



ZAKELIJKE GEDRAGSCODE

Honeywell

BRIEF VAN ONZE CEO



Beste Futureshaper

Bij Honeywell zijn onze basisprincipes – integriteit en ethiek, respect op het werk, inclusiviteit en mondiaal denken, en altijd veiligheid – de drijvende kracht achter alles wat we doen. Onze Zakelijke gedragscode is onze bedrijfsbrede inzet om Honeywell's principes en de gedragsregels hoog te houden en met de grootst mogelijke integriteit succes te behalen. Tijdens uw dienstverband in ons bedrijf, is de Zakelijke gedragscode uw gids om onze integriteit en ethiek te handhaven.

Ons dynamische portfolio en Accelerator-besturingssysteem onderscheiden Honeywell, maar het is de toewijding van ons team aan het bedrijf en de toewijding van het bedrijf om hen te laten groeien en ontwikkelen die ons succes echt mogelijk maken. Om op dat succes voort te bouwen, moeten we ons blijven inzetten met de hoogste niveaus van integriteit op elk niveau om te handelen in het beste belang van ons bedrijf en van elkaar. Integer handelen houdt de geloofwaardigheid van ons merk in stand, ondersteunt onze reputatie en stelt Honeywell in staat te blijven groeien en innoveren. Dit is uw topprioriteit als Honeywell Futureshaper.

Bekijk Honeywell's zakelijke gedragscode om onze richtlijnen beter te begrijpen en hoe deze van invloed zijn op uw rol. Als u vragen heeft over de Code, kunt u altijd contact opnemen met de vermelde bronnen om advies in te winnen.

U kunt altijd met een gerust hart uw eventuele zorgen uiten. Honeywell tolereert geen vergeldingsmaatregelen tegen iemand die te goeder trouw vragen stelt of zorgen uit. Ook als u merkt dat een van uw collega's zich niet aan de gedragscode houdt, wordt van u verwacht dat u dit onmiddellijk via een van de hiervoor bedoelde kanalen meldt.

Dank u voor uw inzet voor het handhaven van integriteit en ethiek bij Honeywell.



Vimal Kapur

INHOUDS OPGAVE

HONEYWELL'S BASISPRINCIPES 5

HOUD U AAN de zes gedragsregels van Honeywell6

INLEIDING TOT ONZE CODE8

Wat Honeywell van ieder van ons verwacht8

Wie moet onze gedragscode volgen..... 10

Verplichtingen die wij allen delen 10

Aanvullende verplichtingen voor managers en
leidinggevenden 10

Naleving van de wet 11

Om advies vragen 12

Rapportagekanalen..... 12

Hoe worden meldingen afgehandeld? 13

Honeywell staat geen represailles toe 14

ÉÉN HONEYWELL HOE WE MET ELKAAR OMGAAN 15

Elkaar respecteren en een positieve werkplek bevorderen 16

Inclusiviteit en mondiaal denken op het werk omarmen..... 16

Bescherming van persoonsgegevens 17

Middelenmisbruik..... 18

Een werkplek zonder geweld 18

Zorgen voor een gezonde en veilige werkplek 19

ÉÉN HONEYWELL HOE WIJ HANDELEN IN HET BELANG VAN ONS BEDRIJF 20

Het vermijden van belangenconflicten..... 21

Geschenken en zakelijk entertainment..... 21

Financiële belangen 23

Secundaire werkzaamheden..... 23

Zakelijk met vrienden en familieleden..... 24

Onjuiste rapportagerelaties 24

Ongepaste persoonlijke voordelen 24

Zakelijke kansen..... 25

Bescherming van bedrijfseigendommen en -informatie 25

Fysieke eigendommen van Honeywell..... 25

Vertrouwelijke informatie van Honeywell..... 26

Intellectueel eigendom van Honeywell.....	27
Respect voor de intellectuele eigendomsrechten van anderen	27
Informatietechnologiebronnen gebruiken	28
Verantwoord gebruik van AI	29
Sociale media en netwerksites.....	30
Insiderhandel.....	31
Voorbeelden van belangrijke voorkennis	31

ÉÉN HONEYWELL HOE WIJ ONZE KLANTEN BEHANDELEN 32

Aanbod van kwalitatief hoogwaardige producten en diensten	33
Streven naar open en eerlijke activiteiten.....	33
Geen commerciële omkoping en geen ongepaste betalingen aan overheidsfunctionarissen	33
Naleving van internationale mededingingswetten.....	35
Goede factureringsprocedures volgen.....	36
Vertrouwelijke informatie van klanten respecteren	36
Betrekkingen met overheidsrelaties.....	36

ÉÉN HONEYWELL HOE WIJ ONZE LEVERANCIERS BEHANDELEN 38

Streven naar langdurige relaties met leveranciers	39
Bescherming van de middelen van de leverancier	39

ÉÉN HONEYWELL HOE WIJ ONZE AANDEELHOUDERS BEHANDELEN 40

Eerlijke en accurate boekhouding	41
Financiële openbaarmakingen en fraude.....	42
Anti-witwassen.....	42
Audits en onderzoeken.....	42
Beheer van records.....	43
Vragen van de media en analisten en evenementen met externe sprekers	43

ÉÉN HONEYWELL HOE WE OMGAAN MET ONZE GEMEENSCHAPPEN EN DE WERELD 44

Milieubescherming.....	45
Naleving van mensenrechten	46
Politieke en liefdadigheidsbijdragen	47
Regulering van internationale handel.....	48
Wetten inzake exportcontrole	48
Importwetgeving	49
Sanctiewetten.....	49
Antiboycot.....	49
Ontheffingen voor onze gedragscode.....	50

HONEYWELL'S BASISPRINCIPES

Honeywell verwacht van alle medewerkers dat ze zich volledig houden aan de Zakelijke gedragscode en zich houden aan onze vier basisprincipes: Integriteit en ethiek, respect op het werk, inclusiviteit en mondiaal denken, en altijd veiligheid. Onze toewijding aan deze basisprincipes is een fundamentele verwachting van werken bij Honeywell.



INTEGRITEIT EN ETHIEK

We doen zaken op de juiste manier of we doen het niet.



RESPECT OP HET WERK

Wij behandelen elkaar eerlijk en met respect.



INCLUSIVITEIT EN MONDIAAL DENKEN

Wij hechten waarde aan diversiteit van gedachten en ervaringen.



ALTIJD VEILIGHEID

We zetten ons bij alles wat we doen in voor veiligheid.

Hoewel we niet verwachten dat medewerkers op elk moment in alle zes gedragsaspecten perfect gedrag laten zien, moet iedereen te allen tijde blijk geven van respect op het werk of integriteit en ethiek, inclusiviteit en mondiaal denken ondersteunen en veiligheid altijd voorop stellen. Onze niet aflatende inzet voor onze basisprincipes vormt een concurrentievoordeel voor het bedrijf en samen moeten we trots zijn op ons engagement om op correcte wijze zakelijke resultaten te behalen.

HOUD U AAN DE ZES GEDRAGSREGELS VAN HONEYWELL

In combinatie met het behalen van resultaten verduidelijken de nieuwe gedragsregels van Honeywell verder wat er nodig is om vandaag de dag succesvol te zijn op de markt en wat belangrijk is in onze cultuur.



STIMULEER VERANTWOORDELIJKHEIDSCULTUUR

Neem onbevreesd de **verantwoordelijkheid** om **resultaten** te behalen. Neem verantwoordelijkheid en los problemen proactief op. **Geef** veel om Honeywell en de klantresultaten, als individu en als team. Doe wat u zegt te gaan doen. **Prioriteren** en gedisciplineerd uitvoeren om een prestatiegerichte cultuur te bevorderen. **Toon een voorkeur voor actie en snelheid.**



WEES DAPPER

Durf **actie** te ondernemen op wat volgens u goed is. Stel schijnbaar onmogelijke doelen en **stap buiten uw comfortzone**. Herhaal, test, probeer, **neem afgemeten risico's**. Neem verantwoordelijkheid voor resultaten, zelfs als de uitkomst niet is zoals gepland. Deel en confronteer problemen **openlijk en direct**. **Wees transparant** en maak er geen probleem van om impopulair te zijn als dat nodig is.



BOUW UITZONDERLIJK TALENT

Werf, behoud en ontwikkel hoogwaardig talent. Creëer een positieve, **inclusieve** omgeving waarin mensen de **kans krijgen** om werk zo goed mogelijk te doen. **Vraag, geef en accepteer feedback** met als doel iedereen beter te maken. Maak robuuste **opvolgingsplannen**. Stel hoge eisen aan uzelf en aan anderen. Geef het goede voorbeeld.

HOUD U AAN DE ZES GEDRAGSREGELS VAN HONEYWELL



SAMEN WINNEN

Denk aan **Eén Honeywell** door samen te werken binnen alle bedrijven, regio's en functies, zodat we samen sterker zijn. **Wees een voorvechter van onze mensen, producten, diensten en oplossingen** en versla de concurrentie. Wees authentiek, zelfverzekerd en bescheiden. **Luister** naar anderen en wees **bewust van jezelf**. Geloof dat we **samen** de wereld kunnen veranderen en een betere toekomst voor onze gemeenschappen kunnen creëren. **#Futureshaper**



INNOVEER EN CREËER WAARDE VOOR KLANTEN

Bekijk de wereld door de ogen **van de klant**, zowel intern als extern. Weet wat **klanten nodig hebben** en wat **waarde** creëert. Heb een **groeimindset** en een tomeloze passie voor het **oplossen van lastige problemen**. Zorg voor **winstgevende groei** en een **uitzonderlijke klantervaring** door middel van innovatieve oplossingen. **Innoveer** met behendigheid en doelgerichtheid.



OMARM TRANSFORMATIE

Leer van en draag bij aan onze **collectieve kennis**. **Omarm digitalisering** om de manier waarop we werken te transformeren. Vereenvoudig het complexe op een radicale wijze. Gebruik **standaardprocessen en -systemen om operationele excellentie te bevorderen**. Neem beslissingen op basis van **feiten en gegevens**. Wees **nieuwsgierig** en **ontdek** nieuwe manieren om dingen te doen, zodat **de beste ideeën worden gedeeld**.

INLEIDING TOT ONZE CODE

WAT HONEYWELL VAN IEDER VAN ONS VERWACHT

De groei van ons bedrijf begint bij ieder van ons: wij zijn de sleutel tot het karakter van ons bedrijf en staan centraal in het leiderschap en succes ervan.



Honeywell's zakelijke gedragscode (onze 'Gedragscode') is bedoeld om iedereen een richtlijn te geven wat betreft de normen ten aanzien van integriteit en naleving die Honeywell hanteert voor al onze zakelijke activiteiten. Onze gedragscode is een integraal onderdeel van onze basisprincipes en de gedragsregels van Honeywell. De Gedragscode bevat de basisgedragsregels die wij, als Eén Honeywell, worden geacht na te leven. De Gedragscode biedt ook nuttige bronnen voor het geval iemand een vraag of zorgen heeft over gepast gedrag.

Onze Code definieert wat Honeywell van ieder van ons verwacht en hoe wij omgaan met:



WIE MOET ONZE GEDRAGSCODE VOLGEN

Onze gedragscode geldt voor alle medewerkers, leidinggevend en directeurs van Honeywell. Ook zakenpartners die namens ons bedrijf optreden, moeten zich waar nodig vertrouwd maken met onze Gedragscode en deze naleven. Als u in uw functie te maken krijgt met vertegenwoordigers die namens Honeywell werken, moet u hun een kopie van deze Gedragscode overhandigen en hun uitleggen dat zij er verantwoordelijk voor zijn om in overeenstemming met deze Gedragscode te handelen. Hun gedrag moet niet alleen in overeenstemming zijn met onze Gedragscode, maar ook met andere beleidsregels van Honeywell en de toepasselijke wetten en voorschriften.

VERPLICHTINGEN DIE WIJ ALLEN DELEN

We hebben allemaal persoonlijk de plicht om de Gedragscode te kennen en na te leven, en hetzelfde geldt voor alle andere beleidsregels, procedures en richtlijnen van het bedrijf die van toepassing zijn voor onze functieverantwoordelijkheden bij Honeywell. Veel van deze regels en procedures kunt u terugvinden in het overeenkomstige hoofdstuk van de Gedragscode. Andere regels en procedures vindt u op het [Honeywell-beleidsportaal](#). We moeten de Gedragscode nooit negeren of proberen te omzeilen, om wat voor reden dan ook. Als u hulp nodig heeft bij het begrijpen van onze Code of een specifiek beleid, procedure of richtlijn, of hoe deze van toepassing zijn op uw verantwoordelijkheden, kunt u advies inwinnen bij een van de bronnen die worden vermeld in '[Meldingskanalen](#)'.

AANVULLENDE VERPLICHTINGEN VOOR MANAGERS EN LEIDINGGEVENDEN

Managers en supervisors van Honeywell hebben de speciale plicht om de naleving van onze basisprincipes te bevorderen. Dit houdt in dat managers en supervisors bij al hun handelingen een voorbeeldfunctie moeten vervullen ten aanzien van integriteit en naleving, respect op het werk, inclusiviteit en mondiaal denken en altijd veiligheid. Het betekent ook dat managers en supervisors ervoor moeten zorgen dat collega's die aan hen rapporteren zich op hun gemak voelen bij het uiten van vragen en zorgen zonder angst voor vergelding, dat eventuele zorgen of vragen op een professionele en tijdige manier worden aangepakt en dat we onze normen van integriteit en naleving niet in gevaar zullen brengen om bedrijfsresultaten te behalen.

Managers en supervisors die beslissen over promoties van collega's, moeten hierbij rekening houden met hun karakter en gedrag. Promoties zijn alleen voorbehouden aan personen die de gedragsaspecten en waarden van Honeywell uitdragen op een manier die consistent is met deze Gedragscode.



