



CÓDIGO DE CONDUTA NOS NEGÓCIOS

Honeywell

CARTA DE NOSSO PRESIDENTE EXECUTIVO (CEO)



Caro(a) Colega:

À medida que a Honeywell continua a crescer, devemos permanecer concentrados em nosso compromisso com a integridade e a conformidade, respeito, diversidade e inclusão. O nosso Código de Conduta Profissional é um roteiro para ajudá-lo a navegar nos ambientes operacionais de nossas áreas de negócios, que incluem alguns dos setores mais dinâmicos da economia global interligada.

Temos um excelente portfólio, processos robustos e as pessoas certas para nos levar ao sucesso. Temos a responsabilidade de nos conduzirmos com os níveis mais altos de integridade em todos os aspectos de tudo o que fazemos. Nossa integridade ajuda a garantir que continuemos a defender a credibilidade da nossa marca, a manter nossa sólida reputação e a consolidar nossa trajetória de crescimento e desempenho.

Reserve um tempo para ler o Código da Honeywell e compreender a orientação. Se tiver alguma pergunta sobre nosso Código ou se precisar de ajuda para compreender como ele se aplica ao trabalho que você faz, consulte um dos recursos listados. Nossa empresa nunca tolerará nenhuma retaliação contra alguém por fazer perguntas ou expor preocupações de boa fé, portanto, não tenha receio de abordar nenhuma questão. Esperamos também que, se você observar algum dos seus colegas em descumprimento do Código, informe-nos imediatamente sobre suas preocupações através de um dos canais de denúncia.

Conto com você para mantermos o nosso compromisso contínuo com a integridade e a ética na Honeywell.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Darius'.

Darius Adamczyk

ÍNDICE

9 comportamentos da Honeywell	7
Introdução ao nosso código	10
O que a Honeywell espera de cada um de nós	10
Quem deve seguir nosso Código	12
Nossas obrigações compartilhadas	12
Obrigações adicionais para gerentes e supervisores	12
Cumprindo a legislação.....	13
Buscando orientação e comunicando preocupações	14
A Honeywell não tolerará retaliação	15
“One Honeywell” como nós nos tratamos	16
Respeitando uns aos outros e promovendo um local de trabalho positivo.....	17
Protegendo dados pessoais	18
Abuso de substâncias.....	20
Um local de trabalho sem violência	20
Oferecendo um local de trabalho saudável e seguro.....	20
“One Honeywell” como agimos no melhor interesse de nossa Empresa	22
Evitando conflitos de interesses	23
Presentes e lazer nos negócios.....	23
Interesses financeiros.....	25

Contratação externa.....	26
Negócios com amigos e membros da família	26
Relações subordinadas inadequadas	27
Benefícios pessoais indevidos.....	27
Oportunidades corporativas.....	28
Protegendo informações e propriedade da Empresa.....	28
Propriedade física da Honeywell.....	28
Informações confidenciais da Honeywell.....	28
Propriedade intelectual da Honeywell.....	30
Respeitando os direitos de propriedade intelectual de outras pessoas	30
Usando recursos de tecnologia da informação.....	31
Sites de rede e mídia social.....	33
Evitando a utilização de informações privilegiadas para uso próprio.....	34
“One Honeywell” como tratamos nossos clientes	35
Fornecendo produtos e serviços de qualidade.....	36
Buscando fazer negócios de forma aberta e honesta	36
Anticorrupção e ausência de pagamento indevido (suborno) a funcionários públicos... 37	
Conformidade com leis internacionais de concorrência.....	39
Seguindo procedimentos estipulados de cobrança.....	41
Respeitando a propriedade de clientes	41
Interagindo com clientes governamentais	41

“One Honeywell” como tratamos nossos fornecedores.....	43
Buscando relações a longo prazo com fornecedores.....	44
Protegendo ativos de fornecedores	44
“One Honeywell” como tratamos nossos acionistas	45
Livros e registros honestos e precisos	46
Divulgações financeiras e fraude.....	48
Auditorias e investigações	48
Gerenciamento de registros	49
Consultas da mídia e analistas.....	50
“One Honeywell” Como tratamos nossas comunidades e nosso mundo	51
Protegendo o meio ambiente.....	52
Respeitando direitos humanos	52
Fazendo contribuições de caridade e políticas	53
Cumprindo controles de comércio internacional.....	53
Renúncias de nosso código	54

Honeywell | Brno Patent Wall



9 COMPORTAMENTOS DA HONEYWELL*

A Honeywell espera que todos os seus funcionários ajam com integridade e respeitem plenamente o Código de Conduta Profissional. Nosso compromisso com a integridade e a ética, respeito, diversidade e inclusão são expectativas fundamentais do trabalho na Honeywell. ***Embora não se espere que os funcionários mostrem perfeição, em todos os momentos e em todos os 9 Comportamentos, ninguém pode deixar de demonstrar respeito ou integridade nem de apoiar a diversidade e a inclusão.***

Agir com integridade é uma vantagem competitiva para a Empresa, e todos nós devemos nos orgulhar de nosso forte compromisso em alcançar resultados comerciais de forma correta.

* Sujeito a quaisquer consultas necessárias com os conselhos de empresa locais.

TER PAIXÃO PARA VENCER

Compreender e vencer o concorrente. Nunca desistir diante das dificuldades e contratempos. Assumir responsabilidades pela obtenção de resultados. Ser obstinado por melhorias e ter curiosidade insaciável para aprender.

SER APAIXONADO PELO CRESCIMENTO

Resolver problemas e ver o mundo por meio dos olhos do cliente. Promover confiança e responsabilidade. Concentrar-se agressivamente em novas oportunidades e ser obcecado pelo crescimento. Entender o que cria valor aos clientes. Promover uma organização focada no cliente e ter compreensão profunda das suas necessidades.

PENSAR GRANDE... E ENTÃO FAZER ACONTECER

Sonhar com as possibilidades, não com as limitações. Estar disposto a reexaminar praticamente tudo. Inovar com agilidade, repetir, testar, tentar, correr riscos. Traduzir as melhores ideias em planos realistas, pragmáticos e executáveis.

TER SENSO DE URGÊNCIA

Agir rapidamente quando se deparar com ambiguidades. Estudar os fatos disponíveis, pensar, e depois agir rápido. Usar a velocidade como um diferencial. Nunca deixar para amanhã o que você pode fazer hoje.

SER CORAJOSO

Tomar ações ousadas sobre o que acredita ser certo. Confrontar os problemas diretamente e enfrentar as adversidades. Sentir-se confortável sendo impopular e pressionar quando necessário. Assumir objetivos aparentemente impossíveis e trabalhar fora da sua zona de conforto.

IR ALÉM

Exceder as expectativas. Ser comprometido. Trabalhar com muito empenho e sempre cumprir o que prometer. Ser referência de credibilidade e entrega de resultados.

INSPIRAR GRANDEZA

Capacite, desenvolva e defina altas expectativas de relatórios diretos, pares e outros. Aceite e aprecie as diferenças. Seja inclusivo, traga os outros consigo, conquiste coisas que nunca pensou serem possíveis e celebre as suas vitórias.

TORNE-SE O SEU MELHOR

Procure e aceite comentários onde quer que os possa obter, decida o que mudar e vá em frente. Seja autêntico, seja curioso, seja confiante e humilde. Esteja ciente dos seus próprios preconceitos e trabalhe para os ultrapassar. Leia as reações dos outros e faça ajustes à medida que avança. Recupere das decepções.

ESTEJA COMPROMETIDO

Seja um evangelista para a empresa, assuma a responsabilidade mesmo que os outros não o façam, atue como se fosse dono deste lugar. Seja um unificador e construa dinamismo. Fale e deixe que a sua opinião seja ouvida, de seguida, apoie a decisão. Crie um ambiente positivo e vibrante onde as pessoas possam fazer o seu melhor trabalho. Cuide profundamente da organização. Lidere por exemplo e trabalhe arduamente.

INTRODUÇÃO AO NOSSO CÓDIGO

O que a
Honeywell
espera de cada
um de nós

O crescimento
de nossa
Empresa inicia
com cada um
de nós – somos
essenciais para
nossa Empresa
e centrais para
seu sucesso e
liderança.

O Código de Conduta nos Negócios Honeywell (nosso “Código”) foi desenvolvido para fornecer orientações a cada um de nós em relação aos padrões de integridade e conformidade da Honeywell em todas as nossas negociações empresariais. Nosso Código é um elemento integral dos Comportamentos da Honeywell. Ele descreve as regras básicas de conduta que nós, como Uma Honeywell, devemos seguir. Além disso, ele fornece recursos úteis na hipótese de termos uma dúvida ou preocupação sobre a conduta adequada.

Nosso Código define o que a Honeywell espera de cada um de nós e como tratamos:





Quem deve seguir nosso Código

Nosso Código se aplica a todos os funcionários, executivos e diretores da Honeywell. Quando apropriado, os parceiros comerciais trabalhando em nome de nossa Empresa também devem se familiarizar com o nosso Código e segui-lo. Se as responsabilidades de seu trabalho exigirem que você interaja com representantes trabalhando em nome da Honeywell, certifique-se de informar a eles sua responsabilidade para atuar de acordo com este Código e lhes forneça uma cópia. Esse comportamento deve ser consistente com nosso Código, bem como com outras normas da Honeywell e regulamentos e leis aplicáveis.

Nossas obrigações compartilhadas

Todos nós temos a obrigação pessoal de conhecer e seguir o Código e outras normas, bem como políticas, procedimentos e diretrizes da Empresa, que se aplicam às responsabilidades de nosso trabalho na Honeywell. Muitos desses são mencionados na seção apropriada do Código. Outros podem ser encontrados no *Manual de Normas da Honeywell*. Nunca devemos ignorar ou tentar burlar o Código por qualquer motivo. Se você precisar de ajuda para compreender nosso Código ou uma diretriz, procedimento ou norma específica, ou como eles se aplicam ao seu escopo de responsabilidades, busque orientação de qualquer um dos membros relacionados na sessão de "Buscando orientações e comunicando preocupações".

Obrigações adicionais para gerentes e supervisores

Os supervisores e gerentes da Honeywell têm uma obrigação especial de incentivar uma cultura de integridade e conformidade. Isso significa que os gerentes e supervisores devem atuar como modelos de integridade, conformidade, respeito, diversidade e inclusão em todas as suas interações. Também significa que os gerentes e supervisores devem garantir aos colaboradores que se reportem a eles sintam-se à vontade para levantar dúvidas e preocupações, sem medo de retaliação, e que quaisquer dúvidas ou preocupações serão resolvidas de forma profissional e em tempo hábil. Afinal, nós não comprometeremos nossos padrões de integridade e conformidade para obter resultados empresariais. Os gerentes e supervisores também devem considerar o caráter e o comportamento das pessoas que estejam sendo consideradas para promoção. As promoções são um privilégio estendido somente para aqueles que exemplificam os valores e os Oito Comportamentos da Honeywell de forma consistente com este Código.

Cumprindo a legislação

Embora nosso Código aborde alguns dos desafios comuns que empresas multinacionais como a Honeywell enfrentam, ele não pode abordar cada situação que pode surgir em nosso local de trabalho. Quando você estiver em dúvida se uma atividade é adequada, você deve buscar orientações através de um dos membros relacionados em “Buscando orientações e comunicando preocupações”.

Leis e regulamentos são complexos e sujeitos a alterações, e frequentemente variam de país para país. As normas da empresa também podem estar sujeitas a alterações, e podem variar extremamente dependendo do país no qual estamos operando. Por esses motivos, devemos nos dedicar para nos familiarizarmos com as normas, procedimentos e leis que se aplicam a nossas funções de trabalho específicas e locais nos quais operamos. Se uma legislação local entrar em conflito com nosso Código, siga a legislação local. Se uma prática ou hábito local entrar em conflito com nosso Código, siga o Código.

Sua empresa ou região pode ter normas e práticas que exigem mais de você do que o exigido por este Código. O mesmo pode ser verdadeiro em relação à legislação local. Em todas essas instâncias,



você deve seguir a norma, prática ou legislação mais rígida. Se você tiver dúvidas sobre a legalidade ou adequação de uma ação proposta, busque orientação seguindo as etapas descritas em “Buscando orientações e comunicando preocupações”.

