



CODE DE CONDUITE PROFESSIONNELLE

Honeywell

LETTRE DE NOTRE PDG



Cher Futureshaper

Chez Honeywell, nos principes essentiels – intégrité et éthique, respect sur le lieu de travail, inclusion et ouverture internationale, ainsi que la primauté de la sécurité – guident l'ensemble de nos actions. Notre Code de conduite professionnelle représente notre engagement à l'échelle de l'entreprise à respecter les principes et le comportement de Honeywell et à réussir avec intégrité. Quand vous évoluerez dans notre société, le Code de conduite des activités sera votre guide afin de maintenir notre intégrité et notre éthique.

Notre portefeuille dynamique et notre système d'exploitation Accelerator permettent de différencier Honeywell, mais c'est l'engagement de notre équipe envers l'entreprise et l'engagement de l'entreprise à la faire évoluer qui nous permettent réellement de réussir. Pour continuer sur cette voie, nous devons toujours faire preuve d'intégrité afin d'agir dans le meilleur intérêt de notre société et des autres.

L'intégrité maintient la crédibilité de notre marque, entretient notre réputation et permet à Honeywell de continuer à croître et à innover. C'est votre priorité en tant que Façonneur d'avenir chez Honeywell.

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

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

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



Vimal Kapur

TABLE DES MATIÈRES

PRINCIPES FONDATEURS D'HONEYWELL..... 5

INCARNER les 6 comportements de Honeywell6

INTRODUCTION À NOTRE CODE..... 8

Ce que Honeywell attend de chacun de nous8

Celles et ceux tenus de suivre notre Code..... 10

Nos obligations conjointes..... 10

Obligations supplémentaires pour les gestionnaires et les superviseurs 10

Respecter la loi 11

Demander des conseils 12

Canaux de signalement..... 12

Comment les rapports sont-ils traités? 13

Honeywell ne tolère pas les représailles..... 14

ONE HONEYWELL COMMENT NOUS NOUS TRAITONS LES UNS LES AUTRES15

Se respecter les uns les autres et promouvoir un milieu de travail positif..... 16

Favoriser l'inclusion et une vision internationale sur le lieu de travail..... 16

Protection des données personnelles 17

Abus de substances..... 18

Un milieu de travail sans violence 18

Offrir un milieu de travail sain et sécuritaire..... 19

ONE HONEYWELL COMMENT NOUS AGISSONS DANS LE MEILLEUR INTÉRÊT DE NOTRE ENTREPRISE.....20

Éviter les conflits d'intérêts..... 21

Cadeaux et divertissements d'affaires..... 21

Intérêts financiers..... 23

Emploi secondaire 23

Les affaires avec les amis et les membres de la famille 24

Relations hiérarchiques inappropriées..... 24

Avantages personnels inappropriés..... 24

Occasions d'entreprise 25

Protéger les biens et les renseignements de la société 25

Propriété physique d'Honeywell 25

Les informations confidentielles d'Honeywell..... 26

Respecter les droits de propriété intellectuelle d'autrui.....	27
Utilisation des ressources en technologie de l'information.....	28
Utilisation responsable de l'IA.....	29
Médias sociaux et sites de réseautage.....	30
Délit d'initié.....	31
Exemples d'informations privilégiées importantes.....	31

ONE HONEYWELL COMMENT NOUS TRAITONS NOS CLIENTS32

Fournir des produits et des services de qualité.....	33
Solliciter des contrats de façon ouverte et honnête.....	33
Pas de corruption commerciale et pas de paiements inappropriés aux représentants du gouvernement.....	33
Conformité aux lois internationales sur la concurrence.....	35
Respecter des procédures de facturation exactes.....	36
Respecter les informations confidentielles des clients.....	36
Clients gouvernementaux.....	36

ONE HONEYWELL COMMENT NOUS TRAITONS NOS FOURNISSEURS.....38

Établir des relations à long terme avec les fournisseurs.....	39
Protéger les biens des fournisseurs.....	39

ONE HONEYWELL COMMENT NOUS TRAITONS NOS ACTIONNAIRES 40

Livres et documents honnêtes et exacts.....	41
Divulgations financières et fraude.....	42
Lutte contre le blanchiment d'argent.....	42
Vérifications et enquêtes.....	42
Gestion des dossiers.....	43
Demandes de renseignements de la part des médias et des analystes et allocutions extérieures.....	43

ONE HONEYWELL – COMMENT NOUS TRAITONS AVEC NOS COMMUNAUTÉS ET LE MONDE..... 44

Protéger l'environnement.....	45
Respecter les droits de la personne.....	46
Faire des dons politiques et de bienfaisance.....	47
Contrôles du commerce international.....	48
Lois sur le contrôle des exportations.....	48
Lois sur le contrôle des importations.....	49
Lois sur les sanctions.....	49
Anti-boycottage.....	49
Renoncations à notre code.....	50

PRINCIPES FONDATEURS D'HONEYWELL

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



INTÉGRITÉ ET ÉTHIQUE

Nous faisons notre travail
de la bonne façon.



RESPECT SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Nous nous traitons
de façon équitable
et respectueuse.



INCLUSION ET ÉTAT D'ESPRIT MONDIAL

Nous valorisons la diversité des
pensées et des expériences.



LA SÉCURITÉ AVANT TOUT

Nous nous engageons à assurer
la sécurité dans tout ce que nous
faisons.

Même si nous n'attendons pas de nos employés une perfection constante dans ces six domaines, personne ne peut se permettre de manquer de respect au travail, de faire preuve d'un défaut d'intégrité ou d'éthique, ni de négliger l'inclusion, l'ouverture internationale et la sécurité. Notre engagement indéfectible envers nos principes fondamentaux est un avantage concurrentiel pour l'entreprise, et nous devrions tous être fiers de notre engagement ferme à atteindre les résultats commerciaux de la bonne façon.

