



CODE OF BUSINESS CONDUCT

Honeywell

BREV FRÅN VÅR VD



Bästa Futureshaper:

Hos Honeywell är våra grundläggande principer – integritet och etik, arbetsplatsrespekt och inkludering och mångfald – drivkraften bakom allt vi gör. Vår uppförandekod är vårt företagsövergripande åtagande att upprätthålla Honeywells principer och beteenden och uppnå framgång med högsta integritet. När du navigerar genom vårt företag är uppförandekoden din guide för att upprätthålla vår integritet och etik.

Vår dynamiska portfölj och vårt operativsystem Accelerator särskiljer Honeywell, men det är våra medarbetares engagemang för företaget och företagets engagemang för att utveckla dem som verkligen möjliggör vår framgång. Vi måste fortsätta att uppträda med högsta möjliga integritet på alla nivåer och agera i vårt företags och varandras bästa intresse för att bygga vidare på denna framgång. Att agera med integritet upprätthåller vårt varumärkes trovärdighet, upprätthåller vårt rykte och gör det möjligt för Honeywell att fortsätta växa och förnya sig. Detta är din högsta prioritet som en Honeywells Futureshaper.

Granska Honeywells uppförandekod för att ytterligare förstå våra riktlinjer och hur de påverkar din roll. Om du har några frågor angående koden kan du alltid kontakta resurserna som anges för att få råd.

Du kan alltid känna dig trygg när du berättar om dina problem. Honeywell tolererar inte repressalier mot någon som ställer frågor eller tar upp problem i god tro. Vi förväntar oss att du, om du upptäcker att någon av dina kollegor inte följer koden, omedelbart rapporterar dina farhågor via någon av de rapporteringskanaler som anges.

Tack för ditt engagemang för att upprätthålla integritet och etik hos Honeywell.

Vimal Kapur

INNEHÅLLS- FÖRTECKNING

Honeywells Grundläggande Principer	7
Agera med Honeywells sex beteenden.....	8
Introduktion till Vår uppförandekod.....	10
Vilka som måste följa Uppförandekoden.....	12
Våra gemensamma skyldigheter.....	12
Särskilda skyldigheter för chefer och arbetsledare	12
Följa lagen.....	13
Be om råd och ta upp problem	14
Honeywell tolererar inte repressalier	15
One Honeywell Hur vi behandlar varandra.....	16
Respektera varandra och främja en positiv arbetsplats	17
Omfamna mångfald och inkludering på arbetsplatsen	17
Skydda personuppgifter	18
Missbruk av substanser.....	20
En arbetsplats fri från våld.....	20
En sund och säker arbetsplats	21

One Honeywell Hur vi agerar för Företagets bästa..... 23

Undvika intressekonflikter.....	24
Gåvor och representation	24
Ekonomiska intressen.....	26
Sekundär anställning	27
Affärer med vänner och familjemedlemmar.....	27
Otillbörliga relationer till underordnade.....	28
Otillbörliga personliga förmåner.....	28
Företagsmöjligheter	29
Skydda Företagets egendom och information.....	29
Honeywells fysiska egendom.....	29
Honeywells konfidentiella information	29
Honeywells immateriella rättigheter.....	31
Respektera andras immateriella rättigheter.....	31
Använda IT-resurser	32
Webbplatser för sociala medier och sociala nätverk.....	34
Undvika insiderhandel.....	35

One Honeywell Hur vi behandlar Våra kunder 36

Kvalitetsprodukter och kvalitetstjänster.....	37
Söka affärsmöjligheter öppet och ärligt	37
Ingen bestickning och inga otillbörliga betalningar till statstjänstemän.....	38
Efterlevnad av internationella konkurrenslagar.....	40
Följ noggrant korrekta faktureringsprocedurer	42
Respektera kundens konfidentiella information.....	42
Kontakter med statliga kunder.....	42

One Honeywell Hur vi behandlar Våra leverantörer	44
Eftersträva långsiktiga leverantörsrelationer	45
Skydda leverantörernas tillgångar	45
One Honeywell Hur vi Behandlar våra delägare	46
Korrekta räkenskaper och handlingar	47
Bedrägeri och röjande av ekonomisk information	49
Revisioner och utredningar	49
Dokumenthantering	50
Förfrågningar från media och analytiker samt externa seminarier.....	51
One Honeywell Hälsa, säkerhet, och miljö.....	52
Respektera mänskliga rättigheter	53
Göra politiska bidrag och välgörenhetsbidrag	53
Efterlevnad av internationella handelsregler	55
Undantag från vår kod	56



HONEYWELLS GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER

Honeywell förväntar sig att alla anställda till fullo följer uppförandekoden och följer våra tre grundläggande principer: Integritet och etik, arbetsplatsrespekt och inkludering och mångfald. Vårt engagemang för dessa principer är en grundläggande förväntning på alla som arbetar hos Honeywell.



INTEGRITET OCH ETIK

Vi gör affärer på rätt sätt eller tackar nej.



RESPEKT PÅ ARBETSPLETSEN

Vi behandlar varandra rättvist och med respekt.



INKLUDERING OCH MÅNGFALD

Vi värdesätter en mångfald av tankar och erfarenheter.

Även om vi inte förväntar oss att medarbetarna alltid ska vara perfekta i alla sex beteenden, får ingen någonsin misslyckas med att visa respekt på arbetsplatsen, integritet och etik eller misslyckas med att stödja inkludering och mångfald. Vårt orubbliga engagemang för våra grundprinciper är en konkurrensfördel för företaget, och vi bör alla vara stolta över vårt starka engagemang för att uppnå affärsresultat på rätt sätt.

Agera med Honeywells sex beteenden

I kombination med att uppnå resultat kommer Honeywells nya beteenden att ytterligare klargöra vad som krävs för att lyckas på marknaden idag och vad som är viktigt i vår kultur.

INNOVERA OCH SKAPA VÄRDE FÖR KUNDERNA

Se världen genom kundens ögon, internt och externt. Vet vad kunder behöver och vad som skapar värde. Har en tillväxtinriktad inställning och en obeveklig passion för att lösa svåra problem. Leverera lönsam tillväxt och en exceptionell kundupplevelse genom innovativa lösningar. Var innovativ med snabbhet och målmedvetenhet.

OMFAMNA TRANSFORMA- TION

Lär dig av och bidra till vår kollektiva kunskap. Omfamna digitaliseringen för att förändra vårt sätt att arbeta. Förenkla komplexet radikalt. Använda standardprocesser och system för att driva operativ förträfflighet. Fatta beslut baserade på fakta och uppgifter. Var nyfiken och utforska nya sätt att göra saker på för att dela med dig av de bästa idéerna.

VINN TILLSAMMANS

Tänk dig ETT Honeywell som samarbetar över affärsområden, geografiska områden och funktioner eftersom vi är starkare tillsammans. Var en mästare för våra medarbetare, produkter och lösningar och slå konkurrenterna. Var autentisk, självsäker och ödmjuk. Lyssna på andra och var självmedveten. Vi tror att vi tillsammans kan förändra världen och skapa en bättre framtid för våra samhällen. #Futuresharper

BYGG EXCEPTIONELL TALANG

Rekrytera, behålla och utveckla talanger av hög kvalitet. Skapa en positiv, inkluderande miljö där människor får möjlighet att göra sitt bästa arbete. Sök, ge och acceptera feedback i syfte att göra alla bättre. Skapa robusta planer för övertagande. Sätt höga standarder för dig själv och andra. Föregå med gott exempel.

DRIV KULTUREN FÖR ANSVAR

Räkna kallt med att nå resultat. Ta ägarskap och lös problem proaktivt. Var engagerad i Honeywell och kundernas resultat som individer och som team. Gör det du säger att du ska göra. Prioritera och genomföra med disciplin för att driva en prestationskultur. Visa en partiskhet för handling och snabbhet.

UPPVISA MOD

Gör det du anser är rätt utan att tveka. Sätt upp till synes ouppnåeliga mål och våga lämna din komfortzon. Iterera, testa, prova, ta uppmätta risker. Ta ansvar för resultat även när de inte blir som planerat. Dela och konfrontera problem öppet och direkt. Var transparent och acceptera att vara opopulär när det behövs.

INTRODUKTION TILL VÅR UPPFÖ- RANDEKOD

Vad Honeywell
förväntar sig
av oss

Företagets tillväxt
börjar med oss –
vi är företagets
stomme och av
största vikt för
dess ledning
och framgång.

Honeywells uppförandekod ("Uppförandekoden") har tagits fram för att ge oss alla vägledning avseende Honeywells standarder för integritet och efterlevnad i alla våra affärsuppgörelser. Vår uppförandekod är en viktig del av våra grundläggande principer och Honeywells uppförandepprinciper. I den beskrivs de grundläggande uppföranderegler som vi, som ett Honeywell, förväntas följa. Den innehåller även information som kan vara till hjälp om vi har frågor eller funderingar kring lämpligt uppförande.

I Uppförandekoden anges vad Honeywell förväntar sig av oss och hur vi ska behandla:





Vilka som måste följa Uppförandekoden

Uppförandekoden gäller för alla anställda, tjänstemän, chefer och direktörer hos Honeywell. När så är lämpligt bör även affärspartner som arbetar för företaget sätta sig in i och följa Uppförandekoden. Om dina arbetsuppgifter kräver att du samverkar med representanter som arbetar för Honeywell bör du noga informera dem om deras skyldighet att handla i överensstämmelse med Uppförandekoden, och förse dem med ett exemplar av Uppförandekoden. Deras uppförande måste vara förenligt med Uppförandekoden, Honeywells övriga policyer och tillämpliga lagar och bestämmelser.

Våra gemensamma skyldigheter

Vi har alla en personlig skyldighet för att känna till och följa Uppförandekoden och Företagets övriga policyer, rutiner och riktlinjer som gäller för våra arbetsuppgifter hos Honeywell. I de olika avsnitten i Uppförandekoden finns hänvisningar till flera av dessa policyer, rutiner och riktlinjer. Övriga finns att läsa i [Honeywells policyhandbok](#). Vi bör aldrig under några omständigheter ignorera eller försöka kringgå Uppförandekoden. Om du behöver hjälp med att förstå Uppförandekoden eller en viss policy, rutin eller riktlinje, eller hur de bör tillämpas inom dina ansvarsområden, kan du vända dig till någon av de informationsresurser som anges i avsnittet "Be om råd och ta upp problem".

Särskilda skyldigheter för chefer och arbetsledare

Honeywells chefer och arbetsledare har en särskild plikt att främja efterlevnad av våra grundläggande principer. Det innebär att chefer och arbetsledare ska vara förebilder när det gäller integritet och efterlevnad, respekt på arbetsplatsen samt inkludering och mångfald i alla sina interaktioner. Det betyder också att chefer och arbetsledare ansvarar för att de kolleger som rapporterar till dem känner sig trygga och bekväma med att ta upp frågor och problem utan rädsla för repressalier, att alla frågor och problem hanteras skyndsamt och på ett professionellt sätt och att vi inte ger avkall på våra standarder för integritet och efterlevnad av affärsstrategiska skäl.

Chefer och arbetsledare bör även väga in karaktären och uppträdandet hos de kolleger som de överväger att befordra. En befordran är ett privilegium som endast kan komma i fråga för personer som delar Honeywells attityder och värden och som uppträder på ett sätt som är förenligt med Uppförandekoden.

Följa lagen

I Uppförandekoden tar vi upp många vanliga frågor och problem som multinationella företag som Honeywell ställs inför, men vi kan naturligtvis inte beskriva hur alla tänkbara situationer som kan uppstå på vår arbetsplats bör hanteras. Om du är osäker på en viss aktivitets lämplighet bör du söka vägledning på något av de sätt som diskuteras i avsnittet "Be om råd och ta upp problem".

Lagar och bestämmelser är komplexa och föränderliga och skiljer sig ofta åt mellan olika länder. Även våra företagspolicyer kan då och då komma att ändras, och kan dessutom variera stort sinsemellan beroende på vilket land verksamheten bedrivs i. Det är därför viktigt att vi sätter oss in i de policyer, rutiner och lagar som gäller för just våra arbetsfunktioner och de platser där vi arbetar. Om en lokal lag står i konflikt med vår uppförandekod bör du följa den lokala lagen. Om lokala seder eller bruk står i konflikt med vår uppförandekod bör du följa Uppförandekoden.

Det kan finnas policyer och rutiner för just din verksamhet eller den region där du arbetar



som kräver mer av dig än Uppförandekoden. Detsamma kan gälla lokal lagstiftning. Under sådana omständigheter måste du följa den striktare policyn, rutinen eller lagen. Om du är osäker på om en föreslagen handling är lagenlig eller lämplig bör du söka vägledning genom att följa anvisningarna i avsnittet "Be om råd och ta upp problem".

Uppförandekoden är avsedd att överensstämma med och hänvisa till vissa nyckelpolicyer för Företaget. Dessa hittar du i Honeywells policyhandbok. Informationen i Honeywells policyhandbok kan vara mer detaljerad än Uppförandekoden. I vissa fall innehåller policyhandboken ytterligare policyer som inte omnämns i Uppförandekoden. [Honeywells policyhandbok](#) finns på Honeywell Digital Workplace.