Este Código tem como objetivo ser consistente com determinadas normas corporativas fundamentais, bem como faz referência a elas, as quais estão incluídas no Manual de Normas da Honeywell. O Manual de Normas da Honeywell pode fornecer mais detalhes do que é fornecido neste Código. Em alguns casos, o Manual de Normas da Honeywell pode fornecer normas adicionais não cobertas neste Código. O *Manual de Normas da Honeywell* está localizado na Intranet da Honeywell.

É importante observar que nossos direitos trabalhistas são regidos pelas leis dos países nos quais realizamos negócios, bem como pelas regras no local nas regiões em que trabalhamos. Nosso Código tenta esclarecer os direitos e expectativas da Honeywell como um empregador, mas não cria qualquer direito trabalhista contratual para funcionários.

Nos Estados Unidos e em outros países, a contratação pela Honeywell é considerada de livre-arbítrio, o que significa que você pode rescindir o vínculo empregatício a qualquer momento e por qualquer motivo, e a Honeywell pode exercer o mesmo direito, consistente com as leis aplicáveis. Se as leis locais forem diferentes das cláusulas deste Código, siga as leis do país no qual você trabalha.

Buscando orientação e comunicando preocupações

Ao trabalhar em nome da Honeywell, você poderá enfrentar situações difíceis. Muitas vezes seu senso comum, bom julgamento, nosso Código, bem como as normas e procedimentos da Empresa serão suficientes para orientá-lo. No entanto, pode haver momentos em que você precise de ajuda adicional para fazer a escolha certa. Nesses casos, você tem vários recursos disponíveis. Eles incluem:

- Seu gerente ou supervisor
- Seu representante de recursos humanos
- Os Representantes de integridade e conformidade (Reps de I&C) e os Embaixadores de ética
- Um membro do Departamento Jurídico ou segurança global
- Um membro do departamento de conformidade e integridade
- Formulário Honeywell para reclamações formais
- Disque ajuda de conformidade e integridade ACCESS

O Disque ajuda de conformidade e integridade ACCESS é um serviço de 24 horas. O atendimento é realizado por um provedor terceirizado independente, que acomoda todos os idiomas falados por funcionários da Honeywell. Você pode fazer uma denúncia usando o disque ajuda ligando para:

800-237-5982, ou consulte a página Web sobre Integridade e Conformidade em <http://go.honeywell.com/AccessIntegrityHelpline> obter uma lista dos números de linhas diretas adicionais específicas do país.

Você também pode denunciar problemas por correio ou e-mail para:

Honeywell International Inc.
Aos cuidados de: ACCESS Helpline
115 Tabor Road
Morris Plains, New Jersey 07950

access.integrity.helpline@honeywell.com



Se você tiver conhecimento de uma situação que possa envolver uma violação deste Código, de norma da Empresa ou qualquer lei ou regulamento aplicável, você tem a responsabilidade de denunciá-la. Observe que o não seguimento de nosso Código e normas da Empresa pode ter graves consequências. As consequências podem incluir ação disciplinar e mesmo rescisão do vínculo empregatício, bem como possíveis ações criminais ou civis.

A Honeywell tratará todas as denúncias de forma confidencial na medida em que for possível e consistente com a lei, com a norma da Empresa e com a necessidade de realizar uma investigação completa. Violações suspeitas podem ser denunciadas identificando-se ou permanecendo anônimo. Na Europa, processos específicos foram implementados para cumprimento das regras que limitam a denúncia anônima. Você pode contatar o departamento de conformidade e integridade no caso de dúvidas.

Todas as denúncias serão investigadas de forma imediata e cuidadosa, consistente com as leis aplicáveis e, com o aconselhamento e a aprovação do Departamento Jurídico, poderão ser denunciadas às autoridades apropriadas.

Os funcionários tem o dever de cooperar com as investigações da empresa relacionadas a possíveis violações do Código ou as políticas aplicáveis da empresa. Não cooperar totalmente em uma investigação da empresa ou não falar totalmente a verdade ao fornecer provas ou testemunhos em tal investigação é motivo para ação disciplinar, incluindo demissão. Deve ser enfatizado que a ação corretiva ou disciplinar apropriada para violações do Código será tomada sempre que for necessário.

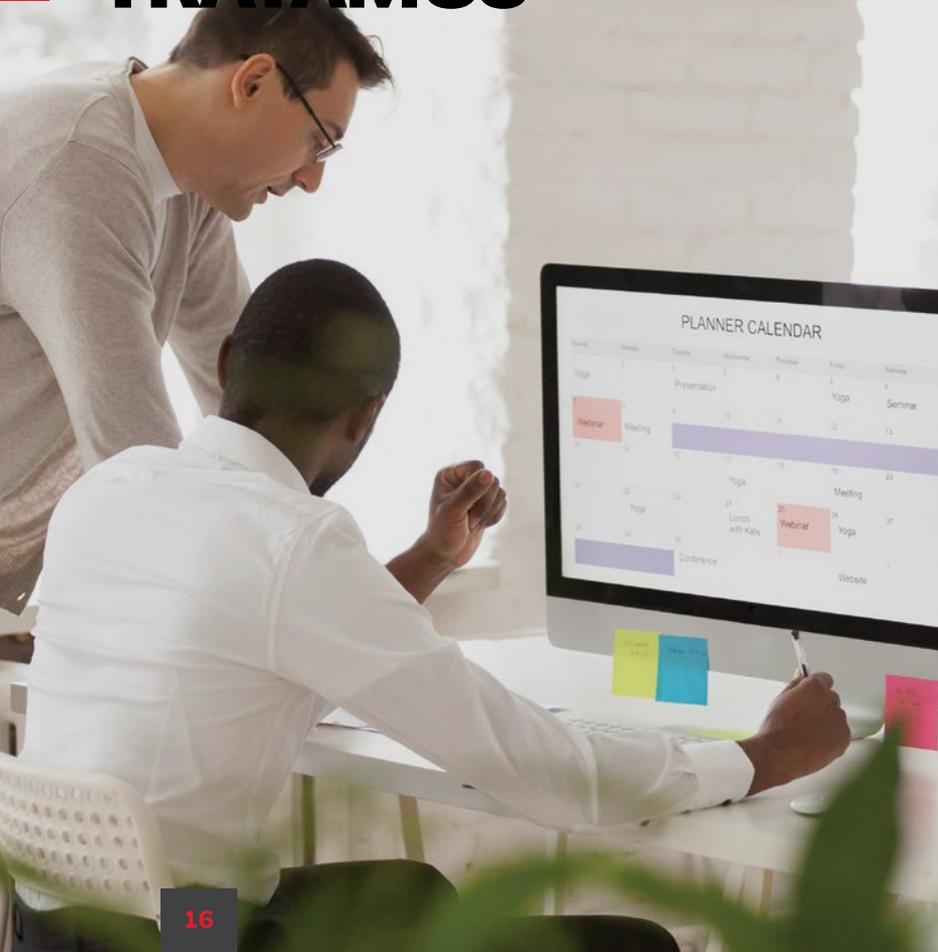
A Honeywell não tolerará retaliação

É importante que você se sinta confortável para levantar dúvidas e preocupações. A Honeywell não tolerará qualquer forma de retaliação contra você no caso de uma denúncia de boa-fé sobre má conduta real ou possível. Fazer uma denúncia de "boa-fé" significa que sua denúncia é honesta, sincera e com o máximo de seu conhecimento.

Se você achar que houve um ato de retaliação, você deve reportar suas preocupações através de um dos membros descritos em "Buscando orientações e comunicando preocupações".



“ONE HONEYWELL” COMO NÓS NOS TRATAMOS



Promover um ambiente de trabalho positivo com base em respeito mútuo e compromisso com a saúde e segurança é o segredo para manter a melhor força de trabalho possível, bem como fornecer oportunidades de crescimento para nossos acionistas.

Nossa empresa reconhece e recompensa talentos individuais fornecendo compensação e benefícios competitivos. Também promovemos o desenvolvimento por meio de treinamento que amplia as habilidades relacionadas ao trabalho.

A Honeywell tem o compromisso de manter um ambiente de trabalho inclusivo, seguro e respeitoso para todos os funcionários, independentemente de sexo, raça, cor, etnia, idade, crença religiosa, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, necessidades especiais, estado civil, estado de veterano, cidadania vigente ou pendente, ou qualquer outra característica protegida por lei. Os funcionários devem ser capazes de trabalhar e aprender em uma atmosfera segura e estimulante, e a Honeywell não tolerará comportamentos intimidadores, hostis, abusivos nem ofensivos em nosso local de trabalho. Tal conduta será considerada como assédio e é estritamente proibida.

Respeitando uns aos outros e promovendo um local de trabalho positivo

A Honeywell respeita e valoriza a diversidade refletida em nossas várias experiências, idéias e históricos. Juntos, fornecemos um ambiente de trabalho que estimula o respeito a todos os colaboradores, clientes e parceiros comerciais. Nosso local de trabalho reflete a diversidade das comunidades em que operamos e temos o compromisso de fornecer aos funcionários um local de trabalho sem discriminação ilegal, assédio nem comportamento pessoal que não favoreça um clima de trabalho produtivo. Isso se aplica a todas as fases do relacionamento de emprego, incluindo contratação, promoção, rebaixamento, transferência, disciplina, suspensão ou demissão, compensação, uso das instalações e seleção para treinamento ou programas relacionados.



Na Honeywell, temos o compromisso de tratar as pessoas com respeito e promover um local de trabalho que defenda a diversidade e a inclusão. Nossas pessoas são nosso maior diferencial e ter funcionários com perspectivas, experiências e culturas diferentes reúne uma diversidade de ideias que apoia um ambiente de alto desempenho. Se você tiver conhecimento ou suspeitar que tenha ocorrido discriminação ou assédio ilegal ou inadequado,

deverá denunciar a situação imediatamente usando um dos canais de comunicação descritos em “Buscando orientações e comunicando preocupações”. Para obter mais informações, consulte nossas normas sobre *Assédio no local de trabalho, Oportunidades iguais de trabalho e Funcionários e candidatas com portadores de deficiências*, bem como nossa *Declaração de veteranos beneficiados*.

Protegendo dados pessoais

Na Honeywell, estamos comprometidos em promover um ambiente de trabalho e em operar nossos negócios de forma que estimule a segurança e a confiança. Para realizar essa meta, devemos gerenciar adequadamente os dados pessoais fornecidos para nós por nossos colegas, clientes, fornecedores e outros. *"Dados pessoais" são qualquer informação relacionada direta ou indiretamente a uma pessoa identificada ou identificável. Exemplos de dados pessoais incluem: nome, endereço residencial, endereço de e-mail pessoal, número de telefone pessoal, detalhes do contato comercial, registros de RH, número de identificação do funcionário, dados de geolocalização, credenciais de login e identificadores on-line, como endereço IP.*

Só coletaremos, acessaremos, usaremos ou divulgaremos dados pessoais para fins comerciais apropriados. Além disso, devemos usar a quantidade mínima de dados pessoais necessários para realizar uma tarefa. Não devemos compartilhar dados pessoais com qualquer pessoa, seja dentro ou fora de nossa Empresa, que não tenha uma necessidade comercial de ter conhecimento deles. Além disso, sempre devemos proteger adequadamente dados pessoais.

Programas de treinamento, práticas e normas da empresa foram desenvolvidos para garantir que somente a equipe autorizada acesse dados pessoais. Se você acredita que dados pessoais possam ter sido divulgados, usados, acessados, destruídos ou adquiridos de forma não autorizada, entre em contato imediatamente com a Função de Privacidade de Dados do Departamento Jurídico. A falha em fazê-lo pode sujeitar nossa Empresa a multas e/ou ação normativa.

Ao processar dados pessoais, a Honeywell obedece às leis aplicáveis e às políticas da Empresa. Para obter mais informações, consulte nossa Política de privacidade de dados, nossa Política sobre o uso aceitável de recursos de informação e a Política de classificação e manuseio de informações.



P: Tom, um engenheiro, solicitou um relatório contendo a data de aniversário e o endereço de cada colega de trabalho em seu departamento para que possa enviar mensagens de aniversário. Tom deve receber as informações solicitadas?

R: Não. Dados pessoais só podem ser compartilhados e usados para finalidades comerciais apropriadas, e enviar correspondência pessoal à residência dos colegas de trabalho não é considerada uma finalidade comercial apropriada.