INCARNER LES 6 COMPORTEMENTS DE HONEYWELL

En combinaison avec l'obtention de résultats, les nouveaux comportements de Honeywell clarifieront davantage ce qui est nécessaire pour réussir sur le marché aujourd'hui et ce qui est important dans notre culture.



ENCOURAGER UNE CULTURE DE LA RESPONSABILITÉ

Faites preuve de **responsabilité** intrépide pour obtenir des **résultats**. Prenez les devants et résolvez les problèmes proactivement. **Souciez-vous** profondément de Honeywell et des résultats des clients en tant qu'individus et en tant qu'équipes. Faites ce que vous dites. **Établissez** des priorités et exécutez-les avec discipline pour instaurer une culture de la performance. **Démontrer un parti pris pour l'action et la vitesse.**



ÊTRE COURAGEUX

Prenez des actions **audacieuses** concernant ce que vous pensez être correct. Donnez-vous des objectifs apparemment impossibles et **sortez de votre zone de confort**. Itérer, tester, essayer, **prendre des risques mesurés**. Appropriiez-vous les résultats, même s'ils ne sont pas comme prévus. Partagez et affrontez les problèmes **ouvertement et directement**. **Soyez transparent** et à l'aise avec le fait d'être impopulaire au besoin.



DÉVELOPPER DES TALENTS EXCEPTIONNELS

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

INCARNER LES 6 COMPORTEMENTS DE HONEYWELL



GAGNER ENSEMBLE

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



INNOVER ET CRÉER DE LA VALEUR POUR LES CLIENTS

Considérez le monde à travers les yeux du **client**, en interne comme en externe. Sachez ce dont **les clients ont besoin** et ce qui crée de la **valeur**. Adoptez un état d'esprit de **croissance** et résolvez les **problèmes complexes avec passion**. Favorisez une **croissance rentable** et une **expérience client exceptionnelle** par des solutions innovantes. **Innover** avec agilité et détermination.



FAIRE PLACE À LA TRANSFORMATION

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

INTRODUCTION À NOTRE CODE

CE QUE HONEYWELL ATTEND DE CHACUN DE NOUS

La croissance de notre entreprise passe par chacun d'entre nous. Nous sommes les acteurs du caractère de notre entreprise et nous sommes au cœur de son dynamisme et de sa réussite.



Le Code de conduite commerciale de Honeywell (notre « Code ») est conçu pour fournir des conseils à chacun de nous concernant les normes d'intégrité et de conformité de Honeywell dans toutes nos transactions commerciales. Notre code fait partie intégrante de nos principes fondamentaux et des comportements de Honeywell. Il décrit les règles de conduite de base que nous sommes tenus de respecter en tant qu'employés de Honeywell. De plus, il fournit des ressources pratiques pour répondre aux questions concernant la conduite appropriée à adopter.

Notre code définit ce que Honeywell attend de chacun de nous et comment nous traitons :



CELLES ET CEUX TENUS DE SUIVRE NOTRE CODE

Notre Code s'applique à l'ensemble des employés de Honeywell. Le cas échéant, les partenaires commerciaux travaillant pour le compte de notre entreprise doivent également se familiariser avec notre Code et s'y conformer. Si vos responsabilités professionnelles exigent que vous interagissiez avec des représentants qui travaillent pour le compte de Honeywell, assurez-vous de les informer de leur responsabilité d'agir conformément à ce Code et remettez-leur un exemplaire. Leur comportement doit être conforme à notre Code et aux autres politiques de Honeywell, de même qu'aux lois et réglementations en vigueur.

NOS OBLIGATIONS CONJOINTES

Nous avons tous l'obligation personnelle de connaître et de respecter le Code, de même que les autres politiques, procédures et directives de la société qui s'appliquent à nos responsabilités professionnelles chez Honeywell. Beaucoup d'entre elles sont citées dans la section appropriée du Code. D'autres principes sont accessibles sur le [portail des politiques Honeywell](#). Nous ne devons jamais laisser le Code de côté, ni nous y soustraire, peu importe la raison. Si vous avez besoin d'aide pour comprendre notre code ou une politique, une procédure ou une ligne directrice spécifique, ou comment ils s'appliquent à l'étendue de vos responsabilités, demandez conseil à toute ressource répertoriée dans « [Canaux de signalement](#) ».

OBLIGATIONS SUPPLÉMENTAIRES POUR LES GESTIONNAIRES ET LES SUPERVISEURS

Les responsables et superviseurs de Honeywell sont tenus d'encourager une culture respectant nos principes fondamentaux. Cela implique que les responsables et superviseurs doivent incarner des modèles en matière d'intégrité, de conformité, de respect au travail, d'inclusion, d'ouverture internationale et de sécurité dans toutes leurs interactions. Cela signifie également que les gestionnaires et les superviseurs doivent s'assurer que les collègues qui relèvent d'eux se sentent à l'aise de soulever des questions et des préoccupations sans crainte de représailles, que toute préoccupation ou question sera traitée de manière professionnelle et opportune, et que nous ne compromettrons pas nos normes d'intégrité et de conformité pour obtenir des résultats opérationnels.

Les cadres et les superviseurs doivent aussi considérer la personnalité et le comportement des employés qu'ils envisagent de promouvoir. Une promotion est un privilège accordé uniquement à celles et ceux qui incarnent les comportements et les valeurs de Honeywell d'une manière conforme au présent Code.