Det är viktigt att notera att våra rättigheter som anställda regleras av lagstiftningen i de länder där vi bedriver verksamhet samt de regler som gäller på de platser där vi arbetar. I Uppförandekoden försöker vi tydliggöra Honeywells rättigheter och förväntningar som arbetsgivare, men Uppförandekoden är i sig inte avsedd att upprätta några avtalsrättigheter för anställda.

I USA och en del andra länder är anställningen hos Honeywell "at will". Det innebär att både du och Honeywell har rätt att när som helst och av vilken anledning som helst avsluta din anställning enligt gällande lagar. Om lokala lagar skiljer sig från bestämmelserna i Uppförandekoden på den här punkten gäller lagarna i det land där du arbetar.

Be om råd och ta upp problem

Du kan komma att ställas inför svåra situationer i ditt arbete för Honeywell. I de flesta fall behöver du ingen annan vägledning än ditt sunda förnuft och goda omdöme i kombination med Uppförandekoden och Företagets policyer och rutiner. Ibland kan du dock behöva extra hjälp för att göra rätt val. I sådana fall har du tillgång till flera olika resurser. Bland dessa ingår följande:

- Din chef eller arbetsledare
- Din personalrepresentant
- [Dina representanter för integritet och efterlevnad \(I&C Reps\)](#) eller [etikambassadörer](#)
- En medlem av rättsavdelningen eller avdelningen för global säkerhet
- En medlem av [integritets- och efterlevnadsavdelningen](#)
- [Honeywells lokala, formella klagomålsprocesser](#)
- [Journummer för integritets- och efterlevnadsfrågor](#)

Journumret för integritets- och efterlevnadsfrågor är en dygnet runt tjänst. Tjänsten tillhandahålls av en oberoende part och är tillgänglig på samtliga språk som de Honeywell-anställda talar. Du kan lämna en rapport via jourtjänsten genom att ringa följande nummer:

800-237-5982 från USA och utanför USA hänvisar till webbplatsen om [integritet och efterlevnad](#) för en lista med hjälpservicenummer i olika länder

Du kan även rapportera problem och farhågor via post eller e-post till följande adresser:

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

access.integrity.helpline@honeywell.com



Om du upptäcker en situation som kanske innebär en överträdelse av Uppförandekoden, någon företagspolicy eller någon gällande lag eller bestämmelse är det ditt ansvar att rapportera det. Observera att underlåtenhet att följa Uppförandekoden och företagspolicyerna kan medföra allvarliga konsekvenser, exempelvis disciplinära åtgärder, t.ex. avsked, samt civil- och straffrättsliga påföljder.

Honeywell behandlar alla rapporter i största möjliga utsträckning under sekretess, enligt gällande lag. Företagets policy och Företagets behov av att utföra en grundlig utredning. Du kan välja att uppge din identitet eller förbli anonym när du rapporterar misstänkta överträdelser. I Europa har särskilda processer införts i syfte att följa regler som begränsar möjligheten att rapportera anonymt. Om du har några frågor kan du kontakta [integritets- och efterlevnadsavdelningen](#).

Alla rapporter undersöks grundligt och omgående enligt gällande lag och kan, i samråd med och efter godkännande av rättsavdelningen, komma att

rapporteras vidare till berörda myndigheter. Alla anställda är skyldiga att samarbeta med företagets utredningar som avser möjliga brott mot Uppförandekoden eller tillämpliga företagsregler Om du inte samarbetar fullt ut vid företagets utredningar eller inte vittnar sanningsenligt eller lämnar bristfälliga bevis vid dessa utredningar, kan detta medföra disciplinära åtgärder, inklusive uppsägning. Vi vidtar alltid lämpliga korrigerande eller disciplinära åtgärder vid överträdelser av Uppförandekoden när så krävs.

Honeywell tolererar inte repressalier

Det är viktigt att du känner dig bekväm med att ta upp frågor och problem. Honeywell tolererar inte någon form av repressalier gentemot dig för att du i god tro rapporterar faktiskt eller misstänkt tjänstefel. Att lämna en rapport i "god tro" betyder att din rapport är ärlig, uppriktig och, såvitt du vet, fullständig.

Om du anser att du utsatts för repressalier bör du rapportera problemet på något av de sätt som beskrivs i avsnittet "Be om råd och ta upp problem".



ONE HONEYWELL HUR VI BEHAND- LAR VARANDRA

SHAPING AN INCLUSIVE
& DIVERSE FUTURE



En positiv arbetsmiljö som bygger på ömsesidig respekt och engagemang för inkludering och säkerhet är nyckeln till att locka bästa möjliga talanger och kunna erbjuda våra intressenter tillväxtmöjligheter.

Honeywell är engagerade i att upprätthålla en inkluderande, säker och respektfull arbetsmiljö för alla anställda. Honeywell har nolltolerans för trakasserier eller olaglig diskriminering på vår arbetsplats. Sådant beteende är strängt förbjudet. Denna utfästelse gäller för alla faser av anställningsförhållandet, vilket omfattar anställning, befordran, degradering, förflyttning, friställning, uppsägning, ersättning, användning av anläggningar och deltagande i utbildning och relaterade program.

Respektera varandra och främja en positiv arbetsplats

På Honeywell är vi engagerade i att behandla människor med respekt. Anställda ska kunna arbeta och lära i en trygg och stimulerande miljö där de känner sig värderade och accepterade. Tillsammans strävar vi efter att tillhandahålla en inkluderande arbetsmiljö som främjar respekt för alla medarbetare, kunder och affärspartners och som är fri från trakasserier och personligt beteende som inte bidrar till ett produktivt arbetsklimat.

Honeywell kommer inte att tolerera hotfullt, fientligt eller kränkande beteende på arbetsplatsen. Om du vet eller misstänker att ett fall av olagliga eller otillbörliga trakasserier har förekommit ska du omgående rapportera det via någon av de rapporteringskanaler som anges i avsnittet "Be om råd och ta upp problem".



För mer information, se vår [Policy för trakasserier på arbetsplatsen](#).

Omfamna mångfald och inkludering på arbetsplatsen

Vi är också engagerade i att främja en arbetsplats som kämpar för inkludering och mångfald. Honeywell respekterar och värdesätter den mångfald som våra olika bakgrunder, erfarenheter och idéer medför. Vår personal är vår främsta ledstjärna, och eftersom vi har anställda med olika bakgrund, perspektiv, erfarenhet och kulturer skapar vi en mångfald

av idéer som främjar vår högpresterande arbetsmiljö.

Vår arbetsplats speglar mångfalden i de samhällen där vi verkar. Vi strävar efter att bibehålla en inkluderande, säker och respektfull arbetsmiljö för alla anställda oavsett kön, ras, hudfärg, etnisk härkomst, ålder, religion, nationell härkomst, känslomässig eller sexuell läggning, könsidentitet, funktionshinder, civilstånd, seniorstatus, medborgarskap eller avvikande medborgarskap eller andra kännetecken som skyddas enligt lag. Honeywell har nolltolerans mot olaglig diskriminering och beteenden

som pekar ut en anställd eller grupp av anställda baserat på de skyddade kategorierna som anges ovan.

Mer information finns i våra policyer [Likabehandling på arbetet](#) och [Anställda och sökanden med funktionsnedsättning](#).

Skydda personuppgifter

Honeywell främjar en arbetsmiljö och bedriver sina verksamheter på ett sätt som främjar förtroende och tillit. I syfte att nå det här målet måste vi behandla de personuppgifter våra kolleger, kunder, leverantörer och andra lämnar till oss på ett korrekt sätt. *Med personuppgifter avses all information som kan användas direkt eller indirekt för att identifiera en fysisk person. Exempel på personuppgifter är namn, bostadsadress, personlig e-postadress och telefonnummer, affärskontaktinformation, anställningsinformation, anställningsnummer, platsinformation, inloggningsuppgifter och Internetinformation som t.ex. IP-adress.*

Vi får endast samla in, bereda oss åtkomst till, använda och lämna ut personuppgifter i legitima affärssyften. Dessutom bör vi använda minsta mängd personuppgifter som behövs för att utföra en uppgift och undvika behandling av personuppgifter om målet med behandlingen kan uppnås utan behandling av personuppgifter. Vi får inte dela personuppgifter med någon, vare sig inom eller utanför företaget, som inte behöver dem för att utföra sitt arbete. Vidare måste vi radera personuppgifter när de inte längre behövs och i enlighet med policyn [Dokumenthantering](#) och vi måste även vidta nödvändiga åtgärder för att ständigt skydda personuppgifterna.

Företagets policyer, rutiner och utbildningsprogram

är utformade så att endast behörig personal ska ha tillgång till personuppgifter. Om du misstänker att personuppgifter har lämnats ut, använts, gjorts tillgängliga, förstörts, förvärvat eller använts på något annat olämpligt sätt, måste du omgående kontakta rättsavdelningens [dataskyddsombud](#). Underlåtelse att göra det kan resultera i vite och/eller regleringsåtgärder för Företaget.

Vid behandlingen av personuppgifter följer Honeywell tillämplig lagstiftning och företagets regler. Mer information finns i vår [Sekretesspolicy](#), [Policy för dokumenthantering](#), [Policy för acceptabel användning av information](#) och [Policy för klassificering och hantering av information](#).



Q: Thomas är tekniker och har begärt en rapport som innehåller födelsedata och adresser till alla kollegor på hans avdelning, så att han kan skicka hälsningar till dem när de fyller år. Ska Thomas få tillgång till den aktuella informationen?

A: Nej. Personuppgifter får endast lämnas ut och användas för legitima affärssyften. Insamling av medarbetares födelsedatum och skicka personlig korrespondens till kollegor till deras privata adresser betraktas inte som ett legitimt **affärssyfte**.

Q: Maria är löneadministratör och arbetar på ett kalkylblad som innehåller personnummer till Honeywells personal. Hennes arbetsdator repareras för tillfället, och hon skulle vilja göra klart arbetet hemma. Kan Maria skicka kalkylbladet till sin privata e-postadress så att hon kan komma åt dokumentet från sin privata dator?

A: Personnummer och andra identitetsbeteckningar utgör en särskild Honeywell-kategori av personuppgifter som betecknas som särskilt känsliga uppgifter, som är strikt konfidentiellt och måste alltid måste krypteras och får endast användas när detta är nödvändigt, t.ex. för att lämna skattedeklarationer. Maria får inte skicka filer som innehåller känslig information och/eller andra personuppgifter till några privata e-postadresser. Maria måste använda godkända nätverk och datorsystem för att kunna arbeta hemifrån.

Q: Maria på personalavdelningen har åtkomst till Peoplesoft. Hon får en förfrågan om att skicka en fil med personalens personuppgifter till en extern leverantör som vill ge dem försäkringsförmåner. Ska Maria skicka filen?

A: Maria ska kontrollera att leverantören har behörighet att ta emot dessa data för ett legitimt affärssyfte och har ett godkänt dataskyddsavtal med Honeywell. Dessutom ska Maria inte skicka filen själv utan kommunicera begäran till [HR Help](#), eftersom det är bara [HR Help](#) som har behörighet att externt dela med sig av anställdas personuppgifter.

Missbruk av substanser

Missbruk av substanser begränsar vår förmåga att utföra vårt arbete på ett säkert sätt, vilket äventyrar allas vår säkerhet. Därför får vi inte vara påverkade av alkohol, narkotika eller felaktigt använda receptfria eller receptbelagda läkemedel när vi utför arbete för Honeywell. Detta gäller alltid när du utför tjänster för eller å Honeywells vägnar även om användningen sker efter arbetstid eller på annan plats än hos företaget. Vi får heller aldrig använda, inneha, överlåta eller sälja illegala droger eller alkohol eller missbruka receptfria eller receptbelagda läkemedel på arbetstid eller på Företaget. Företaget gör ett undantag från den här regeln när alkohol i legitimt syfte överläts som gåva i en förseglad behållare eller i måttliga mängder intas under ett godkänt företagsevenemang.

Mer information finns i vår policy [Alkohol och droger på arbetsplatsen](#).

En arbetsplats fri från våld

Som en del av vårt engagemang för hälsa och säkerhet arbetar vi för att förhindra våld eller hot om våld på vår arbetsplats. Personer som brukar våld eller uttalar hot om våld kan bli föremål för både disciplinåtgärd, till exempel avsked, och eventuellt åtal. Du ska omgående rapportera alla hot om våld och våldshandlingar till din arbetsledare, lokala

personalrepresentant eller [Honeywells avdelning för global säkerhet](#). Om du anser att någon befinner sig i omedelbar fara bör du även kontakta de lokala myndigheterna.

Mer information finns i vår policy [Våldsprevention](#).