NALEVING VAN DE WET

Onze gedragscode behandelt een aantal veelvoorkomende problemen waarvoor multinationals als Honeywell zich zien gesteld, maar het is onmogelijk om in te gaan op alle situaties die zich eventueel kunnen voordoen op de werkplek. Wanneer u twijfelt of een bepaalde activiteit wel juist is, kunt u het beste de bronnen raadplegen die worden genoemd in “[Om advies vragen](#)”.

Wetten en regels zijn complex en onderhevig aan verandering. Bovendien verschillen ze vaak van land tot land. Het bedrijfsbeleid kan ook veranderen en kan sterk verschillen, afhankelijk van het land waarin we actief zijn. Daarom moeten we ervoor zorgen ons vertrouwd te maken met het beleid, de procedures en wetten

die van toepassing zijn voor onze specifieke functies en voor de locaties waar wij actief zijn. Als een lokale wet in strijd is met onze Code, dient u zich aan de lokale wetgeving te houden. Als een plaatselijke gewoonte of praktijk in strijd is met onze Gedragscode, dient u zich te houden aan de Gedragscode.

Het kan voorkomen dat uw bedrijf of regio een beleid en procedures voorschrijft die meer van u eisen dan deze Gedragscode. Dat geldt mogelijk ook voor de lokale wetgeving. In al deze gevallen moet het beleid, de procedure de of wet met de strengste voorschriften worden nageleefd. Als u twijfelt over de rechtmatigheid of geschiktheid van een voorgestelde activiteit, kunt u advies inwinnen door de stappen te volgen die zijn beschreven in “[Om advies vragen](#)”.

Deze Code is bedoeld om in overeenstemming te zijn met en te verwijzen naar bepaalde belangrijke beleidsregels van het bedrijf, die zijn opgenomen op het [Honeywell-beleidsportaal](#). Het [Honeywell-beleidsportaal](#) is mogelijk gedetailleerder dan deze Gedragscode. Soms bevat de Beleidshandleiding aanvullende beleidsregels die niet in deze Gedragscode aan de orde komen. [Het Honeywell-beleidsportaal](#) is te vinden in de digitale werkruimte van Honeywell.

Het is belangrijk op te merken dat onze arbeidsrechten worden beheerst door de wetten van de landen waarin we zaken doen, evenals de regels die gelden op de locaties waar we werken. Onze Code is bedoeld om de rechten en verwachtingen van Honeywell als werkgever te verduidelijken, maar creëert geen contractuele arbeidsrechten voor werknemers.

In de Verenigde Staten en andere landen is het dienstverband bij Honeywell ‘vrijblijvend’. Dit betekent dat u het dienstverband te allen tijde en om elke reden kunt beëindigen en dit geldt ook voor Honeywell in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving. Als de lokale wetgeving afwijkt van de bepalingen van deze Code, volg dan de wetten van het land waarin u werkt.

OM ADVIES VRAGEN

Terwijl u namens Honeywell werkt, kunt u met moeilijke situaties te maken krijgen. Meestal volstaan uw gezonde verstand, uw beoordelingsvermogen, onze Gedragscode en het bedrijfsbeleid en de bedrijfsprocedures als richtsnoer. Er kunnen echter momenten zijn waarop u extra hulp nodig hebt om tot de juiste keuze te komen. Vraag uzelf in deze gevallen het volgende af:

- *Is het legaal?*
- *Is deze beslissing of actie in overeenstemming met de basisprincipes, het beleid en de Gedragscode van Honeywell?*
- *Ben ik bereid om verantwoordelijk te worden gehouden voor deze beslissing of handeling?*
- *Zou deze beslissing of actie positief uitpakken als deze aan anderen binnen Honeywell of in de media zou worden gemeld?*

Als het antwoord op een van deze vragen “**nee**” is, doe het dan niet en meld het als u ziet dat iemand anders het wel doet.

Als u het niet zeker weet, denk dan even na over de impact van uw beslissingen en acties en vraag om advies.

Honeywell doet er alles aan om degenen die het juiste doen te identificeren, stimuleren en belonen. Daarnaast onderneemt het bedrijf snel en daadkrachtig actie tegen degenen die onze basisprincipes verwerpen, de gedragscode overtreden of zich op andere onaanvaardbare wijze gedragen. Hierbij hoort ook het informeren van overheidsinstanties en het opleggen van ernstige arbeidsrechtelijke consequenties, tot en met ontslag.

U kunt voor advies contact opnemen met een van de bronnen die vermeld staan in “**Meldingskanalen**”.

MELDINGSKANALEN

Als u op de hoogte raakt van een situatie die mogelijk een schending van deze Code, het bedrijfsbeleid of een toepasselijke wet- of regelgeving inhoudt, bent u verplicht dit te melden.

U heeft verschillende middelen tot uw beschikking om deze zorgen te melden.

U kunt het volgende doen:



PRAAT MET:

- Uw manager of supervisor
- Een vertegenwoordiger van Human Resources
- Een Ethiekambassadeur
- Een lid van de afdeling Juridische Zaken of Global Security
- Een medewerker van de afdeling Integriteit en Naleving



BEL:

800-237-5982 uit de Verenigde Staten, en als u zich buiten de Verenigde Staten bevindt, raadpleegt u het Portaal van de ACCESS-hulplijn voor integriteit voor een lijst met aanvullende landspecifieke hulplijnummers.



ONLINE:

Door een online rapport in te dienen dat beschikbaar is op het Portaal van de ACCESS-hulplijn voor integriteit, kunt u een melding maken.

E-mail naar:

AccessIntegrityHelpline@Honeywell.com



SCHRIJF NAAR:

Honeywell International Inc.

Aandacht: ACCESS-hulplijn

855 S. Mint Street, Charlotte, Noord-Carolina 28202.

De [ACCESS-hulplijn voor integriteit](#) is een 24-uurs service. De hulplijn wordt beantwoord door een onafhankelijke externe aanbieder in alle talen die worden gesproken door de medewerkers van Honeywell.

Wanneer u een vermoedelijke overtreding meldt, kunt u zich bekendmaken of de melding anoniem verrichten. In Europa zijn specifieke processen geïmplementeerd om te voldoen aan de regels die anonieme meldingen beperken.

HOE WORDEN MELDINGEN AFGEHANDELD?

Honeywell zal alle meldingen voor zover mogelijk vertrouwelijk behandelen, in overeenstemming met de wet, het bedrijfsbeleid en de noodzaak van het bedrijf om een grondig onderzoek uit te voeren.



Alle meldingen worden onmiddellijk en grondig onderzocht, in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving, en kunnen, op advies en met goedkeuring van de afdeling Juridische Zaken, worden gemeld bij de bevoegde autoriteiten. Medewerkers zijn verplicht om mee te werken aan bedrijfsonderzoeken met betrekking tot mogelijke schendingen van de Gedragscode of toepasselijk Bedrijfsbeleid. Indien u niet volledig meewerkt aan een onderzoek van het bedrijf of niet volledig eerlijk bent bij het verstrekken van bewijs of getuigenissen tijdens een dergelijk onderzoek, kan dit aanleiding geven tot disciplinaire maatregelen, tot en met ontslag (onder voorbehoud van de toepasselijke lokale wetgeving). Er dient te worden benadrukt dat er, indien nodig, passende corrigerende of disciplinaire maatregelen worden genomen bij overtredingen van de Code.

HONEYWELL STAAT GEEN REPRESAILLES TOE

Het is belangrijk dat u zich geen zorgen hoeft te maken wanneer u vragen hebt of kwesties wilt melden. Honeywell staat geen enkele vorm van represailles toe wanneer u te goeder trouw een daadwerkelijke of mogelijke overtreding meldt. Met 'te goeder trouw' wordt bedoeld dat uw melding eerlijk en oprecht is en, naar uw beste weten, zo compleet mogelijk is.

Als u het gevoel hebt dat er sprake is van vergelding, moet u uw zorgen melden via een van de methoden die vermeld staan in "[Meldingskanalen](#)".



ÉÉN HONEYWELL HOE WE MET ELKAAR OMGAAN

Het stimuleren van een positieve werkomgeving op basis van wederzijds respect en een streven naar veiligheid en inclusiviteit is essentieel voor het behoud van de best mogelijke talenten en het bieden van groeikansen voor onze belanghebbenden.





Honeywell zet zich in voor het handhaven van een inclusieve, veilige en respectvolle werkomgeving voor alle medewerkers. Honeywell tolereert geen enkele vorm van intimidatie of onwettige discriminatie op de werkplek. Dergelijk gedrag is ten strengste verboden. Deze belofte is van toepassing op alle fasen van de arbeidsrelatie, waaronder het aannemen, bevorderen, degraderen, overplaatsen, disciplineren, ontslaan of beëindigen van het dienstverband, compensatie, gebruik van faciliteiten en selectie voor trainingen of gerelateerde programma's.

ELKAAR RESPECTEREN EN EEN POSITIEVE WERKPLEK BEVORDEREN

Bij Honeywell doen we er alles aan om mensen met respect te behandelen. Werknemers moeten kunnen werken en leren in een veilige en stimulerende sfeer waarin ze zich gewaardeerd en geaccepteerd voelen. Samen streven we naar een inclusieve werkomgeving waar respect voor alle collega's, klanten en zakenpartners wordt bevorderd en die vrij is van intimidatie of ander gedrag dat niet bevorderlijk is voor een productief werkklimaat.

Honeywell zal intimiderend, vijandig, krenkend en aanstootgevend gedrag op de werkplek niet tolereren. Als u weet of vermoedt dat er sprake is van onwettige of ongepaste intimidatie, moet u de situatie onmiddellijk melden via een van de meldingskanalen die worden beschreven in '[Meldingskanalen](#)'.

Meer informatie vindt u in ons

[Beleid voor intimidatie op de werkplek.](#)

INCLUSIVITEIT EN MONDIAAL DENKEN OP HET WERK OMARMEN

Onze Futureshapers over de hele wereld brengen een breed scala aan ervaringen, achtergronden, talenten en perspectieven met zich mee, wat een fundamentele factor is voor ons bedrijf. We streven naar een inclusieve omgeving waar alle medewerkers zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen en kunnen innoveren om 's werelds meest uitdagende problemen op te lossen.

We zetten ons in voor het handhaven van een inclusieve, veilige en respectvolle werkomgeving voor alle werknemers, ongeacht geslacht, ras, huidskleur, etnische achtergrond, leeftijd, religieuze overtuiging, nationale afkomst, seksuele geaardheid, genderidentiteit, handicap, burgerlijke staat, veteranenstatus, burgerschap of naderend staatsburgerschap, of enig ander kenmerk dat door de wet wordt beschermd. Honeywell tolereert geen enkele vorm van onwettige discriminatie of gedrag dat een werknemer of een groep werknemers op een andere manier uitsluit dan op basis van de hierboven vermelde beschermde categorieën.

Meer informatie vindt u in ons

[Beleid voor gelijke kansen op het werk](#)

[Beleid voor werknemers en sollicitanten met een beperking.](#)

BESCHERMING VAN PERSOONSGEGEVENS

Honeywell promoot een werkomgeving en doet zaken op een manier die bevorderlijk is voor het onderlinge vertrouwen en het zelfvertrouwen. Als we dit doel willen bereiken, moeten we zorgen voor een correct beheer van de persoonsgegevens die ons door onze collega's, klanten, leveranciers en anderen zijn toevertrouwd. 'Persoonsgegevens' zijn alle gegevens die direct of indirect betrekking hebben op een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon. Voorbeelden van persoonsgegevens zijn: naam, thuisadres, persoonlijk e-mailadres en telefoonnummer, zakelijke contactgegevens, HR-records, medewerkersnummer, geo-locatiegegevens, inloggegevens of online identificatiemiddelen zoals een IP-adres.

We mogen alleen persoonsgegevens verzamelen, inzien, gebruiken of vrijgeven voor gepaste zakelijke doeleinden. Daarnaast moeten we zo min mogelijk persoonsgegevens gebruiken om een taak te volbrengen en de verwerking van persoonsgegevens vermijden indien het doel van de verwerking kan worden bereikt zonder persoonsgegevens te verwerken. We moeten persoonsgegevens met niemand delen, binnen noch buiten ons bedrijf, die geen zakelijke reden heeft om hier kennis van te nemen. Voorts moeten wij persoonsgegevens wissen wanneer deze niet langer nodig zijn en in overeenstemming met het [Beleid voor archiefbeheer](#) en moeten wij stappen ondernemen om persoonsgegevens te allen tijde naar behoren te beveiligen.

Het beleid, de procedures en trainingsprogramma's van ons bedrijf zijn erop gericht om persoonsgegevens alleen toegankelijk te maken voor bevoegde werknemers. Als u denkt dat persoonsgegevens ten onrechte zijn vrijgegeven,

gebruikt, ingezien, vernietigd of aangekocht, moet u onmiddellijk contact opnemen met de medewerker voor [gegevensbescherming](#) van de afdeling Juridische Zaken. Als u dit nalaat, kan dit voor ons bedrijf resulteren in boetes en/of een rechtsgeding.

Bij het verwerken van persoonsgegevens houdt Honeywell zich aan de toepasselijke wetgeving en het bedrijfsbeleid.

Meer informatie vindt u in ons

[Beleid voor gegevensbescherming](#)

[Beleid voor archiefbeheer](#)

[Beleid voor aanvaardbaar gebruik van informatie](#)

[Beleid voor het classificeren en hanteren van informatie](#)



WAT ALS?

Ik moet werken met een spreadsheet met overheidsidentificatienummers van Honeywell-werknemers. Kan ik het naar mijn persoonlijke e-mailadres sturen?

Nee. Overheidsidentificatienummers en andere nationale identificatiegegevens vormen 'gevoelige identificatiegegevens', die zeer vertrouwelijk zijn, altijd gecodeerd moeten worden en alleen mogen worden gebruikt als dat absoluut noodzakelijk is, bijvoorbeeld voor belastingdoeleinden. Gevoelige gegevens mogen niet uit Honeywell-systemen worden verwijderd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de afdeling Juridische Zaken.