RESPECTER LA LOI

Bien que le Code traite de certains problèmes courants auxquels font face les multinationales comme Honeywell, il ne peut traiter de toutes les situations qui se présentent dans notre lieu de travail. En cas de doute quant à la pertinence d'une activité, vous devriez consulter les ressources mentionnées dans la section « [Demander conseil](#) ».

Les lois et règlements sont complexes et sujets à changement, et ils varient souvent d'un pays à l'autre. Les politiques de l'entreprise peuvent également être sujettes à changement et peuvent varier considérablement en fonction du pays dans lequel nous opérons. Pour ces raisons, nous devons veiller à nous familiariser avec les

politiques, procédures et lois applicables à notre travail et au lieu où nous travaillons. Si une loi locale entre en conflit avec le Code, il faut respecter la loi locale. Par contre, si les pratiques ou les coutumes locales entrent en conflit avec le Code, il faut appliquer les règles du Code.

Il se peut que votre entreprise ou votre région ait adopté des politiques et des pratiques qui sont plus rigoureuses que celles contenues dans ce Code. Il en va de même à l'égard des lois locales. Dans tous les cas, vous serez tenu de vous conformer à la politique, à la pratique ou à la loi la plus restrictive. Si vous avez des doutes sur la légalité ou la pertinence d'une mesure proposée, demandez conseil en suivant les étapes décrites dans la section « [Demander conseil](#) ».

Le présent code a pour vocation de rester en cohérence avec certaines politiques clés de l'entreprise, disponibles sur le [portail des politiques Honeywell](#), et d'y faire référence.

Le [portail des politiques Honeywell](#) fournit des informations plus détaillées que celles présentées dans ce code. Dans certains cas, il peut aussi contenir des politiques supplémentaires qui ne sont pas traitées dans le Code. [Le portail des politiques](#) Honeywell est accessible via le Honeywell Digital Workplace.

Il est important de noter que nos droits en matière d'emploi sont régis par les lois des pays dans lesquels nous exerçons nos activités, ainsi que par les règles en vigueur dans les endroits où nous travaillons. Notre Code tente de clarifier les droits et les attentes de Honeywell en tant qu'employeur, mais ne crée aucun droit contractuel en matière d'emploi pour les employés.

Aux États-Unis et dans d'autres pays, un emploi chez Honeywell est considéré comme « à discrétion ». Cela signifie que vous avez le droit d'y mettre fin en tout temps et pour toute raison, et que Honeywell peut exercer le même droit, conformément aux lois applicables. Si les lois locales diffèrent des dispositions du présent code, suivez les lois du pays dans lequel vous travaillez.

DEMANDER DES CONSEILS

Lorsque vous travaillez pour le compte d'Honeywell, vous pouvez faire face à des situations difficiles. La plupart du temps, votre bon sens, votre jugement, notre Code, et les politiques et procédures de l'entreprise suffiront à vous guider. Cependant, vous pouvez avoir besoin d'aide pour faire le bon choix. Dans ce cas, posez-vous la question :

- *Est-ce légal?*
- *Cette décision ou cette mesure est-elle conforme aux principes fondamentaux, aux politiques et au Code de Honeywell?*
- *Serais-je prêt à être tenu responsable de cette décision ou de cette action?*
- *Cette décision ou cette action aurait-elle une incidence positive si elle était rapportée à d'autres au sein de Honeywell ou dans les médias?*

Si la réponse est « non » à l'une de ces questions, alors ne faites rien et signalez le problème si vous voyez quelqu'un d'autre le faire.

Si vous n'êtes pas sûr, arrêtez-vous et considérez l'impact de vos décisions et actions et demandez conseil.

Honeywell met tout en œuvre pour repérer les bons comportements, inciter à les adopter et récompenser ceux qui les appliquent, mais nous agissons aussi rapidement et résolument à l'égard de ceux qui refusent nos principes fondamentaux, qui violent le Code et qui s'engagent dans des conduites inacceptables, notamment en notifiant les autorités gouvernementales et en sanctionnant les fautes graves, parfois même au moyen d'un licenciement.

Vous pouvez demander conseil en communiquant avec l'une des ressources répertoriées dans « **Canaux de signalement** ».

CANAUX DE SIGNALEMENT

Si vous prenez connaissance d'une situation qui peut impliquer une violation du présent Code, de la politique de l'Entreprise ou de toute loi ou réglementation applicable, vous avez la responsabilité de la signaler.

Vous disposez de plusieurs ressources pour signaler ces préoccupations.

Vous pouvez soit :



PARLER À :

- Votre gestionnaire ou superviseur
- Tout représentant des ressources humaines
- Tous les Ambassadeurs de l'Éthique
- Un membre du Département juridique ou de la Sécurité mondiale
- Un membre du Service Intégrité et Conformité



APPELER LE :

800-237-5982 depuis les États-Unis, et en dehors des États-Unis, consultez le portail **Access Integrity Helpline** pour obtenir la liste des numéros d'assistance propres à chaque pays.



EN LIGNE :

Soumettre un rapport en ligne sur le **Portail de la ligne d'assistance Access Integrity**.

Envoyez un courriel à :

AccessIntegrityHelpline@Honeywell.com



ÉCRIRE À :

Honeywell International Inc.