P: Mary, gerente de folha de pagamento, está trabalhando em uma planilha que contém o número de segurança social dos funcionários da Honeywell. O notebook dela, fornecido pela empresa, está sendo consertado e ela gostaria de terminar o trabalho em casa. Mary pode enviar a planilha para a conta de e-mail pessoal para que possa acessar o arquivo em seu computador pessoal?

R: Não. Números de segurança social e outros identificadores constituem uma categoria especial de dados pessoais chamada "dados de identificação confidenciais", que devem sempre ser criptografados e só podem ser usados quando absolutamente necessário, como para fins fiscais. Mary não pode enviar arquivos contendo dados de identificação confidenciais nem qualquer outro dado pessoal para uma conta de e-mail pessoal. Mary deve usar uma rede e um computador autorizados para trabalhar de casa.

P: Mary, uma profissional de RH com acesso ao Peoplesoft, recebeu uma solicitação para fornecer um arquivo contendo dados pessoais de funcionários para um fornecedor externo para o fornecimento de benefícios de seguro. Mary deve enviar o arquivo?

R: Mary deve enviar o arquivo somente depois de verificar que o fornecedor tem um acordo de privacidade de dados apropriado em vigor com a Honeywell. Além disso, Mary deve garantir que só forneça os dados mínimos necessários e que o arquivo seja transmitido ao fornecedor usando um método de transferência seguro aprovado pelo departamento de TI da Honeywell.

Abuso de substâncias

O abuso de substâncias limita nossa capacidade de realizar nosso trabalho com segurança, o que coloca todos em risco. Por esse motivo, nunca podemos trabalhar em nome da Honeywell sob a influência de álcool, drogas ilegais, drogas com prescrição utilizadas indevidamente ou medicamentos sem prescrição médica. Isso se aplica sempre que você estiver realizando serviços para a Honeywell ou em nome da Honeywell, mesmo se o uso ocorrer após o horário comercial ou fora das dependências da Empresa. Além disso, nunca podemos usar, ter posse, transferir ou vender drogas ilegais ou álcool, ou drogas com prescrição utilizadas indevidamente ou medicamentos sem prescrição médica, durante o horário comercial ou nas dependências da Empresa. Nossa Empresa faz uma exceção a essa regra quando a bebida alcoólica for transferida em um recipiente vedado para fins autorizados de presentes ou for usado em moderação em um evento autorizado pela Empresa.

Para obter mais informações, consulte nossa Política sobre *Álcool e drogas no local de trabalho*.

Um local de trabalho sem violência

Trabalhamos para impedir quaisquer atos ou ameaças de violência em nosso local de trabalho, como parte de nosso compromisso com a saúde e a segurança. As pessoas que se envolverem em violência ou ameaças de violência podem estar sujeitas à ação disciplinar, até mesmo rescisão de vínculo empregatício, bem como possível responsabilidade criminal. Você deve denunciar imediatamente todas as ameaças e atos de violência ao seu supervisor, representante local de recursos humanos ou segurança global. Se você achar que alguém está em risco imediato, você também deve contatar as autoridades locais.

Para obter mais informações, consulte nossa Política sobre *Prevenção de violência*.

Oferecendo um local de trabalho saudável e seguro

Com a integração de saúde, segurança e meio ambiente em todos os aspectos do nosso negócio por meio do Sistema Operacional da Honeywell (HOS), protegemos nossos funcionários e o meio ambiente, alcançamos o crescimento sustentável e a produtividade acelerada, cumprimos com todas normas

aplicáveis e desenvolvemos tecnologias que expandem a capacidade sustentável do nosso mundo. Nosso Sistema de gerenciamento da saúde, segurança, meio ambiente, fabricação de produtos e sustentabilidade (HSEPS) reflete nossos valores e ajuda-nos a alcançar os objetivos comerciais. A obediência ao nosso sistema de gerenciamento baseado no HOS ajuda a garantir que todos os nossos funcionários, comunidades e ambiente permaneçam seguros. Se acreditarmos que essas condições estão de qualquer forma não seguras, devemos interromper imediatamente o trabalho. Para obter mais informações, consulte a seção "Protegendo o meio ambiente".

Devemos nos certificar de que nossas instalações estejam sempre seguras. Isso significa que autorizamos que apenas indivíduos autorizados tenham acesso a nossos locais de trabalho. Se você acreditar que alguém está tentando acessar inadequadamente uma instalação da Honeywell, entre em contato com o departamento de segurança global da Honeywell.

P: Rosalie trabalha em uma linha de usinagem há três anos sem qualquer ferimento. O trabalho exige que Rosalie use óculos de segurança, mas ela não consegue encontrar óculos que caibam perfeitamente. Como ela não teve nenhum acidente em três anos, pode decidir parar de usar os óculos de segurança?

R: Não, mas há ações que ela deve tomar. Nosso Sistema de gerenciamento de HSEPS identifica possíveis riscos e requisitos, e estabelece programas, como o fornecimento de óculos de segurança, para gerenciar esses riscos. Como todos os programas da Honeywell, os programas de HSEPS estão sujeitos a melhorias contínuas por meio do processo Kaizen. Rosalie deve continuar a usar os óculos de segurança, mas deve usar o processo Kaizen do local para gerir uma melhoria, como trabalhar com o fornecedor para adquirir óculos que sejam adequados.

P: Qiang é responsável por recolher luvas usadas para manusear produtos químicos perigosos e descartá-las no recipiente de lixo exigido legalmente, que fica no outro lado do andar de fabricação. Quando um contrato grande precisa ser atendido rapidamente pela fábrica, o gerente da fábrica pede a todos os funcionários que trabalhem de forma segura, mas rápida, para cumprirmos o cronograma. Latas de lixo comuns estão localizadas diretamente ao lado da estação de trabalho de Qiang. Para ajudar os colegas a cumprir o contrato, ele pode descartar as luvas usadas para manusear produtos químicos perigosos nas latas de lixo comuns?

R: Não, mas há ações que ele deve tomar. Como parte da avaliação dos possíveis riscos e requisitos em uma instalação, o sistema de gerenciamento baseado no HOS da Honeywell usa os requisitos legais aplicáveis às operações da instalação e estabelece programas para garantir que eles sejam

atendidos. A Honeywell obedece a todas as leis, incluindo as leis de HSEPS, em todos os lugares em que opera, portanto, Qiang deve continuar a seguir as práticas de descarte prescritas. No entanto, ele deve citar, usando o processo Kaizen (melhoria contínua) da instalação, a oportunidade de usar princípios Lean para reduzir o tempo de transporte das luvas contaminadas colocando recipientes de descarte mais perto de sua estação de trabalho.

“ONE HONEYWELL” COMO AGIMOS NO MELHOR INTERESSE DE NOSSA EMPRESA

Devemos realizar negócios na Honeywell sem influências externas nem pessoais, e tomar decisões de negócios com base nos melhores interesses da Honeywell.



Evitando conflitos de interesses

Como parte de nossa obrigação de manter a reputação de nossa Empresa, devemos evitar conflitos inadequados de interesses. Um “conflito de interesse” ocorre quando nossos interesses pessoais interferem, ou parecem interferir, em nossa capacidade de realizar nosso trabalho sem influência. Não podemos nos envolver em qualquer interesse, investimento ou associação na qual possa surgir conflito de interesse. Se você tiver um conflito de interesse em potencial ou real, você deverá divulgá-lo falando com seu supervisor ou contatando o Departamento Jurídico ou o departamento de conformidade e integridade da Honeywell. Os conflitos de interesses são, com frequência, facilmente evitados se divulgados com antecedência.

As seções a seguir descrevem situações que podem criar conflitos de interesses. É importante lembrar que conflitos também podem ser criados quando um membro de sua casa ou familiar imediato for o indivíduo envolvido.

Presentes e lazer nos negócios

Desenvolver relações sólidas de trabalho com nossos clientes, fornecedores e outros parceiros de negócios é importante para nosso crescimento. Às vezes, presentes e lazer nos negócios são usados para fortalecer esses laços. No entanto, devemos ter especial cautela ao oferecer ou aceitar cortesias comerciais. A troca de presentes ou lazer pode resultar em conflitos de interesses. Se não tratadas adequadamente, elas também podem levar à aparição de pagamentos indevidos, gratificações ou corrupção. Você não pode aceitar nem fornecer qualquer presente, favor ou lazer se for feito para uma finalidade indevida, ou se você não souber que isso violaria nossas normas, a lei ou a norma de presentes da empresa do receptor.

Em geral, podemos oferecer ou aceitar um presente, favor ou lazer desde que ele:

- Não faça com que o receptor se sinta obrigado ou dê a impressão de uma obrigação
- Não exceda as práticas de negócios locais geralmente aceitas
- Seja de valor nominal
- Não possa ser interpretado como suborno ou recompensa indevida
- Não viole a legislação aplicável,

as normas da Empresa ou as normas da empresa do receptor

- Não seja solicitado

Essas regras não se aplicam a materiais promocionais não solicitados de uma natureza de publicidade geral, como canetas com a marca impressa, blocos de anotações e calendários, desde que o que for dado não crie ou pareça criar qualquer obrigação. Além disso, para seguir um costume nacional, apresentações cerimoniais podem ser permitidas, desde que o que for aceito não esteja em violação de qualquer lei, não possa ser visto como suborno e não comprometa você nem a Honeywell caso seja divulgado.

Presentes não devem ser aceitos de fornecedores ou possíveis fornecedores (ou outros parceiros de negócios ou possíveis parceiros de negócios) durante ou em conexão com negociações contratuais com o fornecedor. Além disso, devemos evitar solicitar presentes de fornecedores ou de outros parceiros de negócios para prêmios de funcionários ou funções da Honeywell.

Se você não tiver certeza se deve oferecer ou aceitar um presente ou lazer para negócios, você deve buscar orientação. Presentes e lazer do cliente devem ser discutidos previamente com o líder.

Leis mais rígidas regem presentes oferecidos ou feitos a funcionários públicos. Essas leis não se aplicam somente a funcionários públicos, mas também a funcionários de empresas controladas pelo estado ou de propriedade do estado. Você deve cumprir rigidamente essas leis e regulamentos. Nunca ofereça nem aceite uma cortesia comercial se a conduta violar uma lei ou regulamento causar constrangimento para a Honeywell, ou refletir negativamente a reputação da Empresa. Para obter mais informações, consulte a seção “de anti-corrupção / suborno comercial” de nosso Código e nossas políticas sobre *Cortêsias comerciais para funcionários públicos dos EUA, relações governamentais e anticorrupção*. Se você tiver dúvidas ou preocupações, consulte o Departamento Jurídico.

P: Em uma reunião externa, um fornecedor que tem prestado serviços à Honeywell há vários meses convida Denisha para almoçar. Ela aceita, permitindo que o fornecedor pague o almoço. Suas ações são aceitáveis?

R: Refeições eventuais e presentes de valor nominal são geralmente aceitáveis, desde que não gerem uma dúvida sobre a objetividade de Denisha. Presentes e lazer do cliente devem ser discutidos previamente com o supervisor. O supervisor deve avaliar a finalidade comercial da refeição, a situação e o custo da refeição, e a frequência de convites do fornecedor.

P: Ana está planejando um evento VIP para clientes, tanto privados quanto governamentais, em que refeições e presentes serão fornecidos aos participantes. As leis locais restringem o valor dos presentes e da hospitalidade a alguns funcionários públicos, o que significa que alguns dos participantes não podem receber as refeições e/ou os presentes. Ana acha que seria desrespeitoso com os convidados se alguns não recebessem o presente e quer dar os mesmos presentes a todos os participantes. O que Anna deveria fazer?

R: Em geral, os funcionários da Honeywell podem dar presentes e hospitalidade de acordo com as políticas da Honeywell e as leis aplicáveis. Nesse caso, há restrições legais sobre o valor dos presentes e das hospitalidades a certos funcionários públicos a que a Honeywell deve obedecer. Anna deve entrar em contato com o Departamento global de integridade e conformidade para obter orientação e aprovação antes de prosseguir com o evento e não deve desconsiderar as restrições legais locais.

Interesses financeiros

Como funcionários da Honeywell, geralmente devemos evitar fazer negócios com qualquer empresa na qual tenhamos um interesse financeiro pessoal. Pode haver situações em que nosso interesse financeiro pessoal em uma empresa com a qual a Honeywell faz negócios é permitido. No entanto, tais situações devem ser analisadas pelo Departamento Jurídico ou pelo Escritório de Integridade e Conformidade para determinar o melhor curso de ação.