Ik heb een verzoek ontvangen om persoonsgegevens te delen voor verzekeringsdoeleinden. Moet ik hieraan voldoen?

U moet controleren of de aanvrager een passende gegevensverwerkingsovereenkomst heeft met Honeywell. Daarnaast moet u in [Red](#) een ticket voor de juiste omgang met persoonsgegevens van werknemers door externen openen.

MIDDELENMISBRUIK

Middelenmisbruik beperkt ons vermogen om ons werk veilig te doen, wat ons allemaal in gevaar brengt. Daarom is het nooit toegestaan om werk namens Honeywell uit te voeren als u onder invloed bent van alcohol, drugs, of medicijnen die niet op de geëigende manier worden gebruikt, ongeacht of deze vrij verkrijgbaar zijn of zijn voorgeschreven door een arts. Dit geldt altijd wanneer u voor of namens Honeywell diensten levert, ook als het gebruik na werktijd of buiten de bedrijfslocaties plaatsvindt. Daarnaast mogen wij nooit illegale drugs of alcohol gebruiken, bezitten, overdragen of verkopen, of misbruik maken van voorgeschreven medicijnen of vrij verkrijgbare medicijnen tijdens werkuren of op het terrein van het Bedrijf. Ons bedrijf maakt een uitzondering op deze regel wanneer alcohol wordt overgedragen in een verzegelde verpakking voor toegestane geschenkdoeleinden of wanneer het met mate wordt gebruikt op een toegestaan bedrijfsevenement.

Meer informatie vindt u in ons

[Beleid voor alcohol en drugs op het werk](#)

EEN WERKPLEK ZONDER GEWELD

In het kader van onze inzet voor veiligheid en gezondheid streven we ernaar dreigingen en geweld binnen onze werkomgeving te voorkomen. Geweld of dreiging van geweld wordt zeer ernstig opgenomen en kan leiden tot disciplinaire maatregelen, in het uiterste geval leidend tot ontslag en mogelijk strafrechtelijke vervolging. U moet alle gevallen van dreigingen en geweld onmiddellijk melden aan uw supervisor, uw lokale vertegenwoordiger Human Resources of aan [Honeywell Wereldwijde Beveiliging](#). Als u denkt dat iemand onmiddellijk gevaar loopt, moet u ook contact opnemen met de plaatselijke autoriteiten.

Meer informatie vindt u in ons

[Beleid voor het voorkomen van geweld](#)



ZORGEN VOOR EEN GEZONDE EN VEILIGE WERKPLEK

Door gezondheids-, veiligheids- en milieuoverwegingen te integreren in alle aspecten van ons bedrijf, beschermen we onze mensen en het milieu, bereiken we duurzame groei en versnelde productiviteit, stimuleren we de naleving van alle toepasselijke regelgeving en ontwikkelen we de technologieën die de duurzame capaciteit van onze wereld vergroten. Ons beheersysteem voor veiligheid, gezondheid en milieu, productbeheer en duurzaamheid (HSEPS) is een afspiegeling van onze waarden en helpt ons onze bedrijfsdoelstellingen te behalen. Naleving van ons op HSEPS-gebaseerde beheersysteem helpt ons te waarborgen dat onze medewerkers, gemeenschappen en ons milieu veilig blijven. Het bewust niet naleven van de HSEPS-vereisten, inclusief de vereiste om informatie over HSEPS-incidenten te melden, is een schending van onze Code. Als we denken dat de omstandigheden ook maar enigszins onveilig zijn, moeten we het werk onmiddellijk stopzetten. Zie het hoofdstuk "Milieubescherming" voor meer informatie.

We moeten ervoor zorgen dat onze faciliteiten te allen tijde veilig zijn. Dit betekent dat we alleen bevoegde personen toegang verlenen tot onze werklocaties. Als u denkt dat iemand op ongepaste wijze toegang probeert te krijgen tot een Honeywell-faciliteit, neem dan contact op met de beveiliging van de site en [Honeywell Wereldwijde Beveiliging](#).

WAT ALS?

Ik tijdens een servicebezoek door een klant werd gevraagd om op te schieten en een vereiste gevarenbeoordeling voor aanvang van het werk over te slaan. Is het gepast om de stap over te slaan om de klant tevreden te stellen?

Nee, het overslaan van een verplichte stap is niet acceptabel. In ons HSEPS-beheersysteem zijn programma's vastgelegd zoals het uitvoeren van gevarenbeoordelingen om mogelijke risico's te herkennen en beheersen. Als een klant aandringt, moet u stoppen met het werk en de kwestie melden bij uw supervisor, zodat er met de klant een oplossing kan worden gevonden.

Ik ben de projectmanager voor het opstarten van de productie voor een nieuw product. Tijdens een projectvergadering zei een leverancierspartner dat het project kon worden versneld omdat de apparatuur voldoet aan de wetten en een veiligheidsbeoordeling niet nodig is. Moet ik, om de tijd in te halen, de aankoop van de nieuwe apparatuur autoriseren zonder de vereiste KAM-beoordeling?

Nee, het overslaan van de beoordeling kan leiden tot een schending van de veiligheidsvoorschriften en een potentieel veiligheidsrisico voor anderen. Schakel altijd een KAM-vertegenwoordiger in om de voorgestelde apparatuur te beoordelen om er zeker van te zijn dat deze voldoet aan alle toepasselijke bedrijfs- en wettelijke vereisten.



ÉÉN HONEYWELL HOE WIJ HANDELEN IN HET BELANG VAN ONS BEDRIJF

De activiteiten van Honeywell moeten worden uitgevoerd zonder invloed van buitenaf of persoonlijke vooringenomenheid en zakelijke beslissingen moeten worden genomen op basis van wat het meest in het belang van Honeywell is.



HET VERMIJDEN VAN BELANGENCONFLICTEN

Het behoort tot onze plichten om de reputatie van ons bedrijf hoog te houden en we moeten ongepaste belangenverstrengelingen vermijden. Er is sprake van 'belangenverstrengeling' wanneer onze persoonlijke belangen van invloed zijn of lijken te zijn op ons vermogen om ons werk zonder vooringenomenheid te verrichten. Het nemen van een belang, het investeren of verbindingen aangaan is niet toegestaan indien hieruit een belangenverstrengeling zou kunnen ontstaan. Als u een potentieel of daadwerkelijk belangenconflict hebt, moet u dit onmiddellijk bekendmaken door dit via het [Portaal voor het melden van belangenconflicten](#) of schriftelijk aan uw supervisor te melden. Belangenconflicten worden vaak gemakkelijk vermeden als ze van tevoren worden bekendgemaakt.

In de volgende hoofdstukken worden situaties beschreven die kunnen leiden tot belangenverstrengeling. Denk eraan dat belangenverstrengeling ook kan voorkomen wanneer hierbij een lid van uw gezin of naaste familie is betrokken.

GESCHENKEN EN ZAKELIJK ENTERTAINMENT

Het ontwikkelen van sterke werkrelaties met onze klanten, leveranciers en andere zakenpartners is belangrijk voor onze groei. Zakelijke geschenken en amusement worden soms gebruikt om deze banden te versterken. We moeten echter bijzonder voorzichtig zijn bij het aanbieden of accepteren van zakelijke attenties. Het uitwisselen van geschenken en het aanbieden of accepteren van amusement kan leiden

tot belangenverstrengeling. Indien hier niet zorgvuldig mee wordt omgegaan, kan dit ook de schijn wekken van ongepaste betalingen, smeergeld of corruptie. U mag geen geschenk, gunst of amusement accepteren of aanbieden als hiermee een oneigenlijk doel wordt gediend of als u weet dat dit een overtreding is van ons beleid, de wet of het geschenkenbeleid van het ontvangende bedrijf.

Over het algemeen kunnen we een geschenk, gunst of amusement aanbieden of accepteren indien aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- De ontvanger voelt zich hierdoor niet verplicht en het wekt niet de schijn van een verplichting
- Het blijft binnen de grenzen van de algemeen geaccepteerde lokale bedrijfspraktijken
- Het is van nominale waarde
- Het kan niet worden opgevat als omkoping of het betalen van steekpenningen
- Het is geen overtreding van een toepasselijke wet, het bedrijfsbeleid of het beleid van het ontvangende bedrijf
- Er is niet om gevraagd

Deze regels zijn niet van toepassing op ongevraagd promotiemateriaal in de vorm van algemene reclame, zoals potloden, notitieblokken en kalenders met opdruk, zolang niet de indruk wordt gewekt of lijkt te worden gewekt dat hierdoor een verplichting ontstaat. Bijeenkomsten met presentaties, in overeenstemming met landelijke gebruiken, kunnen ook zijn toegestaan zolang het geaccepteerde niet in strijd is met de wet, niet als omkoping kan worden beschouwd en uzelf of Honeywell hierdoor niet in verlegenheid wordt gebracht wanneer dit bekend wordt gemaakt.

Geschenken van leveranciers of potentiële leveranciers (of andere zakenpartners of potentiële zakenpartners) tijdens of in verband met contractonderhandelingen met de leverancier mogen niet worden geaccepteerd. Daarnaast moeten we vermijden om geschenken van leveranciers of andere zakenpartners te vragen voor afdelingen van Honeywell of voor onderscheidingen van medewerkers.

Als u niet zeker weet of u een zakelijk geschenk of amusement mag aanbieden of accepteren, moet u advies inwinnen. Amusement en geschenken van en voor klanten moeten vooraf worden besproken met uw supervisor.

Voor geschenken aan en van overheidsfunctionarissen gelden strengere wetten. Deze wetten zijn niet alleen van toepassing op overheidsfunctionarissen, maar ook op werknemers van staatsbedrijven of bedrijven onder toezicht van de staat. U moet zich strikt houden aan deze wetten en voorschriften. U moet nooit een zakelijk geschenk of zakelijke gunst aanbieden of accepteren als dit in strijd is met de wet of de voorschriften, als Honeywell hierdoor in verlegenheid kan worden gebracht of als dit een negatieve invloed op de reputatie van het bedrijf kan hebben. Zie voor meer informatie het hoofdstuk 'Geen commerciële omkoping en geen ongepaste betalingen aan overheidsfunctionarissen' van onze Gedragscode en ons [Beleid voor zakelijke attenties voor overheidsfunctionarissen en overheidsrelaties in de Verenigde Staten](#), [Beleid voor overheidsrelaties](#) en [Anticorruptiebeleid](#). Als u vragen of opmerkingen heeft, kunt u contact opnemen met de afdeling Juridische Zaken.

WAT ALS?

Een verkoper mij voor een lunch uitnodigde en ik het aanbod accepteerde. Is dat acceptabel?

Incidentele maaltijden en symbolische geschenken zijn meestal acceptabel als er geen twijfel ontstaat over uw objectiviteit. U dient voordat u zakelijke attenties ontvangt of geeft, nalevingsgoedkeuring aan te vragen via de applicatie voor reizen en onkosten voor werknemers.

Ik ben bezig met het organiseren van een VIP-evenement voor klanten, zowel particulieren als overheidsinstellingen, waarbij maaltijden en geschenken worden aangeboden aan de aanwezigen. Lokale wetten beperken de waarde van geschenken en gastvrijheid aan bepaalde overheidsfunctionarissen. Ik denk dat het respectloos zou zijn om bepaalde klanten uit te sluiten, dus ik wil doorgaan met het geven van dezelfde geschenken aan alle aanwezigen. Wat moet ik doen?

U dient contact op te nemen met de afdeling Integriteit en Naleving voor advies en goedkeuring voordat u doorgaat met het evenement. Het evenement dient te voldoen aan Honeywell's beleid en de lokale wettelijke beperkingen.



FINANCIËLE BELANGEN

Als medewerkers van Honeywell moeten we in het algemeen geen zaken doen met bedrijven waarin we een persoonlijk financieel belang hebben. Er kunnen situaties zijn waarin ons persoonlijke financiële belang in een bedrijf waarmee Honeywell zaken doet toelaatbaar is. Dergelijke situaties moeten echter worden beoordeeld door de afdeling Juridische Zaken of de [afdeling Integriteit en naleving](#) om de juiste koers te bepalen.

Het is daarnaast evenmin toegestaan om een aanzienlijk financieel belang te kopen of te handhaven in het bedrijf van een klant, concurrent of zakenpartner die zaken doet of potentieel zaken doet met Honeywell, tenzij u hiervoor toestemming verkrijgt van de afdeling Juridische Zaken. U moet ervoor zorgen dat u altijd in staat bent het belang van Honeywell voorop te stellen bij uw zakelijke beslissingen.

SECUNDAIRE WERKZAAMHEDEN

Van tijd tot tijd wilt u misschien werk buiten ons bedrijf verrichten. In dat geval moet u ervoor zorgen dat dit werk buiten het bedrijf geen belangenverstrengeling met zich meebrengt. Desalniettemin wordt van werknemers verwacht dat zij hun werk voor Honeywell beschouwen als hun primaire baan. Materiële en immateriële eigendommen van Honeywell mogen nooit worden gebruikt voor het doen van zaken voor anderen dan voor Honeywell. Dit geldt bijvoorbeeld voor documenten, IT-middelen, faciliteiten en intellectueel eigendom. U moet alle nevenwerkzaamheden aan uw supervisor of via het [Portaal voor het melden van belangenconflicten](#) bekendmaken.

Meer informatie vindt u in ons

[Beleid voor secundaire werkzaamheden en dienstverlening aan externe organisaties.](#)

WAT ALS?

Ik ben uitgenodigd om toe te treden tot het bestuur van een lokale non-profitorganisatie die gebruikte elektronica recyclet en opknapt voor kansarme jongeren. Er is geen overlap met de activiteiten van Honeywell en mijn bestuurstaken vinden buiten de werktijden van Honeywell plaats. Mag ik meedoen?