À l'attention de : ACCESS Helpline

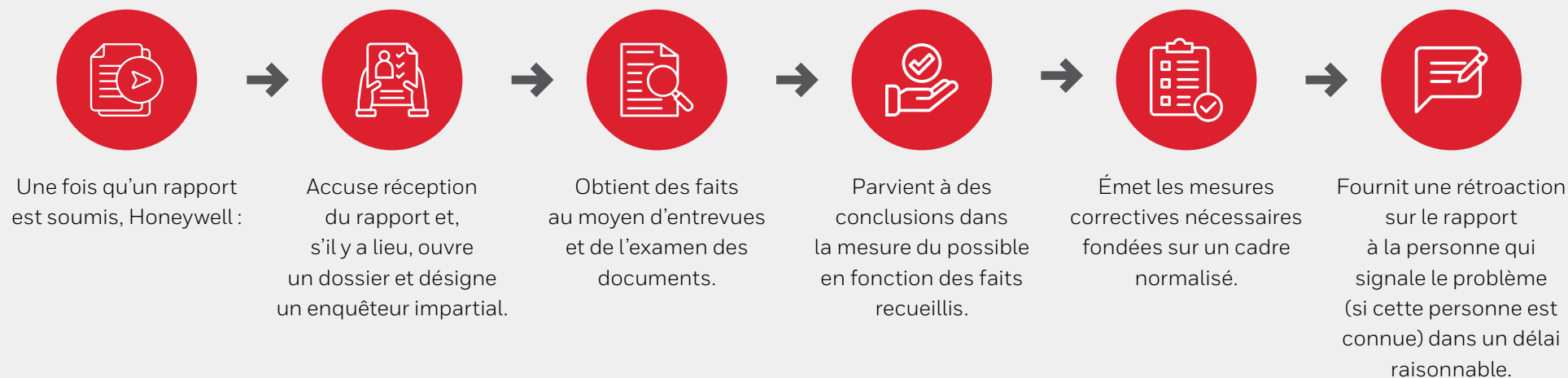
855 S. Mint Street, Charlotte, Caroline du Nord 28202.

La ligne d'assistance ACCESS Integrity est un service disponible en continu, 24 heures sur 24. Les employés d'un tiers fournisseur répondent aux appels dans toutes les langues parlées par les employés de Honeywell.

Vous pouvez signaler les infractions présumées de façon anonyme ou non. En Europe, des processus spécifiques ont été mis en place pour se conformer aux règles qui limitent le signalement anonyme.

COMMENT LES RAPPORTS SONT-ILS TRAITÉS?

Honeywell traitera tous les rapports de manière confidentielle dans la mesure du possible, conformément à la loi, à la politique de la Société et à la nécessité de la Société de mener une enquête approfondie.



Tous les rapports feront l'objet d'une enquête rapide et approfondie, conformément à la loi applicable et, sur l'avis et l'approbation du service juridique, pourront être signalés aux autorités compétentes. Les employés ont le devoir de coopérer avec les enquêtes de la société concernant des violations potentielles du Code ou des politiques applicables de la société. Le défaut de coopérer pleinement à une enquête de la Société ou d'être pleinement honnête lorsqu'il s'agit de fournir des preuves ou des témoignages dans une telle enquête peut être un motif de mesure disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement (sous réserve des lois locales applicables). Il convient de souligner que des mesures correctives ou disciplinaires appropriées pour les infractions au Code seront prises chaque fois que nécessaire.

HONEYWELL NE TOLÈRE PAS LES REPRÉSAILLES

Il importe que vous vous sentiez à l'aise lorsque vous posez des questions ou exprimez vos préoccupations. Honeywell ne tolérera aucune forme de représailles à votre égard à la suite d'une déclaration de bonne foi concernant une inconduite réelle ou possible. Faire un signalement de « bonne foi » signifie que votre signalement est honnête, sincère et exhaustif au mieux de vos connaissances.

Si vous pensez qu'un acte de représailles a eu lieu, vous devez le signaler au moyen de l'une des méthodes décrites dans les « [Canaux de communication](#) »



ONE HONEYWELL: COMMENT NOUS NOUS TRAITONS LES UNS LES AUTRES

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





Honeywell s'engage à maintenir un environnement de travail inclusif, sûr et respectueux pour tous les employés. Honeywell n'a aucune tolérance pour le harcèlement ou la discrimination illégale au travail. Une telle conduite est strictement interdite. Cet engagement s'applique à toutes les phases de la relation d'emploi, y compris l'embauche, la promotion, la rétrogradation, le transfèrement, la discipline, la mise à pied ou la cessation d'emploi, la rémunération, l'utilisation des installations et la sélection pour la formation ou les programmes connexes.

SE RESPECTER LES UNS LES AUTRES ET PROMOUVOIR UN MILIEU DE TRAVAIL POSITIF

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

Honeywell ne tolérera aucun comportement intimidant, hostile, abusif ou offensant sur ses sites professionnels. Si vous savez ou soupçonnez qu'il y a eu harcèlement illégal ou inapproprié, vous devez signaler immédiatement la situation par l'intermédiaire de l'un des canaux de signalement décrits dans la section « [Canaux de signalement](#) ».

Pour plus d'informations, consultez notre [Politique en matière de harcèlement en milieu de travail](#).

FAVORISER L'INCLUSION ET UNE VISION INTERNATIONALE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Nos Futureshapers à travers le monde apportent une riche diversité d'expériences, de parcours, de talents et de points de vue, qui constituent un moteur essentiel pour notre entreprise. Nous nous efforçons d'offrir un environnement inclusif où tous les employés se sentent valorisés et respectés et peuvent innover pour résoudre les problèmes les plus difficiles du monde.

Nous nous engageons à maintenir un environnement de travail inclusif, sûr et respectueux pour tous les employés, quels que soient leur sexe, leur race, leur couleur, leur origine ethnique, leur âge, leurs croyances religieuses, leur origine nationale, leur orientation sexuelle, leur identité de genre, leur handicap, leur état matrimonial, leur statut d'ancien combattant, leur citoyenneté ou toute autre caractéristique protégée par la loi. Honeywell applique une politique de tolérance zéro à l'égard de la discrimination illégale ou de toute conduite visant à distinguer un employé ou un groupe d'employés sur la base des catégories protégées énumérées ci-dessus.