Além disso, você não pode comprar nem manter um interesse financeiro significativo em relação a um cliente, concorrente ou parceiro comercial com o qual faça negócios ou que possivelmente faça negócios com a Honeywell, exceto se receber aprovação do Departamento Jurídico. Sempre certifique-se de que você seja capaz de tomar decisões comerciais considerando o melhor interesse da Honeywell.

P: Artie foi convidado a participar do conselho de uma organização sem fins lucrativos local que ajuda a reciclar e reformar computadores e eletrônicos usados para o benefício de jovens carentes. Não há sobreposição entre o que essa organização faz e os negócios da Honeywell, e as obrigações de Artie como membro do conselho seriam de participar de reuniões (fora do horário de trabalho da Honeywell), rever planos de negócios e discutir estratégias. Artie pode ser membro do conselho?

R: Sim. Apesar de não parecer apresentar um conflito de interesse com as responsabilidades de Artie na Honeywell, ele deve primeiro comunicar isso ao seu gerente, ao RH e/ou à equipe de Integridade e Conformidade Global e obter aprovação prévia antes de aceitar a posição no conselho. Além disso, Artie deverá garantir que essas atividades ocorram fora do horário de trabalho na Honeywell e que não interfiram com seu trabalho na Honeywell. Consulte a Política de Serviço a Organizações fora da Empresa.



I Contratação externa

Periodicamente, você pode desejar se envolver em trabalho fora de nossa Empresa. Ao fazer isso, você deve garantir que qualquer contratação externa não crie um conflito de interesses. Nunca devemos usar a propriedade tangível e não tangível da Honeywell, incluindo documentos, ativos de tecnologia da informação, instalações e propriedade intelectual para realizar negócios não relativos à Honeywell.

I Negócios com amigos e membros da família

Relações comerciais com amigos e membros da família podem resultar em um conflito de interesses, ou a impressão de um conflito. Por esse motivo, você nunca deve se envolver nem tentar influenciar o processo de licitação, negociação ou contratação entre você, um membro da família ou um amigo próximo e a Honeywell. Essa regra se aplica mesmo em situações indiretas em que você, seu membro da família ou amigo próximo seja proprietário ou trabalhe em nome de outra empresa com a qual a Honeywell faça negócios, ou esteja considerando fazê-lo.

P: John é gerente de comunicações e, à noite e nos fins de semana, trabalha como treinador de futebol em um colégio da comunidade. É o fim da temporada de futebol e John está ansioso para que seu time chegue à final. Ele tem um prazo apertado no trabalho e pergunta-se se pode pedir aos subordinados diretos que o ajudem a planejar a logística do jogo. John pode pedir apoio dos subordinados diretos para o trabalho com o futebol depois do expediente?

R: Não. Pedir aos subordinados diretos que o ajudem no trabalho com o futebol depois do expediente é um uso inadequado dos recursos da Honeywell e cria um conflito de interesse. Observe que, nessa situação, John deve avisar ao supervisor que está envolvido nas atividades adicionais de treinador fora do expediente da Honeywell e evitar usar recursos da Honeywell para apoiar aquele trabalho.

Q: Sam works in Procurement and would like place an order for Honeywell parts with his cousin's distribution company. Can Sam procure the Honeywell parts from his cousin's company?

A: Sam should disclose his relationship to his cousin's company to his supervisor and recuse himself from any procurements involving family members or close friends. His cousin's company could be qualified to compete for Honeywell business if it qualifies under Honeywell's standard procurement practices, Sam is recused from the procurement decision, and the procurement is arm's length and follows the normal, standard procurement rules that apply to all suppliers.

I Relações subordinadas inadequadas

Precisamos evitar relações subordinadas inadequadas. Elas podem resultar em possível exposição legal para a Empresa e percepções de favoritismo e tratamento preferencial entre os colegas das pessoas envolvidas, invariavelmente resultando em um ambiente de trabalho não saudável. De forma adequada, não podemos supervisionar direta ou indiretamente nem trabalhar sob a supervisão de um familiar ou alguém com quem temos um relacionamento pessoal próximo, seja sexual ou não.

I Benefícios pessoais indevidos

Um conflito de interesses também pode surgir quando um diretor, executivo ou funcionário, ou um membro imediato de sua família, receber benefícios pessoais indevidos por causa de sua posição na Honeywell. Tais benefícios podem incluir presentes ou empréstimos de uma entidade ou pessoa com a qual nossa Empresa faça negócios. Devemos evitar aceitar esse benefício indevido.

Além disso, um conflito de interesses surgirá se um funcionário da Honeywell auxiliar um concorrente em detrimento da Honeywell. Por exemplo, fornecer informações confidenciais a um cônjuge que trabalha para um concorrente constituiria um conflito de interesses e violaria nosso Código.

P: Salma está com uma equipe pequena no momento e precisa contratar alguém o mais depressa possível. Em um piquenique familiar, a prima de Salma comenta que está procurando emprego. Salma pede à prima que se candidate à posição assim que possível.

R: Isso poderia criar ou parecer um conflito de interesse se a prima de Salma ficasse subordinada a ela. Apesar de não haver uma proibição geral sobre familiares trabalhando na Honeywell, Salma deve informar o relacionamento familiar durante o processo de recrutamento e contratação e deve se afastar das decisões de contratação. Além disso, os processos e controles normais de contratação e administração devem ser seguidos.

P: Jane trabalha no departamento de aquisições da Honeywell. Ela e alguns amigos estão trabalhando em abrir o próprio negócio na área de impressão 3D. Jane trabalha no plano de negócios depois do expediente e nos fins de semana. Ela também recebeu a tarefa de obter detalhes de precificação de possíveis fornecedores. Jane entra no sistema de Honeywell e acessa os dados de precificação de alguns fornecedores relevantes. Há algo de errado nas ações de Jane?

R: Sim. Essa atividade cria um conflito de interesse. Jane não deve usar as informações da Honeywell para benefício próprio nem usar ou realizar trabalho para um negócio pessoal nas instalações da Honeywell nem durante o expediente na Honeywell.

I Oportunidades corporativas

Para tomar decisões comerciais objetivas em nome da Honeywell, nunca devemos concorrer com nossa Empresa. Isso significa que não podemos participar de qualquer oportunidade comercial ou de investimento descoberta através de nossa posição na Honeywell ou através de informações ou propriedade da Empresa. Além disso, nunca devemos ajudar outra pessoa a participar de tais oportunidades comerciais ou de investimento para ganho pessoal. Isso inclui nossos familiares e amigos.

Protegendo informações e propriedade da Empresa

I Propriedade física da Honeywell

Roubo, dano, falta de cuidado e gastos têm um impacto direto no sucesso de nossa Empresa. Portanto, devemos nos comprometer em proteger os ativos físicos de nossa Empresa de roubo, dano, perda ou uso indevido. Isso inclui nossas instalações, veículos, equipamento comercial, mercadorias e suprimentos. Se você suspeitar de qualquer forma de fraude ou roubo, você deve denunciá-la imediatamente para seu gerente ou supervisor.

O uso pessoal eventual autorizado de determinado equipamento da Empresa, como telefones ou internet, às vezes é apropriado. No entanto, devemos garantir que nosso uso pessoal seja limitado, não interfira com nossa capacidade para realizar nosso trabalho para a Honeywell e não viole a legislação ou norma da Empresa. Nunca use a propriedade da Honeywell para ganho pessoal ou ganho de outra pessoa ou organização. Você também deve retornar qualquer propriedade da Empresa que esteja em sua posse ao término de sua contratação.

I Informações confidenciais da Honeywell

Somos todos responsáveis pelas informações confidenciais de nossa Empresa. Sempre devemos proteger essas informações sigilosas. Isso geralmente inclui qualquer informação não pública que possa ser de uso para concorrentes ou outras pessoas, ou que pode ser prejudicial para a Empresa se divulgada. Entre os exemplos estão planos comerciais ou de marketing, informações de fornecedores, projeto de produtos, processos de fabricação, informações existentes e futuras sobre mercadorias e informações de funcionários.

Nunca devemos permitir que pessoas não autorizadas acessem as informações confidenciais da Honeywell. Devemos ter cuidado para não perder, colocar em local errado ou deixar informações confidenciais (ou tecnologias contendo tais informações, incluindo computadores, laptops, celulares, PDAs e software) desacompanhadas. Além disso, se perdemos equipamentos ou um item da Empresa contendo informações confidenciais da Honeywell (por exemplo, um laptop, BlackBerry, pendrive ou item semelhante da Honeywell), devemos informar a perda imediatamente à Segurança Global Honeywell.

Além disso, não podemos discutir informações confidenciais da Honeywell onde alguém que não precise ter conhecimento delas possa ouvi-las. Isso inclui locais públicos, como terminais de aeroportos, trens e restaurantes. Isso também inclui áreas abertas na Honeywell, como banheiros e salas de descanso da Empresa. Podemos conceder acesso a informações confidenciais somente a colaboradores que tenham uma necessidade comercial legítima desse conhecimento. Nunca devemos usar informações confidenciais sobre a Empresa para ganho pessoal nem divulgá-las a outras pessoas para seu ganho.

Para obter mais informações, consulte nosso *Programa de Privacidade de Dados e Segurança de Informações Confidenciais*, bem como as políticas de *Classificação e Manuseio de Informações*.

P: O veículo de Sam foi arrombado e o laptop dele foi roubado. O que Sam deve fazer?

R: Sam deve fazer um boletim de ocorrência policial, notificar o gerente e protocolar um formulário de Laptop perdido/roubado. Se Sam não tem acesso a um computador, deve notificar o Atendimento de TI para obter assistência para preencher o formulário. Os funcionários não devem deixar equipamentos em um veículo desacompanhado, mesmo se estiver trancado.

P: Tina suspeita que seu sistema foi comprometido depois de clicar em um link em um e-mail que parecia ser legítimo. O que Tina deve fazer?

R: Tina deve enviar o e-mail em questão como um anexo para CIRT@honeywell.com CIRT (Equipe de resposta a incidentes com computadores) ou usar o botão “Denunciar mensagem” na barra de ferramentas do Outlook para denunciar o e-mail. Como ela acredita que seu sistema foi comprometido, Tina deve anotar isso e o e-mail automatizado da CIRT lhe enviará um número de tíquete (número NTS) para escalar o incidente.

P: Wil suspeita que um e-mail em sua caixa de entrada é phishing. Ele não sabe ao certo o que fazer e pergunta à colega se ela acha que é phishing. Há algo mais que ele deveria fazer?

R: Sim! Wil deve denunciar imediatamente o e-mail suspeito à CIRT clicando no botão “Denunciar mensagem” na barra de ferramentas do Outlook ou enviá-lo como anexo para CIRT@honeywell.com. Não há necessidade de perguntar a colegas ou supervisores, pois pode haver um risco de espalhar acidentalmente o e-mail ou de clicar em um link ou anexo malicioso.



I Propriedade intelectual da Honeywell

Trabalhamos diligentemente para proteger a propriedade intelectual de nossa Empresa. “Propriedade intelectual” inclui qualquer uma das patentes, marcas comerciais, direitos autorais ou outros ativos não tangíveis de nossa Empresa, como ideias, invenções, processos ou projetos criados usando o tempo na Empresa, às custas da Empresa, usando recursos da Empresa ou dentro do escopo de nossas tarefas de trabalho. Identificaremos quaisquer novas invenções que criarmos e as encaminharemos para o Departamento Jurídico para proteção de patente, direito autoral ou segredo comercial. Você deve reportar qualquer uso indevido suspeito da propriedade intelectual de nossa Empresa para o Departamento Jurídico.

I Respeitando os direitos de propriedade intelectual de outras pessoas

Respeitamos os direitos de propriedade intelectual de outras pessoas. Isso significa que nunca devemos infringir, propositalmente, os direitos autorais, marcas comerciais ou patentes de outras pessoas. Não podemos fazer download de software não licenciado em computadores da Empresa nem duplicar, publicar ou distribuir

materiais protegidos por direitos autorais. Não faremos download de músicas, fotografias e vídeos sem o consentimento do proprietário legal. Além disso, nós não divulgaremos nem usaremos as informações confidenciais de antigos funcionários.