En sund och säker arbetsplats

Genom att integrera hänsyn till hälsa, säkerhet och miljö i samtliga aspekter av vår verksamhet skyddar vi både människor och miljön. Vi uppnår hållbar tillväxt och ökad produktivitet i överensstämmelse med gällande stadgar och utvecklar en teknik som vidgar den hållbara kapaciteten i vår värld. Vårt HSE-system (hälsa, säkerhet och miljö) speglar våra värderingar och hjälper oss att nå våra affärs mål. Genom att följa vårt HSE-system kan vi se till att våra medarbetare, samhällen och vår miljö förblir säkra. Att medvetet underlåta att följa HSE-kraven, inklusive kravet att rapportera information om HSE-incidenter, är ett brott mot vår kod. Om vi bedömer att förhållandena på något sätt är osäkra måste vi omedelbart avbryta arbetet. Se avsnittet "Skydda miljön" för mer information.

Vi måste garantera att våra anläggningar alltid är säkra. Det betyder att vi endast ger behöriga personer tillträde till våra arbetsplatser. Kontakta [Honeywells avdelning för global säkerhet](#) om du misstänker att en obehörig person försöker ta sig in på någon av Honeywells anläggningar.

Q. Rosalie arbetar som fälttekniker och utför underhåll på kundplatser. Under ett servicebesök blir Rosalie ombedd att skynda på och hoppa över det vanliga steget för att genomföra en arbetsrisksanalys. Rosalie vet att hoppa över denna bedömning strider mot Honeywells krav för att identifiera faror, men kunden skyndar på henne att slutföra arbetet så att de kan få tillbaka utrustningen online utan dröjsmål. Eftersom hon har arbete inom detta område många gånger tidigare utan att faror uppstått, borde hon hoppa över riskbedömningen och slutföra jobbet snabbare för att tillfredsställa kunden?

A. Nej. Men det finns några åtgärder som hon kan vidta. Vårt HSEPS-system identifierar krav och upprättar program för att utföra riskbedömningar för att identifiera och hantera potentiella risker. Precis som alla Honeywells krav måste HMS-kraven följas överallt där vi arbetar. Rosalie ska diskutera Honeywell-krav med kunden och sedan genomföra riskbedömningen av jobbet innan arbetet slutförs eller avbryta arbetet och diskutera med sin chef för att hitta en lösning med kunden.

■

Q Kim ansvarar för att samla in handskar som används för att hantera giftiga kemikalier och slänga dem i en lagstadgad avfallsbehållare, som ligger på andra sidan av tillverkningsområdet. När en stor order snabbt måste tillverkas på fabriken ber fabrikschefen alla anställda att arbeta snabbt men säkert, för att ordern ska bli klar i tid. Det finns vanliga avfallsbehållare direkt bredvid Kims arbetsstation. Kan Kim slänga handskarna som används för att hantera giftiga kemikalier, i de vanliga avfallsbehållarna, för att hjälpa sina kollegor att få ordern klar i tid?

A. Men det finns några åtgärder som hon kan vidta. Som en del av bedömningen av de potentiella riskerna och kraven på en anläggning, fokuserar Honeywells HSE-system på de lagkrav som gäller för anläggningens verksamhet och etablerar program för att säkerställa

att dessa lagkrav uppfylls. Honeywell följer alla lagar, inklusive HSE-lagar, överallt där företaget är verksamt, så Qiang måste fortsätta att följa de föreskrivna rutinerna för avfallshantering. Däremot ska Kim använda fabriken Kaizen-system för kontinuerliga förbättringar, för att implementera Lean-principerna för att minska transporttiden för de smutsiga handskarna genom att placera den lagstadgade avfallsbehållaren närmare Kims arbetsstation.

Q Henry är projektledare för produktionsstart för en ny produkt. Projektet ligger efter i schemat och arbetslaget vill gärna öka tempot för att komma ikapp. Under ett veckovist projektmöte nämner en leverantörspartner att köpet och installationen av några nya maskiner som behövs för projektet kan påskyndas eftersom utrustningen överensstämmer med

nödvändiga lagar och ingen ytterligare säkerhetsgranskning behövs. För att få mer tid och få tillbaka projektet enligt schemat, ska Henry godkänna köpet av den nya utrustningen utan nödvändig HSE-granskning?

A. Men det finns några åtgärder som hon kan vidta. Henry bör anlita en HSE-representant för att göra en översyn av den föreslagna utrustningen för att säkerställa att den uppfyller alla tillämpliga efterlevnadskrav samt Honeywells krav. Även om leverantören hävdar att utrustningen uppfyller alla tillämpliga efterlevnadskrav, är det upp till Henry att anlita HSE för att säkerställa att en granskning görs för att validera att utrustningen uppfyller Honeywell-kraven. Att försumma granskningen kan leda till brott mot säkerhetsföreskrifterna och en potentiell säkerhetsrisk för Henrys medarbetare.

ONE HONEYWELL HUR VI AGERAR FÖR FÖRETAGETS BÄSTA

Vi ska bedriva Honeywells verksamheter utan att låta oss styras av någon yttre påverkan eller personliga intressen, och fatta affärsbeslut med Honeywells bästa för ögonen.



Undvika intressekonflikter

Som en del av vår förpliktelse att upprätthålla Företagets goda rykte måste vi undvika otillbörliga intressekonflikter. En "intressekonflikt" uppkommer när våra personliga intressen påverkar, eller ger intryck av att påverka, vår förmåga att utföra våra arbetsuppgifter utan personlig partiskhet. Vi bör undvika intressen, investeringar och förbindelser som kan leda till intressekonflikter. Om du har en potentiell eller faktisk intressekonflikt måste du avslöja den omedelbart genom att tala med din chef eller genom att skicka in den via [inlämningsportalen för intressekonflikter](#). Intressekonflikter är ofta lätta att undvika om de öppet redovisas på förhand.

I följande avsnitt beskrivs situationer som kan skapa intressekonflikter. Det är viktigt att komma ihåg att konflikter även kan uppstå när en medlem av ditt hushåll eller närmaste familj är den berörda personen.

I Gåvor och representation

Starka affärsrelationer med våra kunder, leverantörer och affärspartner är av stor vikt för vår tillväxt. Representation och gåvor används ibland för att stärka banden. Vi måste emellertid vara särskilt försiktiga när vi ger eller tar emot förmåner. Utbyte av gåvor och representation kan leda till intressekonflikter. Om detta inte sköts korrekt kan det leda till att gåvorna och representationen framstår som otillbörliga betalningar, olaglig provision eller korruption. Du får inte ta emot eller erbjuda några gåvor, tjänster eller representation i otillbörligt syfte eller om du vet att det bryter mot våra policyer, lagen eller gåvopolicyn för mottagarens företag.

Normalt kan vi erbjuda eller ta emot en gåva, tjänst eller representation under förutsättning att den:

- inte får mottagaren att känna sig förpliktad eller ger ett intryck av att vara avsedd att skapa en förpliktelse
- är i linje med allmänt vedertagen lokal affärssed

- är av ringa värde
- inte kan uppfattas som en muta
- inte bryter mot gällande lag, Företagets policyer eller mottagarens företags policyer
- inte begärts.

De här reglerna gäller inte ej efterfrågat reklammaterial av allmän typ, till exempel pennor, anteckningsblock och kalendrar, under förutsättning att gåvorna inte skapar eller ger intryck av att skapa en förpliktelse. Om det är i överensstämmelse med nationell praxis kan ceremoniella gåvor vara tillåtna så länge det som tas emot inte bryter mot någon lag, inte kan tolkas som mutor och inte orsakar besvär för dig eller Honeywell om det offentliggörs.

Gåvor från leverantörer eller potentiella leverantörer (eller andra affärspartner eller potentiella affärspartner) får inte accepteras under eller i samband med avtalsförhandlingar med leverantören. Vi bör dessutom undvika att be leverantörer eller andra affärspartner om gåvor till funktioner inom Honeywell eller belöningar till anställda.

Om du är osäker på om du bör erbjuda eller ta emot en affärsgåva eller representation ska du söka vägledning. Kundrepresentation och gåvor ska diskuteras i förväg med arbetsledaren.

Strängare lagstiftning reglerar gåvor som erbjuds eller överlämnas till statstjänstemän. Lagstiftningen gäller inte endast statstjänstemän, utan även anställda på statligt ägda eller statligt kontrollerade företag. Du måste strikt följa dessa lagar och bestämmelser. Erbjud aldrig och ta heller aldrig emot en förmån om det bryter mot en lag eller bestämmelse, kan orsaka besvär för Honeywell eller ha en negativ påverkan på Företagets anseende. Mer information finns i avsnittet "Ingen bestickning och inga otillbörliga betalningar till statstjänstemän" i Uppförandekoden och våra policyer [Förmåner för amerikanska statstjänstemän](#), [Statliga relationer](#) och [Antikorruption](#). Kontakta rättsavdelningen om du har några frågor eller problem.

Q: Vid ett möte utanför Honeywell bjuder en leverantör som har tillhandahållit Honeywell tjänster under flera månader ut Denise på lunch. Hon tackar ja och låter leverantören betala för måltiden. Är hennes handlingar godtagbara?

A: Enstaka måltider och nominella gåvor är normalt acceptabla, så länge de inte medför att Denises objektivitet kan ifrågasättas. Kundrepresentation och gåvor ska diskuteras i förväg med arbetsledaren. Arbetsledaren bör utvärdera det affärsmässiga syftet med måltiden, miljön och kostnaden för måltiden samt hur ofta [säljaren bjuder in amerikanska statstjänstemän](#) av formell hövlighet.

Q: Anna planerar för ett VIP-evenemang för både privata kunder och kunder från den offentliga sektorn, där gästerna både bjuds på förtäring och gåvor. Lokala lagar begränsar värdet på gåvorna och förtäringen för vissa offentliga kunder, vilket innebär att vissa av gästerna inte kan ta emot förtäringen/gåvorna. Anna tycker att det känns fel att bara vissa gäster får ta emot förtäringen/gåvorna, så hon vill ändå ge samma till alla inbjudna gäster. Vad ska Anna göra?

A: Normalt sett får Honeywells anställda bjuda på förtäring ge gåvor i enlighet med Honeywells policyer och tillämplig lagstiftning. I detta fall finns det lagstadgade begränsningar för värdet på förtäring och gåvor till vissa myndighetspersoner som Honeywell måste följa. Anna ska kontakta integritets- och efterlevnadsavdelningen för att få vägledning och godkännande innan hon fortsätter planera för evenemanget och får inte bryta mot inskränkningarna i de aktuella lokala lagarna.

I Ekonomiska intressen

Som Honeywell-anställda bör vi i regel undvika att göra affärer med företag där vi har ett personligt ekonomiskt intresse. Det kan finnas situationer där det kan vara godtagbart att du har egna privata ekonomiska intressen i ett företag som gör affärer med Honeywell. Men sådana situationer måste granskas av rättsavdelningen eller [integritets- och efterlevnadsavdelningen](#) för att fastställa hur du ska agera.

Du får heller inte förvärva eller inneha ett betydande ekonomiskt intresse i en verksamhet som tillhör en kund, konkurrent eller affärspartner som gör affärer med, eller eventuellt kan komma att göra affärer med Honeywell, om du inte fått rättsavdelningens godkännande. Se till att du alltid är i stånd att fatta affärsbeslut med Honeywells bästa för ögonen.



Q: Anders har fått en förfrågan om att bli styrelsemedlem i en ideell förening som hjälper till att återvinna och renovera begagnade datorer och elektronik, till förmån för utsatta barn. Föreningens och Honeywells verksamhet har inga beröringspunkter och Anders åtagande som styrelsemedlem medför att han deltar i föreningens möten (utanför sin arbetstid), granskar affärsplaner och diskuterar strategier. Kan Anders bli styrelsemedlem i föreningen?

A: Ja. Även om detta inte verkar innebära en intressekonflikt med Arties ansvar för Honeywell, bör ändå Artie först berätta detta för sin chef eller personalavdelningen, eller genom [Inlämningsportalen](#) för intressekonflikter och inhämta förhandsgodkännande innan styrelseuppdraget accepteras. Anders måste även tillförsäkra att dessa aktiviteter sker utanför Honeywells arbetstid och inte påverkar hans arbete hos Honeywell. Se den [Sekundär anställning och tjänstepolicy](#) utanför organisationen.

| Sekundär anställning

Ibland vill du kanske utföra något uppdrag vid sidan av ditt arbete på Företaget. När du gör det måste du garantera att det inte uppkommer en intressekonflikt. Medarbetarna förväntas dock betrakta sitt arbete för Honeywell som sin huvudsakliga sysselsättning. Vi får inte använda materiell eller immateriell egendom som tillhör Honeywell, till exempel dokument, IT-tillgångar, lokaler och immateriella rättigheter, för att utföra arbetsuppgifter som inte är relaterade till Honeywells verksamheter. All sekundär anställning bör avslöjas genom att kommunicera med din handledare eller genom att lämna in den via [Inlämningsportal för intressekonflikter](#). För mer information, se [Sekundär anställning och tjänstepolicy utanför organisationen](#).

| Affärer med vänner och familjemedlemmar

Affärsrelationer med familjemedlemmar och vänner kan leda till en intressekonflikt eller att en intressekonflikt tycks uppstå. Därför ska du aldrig delta i eller försöka

Q: Johan är kommunikationschef och arbetar som fotbollstränare hos en lokal fotbollsklubb på kvällar och helger. Vid slutet av fotbollssäsongen vill Johan att hans lag ska ta sig till finalen. Han har en pressad deadline på jobbet så han undrar om han kan be sina direkt underordnade att hjälpa honom planera logistiken för de kommande matcherna. Kan Johan få hjälp av sina direkt underordnade för hans engagemang inom fotbollen efter jobbet?