Pour plus d'informations, consultez notre [Égalité des chances en matière d'emploi](#)
Politiques [concernant les employés et les candidats en situation de handicap](#)

PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

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

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

Les politiques, les pratiques et les programmes de formation de l'entreprise sont conçus pour garantir que seul le personnel autorisé a accès aux données personnelles. Si vous pensez que

des données personnelles ont fait l'objet d'une divulgation, utilisation, consultation, destruction ou acquisition non autorisée, vous devez communiquer immédiatement avec le [Service chargé de la confidentialité des données](#) par l'intermédiaire du Service juridique. Le non-respect de cette exigence pourrait exposer la société à des amendes ou à des sanctions.

Lors du traitement des données personnelles, Honeywell se conforme à la loi applicable ainsi qu'aux politiques de la Société.

Pour plus d'informations, consultez notre

[Politique de confidentialité des données](#)

[Politique de gestion des documents](#)

[Politique sur l'utilisation acceptable de l'information](#)

[Politique de classification et de traitement de l'information](#)



ET SI...?

Je dois travailler avec une feuille de calcul qui contient les numéros d'identification du gouvernement des employés de Honeywell. Puis-je l'envoyer à ma messagerie personnelle?

Non. Les numéros d'identification gouvernementaux et autres identificateurs nationaux constituent des « données d'identification sensibles », qui sont hautement confidentielles, qui doivent toujours être chiffrées et ne peuvent être utilisées que lorsque cela est absolument nécessaire, par exemple à des fins fiscales. Les données sensibles ne doivent pas être supprimées des systèmes de Honeywell sans l'approbation préalable écrite du Service Juridique.

J'ai reçu une demande de partage de données personnelles à des fins d'assurance. Devrais-je m'y conformer?

Vous devez vérifier que le demandeur a obtenu un accord de traitement des données approprié de la part de Honeywell. De plus, vous devez ouvrir un ticket dans [Red](#) afin que les données personnelles des employés soient traitées de manière adéquate en externe.

ABUS DE SUBSTANCES

La toxicomanie limite notre capacité à faire notre travail en toute sécurité, ce qui nous met tous en danger. Pour cette raison, nous ne pouvons en aucun cas travailler pour le compte de Honeywell si nous sommes sous l'influence d'alcool, de drogues illicites, ou de médicaments sur ordonnance ou en vente libre utilisés à des fins inappropriées. Cette règle s'applique lorsque l'on assure des services à ou pour le compte de Honeywell, même si l'utilisation survient après les heures d'ouverture ou à l'extérieur des locaux de l'entreprise. En outre, nous ne pouvons jamais utiliser, posséder, transférer ou vendre des drogues illégales, ou de l'alcool, ou abuser de médicaments d'ordonnance ou de médicaments en vente libre, pendant les heures de travail ou dans les locaux de la société. Notre société fait une exception à cette règle lorsque l'alcool est transféré dans un récipient scellé à des fins de cadeau autorisées ou est utilisé avec modération lors d'un événement autorisé de la société.

Pour plus d'informations, consultez notre

[Politique sur l'alcool et les drogues en milieu de travail](#)

UN MILIEU DE TRAVAIL SANS VIOLENCE

Dans le cadre de notre engagement envers la santé et de la sécurité, nous nous efforçons d'empêcher que surviennent des actes ou des menaces de violence à notre lieu de travail. Les personnes qui commettent un acte de violence ou qui profèrent des menaces de violence peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, notamment le congédiement et une poursuite éventuelle au criminel. Vous devez immédiatement signaler toute menace et tout acte de violence à votre superviseur, à votre représentant local des Ressources humaines ou au service [Honeywell Global Security](#). Si vous pensez que quelqu'un est en danger immédiat, vous devriez également contacter les autorités locales.

Pour plus d'informations, consultez notre

[Politique de prévention de la violence](#)



OFFRIR UN MILIEU DE TRAVAIL SAIN ET SÉCURITAIRE

En intégrant les considérations de santé, de sécurité et d'environnement dans tous les aspects de nos activités, nous protégeons nos employés et l'environnement, réalisons une croissance durable et une productivité accélérée, favorisons la conformité à toutes les réglementations applicables et développons les technologies qui élargissent la capacité durable de notre monde. Notre système de gestion HSEPS (Santé, Sécurité, Environnement, Gérance du produit et Durabilité) reflète nos valeurs et nous guide dans la réalisation de nos objectifs professionnels. L'adhésion à notre système de gestion HSEPS permet de garantir la sécurité de nos employés, de nos communautés et de notre environnement. Le fait de ne pas respecter les exigences HSEPS, notamment l'obligation de signaler les informations concernant les incidents HSEPS, constitue une violation de notre Code. Si nous croyons que les conditions ne sont pas sécuritaires, nous devons cesser notre travail sur-le-champ. Pour de plus amples renseignements, consultez la section « Protéger l'environnement ».

Nous devons nous assurer que nos installations sont sécuritaires en tout temps. Cela signifie que nous ne permettons l'accès à nos lieux de travail qu'aux personnes autorisées. Si vous pensez que quelqu'un tente d'accéder de manière abusive à une installation Honeywell, informez la sécurité du site ainsi que [Honeywell Global Security](https://www.honeywell.com/global-security).

ET SI...?