Para obter mais detalhes, consulte nossa Política sobre *Licenciamento de propriedade intelectual da Honeywell*.



P: Emilie trabalha frequentemente durante seu horário de almoço, fazendo ligações comerciais em restaurantes e em áreas comuns no prédio. Todos à sua volta parecem envolvidos em suas próprias conversas, então ela pressupõe que eles não estejam de fato prestando atenção nela. Ela pode discutir negócios da Honeywell dessa forma?

R: Depende. Emilie pode fazer ligações em locais públicos, mas ela deve tomar extremo cuidado ao discutir negócios da Honeywell. Quaisquer informações confidenciais não devem ser divulgadas em locais públicos, mesmo se ela pressupor que outras pessoas não estão ouvindo suas conversas.

P: Troy leva seu laptop da Honeywell em viagens da Empresa, a fim de que possa usar seu tempo livre no avião, trens, áreas de espera e outros locais públicos para trabalhar em documentos relacionados aos negócios. Isso é um problema?

R: Pode ser. É impossível saber quem pode estar sentando ou passando próximo em qualquer local público. Quando laptops e dispositivos semelhantes são usados em locais públicos para negócios da Empresa, você deve garantir que sua tela esteja sempre protegida de observadores. Além disso, tais dispositivos nunca devem ser deixados desacompanhados.

Usando recursos de tecnologia da informação

A Honeywell fornece a muitos de nós acesso a vários sistemas de comunicação eletrônica para uso em nosso trabalho diário. Isso inclui sistemas telefônicos e computador, laptops, celular, PDAs e software. Temos a obrigação de sempre proteger esses sistemas e as tecnologias que nos são fornecidas. Isso significa que cada um de nós deve fazer a sua parte para evitar dano, prejuízo, perda e acesso não autorizado a esses recursos. Certifique-se de seguir todas as medidas de segurança e controles internos vigentes para os recursos que você usa. Sempre bloqueie e proteja sua estação de trabalho, laptop ou dispositivo móvel se deixá-lo desacompanhado em um local público. Proteja suas credenciais de login de todos os dispositivos e contas da Honeywell. Nunca compartilhe suas credenciais com uma pessoa não autorizada.

Lembre-se de que mensagens eletrônicas (como e-mails, mensagens instantâneas e mensagens de texto) são registros permanentes de suas comunicações. Essas comunicações podem ser alteradas e encaminhadas sem sua permissão. Por esse motivo, tenha atenção especial ao criar um

rascunho de mensagens eletrônicas em papel timbrado da Empresa ou ao usar recursos da Honeywell.

Tenha bom senso e integridade ao usar esses sistemas e tecnologias. Use apenas sistemas, dispositivos, mídia de armazenamento e/ou serviços aprovados para processar, armazenar ou transmitir informações da Honeywell. Não instale software não aprovado em computadores, servidores de rede ou outros recursos de informação da Honeywell sem receber autorização prévia do departamento de TI da Honeywell. Não aceite nenhum contrato de serviços de nuvem em nome da Honeywell. Não faça download nem envie material ofensivo, ilegal,

inadequado ou sexualmente explícito através desses recursos. Você também não pode usar esses recursos para realizar trabalho externo. Na extensão permitida pela legislação local, você não deve esperar que haja privacidade ao usar recursos da Empresa, pois a Honeywell pode monitorar seu uso pessoal. No entanto, é importante observar que nossa Empresa não irá interferir em nossas vidas pessoais, exceto se nossa conduta prejudicar nosso desempenho no trabalho ou afetar negativamente nosso ambiente de trabalho ou a reputação da Honeywell.

Para obter mais informações, consulte a *Política sobre o uso aceitável de recursos de informação*.



P: Tammy está trocando de laptop. O técnico do Centro de Soluções da Honeywell solicitou as credenciais de login dela para mover os arquivos e configurar o novo laptop. Ela deve fornecer essas informações?

R: O Centro de Soluções da Honeywell é um técnico autorizado. Tammy tem a opção de fornecer as credenciais ao técnico ou permanecer por perto e disponível para fazer login sempre que for necessário durante o processo de troca. Durante o processo de troca, Tammy deve garantir que não haja acesso não autorizado de dados pessoais, exportação de dados controlados ou outras informações confidenciais pelo técnico do Centro de Soluções da Honeywell. Quando o processo de troca estiver concluído com sucesso, Tammy deverá trocar imediatamente a senha caso as credenciais tenham sido compartilhadas com o técnico autorizado.

P: Jon está trabalhando em uma cafeteria próxima usando um dispositivo da Honeywell. Depois de terminar o trabalho, ele se desconecta da rede da Honeywell e conecta-se a uma rede Wi-Fi pessoal para baixar o programa de TV favorito para o computador. Essa conduta é apropriada?

R: Uso limitado fora do trabalho que não seja abuso do tempo e/ou dos recursos da Empresa e que não viole o espírito e a letra das políticas da Honeywell podem ser permitidos a critério do gerente da Honeywell. Um programa de TV pode ser algo fora do trabalho excessivo, dependendo da situação. Os funcionários devem sempre agir de forma ética e legal e sempre obter a permissão do gerente para usar um ativo da Honeywell fora do trabalho.

P: Mary está trabalhando em um projeto confidencial com um fornecedor terceiro e precisa compartilhar informações confidenciais com ele para concluir o trabalho. O tamanho do arquivo é muito grande e o fornecedor sugere a Mary que carregue os arquivos em um sistema de nuvem de terceiros. O que Mary deve fazer?

R: Mary deve usar primeiro os métodos de transferência aprovados pelo departamento de TI da Honeywell. Se outro método for necessário, trabalhe com o departamento de TI da Honeywell para obter aprovação para usar uma solução de terceiros. Observe que a exportação de dados restritos e de conformidade nunca pode ser movida para nenhum serviço de nuvem. Entre em contato com o Agente de Conformidade de Exportação para obter orientação.

I Sites de rede e mídia social

A mídia social mudou a forma como muitos de nós compartilhamos informações diariamente.

Embora a mídia social crie novas oportunidades para comunicação e colaboração, essa mídia também traz responsabilidades adicionais que devemos conhecer e seguir. Os sites de "mídia social" incluem uma ampla variedade de sites e recursos on-line. Esses incluem sites de redes sociais (como o Facebook,

Twitter, Instagram, Snapchat, YouTube e LinkedIn), blogs, sites de compartilhamento de fotos e vídeos, fóruns e salas de bate-papo, entre muitos outros. Se sua posição na Honeywell requer postagem em tais sites, você deve postar somente informações para fins comerciais autorizados da Honeywell, bem como postar apenas informações que estejam em conformidade com este Código e com as normas da Empresa. Em suas interações pessoais com "mídias sociais", seja

responsável. O que você publica pode afetar adversamente a reputação da Honeywell. Tenha o cuidado de proteger sempre nossa reputação. Nunca poste informações sobre a Honeywell ou nossos colaboradores, clientes, fornecedores ou parceiros comerciais em qualquer um desses sites.

Para obter mais informações, consulte nossa Política sobre *Mídia Social*.

P: Rita está empolgada sobre um possível novo projeto de negócios para a Honeywell que poderia aumentar significativamente as receitas da empresa. Rita está ansiosa para dividir a empolgação e a notícia na conta do Facebook. Isso é um problema?

R: Apesar de Rita ter o direito de compartilhar suas emoções nas redes de mídia social, como funcionária da Honeywell, não tem permissão de compartilhar informações proprietárias ou confidenciais sobre os possíveis negócios da Empresa.

P: Carlos está empolgado com um negócio que foi publicado no site de notícias da Honeywell. Carlos está ansioso para compartilhar a empolgação e a notícia nas contas do LinkedIn e no Twitter. Qual seria a forma certa de Carlos compartilhar essa notícia nas mídias sociais?

R: Desde que Carlos tenha a Honeywell listada como empregador atual e incluir uma divulgação de seu relacionamento com a Honeywell na publicação do Twitter, ele pode compartilhar um link para a história. Ele também pode republicar no Twitter ou compartilhar qualquer publicação que apareça nos canais oficiais externos da Honeywell.

P: Ron, um especialista em marketing, estava lendo um artigo on-line que continha informações sobre produtos da Honeywell que considerou ser impreciso. Ron responde rapidamente na seção de comentários para corrigir a declaração. As ações de Ron são apropriadas?

R: Apesar de as intenções de Ron serem boas, ele não está autorizado a falar pela Honeywell. Em vez disso, Ron deveria notificar seu gerente e a equipe de Comunicação para elaboração de uma resposta.

Evitando a utilização de informações privilegiadas para uso próprio

Para proteger os investidores, leis de títulos tornam ilegal para aqueles com "informações privilegiadas materiais" sobre uma empresa comercializarem seus títulos. "Informações privilegiadas materiais" são informações que não estão geralmente disponíveis para o público investidor e que, se divulgadas, afetariam razoavelmente o preço de um título ou influenciariam a decisão de comprar, vender ou manter um título. Exemplos de informações privilegiadas materiais incluem: anúncios de ganhos; fusões, aquisições e disposições; o resultado de um litígio importante; uma mudança no controle da Empresa; e uma mudança na administração sênior. Essa lista de exemplos não é exaustiva e informações privilegiadas materiais podem surgir em conexão com outros eventos não listados aqui. Consulte a *Política sobre informações privilegiadas* para ver uma discussão mais detalhada sobre informações privilegiadas materiais.

Durante o curso de seu trabalho na Honeywell, você pode tomar conhecimento de informações privilegiadas materiais sobre a Honeywell ou outra empresa que ainda não sejam públicas.

Você pode ter acesso a essas informações materiais privilegiadas através de suas tarefas de trabalho na Honeywell ou de outras maneiras, como participando de reuniões formais ou informais, ouvindo uma conversa ou vendo um documento em uma copiadora. O uso dessas informações ou divulgação dessas informações para outras pessoas para ganho financeiro ou outro ganho pessoal é uma violação de nossa norma sobre utilização de informações privilegiadas para uso próprio bem como também pode violar leis de títulos.

Para evitar violar nossa política sobre informações privilegiadas e as leis de títulos, NÃO:

- Compre ou venda ações em qualquer empresa, incluindo a Honeywell, diretamente ou através de membros da família ou outras pessoas ou entidades, se você tiver informações materiais privilegiadas sobre essa empresa;
- Recomende a compra ou a venda de ações em qualquer empresa, incluindo a Honeywell, para qualquer pessoa, se você tiver informações materiais privilegiadas sobre essa empresa; ou
- Transmita informações materiais privilegiadas para outras pessoas fora da Empresa, exceto se necessário para as atividades comerciais da Empresa.

Determinados indivíduos, devido a suas posições na Empresa (incluindo os diretores, executivos e outros funcionários com posições estratégicas da Empresa envolvidos em determinadas atividades financeiras e outras atividades de previsão), são vistos como detentores de informações materiais privilegiadas e são designados como "detentores de informações privilegiadas". Esses indivíduos estão sujeitos a restrições adicionais (como autorização antes de liberação), que são mais detalhadamente descritas na Norma sobre utilização de informações privilegiadas para uso próprio.

Se você tiver informações materiais privilegiadas sobre uma empresa (incluindo a Honeywell), você pode fazer transações somente dos títulos dessa empresa depois que as informações foram disponibilizadas publicamente para investidores comuns através de fontes apropriadas de mídia.

As violações de leis de títulos podem sujeitar os indivíduos envolvidos a graves consequências, incluindo ações judiciais cíveis e criminais. Se você tiver dúvidas ou precisar de orientação nessa área, consulte o Departamento Jurídico.



“ONE HONEYWELL” COMO TRATAMOS NOSSOS CLIENTES

O desenvolvimento de relações de benefícios mútuos com nossos clientes é importante para nosso sucesso como Empresa. A manutenção dessas relações exige o fornecimento de produtos seguros e de qualidade, além do cumprimento da legislação em todas as nossas interações com clientes comerciais e governamentais.

Fornecendo produtos e serviços de qualidade

Buscamos fornecer produtos e serviços que atendam ou excedam os requisitos de nossos clientes de qualidade, confiabilidade e valor.

Esperamos cumprir todos os padrões de controle de qualidade que regem nossas tarefas no trabalho. Isso inclui regulamentos e leis aplicáveis, bem como procedimentos internos de controle desenvolvidos para promover a fabricação segura

e de qualidade de mercadorias. Além disso, devemos seguir todas as especificações de contrato e honrar sempre as especificações incorporadas de clientes.