A: Nej. Att be sina direkt underordnade att hjälpa honom med hans fotbollsengagemang, är ett icke lämpligt sätt att hantera Honeywells resurser och skapar intressekonflikter. Observera att Johan i denna situation måste informera sin chef om att hans engagemang som tränare utanför arbetet hos Honeywell, och att inte använda Honeywells resurser som ett stöd för denna verksamhet.

Q: Stefan arbetar med upphandling och vill beställa komponenter till Honeywell från hans kusins distributionsföretag. Kan Stefan beställa komponenter till Honeywell från hans kusins företag?

A: Stefan måste berätta om sin koppling till hans kusins företag för sin närmaste chef, och avböja att sköta upphandling som är kopplad till hans familjemedlemmar eller nära vänner. Han kusins företag kan lämna offerter till Honeywells verksamheter om företaget uppfyller Honeywells standardkrav för inköp. Stefan får dock inte på något sätt vara inblandad i några beslut som avser dessa inköp, och rutinerna kring dessa inköp följer de normala standardrutiner för inköp som gäller för alla leverantörer.

påverka anbudsförfaranden, förhandlingar eller upphandlingsförfaranden mellan dig, en familjemedlem eller en nära vän och Honeywell. Den här regeln gäller även

i indirekta situationer där du, din familjemedlem eller nära vän äger eller arbetar för ett annat företag som Honeywell gör eller överväger att göra affärer med.

I Otillbörliga relationer till underordnade

Vi får inte ha några otillbörliga relationer till underordnade. Detta kan medföra potentiella juridiska risker och kan leda till att personalen uppfattar att vissa personer favoriseras eller särbehandlas, vilket för eller senare skapar en olämplig arbetsmiljö. På motsvarande sätt får vi inte ha underordnade eller chefer som kan påverka löner eller karriärer för, eller som är familjemedlemmar eller närstående personer, oavsett om relationen är av sexuell eller annan karaktär.

I Otillbörliga personliga förmåner

En intressekonflikt kan även uppkomma när en direktör, chef, tjänsteman eller anställd eller en medlem av hans eller hennes närmaste familj erbjuds otillbörliga personliga förmåner på grund av hans eller hennes ställning hos Honeywell. Det kan till exempel handla om gåvor eller lån från en enhet eller person som Företaget gör affärer med. Vi måste alltid undvika att ta emot sådana otillbörliga förmåner.

En intressekonflikt uppkommer också om en Honeywell-anställd hjälper en konkurrent till förfång för Honeywell. Att förse sin maka, make, sambo eller partner som arbetar för en konkurrent med konfidentiell information innebär till exempel en intressekonflikt och en överträdelse av Uppförandekoden.

Q: Sara har brist på personal och måste anställa någon så fort som möjligt. Under en utflykt med familjen berättar Saras kusin att hon söker arbete. Sara ber sin kusin att omgående söka den aktuella tjänsten.

A: Detta kan leda till en intressekonflikt eller kan uppfattas som en intressekonflikt om Saras kusin blir Saras underordnade. Även om Honeywell inte har något uttryckligt förbud mot att låta familjemedlemmar arbeta hos Honeywell, ska Sara informera om att den sökande är hennes kusin under rekryteringen och anställningsprocessen, att hon inte är med och beslutar om en ev. anställning, och att hon beaktar den normala procedurerna och reglerna som gäller vid anställningar.

Q: Jenny arbetar hos Honeywells inköpsavdelning. Hon och några av hennes väninnor har arbetat med att starta ett eget företag inom friformsframställning. Jenny har arbetat med deras affärsplan efter arbetstid och på helgerna. Hon har även fått i uppdrag att inhämta prisinformation från potentiella leverantörer. Jenny loggar in på Honeywells system och hämtar prisinformation från några relevanta leverantörer. Är det lämpligt att Jenny gör detta?

A: Ja. Jennys agerande skapar en intressekonflikt. Jenny får inte använda Honeywells information för sin egen personliga vinning eller utföra arbete för sitt eget företag hos Honeywell eller under hennes arbetstid hos Honeywell.

| Företagsmöjligheter

En förutsättning för att vi ska kunna fatta objektiva affärsbeslut för Honeywells räkning är att vi inte konkurrerar med Företaget. Det betyder att vi inte för egen del får lägga beslag på affärs- eller investeringsmöjligheter som vi upptäcker genom vår tjänst på Honeywell eller med hjälp av egendom eller information som tillhör Företaget. Vi får heller aldrig hjälpa någon annan att lägga beslag på affärs- eller investeringsmöjligheter för personlig vinning. Detta gäller även våra familjemedlemmar och vänner.

Skydda Företagets egendom och information

| Honeywells fysiska egendom

Stöld, skada, vårdslöshet och vanvård kan ha direkt inverkan på Företagets framgång. Vi måste därför göra vårt bästa för att skydda Företagets fysiska tillgångar från stöld, skada, förlust eller missbruk. Detta omfattar våra anläggningar, fordon, affärsutrustning, varor och förbrukningsmaterial. Om du misstänker någon form av bedrägeri eller stöld ska du omedelbart informera din chef eller arbetsledare.

Tillfälligt privat bruk av viss företagsutrustning, till exempel telefoner eller Internet, kan vara tillåtet och i sin ordning. Vi måste emellertid begränsa vårt privata bruk och garantera att det inte inkräktar på vårt arbete för Honeywell och heller inte bryter mot någon företagspolicy eller lag. Använd aldrig egendom som tillhör Honeywell för personlig vinning eller någon annan persons eller organisations vinning. Du måste även lämna tillbaka all egendom som du disponerat men som tillhör Företaget när din anställning upphör.

| Honeywells konfidentiella information

Vi tar alla del av Företagets konfidentiella information i förtroende. Vi måste alltid skydda denna känsliga information. Detta omfattar normalt all icke offentlig information som eventuellt kan vara till nytta för konkurrenter eller andra och eventuellt kan vara till skada för företaget om den röjs. Exempel är affärs- eller marknadsföringsplaner, leverantörsinformation, produktdesign, tillverkningsprocesser, befintlig och framtida varuinformation och information om anställda.



Vi får inte låta obehöriga personer få tillgång till Honeywells konfidentiella information. Vi måste vara mycket noga med att inte tappa bort, förlägga eller lämna konfidentiell information (eller teknik som innehåller konfidentiell information, till exempel datorer, bärbara datorer, mobiltelefoner, mobila enheter och programvara) utan tillsyn. Och om du tappar bort företagsutrustning eller en enhet som innehåller konfidentiell Honeywell-information (till exempel en bärbar dator, en telefon eller liknande som tillhör Honeywell) måste du omgående informera [Honeywells avdelning för global säkerhet](#).

Du får heller inte diskutera Honeywells konfidentiella information på platser där personer som inte har något behov av att känna till informationen kan höra eller se sådan information. Detta omfattar offentliga platser, till exempel flygplatsterminaler, tåg och restauranger. Det gäller även allmänna utrymmen på Honeywell, till exempel vilorum och personalrum. Vi får endast ge medarbetare med legitima affärsskäl tillgång till konfidentiell information. Vi får inte använda konfidentiell information om Företaget för personlig vinning eller röja den för andra för deras

personliga vinning. Vi får aldrig mejla Honeywell konfidentiell information till en privat e-postadress och vi måste returnera all Honeywells konfidentiell information som vi har i vår ägo före vår sista anställningsdag.

Mer information finns i vår [Sekretesspolicy](#) och [Policy för klassificering och hantering av information](#).

Q. Stefan blev utsatt för ett bilinbrott och hans bärbara dator blev stulen. Vad ska Stefan göra?

A. Sam bör göra en polisanmälan, meddela sin chef och fylla i ett formulär för [förlorad/stulen](#) bärbar dator. Om Stefan inte har tillgång till någon dator, kontaktar han [IT-supporten](#) för att få hjälp med att skicka in formuläret. Anställda får inte lämna några elektroniska enheter utan tillsyn i bilar, inte ens om de är låsta.

Q. Stina misstänker att hennes dator har manipulerats efter att hon klickat på en länk i ett e-postmeddelande som verkade vara seriöst.. Vad ska Stina göra?

A. Stina ska använda "Rapportera meddelande"-knappen i Outlook-verktygsfältet för att rapportera mejlet, eller om denna inte finns tillgänglig, skicka det aktuella e-postmeddelandet till [CIRT](#) (vår IT-säkerhetsavdelning). Eftersom hon tror att hennes dator har manipulerats ska Stina signalera denna händelse genom att svara på det automatiska e-postmeddelandet som [CIRT](#) skickar som innehåller ett ärendenummer.

Q. Viktor misstänker att ett mejl i hans inkorg är ett försök till nätfiske. Han är osäker på vad han ska göra, så han frågar sin kollega om hon tror att detta är nätfiske. Finns det något mer som han ska göra?

A. Ja! Viktor ska omgående rapportera det misstänkta mejlet till [CIRT](#) genom att klicka på "Rapportera meddelande"-knappen i Outlook-verktygsfältet, eller skicka det som en bilaga till [CIRT](#). Det finns ingen anledning att fråga kollegor eller chef eftersom det kan finnas en risk att de av misstag sprider e-postmeddelandet eller klickar på en skadlig länk eller bilaga.

I Honeywells immateriella rättigheter

Vi arbetar intensivt med att skydda vårt företags immateriella rättigheter. Med "immateriella rättigheter" avses alla Företagets patent, varumärken, upphovsrätter och andra icke materiella tillgångar, till exempel idéer, uppfinningar, processer och design, som tagits fram på arbetstid, på företagets bekostnad, med hjälp av resurser som tillhör företaget eller inom ramen för våra arbetsuppgifter. Vi identifierar alla nya uppfinningar som vi tar fram och skickar dem till rättsavdelningen för vidare arbete med patentskydd, upphovsrättsligt skydd och affärshemlighetskydd. Du måste rapportera allt misstänkt missbruk av Företagets immateriella rättigheter till rättsavdelningen.

I Respektera andras immateriella rättigheter

Vi respekterar andras immateriella rättigheter. Det betyder att vi aldrig medvetet gör intrång på upphovsrätter, varumärken eller patent som tillhör någon annan. Vi hämtar inte olicensierad programvara till Företagets datorer och kopierar, publicerar eller distribuerar inte upphovsrättskyddat material.

Vi laddar inte ned musik, bilder eller filmer utan samtycke från den rättmätige ägaren. Vi röjer eller använder heller inte konfidentiell information som tillhör tidigare arbetsgivare.

Se vår policy [Licensiering av Honeywells immateriella rättigheter](#) för mer information.



Q: Emilie arbetar ofta på sin lunchrast och besvarar affärssamtal när hon befinner sig på restauranger eller allmänna utrymmen i byggnaden. Alla runt omkring henne verkar engagerade i sina egna samtal, så hon antar att de inte riktigt uppmärksammar henne. Kan hon diskutera Honeywells affärer på detta sätt?

A: Det beror på. Det är i sin ordning att Emilie besvarar telefonsamtal på offentliga platser, men hon måste vara ytterst försiktig när hon diskuterar Honeywells affärer. Hon bör under inga omständigheter diskutera konfidentiell information på offentliga platser, även om hon inte tror att någon lyssnar på hennes samtal.

Q: Troy har med sig sin bärbara Honeywell-dator på företagets resor så att han kan använda sin lediga tid på flygplan, tåg, väntrum och andra offentliga platser till att arbeta med affärsrelaterade dokument. Är detta ett problem?

A: Det kan vara ett problem. Det är omöjligt att veta vem som sitter bredvid eller som passerar nära på en offentlig plats. När du använder en bärbar dator eller någon liknande enhet för att utföra företagsrelaterat arbete på offentliga platser måste du hela tiden noga se till att din skärm inte kan ses av någon annan. Dessutom måste du låsa och säkra din arbetsstation när den inte används.

Använda IT-resurser

Honeywell ger många av oss tillgång till olika elektroniska kommunikationssystem som vi sedan använder i vårt dagliga arbete. Detta omfattar dator- och telefonsystem, bärbara datorer, mobiltelefoner, mobila enheter och programvara. Vi har ett ansvar för att alltid skydda de system och teknikresurser som vi tillhandahåller. Det betyder att vi alla måste göra vårt bästa för att förhindra att resurserna kommer till skada, tappas bort eller att någon obehörig person får tillgång till dem. Se noga till att alla säkerhetsåtgärder och interna kontroller utförs för de resurser du använder. Läs och säkra alltid in din arbetsstation, bärbara dator eller mobila enhet om du lämnar den utan tillsyn på en allmän plats eller på en plats på Honeywell, även om det endast är en liten stund. Skydda dina inloggningsuppgifter till alla Honeywell-enheter och konton. Lämna inte ut dina uppgifter till obehöriga personer. Om du måste dela ditt lösenord med en auktoriserad agent för teknisk support, ska du ändra ditt lösenord omedelbart när ditt tekniska problem har lösts.

