. Les cas où Honeywell prend en compte le chiffre d'affaires

lors de la vente, mais où le produit reste en la possession physique de Honeywell sont appelés les « ventes à livrer ». Il y a des raisons légitimes pour une transaction en « vente à livrer », mais, dans le cas présent, Sofia et Ron cherchent à facturer le client sans livrer pour gonfler le chiffre d'affaires. Par conséquent, cette démarche est inappropriée.





## Fraude et divulgations financières

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

Toute personne qui sera jugée pour avoir commis une fraude financière fera l'objet de mesures disciplinaires et pourrait être exposée à une responsabilité civile et pénale importante. Vous devez signaler immédiatement tout soupçon d'irrégularité comptable ou d'audit.

Honeywell ne tolérera aucune mesure de rétorsion à votre rencontre si vous avez soulevé de bonne foi des problèmes comptables ou financiers douteuses ou inappropriées.

## Audits et enquêtes

Nous sommes tous tenus de coopérer aux audits et enquêtes externes et internes. Dès lors, nous devons fournir aux auditeurs et enquêteurs les informations qu'ils ont le droit d'obtenir, et préserver la confidentialité des enquêtes. En outre, nous ne pouvons jamais tenter de nous mêler de leurs travaux, ou de les influencer de manière inappropriée. Le refus de coopérer pleinement à une enquête interne

Honeywell ou à une enquête publique, ou d'être complètement franc lors de la remise de preuves ou témoignages au cours de telles enquêtes peut faire l'objet de mesures disciplinaires, voire de licenciement. Si vous avez des questions sur les informations qu'une personne chargée d'un audit ou d'une enquête demande et est en droit d'obtenir, consultez le Département juridique ou d'audit de l'entreprise. Si on vous contacte au sujet d'une enquête publique, vous devez contacter le Département juridique dès que possible avant la procédure. Le Département juridique sera le premier à superviser toute enquête ou tout audit interne impliquant une enquête publique ou un litige.



## Gestion des dossiers

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

Si vous savez que des documents sous votre contrôle peuvent être utiles à une enquête gouvernementale ou dans le cadre d'une action en justice, ne les modifiez pas, ne les dissimulez pas ou ne les détruisez pas. Dans certains cas, le Département juridique peut vous demander de conserver

certains documents qui seraient autrement détruits en vertu de la [Politique de gestion des dossiers](#) de Honeywell. Dans ce cas, vous devez suivre les instructions du Département juridique.

Honeywell peut recevoir des courriers juridiques et commerciaux importants et urgents, ainsi que d'autres formes de correspondance, dans n'importe lequel de ses

bureaux dans le monde. Tous les employés d'Honeywell doivent prendre des mesures pour ouvrir, examiner et traiter toute la correspondance en temps voulu, quel que soit le mode de livraison. Si vous avez connaissance d'une procédure judiciaire ou d'une enquête réelle ou potentielle impliquant Honeywell, vous devez immédiatement en informer un membre du



Département juridique, et ce avant de communiquer avec un tiers à ce sujet.

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

### **Demandes de renseignements de la part des médias et des analystes et allocutions extérieures**

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



d'un analyste financier ou d'un membre de la communauté des investisseurs, ne répondez pas de votre propre chef, mais transmettez-la au service des relations avec les investisseurs.

Tout employé de Honeywell qui souhaite présenter un produit, un système, un mode de fonctionnement, une recherche Honeywell, ou son propre travail au sein de la Société, à une conférence du secteur ou à un autre événement, doit obtenir à l'avance l'approbation de son superviseur direct et du Département juridique. Les présentations doivent

(i) être conformes aux normes actuelles relatives à la marque de la Société ; (ii) être compatibles avec les messages de la Société en termes de relations avec les investisseurs ; (iii) être compatibles avec la stratégie de la Société ; et (iv) ne pas transmettre d'informations confidentielles ou exclusives. Des approbations supplémentaires sont requises pour les présentations liées à la cybersécurité ou aux questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG).

Consultez notre [Politique sur les communications externes](#) pour plus d'informations.

# ONE HONEYWELL SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT



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

---

## Respecter les droits humains

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

Notre Code et notre [Politique en matière de droits humains](#), ainsi que d'autres politiques de Honeywell, établissent des pratiques et des normes qui abordent un large éventail de questions relatives aux droits humains et au lieu de travail, notamment l'inclusion et la diversité, le respect sur le lieu

de travail, la liberté d'association, la sécurité et la santé sur le lieu de travail, la sécurité sur le lieu de travail, les heures de travail et les salaires, le travail forcé et la traite des êtres humains, ainsi que le travail des enfants. Honeywell respecte et apprécie la diversité illustrée par la variété de nos origines, de nos expériences et de nos idées. Ensemble, nous nous offrons mutuellement un environnement diversifié et très riche, qui favorise le respect de tous nos collègues et partenaires commerciaux. Reportez-vous à la section intitulée « Se respecter les uns les autres et promouvoir un lieu de travail positif » pour plus d'informations.