Além de nos mantermos responsáveis por serviços e mercadorias de qualidade, também devemos manter nossos fornecedores e outros parceiros comerciais responsáveis por garantir a qualidade dos produtos e serviços que eles nos fornecem.

Buscando fazer negócios de forma aberta e honesta

Nossas ações no mercado definem quem somos como uma Empresa. Ao competir com o respaldo da qualidade de nossas mercadorias e serviços, nós mantemos a reputação da Honeywell. Nunca buscaremos limitar as oportunidades competitivas de nossos rivais de formas desonestas ou fraudulentas.

Além disso, nunca tomaremos vantagem de qualquer pessoa através de práticas injustas de negociação. Isso significa que temos cuidado para não representar indevidamente a qualidade, as características ou a disponibilidade de nossos produtos ou serviços. Além disso, não divulgamos nem fazemos declarações não verdadeiras sobre os produtos ou serviços de nossos concorrentes. Buscamos ganhar os negócios com base na qualidade de nossos produtos e nossa equipe, não através de meios indevidos.

P: Min fica sabendo de um problema em potencial detectado durante testes de rotina da linha de produção. No momento, não se sabe a extensão que o problema pode ter em relação à segurança de produtos, e Min não tem certeza do que fazer. Min deve falar sobre isso, mesmo que ela saiba sobre todos os detalhes?

R: Sim. A produção e a venda de produtos potencialmente não seguros poderiam resultar em lesões a funcionários e clientes. Min deve reportar imediatamente o problema, mesmo se ela não tiver certeza de como a produção será afetada. Min deve informar a seu supervisor, contato de garantia de qualidade ou representante de saúde e segurança sobre o problema o mais rápido possível. Se Min acreditar que suas preocupações não estão sendo adequadamente consideradas, ela deve considerar repassá-las para o Departamento Jurídico ou através do disque ajuda, como descrito em “Buscando orientação e comunicando preocupações”.

I Anticorrupção e ausência de pagamento indevido (suborno) a funcionários públicos

Não devemos solicitar, dar nem receber subornos ou gratificações ilegais. Além disso, devemos ter cuidado para evitar até mesmo a impressão de tal conduta inadequada. “Suborno” geralmente inclui qualquer situação em que um funcionário da Honeywell, ou alguém agindo em nome da Honeywell, oferece ou dá algo de valor com a intenção de influenciar indevidamente uma decisão ou ação comercial. “Gratificações” ilegais geralmente incluem qualquer situação em que um funcionário recebe um benefício pessoal indevido em troca de realizar ou evitar tomar uma ação em nome da Honeywell. A Honeywell não irá tolerar suborno nem gratificações ilegais, seja diretamente ou através de um terceiro.

Além de evitar suborno e gratificações ilegais, cumprimos todas as leis anticorrupção aplicáveis em relação a pagamentos indevidos a funcionários públicos. “Pagamentos indevidos” incluem pagamentos diretos e indiretos ou uma oferta, promessa ou autorização de um pagamento ou algo de valor a um funcionário público para fins de influência

indevida em decisões ou atos governamentais, a fim de obter ou reter negócios ou garantir uma vantagem comercial. Observe que pagamentos indevidos podem assumir a forma de dinheiro, presentes ou lazer excessivo.

“Funcionários públicos” incluem funcionários de entidades governamentais, organizações internacionais e partidos políticos, funcionários de empresas estatais e até mesmo funcionários de empresas controladas pelo governo ou de propriedade do governo e parceiros de joint-venture.

A Honeywell proíbe pagamentos indevidos a funcionários públicos. É importante lembrar que se envolver em suborno ou até mesmo aparentar se envolver em tal atividade pode expor você e a Honeywell à responsabilidade criminal.

Nunca contrate um terceiro para fazer um pagamento indevido a um funcionário público nem participe de qualquer transação onde você suspeite que um terceiro está fazendo tais pagamentos. Fazer isso viola nosso Código e leis anticorrupção. Devemos analisar atentamente todos os terceiros usando nossos procedimentos de devida aplicação antes de contratá-los.

Para obter mais informações, consulte nossa Política sobre *Anticorrupção*.

Para obter mais informações relacionadas a entidades ou pessoais não relacionadas ao governo, consulte a seção “Presentes e lazer para os negócios” de nosso Código.



P: Thomas trabalha com distribuidores terceirizados que revendem produtos da Honeywell. Uma empresa interessada em distribuir produtos da Honeywell aborda Thomas e oferece para pagar a escola particular da filha dele se ele receber o direito exclusivo de revender produtos da Honeywell em uma região de vendas específica. O que Thomas deve fazer?

R: Thomas deve encerrar imediatamente a discussão e reportar a questão para o Departamento Jurídico. A Honeywell não irá tolerar a solicitação ou o recebimento de gratificações indevidas em troca de concessão de contratos.

P: Charlene está preocupada que a Honeywell provavelmente perderá um grande contrato se não pagar um suborno a um funcionário público local. O que Charlene deve fazer?

R: Charlene não deve pagar um suborno ou qualquer ação que daria a impressão de que a Honeywell aprovará o pagamento de subornos para

ganhar um contrato. Nenhum contrato vale a pena se estiver violando a lei ou nossos padrões de integridade nos negócios. O potencial dano a longo prazo à reputação e à credibilidade da Honeywell mais do que compensa o ganho a curto prazo de ganhar o contrato.

P: Geri e Carol trabalham juntos no grupo de compras da Honeywell. Carol escuta uma conversa telefônica entre Geri e um potencial fornecedor para a Honeywell. Ao longo da ligação, fica claro que Geri pretende conceder um grande contrato a esse fornecedor, mesmo que a proposta do fornecedor não ofereça à Honeywell o melhor valor geral. Também fica claro que ela irá ganhar uma grande quantia em dinheiro em retorno. O que Carol deve fazer?

R: Carol deve reportar imediatamente o que ouviu ao Departamento Jurídico. Parece que Geri está aceitando uma gratificação desse fornecedor, o que é ilegal e pode ter sérias consequências para os indivíduos envolvidos, o fornecedor e a Honeywell.

P: Jerome gostaria de nomear a Sales Rep Co como representante de vendas para ajudar a Honeywell a ganhar projetos no setor de petróleo e gás em um novo território. Em uma reunião com o proprietário da Sales Rep Co, Jerome descobre que o proprietário também é membro do conselho da empresa de petróleo e gás estatal, seu principal possível cliente. Jerome acha que isso é excelente para a Honeywell, pois teriam acesso ilimitado a todos os níveis do cliente. Há algo com que Jerome precise se preocupar?

R: Jerome deve estar preocupado com o conflito de interesses relacionado à sobreposição de deveres oficiais do representante de vendas e dos deveres da Honeywell. Jerome deve levantar a questão assim que possível com o Departamento Global de Integridade e Conformidade antes de tomar ações adicionais.

P: David ganhou um projeto com um cliente governamental. O representante do cliente governamental pediu a David que usasse um subempreiteiro específico e forneceu os detalhes do contato. David se encontrou com o subempreiteiro e descobriu que ele não tinha as habilidades nem a equipe certas para realizar o escopo dos serviços. Ele também descobriu que o proprietário do subempreiteiro era primo do cliente governamental com quem se encontrara. O que David deve fazer?

R: David deve levar essas questões ao Departamento Global de Integridade e Conformidade. Há vários sinais de perigo com relação à falta de habilidades e equipe relevantes do subempreiteiro, bem como o possível envolvimento com o governo que poderia indicar conduta ilegal e não ética por parte do subempreiteiro e do representante do cliente governamental. Como a Honeywell pode ser responsabilizada por atos de terceiros que a representam, a Honeywell precisaria investigar se há algum conflito de interesses ou riscos de corrupção antes de contratar esse subempreiteiro.



Conformidade com leis internacionais de concorrência

A concorrência justa cria um mercado íntegro. Ela garante a nossos clientes os melhores e mais inovadores produtos e serviços pelos preços mais baixos. Para que a Honeywell concorra legalmente e com integridade, devemos cumprir as leis de concorrência vigentes nos países em que realizamos negócios. Se as leis de concorrência se aplicaram ao seu cargo, você deverá conhecê-las e sempre segui-las.

As leis de concorrência frequentemente também são complexas, e geralmente proíbem discutir quaisquer tópicos com concorrentes que restringem

comércio. Tais tópicos incluem (sem limitações) a fixação de correções, fraude de licitação ou divisão ou alocação de mercados, territórios ou clientes. Você não deve discutir qualquer um desses tópicos com um concorrente e se um concorrente tentar discutir qualquer um desses tópicos com você, você deverá interromper imediatamente a conversa. Em seguida, é preciso deve informar o incidente para seu supervisor local, que trabalhará com você na consulta ao nosso Departamento Jurídico. Se você estiver participando de uma reunião de associação comercial, ou de um evento social, por exemplo, tenha especial cautela durante discussões com concorrentes.

Além disso, leis de concorrência proíbem acordos formais ou informais com fornecedores, distribuidores ou clientes que podem restringir a concorrência. Tais acordos podem incluir a vinculação de produtos, a fixação de preços de revenda ou a negação de venda a clientes específicos ou comprar de fornecedores específicos.

Finalmente, leis de competição proíbem direta ou indiretamente, formal ou informalmente, acordos entre empresas para limitar benefícios ou salários de funcionários. De acordo com isto, devemos ter cuidado para não compartilhar dados de compensação com outras empresas com as quais competimos por talentos. Da mesma maneira, podemos não concordar de forma geral com outras empresas em não fazer propostas ou não contratar os funcionários uma da outra. Caso não tenha certeza se compartilhar uma informação ou acordos de "não solicitação" é ilegal, consulte o departamento legal.

Através de nosso trabalho, podemos obter informações sobre concorrentes de nossos clientes ou de outras fontes públicas. Devemos ter especial atenção para lidar com essas informações de acordo com a norma da Empresa.

Observe que violar essas leis pode sujeitar os indivíduos envolvidos e nossa Empresa a graves consequências.

Para obter mais informações, consulte nossa Política sobre *Conformidade antitruste*. Se você tiver dúvidas adicionais, procure orientação de nosso Departamento Jurídico antes de agir.

P: Alejandro tem um amigo próximo que trabalha para um concorrente da Honeywell. Durante o almoço em uma tarde, seu amigo revela a intenção de sua empresa de aumentar os preços em produtos em concorrência direta com os da Honeywell. Alejandro não diz nada em resposta a isso, mas sente que essa informação poderia ser importante para a Honeywell usar ao tomar futuras decisões comerciais. O que ele deve fazer?

R: Alejandro deve encerrar imediatamente a conversa e fornecer um resumo por escrito do incidente para o Departamento Jurídico. Envolver-se em discussões e agir com base em informações não públicas, como preços, poderia criar a impressão de uma colaboração ilegal entre a Honeywell e um concorrente, o que poderia ter sérias consequências para empresas e os indivíduos envolvidos.

Seguindo procedimentos estipulados de cobrança

Nossa reputação no mercado é um ativo essencial da empresa. Por esse motivo, refletimos com precisão em todas as faturas para clientes o preço de venda ou custo de mercadorias ou serviços vendidos e outros termos de venda. Cada um de nós tem responsabilidade em manter registros precisos e completos, a fim de permitir que a Honeywell preserve esse compromisso. Nunca falsifique qualquer registro – cartão-ponto, relatório de despesas, números de vendas, registros de testes ou qualidade ou qualquer outro tipo de registro criado durante o curso de seu trabalho para nossa Empresa – nem crie entradas enganosas ou artificiais em registros ou livros da Honeywell.

Respeitando a propriedade de clientes

Periodicamente, nossos clientes podem compartilhar suas informações confidenciais conosco, a fim de que possamos fornecer a eles produtos e serviços. É nossa responsabilidade usar, armazenar e proteger cuidadosamente todas essas informações de forma a cumprir todas as legislações

aplicáveis. Cada um de nós deve realizar as etapas necessárias para proteger essas informações e garantir que sejam usadas somente para fins comerciais aprovados.