Glöm inte att elektroniska meddelanden (till exempel e-postmeddelanden,

snabbmeddelanden och SMS) är permanenta förteckningar över din kommunikation. Meddelandena kan ändras och vidarebefordras utan ditt tillstånd. Tänk dig därför för när du skriver elektroniska meddelanden eller brev med Företagets brevhuvud eller använder resurser som tillhör Honeywell.

Visa gott omdöme och integritet när du använder systemen och teknikresurserna. Använd endast godkända system, enheter, lagringsmedier och/eller tjänster för att behandla, lagra eller överföra Honeywell-information. Installera inte någon otillåten programvara på Honeywells datorer, nätverksservrar eller på andra av Honeywells informationsresurser utan att detta i förväg godkänts av Honeywells IT-avdelning. Teckna inte några avtal om molntjänster åt Honeywell. Gå inte med på

några tredjepartsavtal som t.ex. moln- eller klickserviceavtal för Honeywells räkning. Hämta eller skicka inte olämpligt, uttryckligt sexuellt, olagligt eller stötande material via resurserna. Du får heller inte använda resurserna för att utföra annat arbete än arbete för Honeywell. I den utsträckning som medges i tillämplig lokal lagstiftning kan du inte förvänta dig någon sekretess när du använder Företagets resurser, utan Honeywell har rätt att övervaka din användning för Företagets resurser. Det är emellertid viktigt att veta att Företaget inte ingriper i våra privatliv såvida inte vårt uppförande är förbjuden enligt lag, har en negativ inverkan på våra arbetsprestationer, arbetsmiljön eller Honeywells anseende.

Mer information finns i vår [Policy för acceptabel användning av information](#).



Q. Tanja uppgraderar till en ny bärbar dator. Honeywells IT-tekniker bad om Tanjas inloggningsuppgifter för att kunna flytta hennes filer och konfigurera hennes nya bärbara dator. Ska hon lämna ut sin information?

A. Teknikern hos Honeywells IT-avdelning har behörighet för detta. Tanja kan antingen lämna ut sina uppgifter till IT-avdelningens tekniker, eller hålla sig nära datorn under en tid för att kunna logga in när så krävs under uppgraderingen. Tanja måste säkerställa att teknikern från Honeywells IT-avdelning, inte får någon obehörig åtkomst till hennes personuppgifter, exportkontrollerade uppgifter eller annan känslig information under uppgraderingen. Så snart som uppgraderingen har slutförts, måste Stina byta sitt lösenord, om hon lämnade ut sina inloggningsuppgifter till teknikern från Honeywells IT-avdelning.

Q. Johan arbetar med en Honeywell-enhet på ett närliggande kafé. Efter att Johan avslutat sitt arbete, loggar han ut från Honeywells nätverk och ansluter till en privat wifi-anslutning och laddar ned ett TV-program på sin dator. Får Johan göra detta?

A. En begränsad privat användning som sker utanför arbetstid och/eller företagets utrustning och som inte bryter mot innebörden i Honeywells policyer, kan vara tillåten om din chef godkänner detta. Att titta på TV-program kan vara omfattande icke-arbetsrelaterat bruk beroende på situationen. Alla anställda måste ständigt agera på ett etiskt korrekt och lagenligt sätt, och måste alltid fråga om lov för att använda Honeywells utrustning för privata ändamål. Kom ihåg att aldrig använda öppna offentliga wifi-nätverk för att undvika potentiella cyberhot eftersom sådana nätverk inte är skyddade. Där sådana anslutningar är det enda alternativet, måste VPN användas.

Q. Maria arbetar med ett känsligt projekt med en extern leverantör, och måste lämna ut känslig information till leverantören för att slutföra arbetet. Den aktuella filen är väldigt stor, så leverantören föreslår att Maria laddar upp filen till leverantörens molnsystem. Vad ska Maria göra?

A. Maria ska i första hand använda de överföringsmetoder som godkänts av Honeywells IT-avdelning. Om hon använder något annat system, måste hon inhämta ett godkännande från Honeywells IT-avdelning innan hon använder en lösning från tredjepart. Observera att exportöverensstämmelse och känsliga uppgifter **aldrig** får flyttas till några molntjänster. Kontakta ditt [ombud för exportöverensstämmelse](#) för mer information.

I Webbplatser för sociala medier och sociala nätverk

För många av oss har sociala medier förändrat det sätt som vi dagligen delar information på. Samtidigt som sociala medier skapar nya möjligheter för kommunikation och samarbete för de även med sig nya förpliktelser som vi måste känna till och uppfylla. Med webbplatser för sociala medier avser många olika webbplatser och onlineresurser. Bland dessa

ingår till exempel webbplatser för sociala nätverk (Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat, YouTube, LinkedIn med flera), bloggar, webbplatser för delning av foton och videoklipp, forum och chatttrum och mycket annat. Om din befattning på Honeywell kräver att du, som representant för Honeywell, publicerar material på den här typen av webbplatser får du endast göra detta i verksamhetsrelaterade ändamål som godkänts av Honeywell, och då endast information som är förenlig

med Uppförandekoden och Företagets policyer. Agera ansvarsfullt när du interagerar på sociala medier. Dina inlägg kan påverka Honeywells anseende. Se till att ständigt skydda vårt anseende. Publicera inte konfidentiell information om Honeywell eller våra kolleger, kunder, leverantörer eller affärspartner på webbplatser för sociala medier eller sociala nätverk.

Se vår [policy för Sociala medier](#) för mer information.

Q: Rebecka är engagerad i ett potentiellt nytt affärsprojekt för Honeywell, som påtagligt skulle kunna öka verksamhetens omsättning. Rebecka vill snabbt dela sitt engagemang och nyheter om projektet via sitt konto på Facebook. Är detta ett problem?

A: Även om Rita gärna vill dela sitt engagemang på sociala medier, är Rebecka anställd hos Honeywell. Hon får inte dela konfidentiell eller skyddad information som avser företaget som avser potentiella affärer.

Q: Karl är entusiastisk inför en affärssuppgörelse som har tecknats hos Honeywells nyhetsavdelning. Karl vill gärna dela sin glädje och nyheter om detta på sina konton hos LinkedIn och Twitter. Hur ska Karl dela dessa nyheter på sociala medier?

A: Så länge som Karl är anställd hos Honeywell och han är öppen med sin relation till Honeywell i sin tweet, kan han dela en länk till nyheten från nyhetsavdelningen. Han kan även retweeta alla poster som visas på externa officiella Honeywell-kanaler.

Q: Robert jobbar med marknadsföring. När han läste en artikel som handlade om Honeywells produkter, såg han att artikeln innehöll felaktig information. Robert svarar omgående i artikelns kommentarsfält för att bemöta det felaktiga påståendet. Är det rätt av Robert att göra detta?

A: Även om Robert agerar i god tro, är han inte Honeywells talesperson. Robert ska istället kontakta sin chef och kommunikationsavdelningen som hanterar den aktuella frågan.

Undvika insiderhandel

För att skydda investerare finns det lagar mot marknadsmissbruk, som gör det olagligt för de som har insiderinformation om ett företag att handla med företagets aktier. Insiderinformation är information som normalt inte finns tillgänglig för allmänheten, och som skulle medföra att aktiekursen skulle påverkas påtagligt eller påverka folks beslut till att köpa, sälja eller behålla nämnda aktier om informationen kom ut. Exempel på insiderinformation är t.ex.: oannonserade intäkter, sammanslagningar, förvärv och försäljningar, resultat av större juridiska processer, ändringar av företagets ägarförhållanden, ändringar i företagets styrelse samt större händelser inom cybersäkerhet. Denna lista med exempel är inte heltäckande. Insiderinformation kan uppkomma även i samband med andra händelser som inte tagits med. Se vår [Policy mot insiderhandel](#) för en mer detaljerad redogörelse om insiderinformation.

Under ditt arbete på Honeywell kan det hända att du får ta del av viktig insiderinformation om Honeywell eller andra företag som ännu inte offentliggjorts.

Du får kanske tillgång till insiderinformationen genom dina arbetsuppgifter på Honeywell eller på något annat sätt. Kanske närvarar du vid ett formellt eller informellt möte, råkar höra ett samtal eller får syn på ett dokument vid kopieringsmaskinen. Att använda den här informationen eller förmedla den till andra för ekonomisk eller annan personlig vinning innebär en överträdelse av vår policy om insiderhandel och kan även utgöra ett brott mot tillämpliga värdepapperslagar.

Undvik att bryta mot vår policy mot insiderhandel och tillämpliga värdepapperslagar genom att inte:

- köpa eller sälja aktier i ett företag, till exempel Honeywell, direkt eller via familjemedlemmar eller andra personer eller enheter, om du har insiderinformation om företaget i fråga;
- rekommendera någon att köpa eller sälja aktier i ett företag, till exempel Honeywell, om du har insiderinformation om företaget i fråga, eller
- förmedla viktig insiderinformation till andra utanför företaget om det inte är nödvändigt för

företagets affärsverksamhet och den förmedlas under sekretesskydd.

Vissa personer anses inneha väsentlig insiderinformation genom sin ställning inom företaget och betecknas som insynspersoner, (t.ex. företagets direktörer, chefer, tjänstemän och andra nyckelanställda som arbetar med vissa finansiella uppgifter och prognoser) är alla exempel på insynspersoner. För dessa personer gäller ytterligare restriktioner (till exempel förhandsgodkännande), vilka beskrivs mer ingående i vår [Policy mot insiderhandel](#).

Om du har insiderinformation om ett företag, till exempel Honeywell, får du endast handla med det företagets värdepapper sedan informationen offentliggjorts för vanliga investerare via lämpliga mediekällor.

Brott mot tillämpliga värdepapperslagar kan få allvarliga konsekvenser för de inblandade personerna, till exempel i form av både civil- och straffrättsliga påföljder. Kontakta rättsavdelningen om du har frågor eller behöver vägledning inom detta område.

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 HUR VI BEHANDLAR VÅRA KUNDER

Ömsesidigt givande affärsrelationer med våra kunder är av stor betydelse för våra framgångar som företag. En förutsättning för sådana relationer är att vi levererar säkra kvalitetsprodukter och följer lagen i alla våra kontakter med både kommersiella kunder och myndighetskunder.

Kvalitetsprodukter och kvalitetstjänster

Det är vårt mål att leverera produkter och tjänster som uppfyller våra kunders krav på kvalitet, tillförlitlighet och värde.

Vi förväntas följa alla de kvalitetskontrollstandarder som reglerar våra arbetsuppgifter. Detta omfattar tillämpliga lagar och bestämmelser och interna kontrollrutiner som tagits fram för att främja en säker

kvalitetstillverkning av varor. Vi förväntas även alltid följa alla kontraktsspecifikationer och respektera inbyggda kundspecifikationer.

Det är vi som ansvarar för kvaliteten hos våra varor och tjänster. Vi måste därför även se till att våra leverantörer och andra affärspartner tar sitt ansvar gentemot oss i syfte att garantera kvaliteten hos de produkter och tjänster som de levererar till oss.

Söka affärsmöjligheter öppet och ärligt

Hur vi uppträder på marknaden definierar vilka vi är som företag. Genom att konkurrera med varor och tjänster av hög kvalitet upprätthåller vi Honeywells goda rykte. Vi använder oss aldrig av vilseledande eller bedrägliga metoder i syfte att begränsa våra rivalers konkurrensmöjligheter.

Vi utnyttjar heller inte någon genom otillbörliga affärsmetoder. Detta innebär att vi nogsamt undviker att lämna vilseledande information om våra produkter och tjänsters kvalitet, funktioner eller tillgänglighet. Vi uttalar oss heller inte nedsättande eller lämnar oriktiga uppgifter om våra konkurrenters produkter eller tjänster. Vi söker inte affärsmöjligheter på otillbörligt sätt utan baserat på kvaliteten hos våra produkter och vår personal.

Q: Mia får kännedom om ett potentiellt problem som upptäckts vid ett rutintest på produktionslinjen. Det är ännu inte klarlagt i vilken utsträckning problemet kan påverka produktsäkerheten, och Mia är osäker på vad hon bör göra. Ska Mia påtala saken även om hon inte känner till alla detaljer?

A: Ja. Att producera och sälja potentiellt osäkra produkter kan leda till att både kunder och anställda riskerar att skadas. Mia bör omedelbar rapportera problemet, även om hon är osäker på hur produktionen kommer att påverkas. Mia måste göra sin arbetsledare, kvalitetssäkringskontakt eller hälso- och säkerhetsrepresentant uppmärksam på saken så snart som möjligt. Om Mia inte tror att hennes problem beaktas i tillräckligt hög grad bör hon överväga att vända sig till rättsavdelningen eller ringa Företagets journalnummer för integritets- och efterlevnadsfrågor. Mer information om lämpligt tillvägagångssätt finns i avsnittet "Be om råd och ta upp problem".