Ja. Hoewel er geen sprake is van een direct conflict, moet u dit wel melden bij uw manager of HR, of via het portaal voor indiening van belangenconflicten en goedkeuring krijgen voordat u zich aanmeldt. Zorg ervoor dat de activiteiten van het bestuur de taken van Honeywell niet in de weg zitten. Zie het [Beleid voor secundaire werkzaamheden en dienstverlening aan externe organisaties](#).

WAT ALS?

Ik coach ben van een amateurvoetbalteam. Ik wil dat mijn team de finale haalt, maar ik heb ook een strakke deadline. Kan ik mijn rechtstreekse assistenten vragen om mij te helpen met de logistiek van de aankomende wedstrijd?

Nee. Het is ongepast om bedrijfsmiddelen Honeywell te gebruiken voor een externe coachingklus. Dit kan leiden tot een belangenconflict. U dient uw leidinggevende te informeren over uw coachingactiviteiten en ervoor te zorgen dat deze geen belemmering vormen voor uw taken bij Honeywell.

ZAKELIJK MET VRIENDEN EN FAMILIELEDEN

Zakelijke relaties met familieleden en vrienden kunnen leiden tot een belangenconflict, of de schijn daarvan. U moet daarom nooit betrokken raken bij en geen pogingen ondernemen om invloed uit te oefenen op biedings- of onderhandelingsprocessen of processen voor contractonderhandelingen tussen uzelf, een familielid of een goede vriend en Honeywell. Deze regel is ook van toepassing in indirecte situaties waarbij u, een familielid of een goede vriend van u eigenaar is van of optreedt namens een ander bedrijf waarmee Honeywell zaken doet of overweegt te doen.

ONJUISTE RAPPORTAGERELATIES

We moeten ongepaste hiërarchische relaties vermijden. Deze kunnen leiden tot potentiële juridische risico's voor het bedrijf en kunnen de schijn wekken van bevoordeling en voorkeursbehandeling onder collega's van de betrokken personen. Dit leidt steevast tot een ongezonde werkomgeving. Daarom mogen we niet direct of indirect leidinggeven aan, invloed uitoefenen op de beloning of carrièremogelijkheden van, of werken onder supervisie van een familielid of iemand met wie we een hechte persoonlijke relatie hebben, ongeacht of deze relatie seksueel of van andere aard is.

ONGEPASTE PERSOONLIJKE VOORDELEN

Een belangenconflict kan ook ontstaan wanneer een bestuurder, functionaris of werknemer, of een lid van zijn of haar directe familie, oneigenlijke persoonlijke voordelen ontvangt vanwege zijn of haar functie bij Honeywell. Dergelijke voordelen zijn bijvoorbeeld geschenken of leningen van een entiteit of persoon met wie ons bedrijf zaken doet. Het accepteren van dergelijke ongepaste voordelen moet worden voorkomen.

Er ontstaat ook belangenverstrengeling als een medewerker van Honeywell een concurrent helpt ten nadele van Honeywell. Het geven van vertrouwelijke informatie aan een echtgenoot/echtgenote of partner die voor een concurrent werkt, is bijvoorbeeld een geval van belangenverstrengeling en vormt een overtreding van onze gedragscode.

WAT ALS?

Ik wil onderdelen bestellen bij het bedrijf van mijn neef voor gebruik in een Honeywell-product. Kan ik dit doen?

U dient uw relatie aan uw leidinggevende bekend te maken en u dient zich te onthouden van elke beslissing. Als het bedrijf van uw neef voldoet aan de normen van Honeywell, kan het eerlijk concurreren om de opdracht.

WAT ALS?

Ik moet snel iemand inhuren en heb mijn neef, die op zoek is naar een baan, gevraagd om te solliciteren. Is dat oké?

Dit zou kunnen lijken op een belangenconflict. U moet uw relatie bekendmaken en niet betrokken zijn bij de werving. Standaard personeelsbezettings- en managementprocessen moeten worden gevolgd.

WAT ALS?

Ik ben een eigen bedrijf begonnen en moet inzicht hebben in de prijsdetails van potentiële leveranciers voor mijn bedrijf. Zou het verkeerd zijn om de prijsgegevens van een aantal van deze potentiële leveranciers uit het Honeywell-systeem te halen?

Ja. Er ontstaat een belangenconflict. U mag geen informatie van Honeywell gebruiken of werkzaamheden voor een persoonlijk bedrijf uitvoeren op het terrein van Honeywell of tijdens uw werkuren. Bovendien mag u de vertrouwelijke informatie van leveranciers van Honeywell niet gebruiken voor ongeautoriseerde doeleinden.

ZAKELIJKE KANSEN

Om objectieve zakelijke beslissingen te kunnen nemen namens Honeywell, mogen wij nooit concurreren met ons bedrijf. Dit betekent dat we geen zakelijke of investeringskansen voor onszelf mogen benutten als we deze hebben verkregen dankzij onze positie bij Honeywell of via bedrijfseigendom of -informatie. Daarnaast mogen we ook anderen niet helpen dergelijke zakelijke of investeringskansen te benutten voor persoonlijk gewin. Dit geldt ook voor onze familieleden en vrienden.



BESCHERMING VAN BEDRIJFSEIGENDOMMEN EN -INFORMATIE

FYSIEKE EIGENDOMMEN VAN HONEYWELL

Diefstal, schade, onachtzaamheid en verspilling hebben een directe impact op het succes van ons bedrijf. Wij moeten ons er daarom voor inzetten om de fysieke middelen van ons bedrijf te beschermen tegen diefstal, schade, verlies of misbruik. Dit geldt bijvoorbeeld voor onze faciliteiten, voertuigen, bedrijfsapparatuur, handelswaar en voorraden. Als u enige vorm van fraude of diefstal vermoedt, moet u dit onmiddellijk melden aan uw manager of supervisor.

Het kan soms worden toegestaan om incidenteel gebruik te maken van bepaalde bedrijfsapparatuur, zoals telefoons of internet, voor persoonlijke doeleinden. Ons persoonlijke gebruik dient echter beperkt te blijven, mag geen nadelige invloed hebben op ons vermogen ons werk voor Honeywell te doen en mag geen schending zijn van het bedrijfsbeleid of de wet. U mag eigendommen van Honeywell nooit gebruiken voor persoonlijk gewin of dat van een andere persoon of organisatie. Ook moet u aan het einde van uw dienstverband alle eigendommen van het bedrijf die u bezit, teruggeven.



VERTROUWELIJKE INFORMATIE VAN HONEYWELL

Aan ieder van ons wordt vertrouwelijke bedrijfsinformatie toevertrouwd. Wij moeten deze gevoelige informatie te allen tijde beschermen. Het kan bijvoorbeeld gaan om niet-openbare informatie die nuttig kan zijn voor concurrenten of anderen, of schadelijk kan zijn voor het bedrijf als deze openbaar wordt gemaakt. Denk hierbij aan bedrijfs- of marketingplannen, informatie over leveranciers, productontwerp, productieprocessen, bestaande en toekomstige merchandisinginformatie en medewerkergegevens.

We mogen onbevoegd personeel nooit toegang verlenen tot de vertrouwelijke informatie van Honeywell. We moeten ervoor zorgen dat we vertrouwelijke informatie (of technologieën die dergelijke informatie bevatten, inclusief computers, laptops, mobiele telefoons, mobiele apparaten en software) niet verliezen, zoekmaken of onbewaakt achterlaten. Bovendien moeten we als we bedrijfsapparatuur of een voorwerp met vertrouwelijke informatie van Honeywell (zoals een Honeywell-laptop, telefoon en dergelijke) verliezen, dit onmiddellijk melden aan [Honeywell Wereldwijde Beveiliging](#).

Daarnaast mogen we vertrouwelijke informatie van Honeywell niet bespreken op plaatsen waar kan worden meegeluisterd of meegekeken door mensen voor wie deze informatie niet is bestemd. Dit geldt bijvoorbeeld voor openbare plaatsen zoals luchthaventerminals, treinen en restaurants. Het is ook van toepassing op open ruimten bij Honeywell, zoals de ruimten voor ontspanning en pauzes. Toegang tot vertrouwelijke informatie mag alleen worden verleend aan collega's met een legitieme zakelijke reden. We mogen vertrouwelijke informatie over het bedrijf nooit gebruiken voor persoonlijk gewin of de informatie bekend maken aan anderen voor hun profijt. We mogen nooit vertrouwelijke informatie van Honeywell e-mailen naar een persoonlijk e-mailaccount en we moeten alle vertrouwelijke informatie van Honeywell die in ons bezit is vóór onze laatste werkdag terugsturen.

Meer informatie vindt u in ons

[Beleid voor gegevensbescherming](#)

[Beleid voor classificatie en verwerking van informatie](#)

WAT ALS?

Mijn laptop werd gestolen toen iemand in mijn auto inbrak. Wat moet ik doen?

U dient aangifte te doen bij de politie, uw manager op de hoogte te stellen en een [formulier voor verloren/gestolen laptop](#) in te dienen of contact op te nemen met de [IT-servicedesk](#) om hulp te krijgen bij het indienen van het formulier. Medewerkers mogen apparaten niet in een onbewaakt voertuig achterlaten, zelfs niet als dit voertuig is afgesloten.

Ik vermoed dat mijn systeem is gehackt nadat ik op een legitiem lijkende link in een e-mail klikte. Wat moet ik doen?

U kunt de knop 'Bericht rapporteren' op de Outlook-werkbalk gebruiken om de e-mail te rapporteren. Als de knop niet beschikbaar is, kunt u de betreffende e-mail als bijlage verzenden naar [CIRT](#) (Cyber Incident Response Team). U moet het incident escaleren door te reageren op het geautomatiseerde e-mailantwoord dat is verzonden vanuit de [CIRT](#)-mailbox en een kopie sturen naar Security@Honeywell.com.



INTELLECTUEEL EIGENDOM VAN HONEYWELL

Wij doen er alles aan om het intellectuele eigendom van ons bedrijf te beschermen. Het begrip 'intellectuele eigendommen' omvat alle patenten, handelsmerken, auteursrechten en andere immateriële activa van ons bedrijf, zoals ideeën, uitvindingen, processen of ontwerpen die tijdens werktijd zijn gemaakt, op kosten en met de middelen van het bedrijf of binnen het kader van onze werktaken. Nieuwe uitvindingen die we doen, dienen te worden geïdentificeerd en te worden doorgegeven aan de afdeling Juridische Zaken voor de bescherming van het patent, auteursrecht of handelsgeheim. U dient elk vermoeden van misbruik van het intellectuele eigendom van ons bedrijf te melden bij de afdeling Juridische Zaken.

RESPECT VOOR DE INTELLECTUELE EIGENDOMSRECHTEN VAN ANDEREN

Wij respecteren de intellectuele eigendomsrechten van anderen. Dit betekent dat we nooit bewust inbreuk moeten maken op de auteursrechten, handelsmerken of patenten van anderen. We mogen zonder licentie geen software downloaden naar bedrijfscomputers of auteursrechtelijk beschermd materiaal dupliceren, publiceren of verspreiden. We zullen geen muzieksnummers, foto's en video's downloaden zonder toestemming van de rechtmatige eigenaar. We zullen ook geen vertrouwelijke informatie van vroegere werkgevers openbaar maken of gebruiken.

Zie ons [Beleid voor licentieverlening voor Honeywell's intellectuele eigendom](#) voor meer informatie.

WAT ALS?

Ik werk en neem zakelijke gesprekken vaak aan in openbare ruimtes. Kan ik op deze manier over Honeywell praten?

U mag op openbare plaatsen bellen, maar u mag geen bedrijfseigen of vertrouwelijke informatie bespreken.

Ik wil mijn apparaat gebruiken om zakelijke documenten te bekijken en eraan te werken terwijl ik met het openbaar vervoer reis. Is dit een probleem?

Misschien. Wanneer u bedrijfsapparaten op openbare plaatsen gebruikt voor zakelijke doeleinden, moet u uw scherm altijd beschermen tegen nieuwsgierige blikken. U moet uw werkplek ook vergrendelen en beveiligen wanneer u deze niet gebruikt. Zorg ervoor dat u alle verbindingen met openbare wifi-netwerken beveiligt door uw apparaat te verbinden met uw Virtual Private Network (VPN).

INFORMATIETECHNOLOGIE-BRONNEN GEBRUIKEN

Honeywell biedt velen van ons toegang tot verschillende elektronische communicatiesystemen die we in ons dagelijks werk kunnen gebruiken. Het gaat hier bijvoorbeeld om computer- en telefoonsystemen, laptops, mobiele telefoons, mobiele apparaten en software. We zijn verplicht deze systemen en de ons ter beschikking gestelde technologieën te allen tijde te beschermen. Dit houdt in dat ieder van ons zich moet inspannen om schade, verlies en ongeoorloofde toegang tot deze bronnen te voorkomen. Controleer of u alle nodige beveiligingsmaatregelen en van kracht zijnde interne controlemaatregelen hebt gevolgd voor de bronnen die u gebruikt. Sluit uw werkstation, laptop of mobiele apparaat altijd af en vergrendel het als u het onbewaakt achterlaat in een openbare ruimte of op een Honeywell-locatie, ook al is het maar voor korte tijd. Bescherm uw inloggegevens voor alle Honeywell-apparaten en accounts. Deel uw gegevens nooit met een onbevoegde persoon. Als het nodig is om uw wachtwoord te delen met een bevoegde medewerker voor technische ondersteuningsdoeleinden, wijzig uw wachtwoord dan onmiddellijk zodra uw technische probleem is opgelost.

Denk eraan dat elektronische berichten (zoals e-mails, chat- en sms-berichten) permanente records zijn van uw communicatie en zonder uw toestemming kunnen worden gewijzigd en doorgestuurd. U moet daarom met name voorzichtig zijn wanneer u elektronische berichten of brieven opstelt op briefpapier van het bedrijf of wanneer u Honeywell-bronnen gebruikt.