Interagindo com clientes governamentais

Para alguns de nós, nosso trabalho envolve acordos com entidades governamentais, incluindo empresas controladas pelo governo ou de propriedade da empresa. Nesses casos, temos uma obrigação de conhecer e seguir normas aplicáveis da Empresa e leis, regras e regulamentos estabelecidos, que regem nossa interação com clientes governamentais. É importante observar que essas regras podem ser mais restritas e complexas do que as regendo nossas negociações com clientes comerciais.

Devemos sempre ter uma conduta honesta e íntegra ao tentar ganhar um trabalho do governo. Isso significa, em parte, que:

- Não podemos realizar ações que forneceriam para a Honeywell uma vantagem competitiva injusta, como obter ou usar informações confidenciais de aquisição.
- Todas as representações que realizamos, incluindo preços e

licitações, devem ser precisas e completas.

- Nunca devemos oferecer, solicitar, prometer, dar ou aceitar qualquer forma de suborno ou gratificação para ou de um cliente governamental existente ou em potencial.
- Nunca devemos solicitar ou aceitar qualquer forma de suborno ou presente de um fornecedor em troca de tratamento favorável na concessão ou execução de um contrato governamental.
- Devemos garantir que usaremos somente consultores, agentes de vendas ou outros contratados independentes de serviços profissionais com boa reputação para fins legais legítimos.

Para obter mais informações, consulte a seção “de anti-corrupção e ausência de pagamentos indevidos (subornos) para funcionários públicos” de nosso Código e nossas políticas sobre *Cortesias comerciais para funcionários públicos dos EUA, relações governamentais e anticorrupção*.

Todas as declarações e registros que fornecermos a clientes governamentais (incluindo relatórios de qualidade e

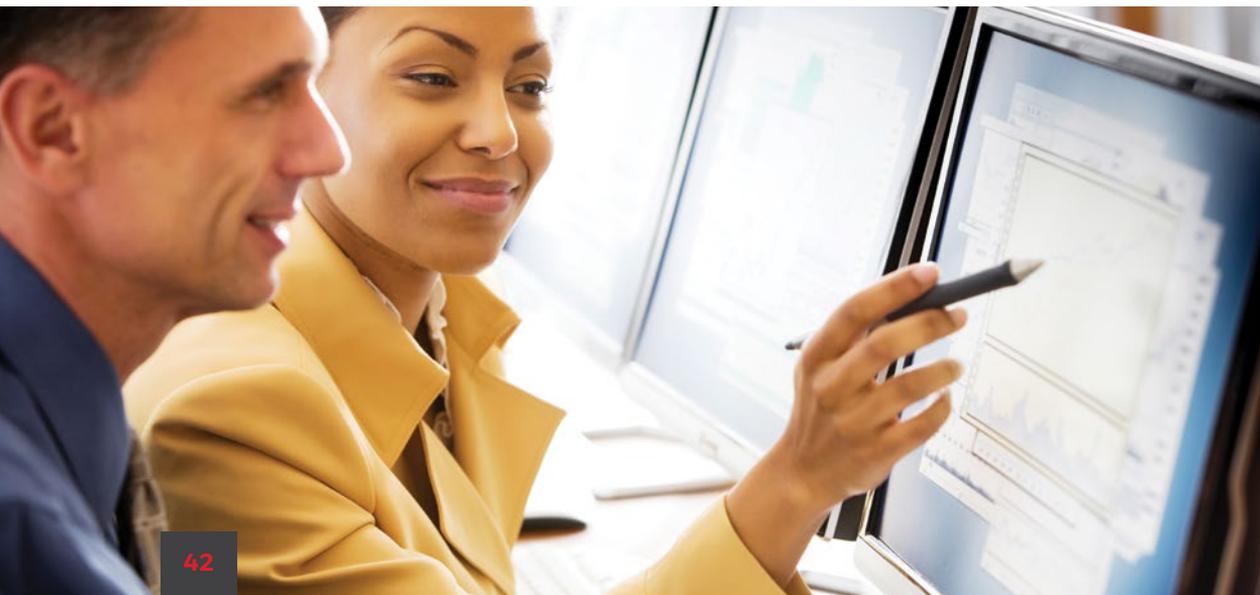
instalações, bem como dados de preços e custos) devem ser precisos. Devemos registrar nosso tempo com precisão, bem como identificar e designar nosso tempo somente a projetos nos quais trabalhamos. Além disso, devemos ter cautela para evitar cobrar custos indevidamente. Devemos seguir todos os termos de contratos e nunca podemos usar suprimentos, equipamento ou propriedade do governo, de forma que seria inconsistente com acordos contratuais ou lei aplicável.

Devemos seguir todos os regulamentos e regras aplicáveis que regem como nós nos envolvemos atuais ou antigos

funcionários em discussões sobre potenciais oportunidades de trabalho na Honeywell. Cada um de nós é responsável por evitar esses tipos de conflitos de interesses. O contato ou envolvimento em discussões relacionadas à contratação com antigos ou atuais funcionários do governo está sujeito a procedimentos e regras exclusivas. Essas regras também podem restringir o trabalho que antigos funcionários do governo realizam em nome de nossa Empresa.

Consulte nossa Política sobre *Contratação ou Emprego de Ex-funcionários do Governo*.

Além disso, devemos proteger informações classificadas e outras informações confidenciais que obtivermos em conexão com o trabalho que realizamos para nossos clientes governamentais. Conforme exigido pelos termos de nossos contratos com o governo e outros regulamentos aplicáveis, disponibilizamos essas informações somente para aqueles que têm uma necessidade comercial de ter conhecimento delas, bem como que obtiveram a autorização apropriada do governo ou outras aprovações. Nunca devemos compartilhar, distribuir ou divulgar informações classificadas ou governamentais confidenciais de forma que viole os termos de nossos contratos com o governo.



“ONE HONEYWELL” COMO TRATAMOS NOSSOS FORNECEDORES

Os fornecedores da Honeywell são nossos parceiros em nosso esforço contínuo para satisfação de clientes. O alto nível dos materiais, mercadorias e serviços que eles fornecem está diretamente vinculado à qualidade, à confiabilidade, ao valor e à entrega imediata de produtos da Honeywell aos nossos clientes.

Buscando relações a longo prazo com fornecedores

Juntos, buscamos desenvolver relações a longo prazo com nossos fornecedores. Usamos apenas critérios legítimos relacionados a negócios ao escolher fornecedores. Nossa Empresa estabelecerá contratos de representação ou de fornecimento somente com empresas que acreditamos que tenham um registro comprovado de integridade e compromisso com ela. Além disso, nunca tomamos vantagem injusta de nossos fornecedores através de abuso de informações confidenciais, representação indevida de fatos materiais ou qualquer outra prática injusta de negociação.

Na Honeywell, permitimos que fornecedores concorram de forma justa em relação à qualidade de seus produtos e serviços. Não seremos influenciados por presentes ou favores de qualquer tipo de nossos fornecedores ou potenciais fornecedores. Um lazer ou refeição ocasional no curso

normal de relações comerciais pode ser permissível, desde que:

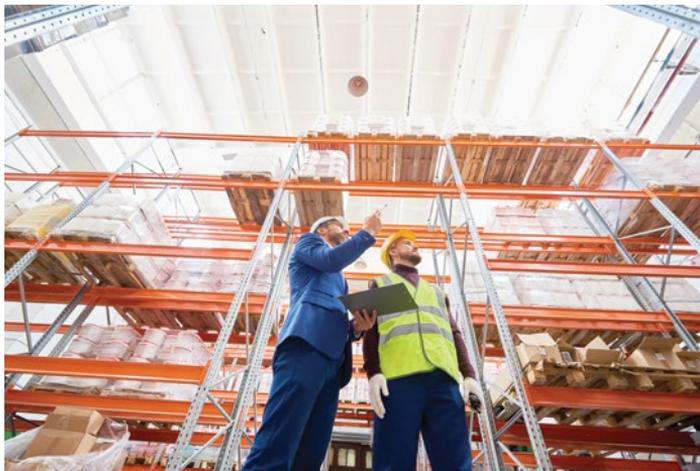
- O representante do fornecedor esteja presente.
- Essa hospitalidade não seja excessiva ou incomum em sua natureza.
- A hospitalidade esteja em conformidade com leis aplicáveis e não é proibida por este Código.

Além disso, quando prático, a hospitalidade deve ser recíproca.

Para obter mais informações, consulte a seção “Presentes e lazer nos negócios” e “Interagindo com clientes governamentais” de nosso Código.

Protegendo ativos de fornecedores

Tratamos as informações confidenciais de fornecedores com o mesmo cuidado que tratamos informações confidenciais da Honeywell. Não reproduziremos software fornecido para nós por um fornecedor nem o incorporaremos em nosso próprio software desenvolvido internamente, exceto se formos expressamente permitidos a fazê-lo através de licença.



“ONE HONEYWELL” COMO TRATAMOS NOSSOS ACIONISTAS

Na Honeywell, buscamos diariamente criar valor para os acionistas que depositaram sua confiança em nossa Empresa e em cada um de nós. Para atingir essa meta e criar oportunidades de crescimento para nossos acionistas, devemos fazer negócios com transparência e integridade.

Livros e registros honestos e precisos

Nossos acionistas contam conosco para manter livros e registros precisos e completos.

Esses documentos formam a base para todos os nossos arquivos e divulgações públicas, que objetivam fornecer a nossos acionistas e ao público uma visão precisa da solvência e operações de nossa Empresa. Além disso, a Honeywell usa esses documentos para analisar as operações da Empresa e tomar importantes decisões comerciais.

Temos um dever e obrigação legal de certificar que as informações enviadas em todos os registros da Empresa sejam completas, precisas e compreensíveis. Isso inclui, mas não se limita a, todas as informações fornecidas nos seguintes registros:

- Registros contábeis e financeiros
- Documentos de folha de pagamento
- Cartões-ponto e sistemas de registro de horas

- Relatórios de despesas e viagens
- Registros de avaliações, testes de produtos e desempenho
- Registros de clientes e fornecedores
- Registros de projetos e engenharia
- Registros e declarações de exportações e importações
- Registros de contabilidade de projetos

Livros e registros honestos e precisos exercem uma função significativa na reputação de nossa Empresa. Como tal, **nunca** devemos fazer uma falsa representação em documentos da Empresa.

As transações de nossa Empresa serão executadas somente de acordo com autorizações específicas ou gerais da gerência. Para obter mais informações, consulte nossa *Política sobre Delegação de autoridade* e o *Cronograma de aprovações executivas*.

P: Diego é um engenheiro que trabalha em um projeto para um contrato governamental. Os custos do projeto são monitorados de perto, portanto, ele pede a aprovação do gerente para os cronogramas semanalmente. Nesta semana, o gerente está de férias. Diego pode aprovar os cronogramas em nome do gerente, já que está confiante de que o tempo registrado está correto?

R: Não. Aprovar os próprios cronogramas não só representa uma segregação de conflitos de deveres, como coloca em risco os controles administrativos que garantimos estar em conformidade com as leis, regulamentações e provisões de contrato aplicáveis. Portanto, Diego não deve aprovar os próprios cronogramas, mesmo tendo certeza de que estão corretos. O gerente deve garantir a delegação apropriada de seus deveres de aprovação. A configuração do sistema inicial de TI também deve levar em consideração a segregação de conflitos de deveres e garantir que haja controles adequados em vigor para revisão e aprovação.

P: Sandra está em uma viagem de negócios com Ron, seu gerente. Depois de uma reunião, Sandra e Ron saem para jantar. Quando a conta chega, Ron se oferece para pagar as duas refeições. É correto que Ron pague pelas duas refeições?

R: Sim. Em refeições de negócios, o líder mais alto na mesa deve cuidar da refeição. É importante incluir no relatório de despesas correspondente o nome de todos os participantes do jantar.

P: Sofia e Ron são gerentes de conta e lutam para atender aos números-alvo do trimestre. Eles têm alguns pedidos em andamento, mas o cliente ainda não está pronto para o envio. Sofia e Ron podem cobrar do cliente e reter a remessa até que o cliente esteja pronto para recebê-la?

R: Não, não nesse caso. Situações em que a Honeywell reconhece a receita com a venda, mas o produto permanece na posse física da Honeywell, são chamados de “faturamento e retenção”.

Há motivos legítimos para uma transação de “faturamento e retenção”, mas, nesse caso, Sofia e Ron

estão querendo cobrar do cliente sem a remessa para aumentar a receita. Portanto, essa ação é inadequada.