I Ingen bestickning och inga otillbörliga betalningar till statstjänstemän

Vi ska inte begära, ge eller ta emot mutor eller olaglig provision. Vidare bör vi uppträda med stor försiktighet så att våra handlingar inte kan misstolkas i denna fråga. "Bestickning" omfattar i regel alla situationer där en Honeywell-anställd eller någon som handlar på uppdrag av Honeywell erbjuder eller ger någonting av värde i syfte att otillbörligt påverka en handling eller ett beslut som rör verksamheten. "Olaglig provision" omfattar i regel alla situationer där en anställd tar emot en otillbörlig personlig förmån i utbyte mot att utföra eller inte utföra en handling för Honeywells räkning. Honeywell tolererar inte bestickning eller olaglig provision vare sig direkt eller indirekt via en utomstående part.

Vi undviker inte endast bestickning och olaglig provision utan följer även all tillämplig mutlagstiftning avseende otillbörliga betalningar till statstjänstemän. "Otillbörliga betalningar" omfattar både direkta och indirekta betalningar, gåvor och erbjudanden om,

löften om eller godkännanden av betalningar eller någonting annat av värde till en statstjänsteman i syfte att på otillbörligt sätt påverka myndighetsageranden eller myndighetsbeslut för att erhålla eller behålla ett kontrakt eller på annat sätt säkra en konkurrensfördel. Observera att otillbörliga betalningar kan förekomma i form av kontanter, gåvor eller extravagant representation.

"Statstjänstemän" omfattar tjänstemän vid myndigheter, internationella organisationer och politiska partier, anställda vid statligt ägda företag och anställda vid myndighetsägda eller myndighetskontrollerade företag och samriskföretagspartner.

Honeywell förbjuder otillbörliga betalningar till statstjänstemän. Observera att bestickning eller handlingar som kan misstolkas som bestickning kan föranleda straffrättsligt ansvar för vårt företag.

Anlita aldrig en utomstående part för att göra en otillbörlig betalning till en statstjänsteman och utför aldrig en transaktion om du misstänker att en utomstående part gör sådana betalningar. Att göra det skulle innebära ett brott mot

Uppförandekoden och gällande mutlagstiftning. Vi måste noga granska alla utomstående parter med hjälp av våra rutiner för företagsbesiktning innan vi anlitar dem.

Mer information finns i vår policy [Antikorruption](#).

För mer information, se avsnittet "Gåvor och representation" i vår kod.



Q: Tomas har ett nära samarbete med externa distributörer som är återförsäljare av Honeywells produkter. Ett företag som är intresserat av att distribuera Honeywells produkter kontaktar Tomas och erbjuder sig att betala hans dotters stipendium om de ensamrätt på återförsäljningen av Honeywells produkter inom en specifik försäljningsregion. Vad ska Tomas göra?

A: Tomas bör omedelbart avsluta diskussionen och informera rättsavdelningen om saken. Honeywell tolererar inte att någon kräver eller utbetalar olaglig provision i utbyte mot kontrakt.

Q: Charlotte är orolig att Honeywell kommer att förlora ett stort kontrakt om hon inte mutar en lokal tjänsteman. Vad ska Charlotte göra?

A: Charlotte ska inte betala några mutor eller göra någonting som kan tolkas som att Honeywell skulle kunna se mellan fingrarna

med mutor för att vinna ett kontrakt. Inget kontrakt är värt att en överträdelse begås av lagen eller våra standarder för affärsintegritet. Den långsiktiga skada som Honeywells goda rykte och trovärdighet skulle kunna åsamkas kan på intet sätt kompenseras av den kortsiktiga vinst kontraktet skulle innebära.

Q: Göran och Karin arbetar tillsammans i Honeywells inköpsgrupp. Karin råkar höra ett telefonsamtal mellan Göran och en potentiell leverantör till Honeywell. Av samtalet förstår hon att Göran planerar att ge leverantören ett stort kontrakt fastän leverantörens anbud inte är det mest fördelaktiga Honeywell fått. Det står även klart att han i utbyte kommer att få en stor summa pengar. Vad ska Karin göra?

A: Karin bör omedelbart informera rättsavdelningen om vad hon hört. Det verkar som att Göran accepterat en olaglig provision från leverantören, vilket kan få

allvarliga konsekvenser för de inblandade personerna, leverantören och Honeywell.

Q: Jesper vill utse Sales Rep Co till handelsrepresentant för att hjälpa Honeywell att vinna upphandling inom olje- och gasindustrin på en ny marknad. Under ett möte med ägaren till Sales Rep Co, får du reda på att ägaren även är styrelsemedlem i det statsägda olje- och gasföretaget, hans främsta potentiella kund. Jesper tror att detta skulle vara bra för Honeywell eftersom de då skulle ha direktkontakt med kunden på högsta nivå. Finns det något som Jesper bör tänka på?

A: Jesper bör tänka på de intressekonflikter som uppkommer för handelsrepresentanten genom Sales Rep Co.s myndighetsutövning och uppdraget åt Honeywell. Jerome bör ta upp denna fråga så snart som möjligt med avdelningen för integritet och efterlevnad innan han vidtar några ytterligare åtgärder.

Q: David vann en upphandling med en offentlig myndighet. En chefstjänsteman hos den aktuella myndigheten ber David att anlita en viss underentreprenör och ger honom respektive kontaktinformation. Efter ett möte med underentreprenören inser David att företaget varken har rätt kompetens eller personal för att kunna utföra de aktuella tjänsterna. Han upptäckte även att underentreprenörens ägare är släkt med den aktuella myndighetens chefstjänsteman. Vad ska David göra?

A: David bör ta upp dessa frågor med avdelningen för integritet och efterlevnad. Det finns flera varningssignaler när det gäller underleverantörens brist på relevant kompetens och arbetskraft, samt den potentiella statliga inblandningen som kan tyda på oetiskt och olagligt beteende från underleverantörens och den statliga kundrepresentantens sida. Eftersom Honeywell ev. måste ansvara för tredjeparts handlingar, måste Honeywell först utreda om det föreligger några intressekonflikter eller risk för korruption innan den aktuella underentreprenören anlitas.

Q: Daniel väntar hos passpolisen för att få resa in i ett land, när en myndighetsperson ber om en gåva för att hans visumansökan ska behandlas. Daniel minns att sedan tidigare att det är kutym i detta land att besökare ger en liten gåva för att ens visumansökan ska behandlas. Daniel ger fem dollar till myndighetspersonen. Denna tar emot pengarna och stämplar hans pass. Daniel vill att Honeywell ersätter honom för detta utlägg.

A: Att ge gåvor eller betala myndighetspersoner för att hantera rutinarbete, t.ex. visumansökningar, är inte tillåtet hos Honeywell om inte någon anställds liv är i fara. I de flesta länder är dessutom den här typen av avgifter olagliga och utgör ett brott mot antikorrupsionslagar. I detta fall finns det inget som pekar på att Davids liv var i fara, och han skulle inte ha betalt avgiften. Därför kan han inte heller få tillbaka några pengar från Honeywell. Om du upplever likartade situationer, kontaktar du Honeywells avdelning för global säkerhet eller rättsavdelning.



Efterlevnad av internationella konkurrenslagor

Sund konkurrens skapar en sund marknad. Sund konkurrens innebär att våra kunder får de bästa och mest innovativa produkterna och tjänsterna till de lägsta priserna. För att Honeywell ska kunna konkurrera lagenligt och med integritet måste vi följa den konkurrenslagstiftning som gäller i de länder där vi bedriver verksamhet. Du måste känna till och efterleva den konkurrenslagstiftning som gäller för din arbetsfunktion.

Konkurrenslagor är ofta komplexa och förbjuder i regel konkurrenter att diskutera ämnen som kan hämma handeln. Förbjudna ämnen är till exempel prisöverenskommelser, falska anbudsförfaranden eller uppdelning eller fördelning av marknader, regioner eller kunder.

Du bör inte diskutera något av ovanstående ämnen med en konkurrent, och om en konkurrent försöker ta upp något av ovanstående ämnen med dig ska du omedelbart avbryta samtalet. Sedan rapporterar du incidenten till din lokala chef, som sedan hjälper dig att kontakta vår rättsavdelning. Om du deltar i till exempel ett branschorganisationsmöte eller något socialt evenemang, bör du vara särskilt försiktig när du samtalar med konkurrenter.

Konkurrenslagar förbjuder även formella och informella avtal med leverantörer, distributörer eller kunder som kan begränsa konkurrensen. Sådana avtal kan till exempel innebära produktbindning, fastställande av återförsäljarpriser eller avböjande att sälja till vissa kunder eller köpa från vissa leverantörer.

Slutligen finns det konkurrenslagstiftning som förbjuder direkta eller indirekta, formella eller informella avtal mellan företag för att begränsa de anställdas löner eller

förmåner. På motsvarande sätt måste vi vara försiktiga med att dela information om våra ersättningar, till andra företag som vi konkurrerar med vid personalrekrytering. På liknande sätt brukar vi normalt inte komma överens med andra företag om att inte rekrytera eller hyra in varandras personal. Kontakta vår juridiska avdelning om du är osäker på om det är olagligt att dela sådan information, eller teckna avtal om inte rekrytera eller hyra in personal.

Det kan hända att vi genom vårt arbete får ta del av information om en konkurrent via våra kunder eller andra offentliga källor. Vi måste vara ytterst noga med att hantera sådan information enligt Företagets policy.

Observera att brott mot tillämplig konkurrenslagstiftning kan medföra allvarliga konsekvenser för både de inblandade personerna och Företaget.

Mer information finns i vår policy [Antitrustefterlevnad](#). Vänd dig alltid till rättsavdelningen för vägledning innan du handlar om du är osäker.

Q: Alexander har en god vän som arbetar för en konkurrent till Honeywell. En dag när de äter lunch avslöjar vännen att hennes företag planerar att höja priset på vissa produkter i direkt konkurrens med hans företag. Alexander svarar ingenting på detta, men har en känsla av att den här informationen kan vara av vikt för Honeywell vid kommande affärsbeslut. Vad ska han göra?

A: Alexander bör omedelbart avsluta samtalet och lämna en skriftlig redogörelse för incidenten till rättsavdelningen. Att inleda diskussioner om och handla på grundval av icke offentliggjord information som prissättning kan ge ett intryck av att det förekommer ett olagligt samarbete mellan Honeywell och en konkurrent, vilket kan medföra allvarliga konsekvenser för båda företagen och de inblandade personerna.

Följ noggrant korrekta faktureringsprocedurer

Vårt goda rykte på marknaden är en viktig tillgång för företaget. Därför anger vi alltid försäljningspriset eller kostnaderna för sålda varor eller tjänster och andra försäljningsvillkor på alla fakturor till kunder. Vi har alla ett ansvar för att föra korrekta och fullständiga förteckningar så att Honeywell kan göra detta. Förfalska inte handlingar (tidkort, utgiftsrapporter, försäljningsciffror, test- eller kvalitetsdokument eller något annat slags handling som skapas i samband med ditt arbete för Företaget) och för heller aldrig in några falska eller förvanskade uppgifter i Honeywells räkenskaper.

Respektera kundens konfidentiella information

Det händer att våra kunder låter oss ta del av konfidentiell information för att vi ska kunna tillhandahålla dem produkter och tjänster. Det är vårt ansvar att använda, lagra och omsorgsfullt skydda denna information på ett sätt som överensstämmer med all tillämplig lagstiftning. Vi måste alla vidta nödvändiga åtgärder för att skydda

informationen och säkerställa att den endast används för godkända affärssyften.

Kontakter med statliga kunder

En del av oss arbetar på ett eller annat sätt med kontrakt med olika myndigheter, vilket omfattar myndighetsägda och myndighetskontrollerade företag. Vi måste därför känna till och följa tillämpliga företagspolicyer och gällande lagar och bestämmelser som reglerar våra kontakter med statliga kunder. Det är viktigt att tänka på att de här reglerna kan vara striktare och mer komplexa än de regler som styr våra kontakter med kommersiella kunder.

Vi måste alltid uppträda ärligt och med integritet när vi försöker vinna ett kontrakt med en myndighet. Detta innebär bland annat att:

- vi inte får vidta några åtgärder som skulle kunna ge Honeywell en orättvis konkurrensfördel, till exempel att erhålla eller använda känslig upphandlingsinformation.
- alla uppgifter vi lämnar, bland annat avseende priser och anbud, måste vara korrekta och fullständiga.

- vi inte får erbjuda, begära, utlova, ge eller ta emot någon form av muta eller olaglig provision till eller från en faktisk eller potentiell statlig kund.
- vi inte får begära eller ta emot någon form av muta eller gåva från en leverantör i utbyte mot förmånlig behandling vid tilldelningen eller genomförandet av ett myndighetskontrakt.
- vi måste säkerställa att vi endast använder ansedda konsulter, försäljningsagenter och andra oberoende uppdragstagare inom professionella tjänster för legitima ändamål.

Mer information finns i avsnittet "Ingen bestickning och inga otillbörliga betalningar till statstjänstemän" i Uppförandekoden och våra policyer [Förmåner för amerikanska statstjänstemän](#), [Statliga relationer](#) och [Antikorruption](#).