Ga af op uw eigen beoordelingsvermogen en handel met integriteit wanneer u deze systemen en technologieën gebruikt. Gebruik alleen goedgekeurde systemen, apparaten, opslagmedia en/of services om gegevens van Honeywell te verwerken, op te slaan of te verzenden. Installeer geen software op Honeywell computers, netwerkserver of andere gegevensbronnen van Honeywell die niet zijn goedgekeurd, zonder dat u daarvoor in het voren goedkeuring hebt ontvangen van de IT-afdeling van Honeywell. Ga niet namens Honeywell akkoord met overeenkomsten met derden, zoals overeenkomsten voor cloud- of doorklikservices. Download of verzend geen ongepast, seksueel getint, onwettig of kwetsend materiaal via deze bronnen. U mag deze bronnen ook niet gebruiken als u werk verricht voor een ander bedrijf. Verwacht geen privacy wanneer u bedrijfsmiddelen gebruikt, want Honeywell kan uw persoonlijke gebruik van bedrijfsmiddelen controleren, voor zover is toegestaan door de lokale wetgeving. Ons bedrijf zal echter nooit ingrijpen in ons privéleven, tenzij ons gedrag in strijd is met de wet, onze werkprestaties schaadt of onze werkomgeving of de reputatie van Honeywell nadelig beïnvloedt.

Meer informatie vindt u in ons

[Beleid voor aanvaardbaar gebruik van informatie.](#)

WAT ALS?

Ik in een koffiezaak werk en daarvoor een Honeywell-apparaat gebruik. Nadat ik klaar ben met werken, maak ik verbinding met mijn persoonlijke wifi-netwerk om mijn favoriete tv-programma te downloaden. Is dit gepast?

Beperkt niet-zakelijk gebruik, dat geen misbruik van de tijd en/of middelen van het bedrijf inhoudt en voldoet aan alle beleidsregels van Honeywell, kan naar goeddunken van de manager worden toegestaan. Medewerkers moeten zich altijd op een ethische en wetmatige wijze te gedragen en moeten hun manager altijd om goedkeuring vragen om Honeywell-middelen voor niet-zakelijk gebruik te gebruiken. Om cyberbeveiligingsrisico's te voorkomen, mag u nooit gebruikmaken van openbare wifi-netwerken. Deze zijn namelijk niet beveiligd. Als dergelijke verbindingen de enige optie zijn, moet VPN worden gebruikt.

Ik moet gevoelige informatie delen met een leverancier om een project te voltooien. De leverancier stelde voor dat ik de bestanden upload naar het cloudsysteem van een externe partij. Wat moet ik doen?

U dient eerst de door Honeywell IT goedgekeurde overdrachtsmethoden te gebruiken. Als een andere methode nodig is, overleg dan met Honeywell IT voor goedkeuring. Houd er rekening mee dat gegevens die onder exportcontrole vallen of aan beperkingen onderhevig zijn, nooit naar een cloudservice kunnen worden verplaatst. Neem voor advies contact met uw [Functionaris exportnaleving](#) op.

VERANTWOORD GEBRUIK VAN AI

Honeywell zet zich in voor het verantwoord gebruik van AI en generatieve AI. We hanteren de principes van verantwoording, veiligheid, betrouwbaarheid, eerlijkheid, privacy, bescherming van intellectueel eigendom, transparantie en duurzaamheid om de besluitvorming te onderbouwen voor alle AI-toepassingen bij Honeywell. Hoewel het bedrijf innovatie stimuleert door het gebruik van AI-tools, moet u indien nodig de juiste goedkeuringen verkrijgen voor nieuwe AI- of GenAI-gebruiksscenario's en alleen geautoriseerde AI-tools gebruiken die door Honeywell aan u ter beschikking worden gesteld voor werkdoeleinden.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de

[Honeywell-kader voor verantwoord AI-gebruik](#)

[Honeywell-beleid voor verantwoorde AI.](#)



WAT ALS?

Ik een AI-tool wil gebruiken ter ondersteuning van mijn werk, waaronder het samenvatten en opstellen van werkmails. Kan ik dat doen? En kan ik mijn persoonlijke e-mailadres of account gebruiken om toegang te krijgen tot openbare GenAI-tools voor werkdoeleinden?

Wij moedigen u aan om AI te gebruiken om innovatie te maximaliseren en efficiënter te werken. Doe dit op voorwaarde dat u gebruikmaakt van door Honeywell goedgekeurde AI-tools, zoals Microsoft 365 Copilot. Deze kunnen u helpen bij het samenvatten en opstellen van e-mails. Andere goedgekeurde tools, zoals HON GPT, staan vermeld in de [Generative AI Standard](#). U mag voor uw werk **GEEN** openbare GenAI-tools gebruiken. Ook mag u de beveiligingsmaatregelen en het beleid ter bescherming van Honeywell-gegevens niet omzeilen, bijvoorbeeld door uw persoonlijke e-mailadres of account te gebruiken voor werkdoeleinden.

SOCIALE MEDIA EN NETWERKSITES

Sociale media hebben de manier veranderd waarop velen van ons dagelijks informatie delen. Sociale media bieden nieuwe mogelijkheden voor communicatie en samenwerking, maar brengen ook nieuwe verantwoordelijkheden met zich mee. We moeten ons hiervan bewust zijn en er goed mee omgaan. 'Sociale mediasites' is een verzamelbegrip voor een groot aantal websites en onlinebronnen, zoals sociale netwerksites (bijvoorbeeld Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat, YouTube en LinkedIn), blogs, websites voor het delen van foto's en video's, forums en chatrooms, om er maar een paar te noemen. Als u door uw positie bij Honeywell op dergelijke sites moet posten als een vertegenwoordiger van Honeywell, dient u alleen berichten te plaatsen die informatie bevatten voor toegestane zakelijke doeleinden van Honeywell en die in overeenstemming zijn met deze Gedragscode en het bedrijfsbeleid. Handel verantwoord in uw persoonlijke interacties op "sociale media". Wat u plaatst kan een nadelig effect hebben op de reputatie van Honeywell. Zorg ervoor dat u onze reputatie te allen tijde beschermt. Plaats nooit vertrouwelijke informatie over Honeywell of onze collega's, klanten, leveranciers of zakenpartners op dergelijke sites.

Meer informatie vindt u in ons

[Beleid voor sociale media](#)



WAT ALS?

Ik enthousiast ben over een potentieel nieuw bedrijfsproject voor Honeywell. Ik wil het nieuws delen op mijn Facebook-account. Is dit een probleem?

Ja. Het is werknemers van Honeywell niet toegestaan vertrouwelijke of bedrijfseigen informatie over potentiële ondernemingen van het bedrijf te delen via hun sociale medianetwerken of op een andere manier.

Ik ben enthousiast over een zakelijke deal die op de website van Honeywell wordt gepresenteerd. Ik wil het delen op mijn LinkedIn- en Twitter-accounts. Wat is de juiste manier om dit nieuws te delen op mijn sociale media?

Als u Honeywell als uw werkgever noemt en u vermeldt in uw bericht uw relatie met Honeywell, kunt u een link naar het artikel op Honeywell.com delen. U kunt ook berichten delen die op officiële externe Honeywell-kanalen verschijnen.

Ik las online een artikel dat onjuiste informatie bevatte over Honeywell-producten. Ik reageer snel in de opmerkingen om de uitspraak te corrigeren. Is het gepast?

U bent niet bevoegd om namens Honeywell te spreken. In plaats daarvan dient u uw manager en het communicatieteam op de hoogte te stellen. Zij bepalen dan of en hoe er gereageerd moet worden.



INSIDERHANDEL

Het Honeywell beleid stelt normen vast voor werknemers en anderen die over belangrijke interne informatie beschikken en verbiedt handel met voorkennis. Tijdens uw werk voor Honeywell krijgt u mogelijk belangrijke voorkennis van nog niet openbaar gemaakte informatie over Honeywell of een ander bedrijf. Het gebruiken van deze informatie of het doorgeven van deze informatie aan anderen voor financieel of ander persoonlijk gewin is een schending van ons beleid inzake insiderhandel en kan ook een schending van de effectenwetgeving betekenen. Dergelijke wetten maken het voor een persoon die over 'belangrijke niet-openbare informatie' over een bedrijf beschikt, onwettig om aandelen of andere effecten van dat bedrijf te verhandelen of dergelijke informatie bekend te maken aan anderen die mogelijk zouden kunnen handelen. Overtredingen van deze wetten kunnen leiden tot civiele en strafrechtelijke sancties.

VOORBEELDEN VAN BELANGRIJKE VOORKENNIS

“Belangrijke voorkennis” is informatie die niet algemeen beschikbaar is voor investeerders en die - indien deze zou worden bekendgemaakt - naar redelijke verwachting de prijs van een aandeel zou beïnvloeden of uw beslissing om een aandeel te kopen, verkopen of vast te houden zou beïnvloeden. Voorbeelden van belangrijke voorkennis zijn: onaangekondigde verdiensten, fusies, overnames en overdrachten, het resultaat van een belangrijke rechtszaak, een verandering in het senior management, of een significante cyberbeveiligingsincident. Deze lijst met voorbeelden is niet uitputtend en belangrijke voorkennis kan optreden in relatie tot andere gebeurtenissen dan die hier zijn genoemd. U kunt het [Beleid inzake handel met voorkennis](#) raadplegen voor een meer gedetailleerde bespreking van belangrijke voorkennis.

Om te voorkomen dat u ons beleid inzake handel met voorkennis en effectenwetten overtreedt, dient u het volgende NIET te doen:

- Aandelen in een bedrijf kopen of verkopen, of adviseren om aandelen in een bedrijf te kopen of verkopen, inclusief Honeywell, hetzij rechtstreeks of via familieleden of andere (rechts)personen, als u over belangrijke niet-openbare informatie over dat bedrijf beschikt.
- Belangrijke voorkennis overdragen aan anderen buiten het bedrijf, tenzij deze noodzakelijk is voor de zakelijke activiteiten van het bedrijf en wordt overgedragen onder vertrouwelijkheidsbescherming.

Bepaalde personen worden geacht over belangrijke voorkennis te beschikken vanwege hun positie bij het bedrijf (waaronder de directeuren, leidinggevenden en andere belangrijke medewerkers die betrokken zijn bij bepaalde financiële en andere prognoseactiviteiten) en worden aangemerkt als “insiders”. Voor deze personen gelden aanvullende beperkingen (zoals een voorafgaande toestemming). Zie het [Beleid inzake handel met voorkennis](#).

Als u over voorkennis over een bedrijf beschikt (met inbegrip van Honeywell), mag u alleen in de aandelen van dat bedrijf handelen wanneer de informatie via de toepasselijke mediabronnen openbaar is gemaakt voor gewone beleggers.

Neem contact op met de afdeling Juridische Zaken als u vragen hebt of advies wilt hebben.

ÉÉN HONEYWELL HOE WIJ ONZE KLANTEN BEHANDELEN

Het opbouwen van wederzijds voordelige relaties met onze klanten is belangrijk voor ons succes als bedrijf. We kunnen dergelijke relaties onderhouden door veilige producten van goede kwaliteit te leveren en door de wet na te leven in al onze betrekkingen met commerciële klanten en overheidsrelaties.





AANBOD VAN KWALITATIEF HOOGWAARDIGE PRODUCTEN EN DIENSTEN

Wij streven ernaar om producten en diensten te leveren die voldoen aan de eisen van onze klanten op het gebied van kwaliteit, betrouwbaarheid en waarde, of deze zelfs overtreffen.

Wij worden geacht te voldoen aan alle normen voor kwaliteitsbewaking die van toepassing zijn op onze werktaken. Deze normen worden onder andere bepaald door de toepasselijke wetten en voorschriften, en door interne controleprocedures ter bevordering van een veilige, kwalitatief hoogwaardige productie van goederen. Wij worden ook geacht te allen tijde te voldoen aan alle contractueel vastgelegde specificaties en aan de ingebouwde klantspecificaties.

We moeten onszelf niet alleen verantwoordelijk houden voor kwaliteitsgoederen en -diensten, maar ook onze leveranciers en andere zakenpartners verantwoordelijk houden voor de kwaliteit van de producten en diensten die ze ons leveren.

WAT ALS?

Tijdens routinematige tests op de productielijn ontdekte ik een mogelijk probleem met de productveiligheid. Moet ik dit melden, zelfs als ik niet op de hoogte ben van alle details?

Ja. Het produceren en verkopen van potentieel onveilige producten kan leiden tot letsel. U dient het probleem onmiddellijk te melden, ook als u niet zeker weet of het een probleem is. U dient uw leidinggevende, contactpersoon voor kwaliteitsborging of vertegenwoordiger voor gezondheid en veiligheid zo snel mogelijk op de hoogte te stellen van het probleem. Als u van mening bent dat uw zorgen niet op de juiste manier in overweging worden genomen, dient u de zorg te melden bij de afdeling Juridische Zaken of via de ACCESS-hulplijn voor integriteit, zoals besproken in "[Meldingskanalen](#)".

STREVEN NAAR OPEN EN EERLIJKE ACTIVITEITEN

Ons bedrijf wordt gedefinieerd door onze acties in de markt. We kunnen de reputatie van Honeywell hooghouden door kwalitatief betere goederen en diensten te bieden dan onze concurrenten. We zullen nooit trachten de concurrentiekansen van onze rivalen te beperken door misleiding of fraude.

We zullen ook van niemand voordeel trekken door oneerlijke handelspraktijken. Dit betekent dat we ervoor waken geen valse voorstelling te maken van de kwaliteit, functies of beschikbaarheid van onze producten of diensten. We zullen ook geen geringschattende of onware opmerkingen maken over de producten of diensten van onze concurrenten. Wij streven ernaar om opdrachten binnen te halen op basis van de kwaliteit van onze producten en onze mensen, en niet via oneigenlijke middelen.