Divulgações financeiras e fraude

Aqueles de nós com responsabilidades financeiras e contábeis têm um dever especial de garantir que as declarações financeiras de nossa Empresa sejam verdadeiras e justas. Como a Honeywell é uma empresa pública com sede nos EUA, devemos enviar vários relatórios financeiros e outros registros para autoridades normativas dos EUA. É crítico que esses documentos sejam precisos e entregues em tempo hábil. Portanto, se você tiver responsabilidades relacionadas, você deverá cumprir os requisitos legais e normativos que regem esses relatórios. Você também deve conhecer e seguir os controles internos da Honeywell que regem os mesmos. Registros imprecisos, incompletos ou não entregues em tempo hábil podem resultar em responsabilidade legal para aqueles envolvidos.

Qualquer pessoa que seja descoberta como envolvida em fraude financeira estará sujeita à ação disciplinar, e poderá enfrentar responsabilidade civil e criminal substancial. Você deverá reportar imediatamente quaisquer irregularidades suspeitas de auditoria ou contabilidade. A Honeywell não irá tolerar retaliação em relação

a você por divulgar, de boa-fé, questões financeiras ou contábeis indevidas ou questionáveis.

Auditorias e investigações

Todos nós compartilhamos uma responsabilidade de cooperar com investigações e auditorias externas e internas. Isso significa que devemos fornecer aos auditores e investigadores as informações às quais eles têm direito, e manter a confidencialidade da investigação. Além disso, nunca devemos tentar interferir com ou influenciar indevidamente sua análise. Recusar-se ou não cooperar totalmente com

uma investigação governamental ou interna da Honeywell, ou não ser totalmente verdadeiro ao fornecer provas ou testemunhos em tal investigação, poderá resultar em ação disciplinar, até e incluindo demissão. Se você tiver dúvidas sobre quais informações um auditor ou investigador está solicitando e têm direito a obter, consulte o Departamento Jurídico ou Auditoria Corporativa. Se ocorrer uma investigação governamental, a gerência deverá contatar o Departamento Jurídico assim que possível antes de iniciar um processo.



Gerenciamento de registros

É nossa responsabilidade compartilhada reter registros comerciais da Honeywell pelo tempo necessário para fins comerciais ou mais, se exigido por leis, normas fiscais, regulamentares ou outras normas. Além disso, precisamos saber quando e como destruir esses registros comerciais. Siga todas as regras definidas em nossa norma sobre *Gerenciamento de registros*. A norma sobre *Gerenciamento de registros* inclui o Cronograma de conservação de registros, que fornece orientações sobre o tempo em que vários registros devem ser retidos. A Honeywell incentiva os funcionários a analisar seus registros regularmente, bem como eliminar documentos antigos de acordo com a *Política sobre Gerenciamento de registros*.

Se você souber que documentos em seu controle podem ser relevantes para uma investigação do governo ou ação judicial, não os altere, oculte ou os destrua. Em alguns casos, o Departamento Jurídico pode instruir você a preservar determinados documentos que podem ser destruídos de acordo com a *Política sobre Gerenciamento de registros da Honeywell*. Em tais casos, você deve seguir as instruções fornecidas pelo Departamento Jurídico.



Consultas da mídia e analistas

Buscamos fornecer informações claras e precisas para a mídia, analistas financeiros e o público em geral. Isso nos ajuda a manter a integridade em nossas relações com nossos acionistas externos, o que, por sua vez, fortalece nossa reputação corporativa. Como informações precisas são tão cruciais, somente certos indivíduos podem se comunicar com a mídia, analistas financeiros e membros da comunidade investidora. Se você receber uma solicitação de informações da mídia, encaminhe-a para o Departamento de Comunicações Corporativas. Se você receber uma solicitação de um analista financeiro ou membro da comunidade de investidores, encaminhe-a para o Departamento de Relações com Investidores.

Para obter mais informações, consulte nossa Política sobre *Comunicações externas*.



“ONE HONEYWELL” COMO TRATAMOS NOSSAS COMUNIDADES E NOSSO MUNDO

Para crescer como uma Empresa, devemos trabalhar para ter um impacto positivo nas comunidades que nos sustentam. Devemos trabalhar para respeitar e proteger não somente as comunidades nas quais vivemos e trabalhamos, mas também nosso planeta e seus habitantes.



Protegendo o meio ambiente

Estamos comprometidos com a saúde, a segurança e o ambiente, bem como com as considerações sociais nas comunidades em que operamos. Como parte desse compromisso:

- Minimizamos as marcas ambientais de nossas operações por meio da prevenção de doenças, danos e poluição.
- Protegemos recursos naturais, garantimos a saúde pública e dos trabalhadores, e promovemos e desenvolvemos ativamente oportunidades para expandir a sustentabilidade por meio da inovação, incluindo o aumento na eficiência de combustível, melhoria da segurança e da proteção, e redução de emissões e poluentes prejudiciais.
- Temos o compromisso de cumprir com todos os requisitos de saúde, segurança, meio ambiente e legais em todos os lugares de operação.
- Nosso compromisso com a saúde, a segurança e o meio ambiente é um aspecto integral do design de produtos, processos e serviços, e do gerenciamento do ciclo de vida dos produtos.
- Os sistemas de gerenciamento aplicam um padrão global, que fornece proteção à saúde

humana e ao meio ambiente durante operações normais e de emergência.

- Consideramos o controle e o empenho para reduzir as emissões, o desperdício e o uso não-eficiente de recursos e energia.
- Estamos abertos para participantes e trabalhamos com nossas comunidades para desenvolver leis, normas e práticas que salvaguardam o público.
- Seguimos os padrões rigorosos da nossa própria Empresa em casos onde as leis locais são menos severas.
- Nossa liderança e os funcionários mais antigos são responsáveis por suas funções em reuniões e compromissos.
- Fazemos medição e revisamos periodicamente nosso progresso e nos esforçamos para o aprimoramento contínuo.

Se você tiver uma preocupação sobre a saúde, a segurança e o meio ambiente no local de trabalho, fale com seu supervisor local, um membro da área de Saúde, segurança e meio ambiente ou acesse o site de HSE.

Respeitando direitos humanos

Nosso Código, junto com outras normas da Honeywell, estabelece práticas e padrões que atendem a uma ampla variedade de direitos humanos e questões de local de trabalho. A Honeywell respeita e valoriza a diversidade refletida em nossas várias experiências, idéias e históricos. Juntos, fornecemos a cada um de nós um ambiente de trabalho diverso e inclusivo que estimula o respeito a todos os nossos colaboradores e parceiros comerciais. Para obter mais informações, consulte a seção intitulada "Como respeitar uns aos outros e promover um local de trabalho positivo".

Nossa Empresa não aprova e nem emprega o trabalho infantil. Na Honeywell, não empregaremos qualquer pessoa com menos de dezesseis anos de idade, mesmo se autorizado pela lei local. Se uma lei local for mais restrita do que a norma da Empresa, nós seguiremos essa lei. Além disso, nunca usaremos trabalhos forçados, involuntários ou escravos em nenhuma de nossas operações e não toleraremos exploração de crianças, punição física nem abuso. Como parte de nosso compromisso com nossas comunidades e nosso mundo, a Honeywell não tolerará nenhuma

instância de tráfico de pessoas nem outro tipo de trabalhos forçados. Além disso, nunca conduziremos negócios com quaisquer terceiros (como agentes ou fornecedores) que estejam envolvidos em tráfico humano ou trabalhos forçados. A Honeywell adotou o Código de Conduta dos Fornecedores, que fornece expectativas claras para os fornecedores para garantir que tratem seus funcionários com dignidade e respeito.

Fazendo contribuições de caridade e políticas

Nossa Empresa compreende as muitas formas nas quais o processo político enriquece nossas comunidades. A liberdade de crença e consciência são direitos fundamentais, e somos livres para comunicar nossas opiniões verbalmente, por escrito ou em forma gráfica, sem ameaça de censura. No entanto, quando participamos de tais atividades, devemos fazê-lo em nosso próprio tempo, às nossas próprias custas e garantir que nossas atividades não entrem em conflito com o Código. Não devemos usar a propriedade da Honeywell para atividades políticas pessoais. Além disso, nunca devemos nos envolver em qualquer atividade política em nome da Honeywell, exceto se

autorizado pela função de Relações Governamentais. Nunca force um colaborador, especialmente aqueles com os quais você tem uma relação de subordinação, a apoiar suas causas específicas. Como cidadãos interessados, os funcionários da Honeywell são livres para fazer contribuições pessoais individuais a candidatos de sua escolha. Os funcionários que forem cidadãos americanos ou que forem residentes permanentes nos EUA estão qualificados para participar do Comitê de Ação Política Internacional da Honeywell (HIPAC - Honeywell International Political Action Committee), desde que atendam a determinados requisitos legais. Para determinar se você está qualificado para participar do HIPAC, entre em contato com a função de Relações Governamentais ou com o conselho geral de sua unidade de negócios. As atividades de lobby são extremamente regulamentadas. Portanto, não podemos fazer qualquer contato com funcionários públicos do governo em uma tentativa de influenciar a legislação, regulamento, norma ou outras ações governamentais em nome da Honeywell, sem autorização da função de Relações Governamentais. Para obter mais informações, consulte nossa norma sobre *Relações Governamentais*. A Honeywell está comprometida

com responsabilidade social em cada etapa das atividades da Empresa. Com frequência, nossa Empresa apoiará atividades de caridade em nossas comunidades locais. A Honeywell pode se envolver em tais atividades beneficentes, desde que a instituição beneficente e a atividade tenham sido aprovadas pela gerência, pelo Departamento Jurídico ou pelas Soluções Honeywell Hometown. Você não pode enviar e-mails em uma tentativa de arrecadar dinheiro de uma instituição beneficente não aprovada ou outra instituição arrecadadora de fundos na rede da Honeywell. Além disso, você não pode usar ativos da Honeywell, incluindo tempo da Empresa, para objetivos pessoais beneficentes.

Cumprindo controles de comércio internacional

A Honeywell está comprometida com a conformidade com todas as leis de comércio aplicáveis. Isso inclui leis de controle de exportação e importação, bem como regulamentos aplicáveis onde nossa Empresa conduza suas atividades comerciais. As leis de controle de exportação regem a transferência de mercadorias, serviços e tecnologia para outro país. Observe que os controles de exportação regem muitos tipos de trocas de informações em

fronteiras nacionais, incluindo transmissões de e-mail e acesso na Web a diferentes servidores, que poderiam conter dados técnicos controlados de exportação. Os EUA também controlam a transmissão de determinados dados técnicos controlados de exportação para indivíduos não americanos nos Estados Unidos.

Os regulamentos e leis de importação regem a importação de mercadorias. Tais leis garantem que somente mercadorias admissíveis entrem no país de importação, e que a quantidade correta de impostos e taxas seja paga em relação a tais mercadorias. A Honeywell deve manter, entre outras coisas, informações precisas sobre commodity/nomenclatura, valor comercial e país de origem de todas as mercadorias importadas.

Como a Honeywell continua se expandindo globalmente, aqueles de nós que lidam com a importação de mercadorias e itens controlados de exportação, tecnologia e serviços têm uma obrigação de compreender e cumprir regulamentos aplicáveis. Isso inclui leis de importação e exportação, planos de controle de tecnologia, as condições e as cláusulas de autorizações de licença de exportação, que possam se aplicar a seus negócios ou instalação e norma sobre *Conformidade de comércio internacional da Honeywell*.

Renúncias de nosso código

Em circunstâncias extremamente limitadas, a Honeywell pode considerar apropriado renunciar uma cláusula de nosso Código. A aprovação de qualquer ação em não conformidade com este Código deve ser obtida antecipadamente e pode ser concedida somente pelo diretor executivo ou pelo vice-presidente sênior e o advogado geral da Honeywell. Todas as renúncias para membros do Conselho diretor ou para diretores executivos da Honeywell exigirão a pré-aprovação do Conselho diretor (ou um comitê dele) e serão prontamente divulgadas, quando exigido por regulamento ou lei. Quando uma renúncia for concedida, o Conselho ou Comitê responsável deverá garantir que controles apropriados vigentes para proteger a Empresa e seus acionistas.



Honeywell International

300 S. Tryon Street, Suite 600

Charlotte, NC 28202

www.honeywell.com

Atualizado em julho de 2020
© 2020 Honeywell International Inc.

Honeywell