Alla rapporter och uppgifter som vi lämnar till statliga kunder (till exempel anläggnings- och kvalitetsrapporter och kostnads- och prissättningsuppgifter) måste vara korrekta. Vi måste lämna korrekta tidrapporter

och endast skriva upp tid på de projekt vi arbetar med. Vi måste dessutom vara mycket noga med inte feldebitera några kostnader. Vi måste uppfylla alla avtalsvillkor och får aldrig använda egendom, utrustning eller material som tillhör myndigheten på ett sätt som är oförenligt med tillämplig lagstiftning eller gällande avtal.

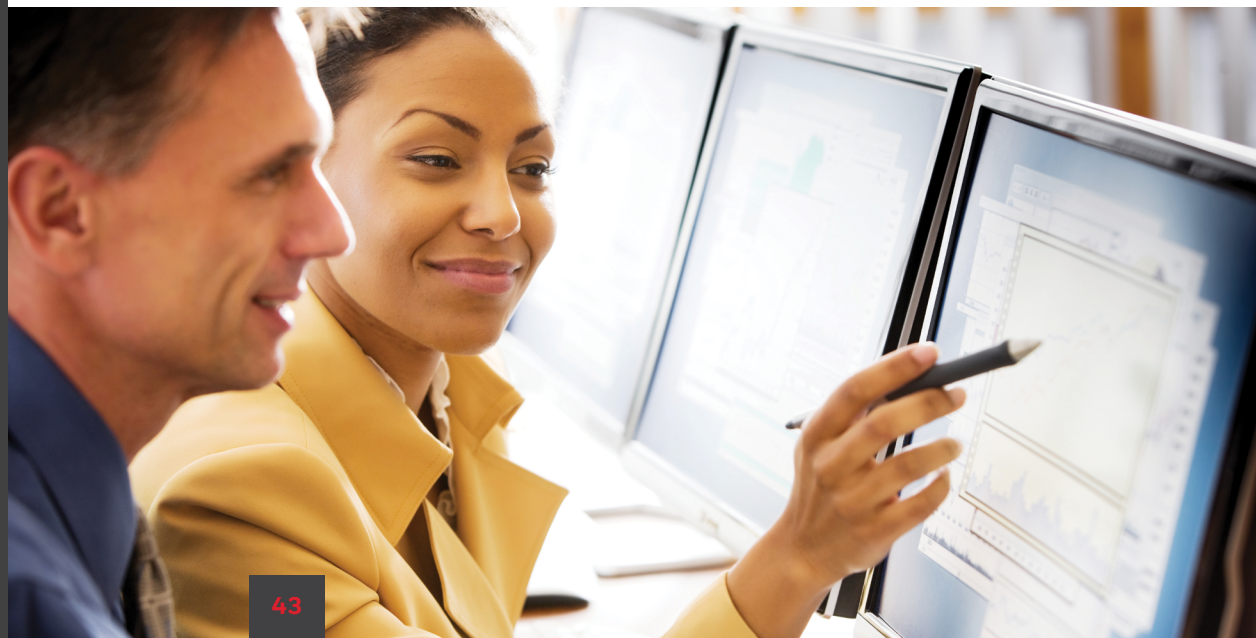
Vi måste följa alla tillämpliga regler och bestämmelser som reglerar hur vi ska föra diskussioner om möjligheter till arbete på Honeywell med nuvarande eller före detta statsanställda. Vi har alla ett

ansvar för att undvika de här typerna av intressekonflikter. Särskilda regler och rutiner gäller för anställningsrelaterade diskussioner med nuvarande eller före detta statsanställda. Dessa regler begränsar eventuellt även vilka slags arbetsuppgifter före detta statsanställda får utföra för Företaget.

Se vår policy [Anställning eller anlitande av före detta statsanställda för mer information](#).

Vi förväntas även skydda sekretessbelagda uppgifter och annan känslig information

som vi får tillgång till i samband med det arbete vi utför för våra myndighetskunder. Enligt villkoren i våra avtal med statliga myndigheter och andra tillämpliga bestämmelser ger vi endast personer som behöver informationen för att kunna utföra sitt arbete och som har erhållit lämpligt myndighetsgodkännande eller annat godkännande tillgång till den. Vi får inte dela, distribuera eller avslöja sekretessbelagd eller på annat sätt känslig myndighetsinformation på ett sätt som skulle bryta mot villkoren i våra myndighetskontrakt.



ONE HONEYWELL HUR VI BEHANDLAR VÅRA LEVERANTÖ- RER

Honeywells leverantörer är våra partner i vårt ständiga arbete för god kundnöjdhet. Kvaliteten på det material, de varor och de tjänster våra leverantörer levererar är direkt kopplad till kvaliteten, tillförlitligheten och värdet hos, och den snabba leveransen av, Honeywell-produkter till våra kunder.

Eftersträva långsiktiga leverantörsrelationer

Vi strävar tillsammans efter att bygga långsiktiga relationer med våra leverantörer. Vi använder endast legitima, affärsrelaterade kriterier när vi väljer leverantörer. Företaget träffar endast representant- och leverantörsavtal med företag som anses ha visat ett engagemang för integritet. Vi drar heller inte otillbörlig fördel av våra leverantörer genom att missbruka konfidentiell information, förvanska viktiga fakta eller använda oss av någon annan otillbörlig affärsmetod.

Hos Honeywell låter vi leverantörerna konkurrera på rättvisa villkor genom kvaliteten på sina produkter och tjänster. Vi låter oss inte påverkas genom gåvor eller förmåner av något slag från våra leverantörer eller potentiella leverantörer. Enstaka måltider eller representationsevenemang inom ramen för den normala affärsverksamheten kan vara tillåtna under förutsättning att:

- leverantörens representant är närvarande.
- gästfriheten inte är extravagant och går utöver det vanliga.

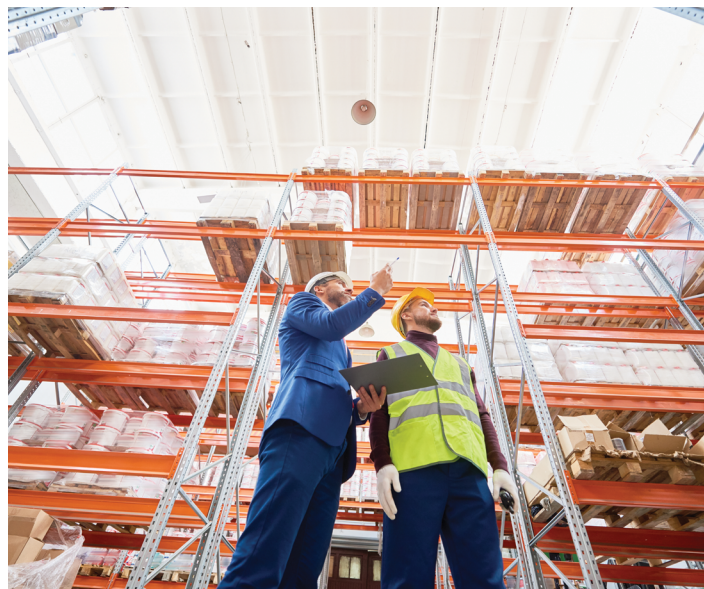
- representationen följer tillämplig lagstiftning och inte på annat sätt är förbjuden enligt Uppförandekoden.

När det är praktiskt möjligt bör gästfriheten dessutom vara ömsesidig.

Mer information finns i avsnitten "Gåvor och representation" och "Kontakter med statliga kunder" i Uppförandekoden.

Skydda leverantörernas tillgångar

Vi behandlar leverantörernas konfidentiella information med samma omsorg som vi behandlar Honeywells konfidentiella information. Vi reproducerar inte programvara som en leverantör tillhandahållit oss och använder den heller inte i den programvara vi utvecklar internt om vi inte har erhållit licens för detta.



ONE HONEYWELL HUR VI BEHANDLAR VÅRA DELÄGARE

Hos Honeywell strävar vi varje dag efter att skapa värde för de delägare som har investerat i Företaget och då även i oss. I syfte att nå detta mål och skapa värden för våra delägare måste vi göra affärer med transparens och integritet.

Korrekta räkenskaper och handlingar

Våra delägare litar på att våra räkenskaper och handlingar är korrekta och fullständiga. Dessa dokument utgör grunden för alla våra offentliggöranden och officiella uppgifter, vilka är avsedda att ge våra delägare och allmänheten en korrekt bild av Företagets verksamhet och finansiella ställning. Honeywell använder dessutom de här dokumenten för att analysera Företagets verksamhet och utifrån resultaten fatta viktiga affärsbeslut.

Vi är juridiskt skyldiga att garantera att de uppgifter vi för in i Företagets räkenskaper och handlingar är fullständiga, korrekta och begripliga. Detta gäller bland annat alla uppgifter vi för in i följande handlingar:

- bokföring och redovisning
- lönerelaterade dokument
- tidkort och tidrapporteringssystem
- rese- och utgiftsrapporter

- förteckningar över mätningar, produkttester och resultat
- kund- och leverantörsförteckningar
- konstruktionshandlingar och tekniska handlingar
- deklarationer och förteckningar avseende export och import.
- Bokföring för projekt

Korrekta räkenskaper och handlingar är av största vikt för Företagets anseende. Därför får vi **aldrig** förvanska några uppgifter eller vara vilseledande i något av Företagets dokument.

Företagets transaktioner får endast utföras enligt ledningens allmänna eller särskilda bemyndiganden. Se vår policy [Bemyndigande](#) och [Tidsplan för godkännande](#) för mer information.

Q. Dario är en ingenjör som arbetar med ett projekt för ett avtal med en myndighet. Projektets kostnader övervakas noggrant, så hans chef måste godkänna Darios arbetsschema varje vecka. Denna vecka är hans chef på semester. Kan Dario på egen hand godkänna sina arbetsscheman om han är säker på att den aktuella tiden är korrekt?

A. Nej. Om du godkänner dina egna arbetsscheman åsidosätter du företagets ansvarsfördelning. Du riskerar även de kontrollfunktioner som vi använder för att uppfylla kraven i tillämpliga lagar, föreskrifter och avtal. Därför ska Dario aldrig godkänna sina egna arbetsscheman, även om han är säker på att de är korrekta. Darios chef ska säkerställa att chefsansvaret delegeras på ett lämpligt sätt. Vid den första installationen av IT-systemet bör man också ta hänsyn till arbetsfördelningen och se till att det finns lämpliga kontroller för granskning och godkännande.

Q. Lena är inköpare och behöver behandla en inköpsorder för ett belopp som kräver ledande befattningshavares godkännanden. Kan hon dela upp fakturan för att komma igenom systemet snabbare?

A. Nej. Alla transaktioner måste utföras med lämpligt godkännande i enlighet med Tidsplan för godkännande och måste korrekt återspegla verksamhetens karaktär. Lena får aldrig dela upp en inköpsorder för att återspegla en transaktion med lägre värde.

Q. Sandra hjälper till att utveckla ny teknik för militära flygplan. Honeywell måste intyga för kunden att den nya tekniken uppfyller erforderliga tekniska standarder. Kan Sandra bekräfta detta för kunden innan tekniken uppfyller de krav som krävs?

A. Nej. Alla uttalanden av Honeywell måste vara korrekta vid den tidpunkt de görs. Detta inkluderar att bekräfta överensstämmelse med specifika tekniska standarder.

Q. Sofia och Robert är chefer på bokföringen och kämpar för att uppfylla sina kvartalsmål. De har några kommande ordrar men kunden kan ännu inte ta emot leveransen. Kan Sofia och Robert fakturera kunden och hålla leveransen tills kunden är redo att ta emot den?

A. Nej, inte i detta fallet. Situationer där Honeywell

har intäkter från försäljning, men där produkten är kvar i Honeywells besittning kallas för "fakturera och håll". Det kan finnas godtagbara orsaker till "fakturera och håll"-transaktioner, men i detta fallet funderar Sofia och Robert på att fakturera en kund utan att varorna skickas för att öka intäkterna. Därför är denna åtgärd olämplig.



Bedrägeri och röjande av ekonomisk information

De av oss som har ekonomi- och räkenskapsrelaterade arbetsuppgifter har ett särskilt ansvar för att säkerställa att Företagets finansiella rapporter är korrekta och rättvisande. Eftersom Honeywell är ett USA-baserat publikt aktiebolag måste vi lämna in olika finansiella rapporter och andra uppgifter till amerikanska tillsynsmyndigheter. Det är av yttersta vikt att dessa handlingar är korrekta och aktuella. Om du har den här typen arbetsuppgifter måste du därför uppfylla de rättsliga och regulatoriska krav som reglerar rapporterna. Du måste även känna till och följa Honeywells interna kontroller för rapporteringen. Felaktiga, ofullständiga eller inaktuella handlingar eller rapporter kan leda till rättsligt ansvar Företaget och inblandade personer.