GEEN COMMERCIËLE OMKOPING EN GEEN ONGEPASTE BETALINGEN AAN OVERHEIDSFUNCTIONARISSEN

We mogen geen commerciële steekpenningen of smeergeld vragen, geven of ontvangen. We moeten er ook voor zorgen zelfs niet de schijn te wekken van dergelijk ontoelaatbaar gedrag. 'Commerciële omkoping' omvat meestal situaties waarin een medewerker van Honeywell of iemand die namens Honeywell optreedt, iets van waarde aanbiedt of geeft met de bedoeling om een zakelijke actie of beslissing op een ongepaste manier te beïnvloeden. 'Smeergeld' is over het algemeen van toepassing op situaties waarin een medewerker een ongepast persoonlijk voordeel verkrijgt in ruil voor het al dan niet ondernemen van een actie namens Honeywell. Honeywell staat geen commerciële omkoping of smeergeld toe, noch rechtstreeks noch via een derde partij.

Niet alleen vermijden we commerciële omkoping en smeergeld, maar we houden ons ook aan alle toepasselijke anticorruptiewetten over ongepaste betalingen aan overheidsfunctionarissen. 'Ongepaste betalingen' zijn onder meer directe en indirecte betalingen, smeergelden of een aanbod, belofte of machtiging voor een betaling of iets van waarde aan een overheidsfunctionaris met als doel om acties of besluiten van de overheid op een ongepaste manier te beïnvloeden en zo zakelijk gewin te behalen of

te behouden of anderszins een zakelijk voordeel te verkrijgen. Ongepaste betalingen kunnen bestaan uit contant geld, geschenken of buitensporig amusement.

‘Overheidsfunctionarissen’ zijn onder meer de leidinggevenden van overheidsinstanties, internationale organisaties en politieke partijen, de medewerkers van staatsbedrijven, en zelfs de medewerkers van bedrijven die in handen van de overheid zijn of onder toezicht van de staat staan en partners van gemeenschappelijke ondernemingen.

Honeywell verbiedt ongepaste betalingen aan overheidsfunctionarissen. Denk eraan dat omkoping, of zelfs de schijn van een dergelijke activiteit, kan leiden tot strafrechtelijke aansprakelijkheid voor zowel u als ons bedrijf.

Huur nooit een derde partij in om ongepaste betalingen aan een overheidsfunctionaris te doen en ga geen transacties aan waarbij u vermoedt dat een derde partij dergelijke betalingen verricht. Als u dit doet, is dat een schending van onze Gedragscode en de anticorruptiewetten. We moeten alle derde partijen grondig doorlichten met onzeduediligence-procedures voordat we zaken met ze doen.

Eventuele problemen met betrekking tot dit onderwerp moeten via de juiste kanalen worden gemeld, waaronder rechtstreeks bij de regionale integriteits- en nalevingsbronnen in uw regio.

Meer informatie vindt u in ons

[Anticorruptiebeleid](#)

en het hoofdstuk “[Geschenken en zakelijk entertainment](#)” van onze Code.

WAT ALS?

Ik Sales Rep Co wil aanstellen als verkoopvertegenwoordiger om Honeywell te helpen nieuwe projecten binnen te halen in de olie- en gasindustrie. Ik kom erachter dat de eigenaar van Sales Rep Co ook bestuurslid is van het staatsolie- en gasbedrijf, mijn belangrijkste potentiële klant. Ik denk dat dit geweldig is voor Honeywell, omdat de eigenaar dan toegang heeft tot alle niveaus van de klant. Zou ik me ergens zorgen om moeten maken?

Ja, er is sprake van een mogelijk belangenconflict als gevolg van de overlapping van de officiële taken van de eigenaar van Sales Rep Co. met de taken van Sales Rep Co. bij Honeywell. U dient onmiddellijk contact op te nemen met de afdeling Integriteit en Compliance. Bovendien verbiedt Honeywell op commissie gebaseerde vergoedingsstructuren voor verkoopvertegenwoordigers, tenzij (i) dit vereist is volgens de lokale wetgeving en (ii) is goedgekeurd door de afdeling Integriteit en Naleving.

Ik wacht om een land binnen te komen wanneer de immigratiebeambte me om een ‘donatie’ vraagt om mijn visum te verwerken. Ik heb gehoord dat dit de norm is en dat bezoekers een klein bedrag doneren om het proces te versnellen. Ik betaal de ‘donatie’ aan de ambtenaar en hij stempelt mijn paspoort. Kan ik dit vergoed krijgen door Honeywell?

Nee, in dit geval was uw leven niet in gevaar en had u niet hoeven betalen. U kunt dus ook geen geld terugkrijgen van Honeywell. Honeywell verbiedt faciliterende betalingen of betalingen aan ambtenaren om routinematige overheidsgoedkeuringen te versnellen, tenzij het leven van de werknemer in gevaar is. Dergelijke kosten zijn in de meeste landen in strijd met de anticorruptiewetten. In dergelijke situaties moeten werknemers van Honeywell contact opnemen met de afdeling Wereldwijde Beveiliging of Integriteit en Naleving.

NALEVING VAN INTERNATIONALE MEDEDINGINGSWETTEN

Een gezonde markt staat of valt bij eerlijke concurrentie. Door eerlijke concurrentie krijgen onze klanten de beste en meest innovatieve producten en diensten tegen de laagste prijs. Honeywell kan alleen op een wettige en integere manier concurreren als we ons houden aan de geldende concurrentiewetten in de landen waar we actief zijn. Als er concurrentiewetten van toepassing zijn op uw functie, moet u deze kennen en te allen tijde naleven. Concurrentiewetten zijn vaak complex, maar over het algemeen is het verboden onderwerpen met concurrenten te bespreken die kunnen leiden tot handelsbeperkingen.

Het kan bijvoorbeeld gaan (de lijst is niet uitputtend) om prijsafspraken, manipulatie van aanbestedingsprocedures, of de verdeling of toebedeling van markten, gebieden of klanten. Geen van deze onderwerpen mag worden besproken met concurrenten. Als een concurrent probeert een van deze onderwerpen met u aan te kaarten, moet u het gesprek onmiddellijk beëindigen. Vervolgens moet u het incident melden aan uw lokale supervisor, die u hierin zal begeleiden in overleg met onze afdeling Juridische Zaken. Als u een bijeenkomst bijwoont van een beroepsvereniging, of bijvoorbeeld tijdens een sociaal evenement, moet u bijzonder voorzichtig zijn in discussies met concurrenten.

Formele of informele overeenkomsten met leveranciers, distributeurs of klanten die kunnen leiden tot concurrentiebeperking, zijn ook verboden door de concurrentiewetten. Dergelijke overeenkomsten kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op koppelverkoop, prijsafspraken of de weigering aan bepaalde klanten te verkopen of bij bepaalde leveranciers in te kopen.

Tenslotte verbieden concurrentiewetten directe of indirecte, formele of informele overeenkomsten tussen bedrijven om salarissen of beloningen voor werknemers te beperken. Derhalve moeten we ervoor zorgen dat we geen informatie over vergoedingen delen met andere bedrijven met wie we concurreren in de jacht op talent. In het verlengde hiervan mogen ook geen afspraken maken met andere bedrijven over het niet werven of aannemen van elkaars medewerkers. Als u er niet zeker van bent of het delen van dergelijke informatie of non-sollicitatiebedingen illegaal zijn, verzoeken we u advies in te winnen bij de afdeling Juridische Zaken.

In ons werk kunnen we informatie over concurrenten verkrijgen via onze klanten of andere openbare bronnen. We moeten deze informatie met de grootste zorgvuldigheid en in overeenstemming met ons bedrijfsbeleid behandelen.

Denk eraan dat overtredingen van deze wetten voor de betrokken personen en ons bedrijf ernstige gevolgen kunnen hebben.

Meer informatie vindt u in ons

[Beleid voor het naleven van antitrustwetgeving.](#)

Als u nog vragen heeft, vraag dan advies aan onze afdeling Juridische Zaken voordat u actie onderneemt.

WAT ALS?

Mijn vriend werkt voor een concurrent van Honeywell. Hij vertelt mij dat zijn bedrijf van plan is om de prijzen te verhogen van producten die rechtstreeks concurreren met die van Honeywell. Ik denk dat deze informatie belangrijk kan zijn voor Honeywell bij het nemen van toekomstige zakelijke beslissingen. Wat moet ik doen?

U dient het gesprek onmiddellijk te beëindigen en een schriftelijke samenvatting aan de afdeling Juridische Zaken te sturen. Het voeren van gesprekken met concurrenten over niet-openbare, concurrentiegevoelige informatie zou de indruk kunnen wekken van een illegale, anti-concurrentieovereenkomst tussen de bedrijven, wat ernstige gevolgen zou kunnen hebben voor alle betrokkenen, waaronder het leveren van indirect bewijs van een samenzwering.

NAUWKEURIGE FACTURE- RINGSPROCEDURES VOLGEN

Onze reputatie op de markt is een cruciaal bedrijfsmiddel. Daarom moeten de verkoopprijs of kosten van verkochte goederen of diensten, met de andere verkoopvoorwaarden, nauwkeurig worden vermeld op alle facturen voor onze klanten. We zijn er allemaal verantwoordelijk voor om gegevens zo nauwkeurig en compleet mogelijk bij te houden zodat Honeywell deze belofte kan nakomen. Vervals nooit gegevens, zoals tijdkaarten, onkostennota's, verkoopcijfers, test- of kwaliteitsgegevens of andere gegevens die zijn gemaakt tijdens uw werkzaamheden voor ons bedrijf. Maak ook geen misleidende of kunstmatige vermeldingen in de boeken of gegevens van Honeywell.

VERTROUWELIJKE INFORMATIE VAN KLANTEN RESPECTEREN

Soms delen onze klanten hun vertrouwelijke informatie met ons, zodat we ze producten en diensten kunnen aanbieden. Wij zijn er verantwoordelijk voor om dergelijke informatie te gebruiken, op te slaan en zorgvuldig te beschermen op een manier die in overeenstemming is met alle toepasselijke wetten. Ieder van ons moet de nodige stappen ondernemen om deze informatie te beveiligen en ervoor te zorgen dat deze alleen voor goedgekeurde zakelijke doeleinden wordt gebruikt.

BETREKKINGEN MET OVERHEIDSRELATIES

Sommigen van ons krijgen in hun werk te maken met contracten met overheidsinstanties, staatsbedrijven of bedrijven onder toezicht van de staat. In dergelijke gevallen is het onze plicht om het toepasselijke bedrijfsbeleid en de bestaande wetten, regels en voorschriften over onze betrekkingen met overheidsrelaties te kennen en na te volgen. Deze regels zijn mogelijk strenger en complexer dan de regels voor onze activiteiten met commerciële klanten.

Ons gedrag moet altijd eerlijk en integer zijn wanneer we proberen werk van de overheid te verkrijgen. Dit betekent onder andere het volgende:

- We mogen geen acties ondernemen waardoor Honeywell een oneerlijk concurrentievoordeel zou genieten, zoals het verkrijgen of gebruiken van gevoelige informatie over inkoop.
- Alle offertes die we maken, met inbegrip van prijsstelling en biedingen, moeten nauwkeurig en compleet zijn.
- We moeten geen enkele vorm van steekpenningen of smeergeld aanbieden, vragen, beloven, geven of accepteren aan of van een daadwerkelijke of mogelijke overheidsrelatie.
- We moeten geen enkele vorm van steekpenningen of geschenken vragen of accepteren van een leverancier in ruil voor een gunstige behandeling bij de toekenning of uitvoering van een overheidscontract.

- We moeten ervoor zorgen dat we alleen gebruikmaken van goed bekend staande consultants, verkoopagenten of andere professionele, onafhankelijke dienstverleners voor legitieme en wettige doeleinden.

Meer informatie vindt u in ons

Het hoofdstuk “Geen commerciële omkoping en geen ongepaste betalingen aan overheidsfunctionarissen” van onze Gedragscode, ons [Beleid voor zakelijke attenties voor overheidsfunctionarissen in de Verenigde Staten](#), [Beleid voor overheidsrelaties](#) en ons [Anticorruptiebeleid](#).



Alle overzichten en gegevens die we aan overheidsklanten verstrekken (inclusief faciliteits- en kwaliteitsrapporten en kosten- en prijsgegevens) moeten nauwkeurig zijn. We moeten onze tijd nauwkeurig registreren en alleen opgeven voor en toewijzen aan projecten waaraan we werken. We moeten er ook voor zorgen geen kosten foutief te berekenen. We moeten alle contractvoorwaarden naleven en mogen nooit gebruikmaken van eigendommen, apparatuur of materiaal van de overheid op een manier die in strijd is met de toepasselijke wetgeving of contractuele afspraken.

We moeten alle toepasselijke regels en voorschriften naleven in verband met de manier waarop we mogelijke banenkansen bij Honeywell bespreken met huidig of voormalig overheidspersoneel. We zijn er ieder verantwoordelijk voor om dergelijke typen belangenverstrengeling te voorkomen. Unieke regels en procedures zijn van toepassing indien contact wordt opgenomen of besprekingen over een dienstverband worden begonnen met huidig of voormalig overheidspersoneel. Deze regels kunnen ook beperkingen inhouden voor het werk dat voormalige overheidsmedewerkers verrichten namens ons bedrijf.

Zie ons [beleid inzake het In dienst nemen van voormalig overheidspersoneel](#) voor meer informatie.