Lors d'une intervention de service, un client m'a demandé d'accélérer et d'ignorer l'étape d'évaluation des risques préalable au travail. Est-il acceptable de sauter une étape pour satisfaire un client?

Non, sauter une étape requise n'est pas acceptable. Notre système de gestion HSEPS met en œuvre des programmes comme la conduite d'évaluations des risques professionnels afin d'identifier et de gérer les risques potentiels. Si le client insiste, interrompez le travail et avertissez votre supérieur afin de trouver une solution avec lui.

Je suis le gestionnaire de projet pour le démarrage de la production d'un nouveau produit. Lors d'une réunion de projet, un fournisseur partenaire a mentionné que le projet pourrait être accéléré parce que l'équipement est conforme aux lois et qu'un examen de la sécurité n'est pas nécessaire. Pour rattraper le temps, devrais-je autoriser l'achat du nouvel équipement sans l'examen HSE requis?

Non, contourner l'examen pourrait entraîner une violation des règlements de sécurité et un risque potentiel pour la sécurité des autres. Faites toujours appel à un représentant HSE pour effectuer un examen de l'équipement proposé afin de vous assurer qu'il répond à toutes les exigences légales et de l'entreprise.



ONE HONEYWELL: COMMENT NOUS AGISSONS DANS LE MEILLEUR INTÉRÊT DE NOTRE ENTREPRISE

Nous devrions mener les affaires de Honeywell sans influences extérieures ou préjugés personnels et prendre des décisions commerciales basées sur les meilleurs intérêts de Honeywell.



ÉVITER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Dans le cadre de notre devoir de préserver la réputation de notre entreprise, nous devons éviter les conflits d'intérêts inappropriés. Un « conflit d'intérêts » survient lorsque nos intérêts personnels entravent ou semblent entraver notre capacité à accomplir notre travail sans parti pris. Nous ne pouvons souscrire une participation ou un investissement, ni participer à une association, si cela crée un risque de conflit d'intérêt. Si vous êtes confronté à un conflit d'intérêts potentiel ou avéré, vous devez le déclarer immédiatement sur le [portail de signalement des conflits d'intérêts](#) ou par écrit à votre supérieur hiérarchique. Les conflits d'intérêts sont souvent facilement évités s'ils sont divulgués à l'avance.

Les sections suivantes décrivent des situations qui peuvent mener à des conflits d'intérêts. Il importe de vous souvenir que les conflits peuvent aussi survenir lorsqu'un membre de votre ménage ou de votre famille immédiate est la personne concernée.

CADEAUX ET DIVERTISSEMENTS D'AFFAIRES

L'établissement de solides relations de travail avec nos clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux est important pour notre croissance. Les cadeaux et les divertissements servent parfois à renforcer ces liens. Cependant, nous devons être particulièrement prudents lorsque nous les offrons ou les acceptons dans un contexte commercial. L'échange de cadeaux et de divertissements peut occasionner des conflits d'intérêts. Si les

choses ne sont pas correctement gérées, cela pourrait être perçu comme des paiements indus, des pots-de-vin ou des tentatives de corruption. Vous ne pouvez pas accepter ou fournir un cadeau, une faveur ou un divertissement si sa finalité est inappropriée, ou si vous savez que cela est contraire à nos politiques, à la loi ou à la politique relative aux cadeaux de l'entreprise du bénéficiaire.

En général, nous pouvons offrir ou accepter un cadeau, une faveur ou un divertissement, à condition que :

- la personne qui le reçoit ne se sent pas obligée ou ne semble pas être obligée de l'accepter;
- les pratiques commerciales locales généralement acceptées sont respectées;
- la valeur en cause est symbolique;
- il ne peut pas être perçu comme un pot-de-vin ou un paiement illicite;
- ne contrevient pas à la loi en vigueur, aux politiques de la Société ou aux politiques de l'entreprise du destinataire.
- il n'a pas été sollicité.

Ces règles ne s'appliquent pas au matériel promotionnel non sollicité de nature publicitaire générale, comme les crayons imprimés, les blocs-notes et les calendriers, tant que ce qui est donné ne crée pas ou ne semble pas créer d'obligation. Par ailleurs, conformément aux coutumes nationales, les présentations cérémonielles peuvent être autorisées tant que ce qui est accepté n'enfreint aucune loi, ne peut être considéré comme un pot-de-vin et ne vous mettrait pas dans l'embarras, vous ou Honeywell, s'il était divulgué.

Les cadeaux des fournisseurs actuels ou potentiels (ou des autres partenaires commerciaux actuels ou potentiels) ne doivent pas être acceptés dans le cadre de la négociation d'un contrat. En outre, nous devons éviter de demander des cadeaux aux fournisseurs ou aux autres partenaires commerciaux pour des activités officielles de Honeywell ou des hommages aux employés.

Vous devez demander conseil lorsque vous n'êtes pas certain si vous devez offrir ou accepter un cadeau d'entreprise ou un divertissement. Par ailleurs, vous devez discuter des divertissements et des cadeaux pour les clients à l'avance avec votre superviseur.

Des lois plus rigoureuses régissent les cadeaux offerts à des représentants gouvernementaux. Ces lois s'appliquent non seulement aux représentants gouvernementaux, mais aussi aux employés d'entreprises publiques ou dirigées par l'État. Vous devez respecter rigoureusement ces lois et ces règlements. N'offrez ou n'acceptez jamais une courtoisie commerciale si cela enfreint une loi ou un règlement, cause de l'embarras pour Honeywell ou nuit à la réputation de l'entreprise. Pour plus d'informations, reportez-vous à la section « Pas de corruption commerciale et pas de paiement indu à des agents de la fonction publique » de notre Code et nos politiques relatives aux [Faveurs commerciales au profit de fonctionnaires américains](#), [Relations avec l'administration publique](#) et à la [Lutte contre la corruption](#). Si vous avez des questions ou des préoccupations, veuillez consulter le Service juridique.