Alla som befins ha begått ekonomiskt bedrägeri blir föremål för disciplinåtgärd och riskerar att åläggas civilrättsligt och straffrättsligt ansvar. Du måste omedelbart rapportera misstänkta oegentligheter i redovisningen eller revisionen. Honeywell tolererar inte repressalier gentemot dig för att du i god tro rapporterar tvivelaktigheter eller felaktigheter i finansiella uppgifter eller i redovisning.

Revisioner och utredningar

Vi har alla ett ansvar för att samarbeta vid externa och interna revisioner och utredningar. Det betyder att vi måste ge revisorer och utredare den information de har rätt till samt upprätthålla sekretessen för utredningen. Vidare får vi aldrig försöka inkräkta på eller på ett otillbörligt sätt påverka granskningen. Om du vägrar att samarbeta fullt ut med en intern Honeywell- eller myndighetsutredning, eller om du inte håller dig till sanningen när du lämnar bevis eller vittnar i en sådan utredning, kan detta medföra

disciplinära åtgärder inklusive uppsägning. Om du har några frågor om vilken information en revisor eller utredare efterfrågar och har rätt att få ta del av kan du vända dig till rättsavdelningen eller Företagets revisor. I händelse av kontakt rörande en statlig utredning måste du så snart som möjligt kontakta rättsavdelningen innan några åtgärder vidtas. Rättsavdelningen har primär tillsyn över alla interna utredningar och revisioner som involverar en statlig utredning eller rättstvist.



Dokumenthantering

Det är vårt gemensamma ansvar att behålla Honeywells affärshandlingar så länge som det behövs för affärsändamål eller längre, om det krävs enligt lag, skatt, reglering eller andra standarder. Vidare måste vi veta när och hur affärshandlingarna ska destrueras. Medarbetare måste följa alla regler som anges i vår [Policy för dokumenthantering](#). I policyn [Dokumenthantering](#) finns bland annat Företagets arkiveringsschema, som ger vägledning om hur länge olika handlingar måste arkiveras. Honeywell uppmanar alla anställda att regelbundet gå igenom sina handlingar och rensa ut gamla dokument enligt policyn [Dokumenthantering](#). Att rensa dokument i enlighet med vår Policy hjälper till att minska lagringskostnaderna för dokument, men det är främst viktigt att göra det i enlighet med reglerna för dokumentförstöring.

Om du vet att du har dokument som kan vara av vikt vid en juridisk process eller myndighetsutredning får du inte ändra, dölja eller förstöra dem. Under vissa omständigheter kan rättsavdelningen instruera dig att spara dokument som i normala fall skulle ha

destruerats enligt Honeywells policy [Dokumenthantering](#). Du ska då följa rättsavdelningens instruktioner.

Tidskänslig och viktig juridisk post och affärspost samt andra former av korrespondens kan tas emot av Honeywell på vilket som helst av dess kontor globalt. Alla Honeywell-anställda måste vidta

åtgärder för att öppna, granska och behandla all korrespondens i rätt tid, oavsett leveranssätt. Om du blir medveten om några faktiska eller potentiella rättsliga förfaranden eller utredningar som involverar Honeywell, måste du omedelbart meddela någon på Rättsavdelningen, innan du kontaktar en tredje part om detta.



Tips! Om du får ett juridiskt meddelande av något slag via företagets post, e-post eller något annat kommunikationsmedel måste du omedelbart rapportera det till Rättsavdelningen och/eller din chef för omedelbar uppträppning.

Förfrågningar från media och analytiker samt externa seminarier

Vi strävar efter att ge tydlig och korrekt information till media, finansanalytiker och allmänheten. Detta bidrar till integriteten i vår relation till våra externa aktörer, vilket i sin tur stärker Företagets anseende. Eftersom korrekt information kan ha stor betydelse, får bara vissa personer uttala sig i media eller kommunicera med finansanalytiker och investerare å Honeywells räkning. Om du kontaktas av media och ombuds lämna uppgifter ska du hänvisa till informationsavdelningen. Om du får en förfrågan från en finansanalytiker eller medlem av investeringsbranschen, svara inte på egen hand, utan vidarebefordra den till Investerarrelationer för hantering.



Alla Honeywell-anställda som vill presentera en produkt, ett system, en arbetsmetod, forskning tillhörande Honeywell eller sitt eget arbete för Honeywell på en branschkonferens eller annat evenemang måste få godkännande i förväg från sin direkta chef och Rättsavdelningen. Presentationerna måste (i) vara förenliga med företagets gällande varumärkesstandarder;

(ii) vara förenlig med företagets meddelande om investerarrelationer; (iii) vara förenlig med företagets strategi; och (iv) inte lämna ut konfidentiell eller äganderättsligt skyddad information. Ytterligare godkännanden krävs för presentationer relaterade till cybersäkerhet eller miljö, socialt och styrning (ESG).

Mer information finns i vår [External Communications Policy](#).

ONE HONEYWELL HÄLSA, SÄKERHET, OCH MILJÖ



För att kunna växa som företag måste vi arbeta för att ha en positiv inverkan på de samhällen som försörjer oss. Vi måste arbeta för att respektera och skydda inte bara de samhällen där vi bor och arbetar, utan också vår planet och dess invånare.

Respektera mänskliga rättigheter

På Honeywell är vi fast beslutna att stödja mänskliga rättigheter och rättigheter på arbetsplatsen i vår globala verksamhet och leveranskedja. Vi anser att arbetare ska behandlas rättvist och med värdighet och respekt, och vi strävar efter att säkerställa att varje anställd har en röst på vår arbetsplats. Detta åtagande grundar sig på internationella principer för mänskliga rättigheter som oberoende organisationer har föreslagit, såsom FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, tio principer i FN:s Global Compact, Internationella arbetsorganisationens deklaration om grundläggande principer och rättigheter på arbetsplatsen, och alla tillämpliga lagar i de jurisdiktioner där vi är verksamma.

Vår kod och vår [policy för mänskliga rättigheter](#), tillsammans med andra Honeywell-policyer, fastställer praxis och standarder för ett brett spektrum av mänskliga rättigheter och arbetsplatsfrågor, såsom inkludering och mångfald,

respekt på arbetsplatsen, föreningsfrihet, säkra och hälsosamma arbetsplatser, säkerhet på arbetsplatsen, arbetstider och löner, tvångsrekryterad arbetskraft och människohandel samt barnarbete. Honeywell respekterar och värdesätter den mångfald som våra olika bakgrunder, erfarenheter och idéer medför. Tillsammans skapar vi en tolerant och inkluderande arbetsmiljö som främjar respekt för alla våra medarbetare och affärspartners. Mer information finns i avsnittet "Respektera varandra och främja en positiv arbetsplats".

Företaget använder inte och tolererar inte barnarbete. Hos Honeywell anställer vi inte personer som är under sexton år även om detta är tillåtet enligt lokal lagstiftning. Om lokal lagstiftning är striktare än Företagets policy följer vi lagstiftningen. Vi använder heller inte tvångsrekryterad, förslavad eller ofrivillig arbetskraft i någon av våra verksamheter och vi tolererar inte barnarbete, kroppsbestraffning eller andra övergrepp. Som en del av vårt engagemang för vår omgivning

och omvärld tolererar Honeywell inte något slags människohandel eller annat tvångsarbete. Vi gör heller inte affärer med en utomstående part (t.ex. agenter eller leverantörer) som på något sätt ägnar sig åt människohandel eller använder sig av tvångsarbete. Honeywell har antagit en uppförandekod för leverantörer som innehåller tydliga förväntningar på att leverantörerna ska behandla sina medarbetare med värdighet och respekt.

Se vår [policy för mänskliga rättigheter](#) för mer information.

Göra politiska bidrag och välgörenhetsbidrag

Vårt företag förstår de många sätt på vilka den politiska processen berikar våra samhällen. Tanke- och trosfrihet är grundläggande friheter, och vi är fria att uttrycka våra åsikter muntligen, skriftligen och i bildform utan hot om censur. Vi bör dock göra det på vår fritid, på egen bekostnad, och säkerställa att våra aktiviteter inte står i konflikt med Uppförandekoden.

Vi får inte använda Honeywells egendom för privata, politiska

aktiviteter. Vi får heller aldrig på något sätt engagera oss i några politiska aktiviteter på Honeywells vägnar, såvida inte avdelningen för statliga relationer gett sitt godkännande. Tvinga inte medarbetare, och då särskilt inte en överordnad eller underordnad, att stödja din sak.

Som intresserade medborgare är Honeywells anställda fria att ge enskilda, privata bidrag till vilka politiska kandidater de vill. Medarbetare som är amerikanska medborgare eller som är permanent bosatta i USA är berättigade att delta i Honeywells internationella kommitté för politisk aktion (HIPAC), förutsatt att de uppfyller vissa juridiska krav. För att avgöra om du är berättigad att delta i HIPAC ska du kontakta vår funktion för myndighetsrelationer eller chefsjuristen för din affärsenhet.

Lobbyverksamhet är kraftigt reglerad. Därför får vi inte ta några kontakter med statliga tjänstemän i ett försök att påverka lagstiftning, reglering, policy eller andra statliga åtgärder på Honeywells vägnar



utan tillstånd från funktionen för statliga relationer. För mer information, se vår [Policy för myndighetsrelationer](#).

Honeywell strävar efter att ta sitt sociala ansvar i samtliga led av sin verksamhet. Företaget stöder ofta välgörenhetsarbete på lokal nivå. Honeywell får engagera sig i olika välgörenhetsaktiviteter under förutsättning att både bidraget och aktiviteten har godkänts av ledningen,

rättsavdelningen eller Honeywell Hometown Solutions.

Du får inte skicka e-postmeddelanden via Honeywells nätverk för att samla in pengar till något välgörenhetsprojekt som inte godkänts eller någon annan insamlingsledare. Du får heller inte använda tillgångar som tillhör Honeywell, vilket även omfattar arbetstid, för privat engagemang i välgörenhet.

Efterlevnad av internationella handelsregler

Honeywell har åtagit sig att följa alla tillämpliga handelslagar. Detta omfattar alla lagar och bestämmelser om export- och importkontroll, import och handelssanktionslagar i de länder där Företaget bedriver verksamhet.

Exportkontrollagstiftningen reglerar överföringen av varor, tjänster och teknik från ett land till ett annat. Exportkontroller reglerar flera olika typer av teknikinformationsutbyten över nationella gränser, till exempel e-postförsändelser och webbbåtkomst till olika servrar som kan innehålla exportkontrollerade tekniska data och tekniska diskussioner. USAs exportlagar och bestämmelser kontrollerar även överföringen och/eller delning (elektronisk, oral eller visuell) av vissa exportkontrollerade tekniska data till personer i USA som inte är amerikanska medborgare.

Lagar och bestämmelser om import reglerar importen av varor. De här lagarna garanterar



att endast tillåtna varor tas in i importlandet, och att korrekta tullar och skatter betalas för varorna. Honeywell måste bland annat registrera och spara korrekta uppgifter om varan/nomenklaturen, kommersiellt värde och ursprungsland för alla importerade varor.

Lagar och förordningar för handelssanktioner styr ett brett spektrum av politiska och/eller ekonomiska åtgärder som begränsar och/eller förbjuder transaktioner med specifika länder/jurisdiktioner, enheter,

branscher, individer och flygplan/fartyg. Det finns en stor variation av typer av sanktioner som kan gälla för en viss transaktion, inklusive men inte begränsat till: omfattande sanktioner mot ett visst land/jurisdiktion; selektiva förbud mot enheter, individer och flygplan/fartyg; och/eller selektiva begränsningar för en transaktions finansiering eller verksamhet. Honeywell måste överväga konsekvenser för handelssanktioner när de ingår i någon relation med tredje part.

Alltmedan Honeywell fortsätter expandera globalt har de av oss som arbetar med import av varor och exportkontrollerade artiklar, teknik och tjänster en skyldighet att sätta oss in i och följa gällande bestämmelser. Detta inkluderar import- och exportlagar, handelssanktioner, teknikkontrollplaner, villkoren för exportlicenser som kan gälla specifika företag eller anläggningar samt Honeywells policyer för [exportöverensstämmelse](#), [importöverensstämmelse](#) och [efterlevnad av sanktioner](#).

För mer information, se våra policyer [Efterlevnad med exportregler](#), [Efterlevnad med importregler](#) och [Efterlevnad av sanktioner](#).

Undantag från vår kod

Under ytterst begränsade omständigheter kan Honeywell finna det lämpligt att frångå en bestämmelse i vår kod. Godkännande av en handling som inte är förenlig med Uppförandekoden måste inhämtas på förhand och kan endast beviljas av Honeywells verkställande direktör, förste vice-chef eller rättschef. Alla undantag för styrelseledamöter eller ledande befattningshavare i Honeywell kräver förhandsgodkännande av styrelsen och kommer omedelbart att offentliggöras när så krävs enligt förordning eller lag. När ett undantag beviljas ska bolagsstyrelsen eller det ansvariga utskottet säkerställa att lämpliga kontroller görs i syfte att skydda Företaget och aktieägarna.

Honeywell International Inc.

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

Uppdaterad i september 2023
© 2023 Honeywell International Inc.

Honeywell