We worden ook geacht geheime en andere gevoelige informatie te beschermen die we verkrijgen in het kader van werk dat we doen voor onze overheidsrelaties. Volgens de bepalingen van onze overheidscontracten en andere toepasselijke voorschriften mogen we deze informatie alleen beschikbaar stellen aan personen die een zakelijke reden hebben om hier kennis van

te nemen en die over de juiste vergunningen of andere goedkeuringen van de overheid beschikken. We mogen geen geclassificeerde of anderszins gevoelige overheidsinformatie delen, verspreiden of openbaar maken op een manier die in strijd is met de voorwaarden van onze overheidscontracten.



ÉÉN HONEYWELL HOE WIJ ONZE LEVERANCIERS BEHANDELEN

De leveranciers van Honeywell zijn onze partners in ons voortdurende streven naar klanttevredenheid. Het hoge kaliber van de materialen, goederen en diensten die zij leveren, hangt rechtstreeks samen met de kwaliteit, betrouwbaarheid, waarde en snelle levering van Honeywell-producten aan onze klanten.



STREVEN NAAR LANGDURIGE RELATIES MET LEVERANCIERS

Samen streven we ernaar langdurige relaties op te bouwen met onze leveranciers. We gebruiken alleen legitieme, zakelijke criteria bij de keuze van leveranciers. Ons bedrijf gaat uitsluitend vertegenwoordigingsovereenkomsten of leveranciersovereenkomsten aan met bedrijven die worden geacht een aangetoonde staat van dienst met betrekking tot integriteit te hebben en die zich daar actief mee bezighouden. Daarnaast zullen we nooit een oneerlijk voordeel verkrijgen van onze leveranciers door misbruik van vertrouwelijke informatie, een verkeerde voorstelling van zaken of andere oneerlijke handelspraktijken.

Bij Honeywell kunnen leveranciers eerlijk concurreren op basis van de kwaliteit van hun goederen en diensten. We worden niet beïnvloed door geschenken of gunsten, van welke aard dan ook, van onze leveranciers of potentiële leveranciers. Een incidentele maaltijd of amusement in het kader van normale zakelijke relaties kan zijn toegestaan, zolang aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- De vertegenwoordiger van de leverancier is erbij aanwezig.
- De gastvrijheid is niet buitensporig of van ongebruikelijke aard.
- De gastvrijheid is in overeenstemming met toepasselijke wetten en niet anderszins verboden in deze Gedragscode.

Bovendien moet gastvrijheid, indien mogelijk, wederzijds zijn.

Voor meer informatie, zie de

De hoofdstukken "[Geschenken en zakelijk entertainment](#)" en "[Interactie met overheidsklanten](#)" van onze Code.

BESCHERMING VAN DE MIDDELEN VAN DE LEVERANCIER

We behandelen vertrouwelijke informatie van leveranciers met dezelfde zorgvuldigheid als de vertrouwelijke informatie van Honeywell. Wij zullen de software die door een leverancier aan ons is verstrekt niet reproduceren en wij zullen deze ook niet opnemen in onze eigen intern ontwikkelde software, tenzij wij daartoe uitdrukkelijk toestemming hebben gekregen via een licentie.



ÉÉN HONEYWELL HOE WIJ ONZE AANDEELHOUDERS BEHANDELEN

Bij Honeywell streven we er elke dag naar om waarde op te bouwen voor de aandeelhouders die hun vertrouwen hebben gesteld in ons bedrijf en in ieder van ons. Als we dit doel willen bereiken en groeikansen willen creëren voor onze aandeelhouders, moeten we op een transparante en integere manier zakendoen.



EERLIJKE EN ACCURATE BOEKHOUDING

Onze aandeelhouders vertrouwen erop dat wij een nauwkeurige en volledige boekhouding voeren. De boekhoudkundige documenten vormen de basis voor al onze openbaarmakingen en officiële cijfers, die tot doel hebben onze aandeelhouders en het publiek een nauwkeurig beeld te geven van de activiteiten en de financiële situatie van ons bedrijf. Daarnaast gebruikt Honeywell deze documenten om de bedrijfsactiviteiten te analyseren en belangrijke zakelijke besluiten te nemen.

We hebben de taak en de wettelijke verplichting om te controleren dat alle informatie die wordt vastgelegd in de bedrijfsrecords volledig, nauwkeurig en begrijpelijk is. Dit geldt onder meer voor alle door ons verstrekte informatie in de volgende records:

- Boekhoudkundige en financiële records
- Loonstaten
- Tijdkaarten en tijdregistratiesystemen
- Reiskosten- en declaratieformulieren
- Records over metingen, producttesten en prestaties
- Records over klanten en leveranciers
- Records over ontwerpen en engineering
- Export- en importverklaringen en -records
- Boekhoudkundige overzichten voor projecten

Een eerlijke en nauwkeurige boekhouding speelt een belangrijke rol in de reputatie van ons bedrijf. Daarom mogen wij in geen enkel bedrijfsdocument een onjuiste of misleidende voorstelling van zaken geven.

De transacties van ons bedrijf worden alleen uitgevoerd in overeenstemming met de algemene of specifieke goedkeuring van het management. Zie ons [Beleid voor het delegeren van bevoegdheden](#) en [het Schema bestuursgoedkeuringen](#) voor meer informatie.

WAT ALS?

Ik werk aan een overheidsopdracht en heb de goedkeuring van mijn manager nodig voor mijn wekelijkse urenstaten, maar mijn manager is op vakantie. Kan ik mijn urenstaten namens mijn manager goedkeuren?

Nee. Het goedkeuren van uw eigen urenstaten leidt tot een conflict aangaande de scheiding van taken en brengt de beheersmaatregelen in gevaar. Uw manager moet ervoor zorgen dat zijn/haar goedkeuringstaken op de juiste manier worden gedelegeerd.

Ik moet een inkoopopdracht verwerken voor een bedrag waarvoor goedkeuring door hoger management nodig is. Kan ik de factuur splitsen om snel door het systeem te komen?

Nee. Alle transacties moeten worden uitgevoerd volgens het Schema bestuursgoedkeuringen en moeten de aard van de zaken weerspiegelen. U mag nooit een inkoopopdracht splitsen.

Ik help bij de ontwikkeling van nieuwe technologie voor militaire vliegtuigen. Honeywell moet aan de klant een certificaat overleggen dat de nieuwe technologie voldoet aan de vereiste technische normen. Kan ik vóór de uitvoering van het werk aan de klant garanderen dat de technologie aan de vereiste normen voldoet?

Nee. Elk document van Honeywell moet juist zijn op het moment dat dit wordt gemaakt. Dit omvat ook het certificeren van de naleving van specifieke technische normen.

Accountmanagers hebben moeite om hun kwartaaldoelstellingen voor de omzet te behalen. Er staan bestellingen op stapel, maar de klant is nog niet klaar voor verzending. Kunnen ze de klant factureren en de zending vasthouden totdat de klant klaar is om deze te ontvangen, zodat er omzet kan worden gegenereerd?

Nee. Transacties waarbij Honeywell inkomsten realiseert bij de verkoop, maar het product fysiek in het bezit van Honeywell blijft (d.w.z. 'factureren en vasthouden'), kunnen soms legitiem zijn. Maar in dit geval willen de accountmanagers de klant factureren zonder dat er een verzending heeft plaatsgevonden, om zo de omzet op te drijven, en dat is niet gepast.

FINANCIËLE OPENBAARMAKINGEN EN FRAUDE

Degenen onder ons die verantwoordelijk zijn voor financiën en boekhouding, hebben de bijzondere plicht om ervoor te zorgen dat de financiële overzichten van ons bedrijf waarheidsgetrouw en eerlijk zijn. Honeywell is een vennootschap die is gevestigd in de VS en daarom moeten we diverse financiële rapporten en andere cijfers overleggen aan de regelgevende instanties in de VS. Het is essentieel dat deze documenten nauwkeurig en op tijd zijn. Degenen met relevante verantwoordelijkheden moeten daarom voldoen aan de wettelijke eisen en voorschriften die op deze rapporten van toepassing zijn. U moet ook de hierop van toepassing zijnde interne controles van Honeywell kennen en navolgen. Onnauwkeurige, onvolledige of te late records of rapporten kunnen leiden tot wettelijke aansprakelijkheid voor het bedrijf en de betrokken personen.

Iedereen die zich klaarblijkelijk heeft beziggehouden met financiële fraude, wordt bestraft met disciplinaire maatregelen en kan eventueel civiel- en strafrechtelijk aansprakelijk worden gesteld. Als u onregelmatigheden vermoedt in de boekhouding of bij audits, moet u deze onmiddellijk melden. Honeywell zal niet tolereren dat represailles tegen u worden genomen indien u te goeder trouw melding maakt van dubieuze of ongepaste zaken in de boekhouding of de financiën.

ANTI-WITWASSEN

Witwassen is het proces waarbij de activa (waaronder, maar niet beperkt tot, fondsen of opbrengsten) van criminele activiteiten worden omgezet in activa die er legitiem uitzien en zonder argwaan door het financiële systeem kunnen worden verplaatst. Het is belangrijk om op te merken dat deze praktijk niet beperkt is tot contante transacties. Complexe commerciële handelstransacties kunnen de financiering van criminele activiteiten zoals terrorisme, illegale drugshandel, omkoping en fraude verbergen. Betrokkenheid bij dergelijke activiteiten ondermijnt onze integriteit, schaadt onze reputatie en kan Honeywell en individuen blootstellen aan zware sancties.

Ons bedrijf verbiedt het bewust aangaan van transacties die het witwassen van geld vergemakkelijken. Wij nemen actieve maatregelen om transacties met louche wederpartijen en/of deelname aan verdachte of illegale commerciële transacties en betalingen op te sporen en te voorkomen. Honeywell streeft ernaar om overal ter wereld te voldoen aan de wetgeving ter bestrijding van witwassen en doet uitsluitend zaken met toegestane partijen die betrokken zijn bij legitieme zakelijke activiteiten en transacties.

Raadpleeg voor meer informatie:

[Beleid tegen witwassen.](#)

AUDITS EN ONDERZOEKEN

Wij zijn er allemaal verantwoordelijk voor om mee te werken aan externe en interne audits en onderzoeken. Dit betekent dat we accountants en onderzoekers de informatie moeten verstrekken waarop ze recht hebben en dat we de vertrouwelijkheid van het onderzoek in stand houden. Daarnaast mogen we niet proberen ons te bemoeien met hun beoordeling of deze op ongepaste wijze te beïnvloeden. Weigeren om mee te werken aan of niet volledige medewerking verlenen aan een intern onderzoek van Honeywell, of niet volledige openheid van zaken geven bij het aanleveren van bewijs of een verklaring in een dergelijk onderzoek kan reden zijn voor disciplinaire maatregelen, tot beëindiging van uw contract aan toe. Als u vragen hebt over de informatie die een accountant of onderzoeker opvraagt en op welke informatie zij recht hebben, raadpleegt u de afdeling Juridische Zaken of de afdeling Bedrijfscontrole. Als er contact is opgenomen met betrekking tot een overheidsonderzoek moet u voor aanvang zo snel mogelijk contact opnemen met de afdeling Juridische Zaken. De afdeling Juridische Zaken houdt primair toezicht op elk intern onderzoek dat of elke audit die deel uitmaakt van een overheidsonderzoek of rechtszaak.

BEHEER VAN RECORDS

Wij delen de verantwoordelijkheid om de bedrijfsarchieven van Honeywell zo lang te bewaren als nodig is voor zakelijke doeleinden, of langer als dit volgens wettelijke, fiscale, administratieve of andere normen is vereist. Daarnaast dienen we te weten wanneer en hoe we op de juiste manier deze bedrijfsrecords moeten vernietigen. Werknemers moeten alle regels volgen die zijn uiteengezet in ons [Beleid voor archiefbeheer](#).

Een onderdeel van het [Beleid voor archiefbeheer](#) is het Schema recordbehoud, dat richtlijnen bevat over de tijdsduur dat diverse records moeten worden bewaard. Honeywell beveelt medewerkers aan om hun records regelmatig te herzien en om oude documenten te wissen in overeenstemming met het [Beleid voor archiefbeheer](#). Het opschonen van documenten in overeenstemming met ons beleid helpt de opslagkosten voor records te verlagen, maar het is van cruciaal belang om dit te doen in overeenstemming met de regels voor documentvernietiging.

Als u weet dat documenten in uw beheer mogelijk relevant zijn voor een rechtsgeding of overheidsonderzoek, moet u deze niet veranderen, verbergen of vernietigen. In bepaalde gevallen geeft de afdeling Juridische Zaken u instructie om bepaalde documenten te bewaren die u volgens het [Beleid voor archiefbeheer](#) van Honeywell anders had kunnen vernietigen. In dergelijke gevallen moet u de instructies van de afdeling Juridische Zaken volgen.

Tijdgevoelige en belangrijke juridische en zakelijke post en andere vormen van correspondentie kunnen door Honeywell worden ontvangen op elk van

haar kantoren wereldwijd. Alle medewerkers van Honeywell moeten stappen ondernemen om alle correspondentie tijdig te openen, te beoordelen en te verwerken, ongeacht de wijze waarop deze aangeleverd wordt. Als u op de hoogte bent van een feitelijke of potentiële juridische procedure of onderzoek waarbij Honeywell betrokken is, moet u onmiddellijk een lid van de afdeling Juridische Zaken op de hoogte stellen, en u moet dit doen voordat u een derde partij in zee neemt.

TIP

Als u een juridische kennisgeving van welke aard dan ook ontvangt via de bedrijfspost, e-mail of enig ander communicatiemiddel, moet u dit onmiddellijk melden aan de afdeling Juridische Zaken en/of uw manager voor onmiddellijke escalatie.