ET SI...?

Un vendeur m'a invité à déjeuner, et j'ai accepté. Est-ce acceptable ?

Des repas occasionnels et des cadeaux d'une valeur symbolique sont normalement acceptables, tant qu'ils ne mettent pas en doute vos intentions. Vous devez demander une autorisation de conformité et déposer une demande pour « Frais de déplacements » avant de recevoir ou d'offrir des gestes commerciaux.

Je planifie un événement VIP pour les clients, à la fois privés et gouvernementaux, où des repas et des cadeaux seront fournis aux participants. Les lois locales limitent la valeur des cadeaux et des invitations offerts à certains responsables publics. Je pense qu'il serait irrespectueux d'exclure certains clients, donc je veux continuer à donner à tous les participants les mêmes cadeaux. Que dois-je faire?

Vous devez contacter le service d'intégrité et de conformité pour obtenir des conseils et une approbation avant de procéder à l'événement, qui doit suivre la politique Honeywell et les restrictions de la loi locale.



INTÉRÊTS FINANCIERS

À titre d'employés de Honeywell, nous devons de façon générale éviter de faire affaire avec une entreprise dans laquelle nous avons un intérêt financier personnel. Il peut y avoir des situations où notre intérêt financier personnel dans une entreprise avec laquelle Honeywell fait des affaires est permis. Toutefois, elles doivent être examinées par le Service juridique ou le [Service Intégrité et Conformité](#), qui déterminera la meilleure conduite à adopter.

En outre, vous ne pouvez pas acheter ou maintenir un intérêt financier significatif dans un client, un concurrent ou un partenaire commercial qui fait des affaires ou qui pourrait faire des affaires avec Honeywell, sauf si vous recevez l'approbation du service juridique. Assurez-vous toujours d'être en mesure de prendre des décisions commerciales en gardant à l'esprit les meilleurs intérêts d'Honeywell.

EMPLOI SECONDAIRE

De temps à autre, vous voudrez peut-être travailler à l'extérieur de notre entreprise. Vous devez toutefois vous assurer que l'emploi que vous occupez à l'extérieur ne génère pas un conflit d'intérêts. En revanche, les salariés doivent considérer leur travail pour Honeywell comme leur emploi principal. Nous ne devons jamais utiliser les biens corporels et les actifs incorporels de Honeywell, notamment les documents, les biens liés à la technologie de l'information, les installations et la propriété intellectuelle, pour réaliser des activités qui ne sont pas liées à Honeywell. Tous les emplois secondaires doivent être déclarés à votre superviseur ou sur le [Portail de soumissions de conflit d'intérêts](#).

Pour plus d'informations, consultez notre

[Politique sur l'emploi secondaire et les services à l'extérieur de l'organisation](#).

ET SI...?

J'ai été invité à me joindre au conseil d'administration d'un organisme local sans but lucratif qui recycle et remet à neuf des appareils électroniques usagés pour les jeunes défavorisés. Aucune de mes activités n'empiètera sur celles de Honeywell, et ma présence lors des réunions sera en dehors de mes heures de travail chez Honeywell. Puis-je m'inscrire?

Oui. Bien qu'il n'y ait pas de conflit direct, vous devez le signaler à votre supérieur ou à votre Service des ressources humaines, ou par le Portail de soumission des conflits d'intérêts, afin d'obtenir une approbation avant de vous engager dans cette activité. Vous devez vous assurer que les activités du conseil d'administration n'interfèrent pas avec les fonctions de Honeywell. Consultez la [Politique en matière de deuxième emploi et de service en dehors de l'organisation](#).

ET SI...?

Je suis entraîneur de football dans une université locale. Je souhaite que mon équipe se rende en finale, mais je suis aussi très occupé au travail. Puis-je demander à mes subordonnés directs de m'aider avec la logistique du jeu à venir?

Non. Le fait d'utiliser les ressources de Honeywell pour une activité d'entraîneur externe est inconvenant et crée un conflit d'intérêts. Vous devriez informer votre superviseur de vos activités de coaching et vous assurer qu'elles n'interfèrent pas avec vos tâches Honeywell.

LES AFFAIRES AVEC LES AMIS ET LES MEMBRES DE LA FAMILLE

Les relations d'affaires avec les membres de la famille et les amis peuvent entraîner un conflit d'intérêts ou l'apparition d'un conflit. Pour cette raison, vous ne devez jamais participer ou tenter d'influencer le processus d'appel d'offres, de négociation ou de contrat entre vous-même, un membre de votre famille ou un ami proche et Honeywell. Cette règle s'applique même aux situations indirectes dans lesquelles vous-même, un membre de votre famille ou un ami proche possède ou travaille pour le compte d'une autre société, avec laquelle Honeywell fait des affaires, ou envisage d'en faire.

RELATIONS HIÉRARCHIQUES INAPPROPRIÉES

Nous devons éviter les rapports hiérarchiques inappropriés. Ils peuvent mener à des risques de responsabilité pour l'entreprise et des perceptions de favoritisme et de traitement préférentiel parmi les collègues des personnes impliquées, ce qui a invariablement comme conséquence un environnement de travail malsain. Par conséquent, nous ne pouvons pas, directement ou indirectement, superviser, influencer la rémunération ou l'avancement professionnel d'un membre de la famille ou d'une personne avec qui nous avons une relation personnelle étroite, que cette relation soit sexuelle ou autre.