Notre Société n'admet pas le travail des enfants et n'y a jamais recours. Chez Honeywell, nous n'employons pas de personnes de moins de seize ans, même si la législation locale nous y autorise. Si la législation locale est plus stricte que la politique de la Société, nous respectons cette législation. Par ailleurs, nous nous interdisons d'avoir recours au travail forcé, obligatoire ou servile dans l'ensemble de nos opérations et nous ne tolérons aucune forme d'exploitation des enfants, de châtement physique ou de violence. Dans le cadre de notre engagement envers nos communautés et le reste du monde, Honeywell ne tolère

aucun cas de traite humaine ou autre forme de travail forcé. Nous ne devons jamais mener d'activités avec des tiers (tels que des agents ou des fournisseurs) qui se livrent à la traite ou au travail forcé. Honeywell a adopté le Code de conduite des fournisseurs qui leur fournit des explications claires afin de garantir qu'ils traitent leurs employés avec dignité et respect.

Pour plus d'informations, consultez notre [Politique en matière de droits humains](#).

## Faire des dons à des partis politiques ou à des œuvres de charité

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

Nous ne devons pas utiliser les biens de Honeywell dans le cadre d'activités politiques

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

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

Les activités de lobbying sont extrêmement réglementées. Par conséquent, nous ne pouvons pas prendre contact avec des agents de la fonction publique pour tenter d'influencer la législation, la réglementation, la politique ou d'autres actions gouvernementales pour le



compte de Honeywell sans l'autorisation du responsable des Relations gouvernementales. Pour plus d'informations, veuillez consulter notre [Politique sur les relations gouvernementales](#).

Honeywell prend des engagements solides en faveur de la responsabilité sociale à chaque étape de ses activités. Notre Société soutient souvent des activités caritatives dans nos communautés locales. Honeywell peut s'impliquer dans de telles activités caritatives dans la mesure où à la fois

l'œuvre caritative et les activités concernées ont reçu la validation de la direction, du service juridique ou bien de l'initiative Honeywell Hometown Solutions.

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

## Respecter les mesures de contrôle du commerce international

Honeywell s'est engagée à respecter l'ensemble des législations sur le commerce. Ceci comprend les lois de contrôle des importations et exportations, les mesures de restrictions commerciales et sur les importations, ainsi que les réglementations dans les pays où notre Société travaille.

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



certaines données techniques contrôlées à l'export à des personnes non américaines résidant aux États-Unis.

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

la valeur commerciale et le pays d'origine de toutes les marchandises importées.

Les lois et réglementations sur les restrictions commerciales régissent un large éventail de mesures politiques et/ou économiques visant à restreindre et/ou interdire les transactions avec des pays/juridictions, entités, secteurs d'activité, individus et aéronefs/navires spécifiques. Les types de sanctions qui peuvent s'appliquer à une transaction donnée sont très variées, notamment : des sanctions complètes ciblant un

pays/une juridiction spécifique, des interdictions sélectives sur des entités, des individus et des aéronefs/navires, ou encore des restrictions sélectives sur le financement ou les activités d'une transaction. Honeywell doit étudier les implications de ces restrictions commerciales avant de s'engager dans une quelconque relation avec des tiers.

À mesure que Honeywell poursuit son expansion à l'échelle mondiale, ceux d'entre nous qui sont impliqués dans l'importation de biens et de produits, technologies et services soumis aux règles de contrôle des exportations sont tenus de comprendre et de se conformer aux réglementations applicables. Cela comprend les lois sur l'importation et l'exportation, les sanctions

commerciales, les plans de contrôle de la technologie, les conditions et les réserves des autorisations de licence d'exportation qui peuvent s'appliquer à des entreprises ou des installations spécifiques, ainsi que les politiques de [Respect des règles d'exportation](#), de [Respect des règles d'importation](#) et de [Respect des sanctions](#) de Honeywell.

Pour plus d'informations, consultez nos Politiques de [Respect des règles d'exportation](#), [Respect des règles d'importation](#) et de [Respect des sanctions](#).

### **Renonciations aux dispositions de notre Code**

Dans des circonstances extrêmement limitées, Honeywell peut juger opportun de renoncer à une disposition de notre

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



**Honeywell International Inc.**

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

Mise à jour Septembre 2023 ©  
2023 Honeywell International Inc.

**Honeywell**