VRAGEN VAN DE MEDIA EN ANALISTEN EN EVENEMENTEN MET EXTERNE SPREKERS

We streven ernaar heldere en nauwkeurige informatie te verstrekken aan de media, financiële analisten en het algemene publiek. Hierdoor zijn we in staat de integriteit te handhaven in onze relaties met onze externe belanghebbenden, waardoor onze bedrijfsreputatie verder wordt versterkt. Omdat nauwkeurige informatie zo essentieel is, mogen slechts bepaalde mensen communiceren met de media, financiële analisten en leden van de beleggersgemeenschap namens Honeywell. Als u een verzoek om informatie ontvangt van de media, stuurt u dit door naar de

Afdeling bedrijfscommunicatie. Als u een verzoek ontvangt van een financieel analist of lid van de beleggingsgemeenschap, reageer dan niet zelf, maar stuur het door naar Investor Relations voor afhandeling.

Elke medewerker van Honeywell die wil spreken over een Honeywell-product, -systeem, -werkwijze, onderzoek of hun eigen werk op een brancheconferentie of ander evenement, moet goedkeuring krijgen van hun directe leidinggevende en de afdeling Juridische Zaken. Presentaties moeten (i) voldoen aan de huidige merkstandaarden van het Bedrijf; (ii) stroken met de berichtgeving van Investor Relations van het Bedrijf; (iii) stroken met de strategie van het Bedrijf; en (iv) geen vertrouwelijke of bedrijfseigen informatie bevatten. Aanvullende goedkeuringen zijn vereist voor presentaties met betrekking tot cyberbeveiliging of aangelegenheden op milieu-, sociaal en governancegebied (ESG).

Meer informatie vindt u in ons

[Beleid voor externe communicatie](#)

ÉÉN HONEYWELL HOE WE OMGAAN MET ONZE GEMEENSCHAPPEN EN DE WERELD

Om als bedrijf te groeien, moeten we werken aan een positieve impact op de gemeenschappen die ons ondersteunen. We moeten niet alleen werken aan respect en bescherming van de gemeenschappen waarin we leven en werken, maar ook van onze planeet en haar bewoners.



MILIEUBESCHERMING

Wij hechten veel waarde aan gezondheid, veiligheid en het milieu, en aan sociale overwegingen in de gemeenschappen waarin wij actief zijn. Onze inzet blijkt onder andere uit het volgende:

- We houden de ecologische voetafdruk van onze activiteiten zo klein mogelijk door ziekte, letsel en vervuiling te voorkomen.
- We stimuleren en ontwikkelen actief de kansen om duurzame capaciteit uit te breiden door verhoogde efficiency van energie, brandstof en water, verbeterde veiligheid en minder uitstoot van schadelijke verontreinigende stoffen.
- Overal waar we actief zijn, zetten we ons in voor naleving van al onze vereisten op het gebied van veiligheid, gezondheid, milieu en de wet.
- Onze inzet voor veiligheid, gezondheid en het milieu maakt integraal deel uit van het ontwerp van onze producten, processen en diensten, en van het lifecyclemanagement van onze producten.
- Onze managementsystemen hanteren een algemene norm die bescherming biedt voor de gezondheid van de mens en voor het milieu, zowel in normale situaties als in noodgevallen.

- We identificeren, beheersen en streven ernaar om gevaren en bijbehorende risico's (voor werknemers en aannemers), uitstoot, afval en inefficiënt gebruik van hulpbronnen, zoals energie en water, te verminderen.
- We stellen ons open op ten aanzien van onze belanghebbenden en werken binnen onze gemeenschappen aan de bevordering van wetten, voorschriften en procedures ter bescherming van het algemene publiek.
- We houden ons aan onze eigen strenge bedrijfsnormen voor het geval de lokale wetten minder streng zijn.
- Onze hogere management en individuele medewerkers zijn betrokken bij aspecten van gezondheid, veiligheid en milieu en zijn verantwoordelijk voor hun rol bij het nakomen van onze beloften.
- We meten onze voortgang en beoordelen deze regelmatig en we streven naar voortdurende verbetering.

Als u zorgen hebt over de veiligheid, gezondheid of het milieu op de werkplek, kunt u contact opnemen met uw lokale supervisor, een medewerker van de afdeling Veiligheid, gezondheid en milieu, productbeheer en duurzaamheid of de [VGM-website](#) raadplegen.



NALEVING VAN MENSENRECHTEN

Bij Honeywell zetten we ons in voor het ondersteunen van mensenrechten en arbeidsrechten in onze wereldwijde activiteiten en toeleveringsketens. We zijn van mening dat werknemers eerlijk, waardig en respectvol moeten worden behandeld, en we streven ernaar dat elke werknemer een stem heeft op onze werkplek. Deze verbintenis is gebaseerd op internationale mensenrechtenprincipes die onafhankelijke organisaties hebben voorgesteld, zoals de United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, Ten Principles of the United Nations Global Compact, de verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie over fundamentele principes en rechten op het werk, en alle toepasselijke wetten van de rechtsgebieden waarin we actief zijn.

Onze Code en ons [Mensenrechtenbeleid](#), samen met ander beleid van Honeywell, stellen praktijken en normen vast die betrekking hebben op een breed scala aan mensenrechten en kwesties op de werkplek, zoals inclusiviteit en mondiaal denken, respect op het werk, vrijheid van vereniging, veilige en gezonde werkplek, veiligheid op de werkplek, werktijden en lonen, dwangarbeid en mensenhandel, en kinderarbeid. Honeywell respecteert en waardeert de diversiteit van achtergronden, ervaringen en ideeën bij onze mensen. Samen bieden we elkaar een inclusieve werkomgeving die respect bevordert voor al onze collega's en zakenpartners. Zie het hoofdstuk "Respect voor elkaar en het stimuleren van een positieve werkplek" voor meer informatie.

Ons bedrijf staat geen kinderarbeid toe en zal hiervan geen gebruik maken. Bij Honeywell wordt niemand die jonger is dan zestien aangenomen, zelfs indien dit wettelijk is toegestaan. Als de lokale wetgeving strenger is dan het bedrijfsbeleid, dan houden we ons aan de wet. Daarnaast zullen we nooit gedwongen arbeid, contractarbeid of onvrijwillige arbeid gebruiken binnen onze activiteiten en tolereren wij uitbuiting van kinderen, fysieke straffen of mishandeling niet. Binnen onze inzet voor onze gemeenschappen en onze wereld, tolereert Honeywell geen mensenhandel of andere gedwongen arbeid. We zullen ook nooit zaken doen met externe partijen (zoals agenten of leveranciers) die zich betrokken zijn bij mensenhandel of gedwongen arbeid. Honeywell heeft de Gedragscode voor leveranciers aangenomen. Deze bevat duidelijke verwachtingen voor leveranciers om ervoor te zorgen dat zij hun werknemers met waardigheid en respect behandelen.

Meer informatie vindt u in ons

[Mensenrechtenbeleid](#)



POLITIEKE EN LIEFDADIGHEIDSBIJDRAGEN

Ons bedrijf begrijpt de vele manieren waarop onze gemeenschappen worden verrijkt door het politieke proces. Godsdienst- en gewetensvrijheid zijn fundamentele rechten en we mogen onze mening mondeling, schriftelijk of in grafische vorm uiten zonder de dreiging van censuur. Wanneer we deelnemen aan dergelijke activiteiten, moeten we dit echter in onze vrije tijd doen, op onze eigen kosten en ervoor zorgen dat onze activiteiten niet strijdig zijn met de Gedragscode.

We moeten de eigendommen van Honeywell niet gebruiken voor persoonlijke politieke activiteiten. Daarnaast moeten we ons nooit inlaten met politieke activiteiten namens Honeywell, tenzij met goedkeuring van de afdeling Overheidsrelaties. Dwing een collega, met name in het geval van een hiërarchische relatie, nooit om uw particuliere doelen te ondersteunen.

Het staat de medewerkers van Honeywell, als betrokken burgers, vrij om individueel persoonlijke bijdragen te leveren aan de kandidaten van hun keuze. Medewerkers die staatsburger zijn van de Verenigde Staten of die een vaste verblijfsvergunning hebben voor de VS, kunnen deelnemen aan het Honeywell International Political Action Committee (HIPAC), mits ze aan bepaalde wettelijke vereisten voldoen. Als u wilt weten of u aan het HIPAC kunt deelnemen, neemt u contact op met de medewerker overheidsrelaties of met de bedrijfsjuridische dienst van uw bedrijfsonderdeel.

Lobbyactiviteiten zijn sterk gereguleerd. Het is daarom niet toegestaan om namens Honeywell contact op te nemen met overheidsfunctionarissen om te proberen hun activiteiten op wetgevend, regelgevend of beleidsmatig gebied of anderszins hun werk binnen de overheid te beïnvloeden zonder goedkeuring van de afdeling Overheidsrelaties. Zie ons [beleid inzake overheidsrelaties](#) voor meer informatie.

Honeywell zet zich bij alle onderdelen van haar bedrijfsactiviteiten in voor haar maatschappelijke verantwoordelijkheid. Vaak zal ons bedrijf liefdadige activiteiten ondersteunen in onze lokale gemeenschappen. Honeywell kan zich inzetten voor dergelijke liefdadige activiteiten, zolang zowel de liefdadigheidsinstelling als de activiteit is goedgekeurd door het management, de afdeling Juridische Zaken of Honeywell Hometown Solutions.

U mag geen e-mails versturen via het Honeywell-netwerk om te proberen geld in te zamelen voor een niet-goedgekeurde liefdadigheidsinstelling of andere fondsenwerver. Bovendien mag u de activa van Honeywell, inclusief de tijd van het bedrijf, niet gebruiken voor persoonlijke liefdadigheidsdoeleinden.



REGULERING VAN INTERNATIONALE HANDEL

Honeywell zet zich in voor naleving van alle toepasselijke handelswetten. Dit betekent onder meer dat wij ons houden aan de exportcontrole-, handels-, sanctie- en antiboycot-wetgeving en aan de voorschriften van de landen waar ons bedrijf actief is.

Degenen onder ons die zich bezighouden met de import van goederen en exportgecontroleerde artikelen, technologie en diensten, zijn verplicht om de toepasselijke regelgeving te begrijpen en na te leven. Dit omvat onder meer import- en exportwetten, handelssancties, plannen voor technologiecontrole en de voorwaarden en bepalingen van exportvergunningen die van toepassing kunnen zijn op specifieke bedrijven of faciliteiten.

WETTEN INZAKE EXPORTCONTROLE

Exportcontrolewetten regelen de overdracht van goederen, diensten en technologie van het ene land naar het andere land. Exportbeperkingen gelden ook voor veel technologieën of typen gegevensuitwisseling naar het buitenland, zoals het verzenden van e-mail en webtoegang op verschillende servers die mogelijk technische gegevens bevatten die onderworpen zijn aan exportbeperkingen en technische discussies. De exportwetgeving van de Verenigde Staten reguleert ook de overdracht en/of het delen (elektronisch, mondeling of visueel) van technische, aan exportbeperkingen onderworpen gegevens aan personen binnen de VS, die geen staatsburger zijn van de Verenigde Staten.



IMPORTWETGEVING

Invoerwetten en -voorschriften zijn van toepassing op de invoer van goederen. Zulke wetten garanderen dat alleen toegestane goederen het importerende land binnenkomen en dat de juiste heffings- en belastingbedragen worden betaald voor deze goederen. Honeywell moet, onder andere, nauwkeurige informatie bijhouden over de grondstoffen/nomenclatuur, de commerciële waarde en het land van oorsprong van alle geïmporteerde goederen.

SANCTIEWETTEN

De wetten en regels inzake handelssancties regelen een breed scala aan politieke en/of economische maatregelen die transacties met specifieke landen/rechtsgebieden, entiteiten, industrieën, personen en vliegtuigen/schepen beperken en/of verbieden. Er is een grote variatie in de soorten sancties die op een bepaalde transactie van toepassing kunnen zijn, met inbegrip van maar niet beperkt tot: uitgebreide sancties tegen een bepaald land/rechtsgebied; selectieve verboden voor entiteiten, individuen en luchtvaartuigen/vaartuigen; en/of selectieve beperkingen op de financiering of activiteiten van een transactie. Honeywell moet rekening houden met de gevolgen van handelssancties bij het aangaan van relaties met derden.

ANTIBOYCOT

Amerikaanse antiboycotwetten verbieden personen en entiteiten om deel te nemen aan een boycot die de VS niet steunt. Antiboycotwetten voorkomen dat Amerikaanse bedrijven worden gebruikt om buitenlands beleid van andere landen uit te voeren dat in strijd is met het Amerikaanse beleid. Honeywell werkt niet mee aan buitenlandse boycotts die niet door de Amerikaanse overheid zijn goedgekeurd. Als we een verzoek ontvangen met betrekking tot een boycot, mogen we niet op het verzoek reageren en het verzoek onmiddellijk melden bij Antiboycott@Honeywell.com voor afhandeling, inclusief eventuele vereiste rapportage.

Meer informatie over de regulering van internationale handel vindt u in ons

[Beleid voor exportnaleving](#), [Beleid voor importnaleving](#), [Beleid voor sanctienaleving](#) en [Antiboycotbeleid](#).



ONTHEFFINGEN VOOR ONZE GEDRAGSCODE

In zeer beperkte omstandigheden kan Honeywell het gepast vinden om afstand te doen van een bepaling van onze Code. Goedkeuring van acties die niet in overeenstemming zijn met deze Gedragscode, moet van te voren worden gevraagd en kan alleen worden verleend door de Chief Executive Officer of Senior Vice President & de afdeling Juridische Zaken van Honeywell. Alle ontheffingen voor leden van de Raad van Bestuur of voor leidinggevenden van Honeywell moeten van tevoren worden goedgekeurd door de Raad van Bestuur en zullen onmiddellijk bekend worden gemaakt indien dit is vereist door een voorschrift of de wet. Wanneer een ontheffing is verleend, zal de Raad ervoor zorgen dat toepasselijke controlemaatregelen worden genomen om het bedrijf en zijn aandeelhouders te beschermen.



Honeywell International Inc.

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

Bijgewerkt in augustus 2025
© 2025 Honeywell International Inc.

Honeywell