AVANTAGES PERSONNELS INAPPROPRIÉS

Un conflit d'intérêts peut également survenir lorsqu'un administrateur, un dirigeant ou un employé, ou un membre de sa famille immédiate, reçoit des avantages personnels indus en raison de son poste chez Honeywell. Ces avantages peuvent comprendre des cadeaux ou des prêts d'une entité ou d'une personne avec qui notre entreprise fait affaire. Nous devons éviter d'accepter ce genre d'avantage.

En outre, un conflit d'intérêts survient si un employé d'Honeywell aide un concurrent au détriment d'Honeywell. Par exemple, fournir des renseignements confidentiels à un époux ou à un partenaire qui travaille pour un concurrent constituerait un conflit d'intérêts et contreviendrait à notre Code.

ET SI...?

Je veux commander des pièces de la société de mon cousin pour une utilisation dans un produit Honeywell. Puis-je le faire?

Vous devriez divulguer votre relation à votre superviseur et vous récuser de toute décision. Si l'entreprise de votre cousin répond aux normes de Honeywell, elle peut rivaliser équitablement pour la commande

ET SI...?

J'ai besoin d'embaucher quelqu'un rapidement et j'ai demandé à mon cousin à la recherche d'un emploi de postuler. Est-ce acceptable?

Cela pourrait apparaître comme un conflit d'intérêts. Vous devriez divulguer votre relation et ne pas être impliqué dans l'embauche. Les processus ordinaires de dotation en personnel et de gestion doivent être suivis.

ET SI...?

J'ai démarré ma propre entreprise et j'ai besoin de comprendre les détails des prix des fournisseurs potentiels de mon entreprise. Est-ce inapproprié d'extraire les données tarifaires de fournisseurs potentiels du système de Honeywell?

Oui. Cela crée un conflit d'intérêts. Vous ne pouvez pas utiliser les informations de Honeywell ou effectuer un travail pour une entreprise personnelle dans les locaux de Honeywell ou pendant vos heures de travail. En outre, vous ne devez pas utiliser les informations confidentielles des fournisseurs de Honeywell à des fins non autorisées.

OCCASIONS D'ENTREPRISE

Afin de prendre des décisions d'affaires objectives au nom de Honeywell, nous ne devons jamais concurrencer notre société. Cela signifie que nous ne pouvons pas tirer un avantage personnel des occasions d'affaires ou des investissements dont nous prenons connaissance en raison du poste que nous occupons chez Honeywell ou par l'entremise des biens ou des informations appartenant à la société. En outre, nous ne devons jamais aider quelqu'un, y compris les membres de notre famille et nos amis, à tirer profit de telles occasions d'affaires ou d'investissements. Cela inclut les membres de notre famille et nos amis.



PROTÉGER LES BIENS ET LES RENSEIGNEMENTS DE LA SOCIÉTÉ

PROPRIÉTÉ PHYSIQUE D'HONEYWELL

Le vol, les dommages, l'insouciance et le gaspillage ont un impact direct sur le succès de notre société. Nous devons donc nous engager à protéger les biens matériels de notre entreprise contre le vol, les dommages, la perte ou l'utilisation abusive. Cela inclut nos installations, véhicules, équipements professionnels, marchandises et fournitures. Si vous soupçonnez une fraude ou un vol, vous devez en faire part à votre gestionnaire ou à votre superviseur sur-le-champ.

L'usage occasionnel de certains équipements de la société, comme les téléphones ou Internet, à des fins personnelles est parfois accepté. Cependant, nous devons veiller à ce qu'elle soit limitée, qu'elle n'ait pas d'incidence sur notre capacité à faire notre travail pour Honeywell et qu'elle ne viole pas la politique de l'entreprise ou la législation. Il ne faut jamais utiliser les biens de Honeywell pour nous procurer un avantage personnel ou pour avantager une autre personne ou un organisme. Vous devez également retourner les biens de la société en votre possession à la fin de votre emploi.



LES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES D'HONEYWELL

Chacun d'entre nous se voit confier les renseignements confidentiels de notre Société. Nous devons protéger ces informations sensibles en tout temps. Cela comprend habituellement des informations qui ne sont pas publiques, qui peuvent être utiles aux concurrents ou aux tiers, et qui peuvent être nuisibles à l'entreprise si elles sont divulguées. Il peut s'agir, par exemple, de plans d'affaires ou de marketing, d'informations sur les fournisseurs, de la conception de produits, de procédés de fabrication, d'informations sur le merchandising actuel et futur, et d'informations sur les employés.

Nous ne devons jamais permettre à des personnes non autorisées d'accéder aux informations confidentielles d'Honeywell. Nous devons veiller à ne pas perdre, égarer ou laisser des informations confidentielles (ou des technologies contenant ces informations, y compris les ordinateurs, ordinateurs portables, téléphones portables, appareils mobiles et logiciels) sans surveillance. De plus, si nous perdons l'équipement de la société ou un article contenant des informations confidentielles Honeywell (par exemple, un ordinateur portable Honeywell, un téléphone ou autre), nous devons signaler immédiatement la perte à [Honeywell Global Security](#).

En outre, nous ne pouvons pas discuter d'informations confidentielles de Honeywell là où elles pourraient être entendues ou vues par des personnes qui n'ont pas besoin d'être au courant. Cela inclut les lieux publics tels que les terminaux d'aéroport, les trains et les restaurants. Cela inclut également les espaces ouverts chez Honeywell, tels que les toilettes et les salles de repos de la société. Nous ne devons permettre l'accès aux informations confidentielles qu'aux collègues qui en ont besoin à des fins professionnelles légitimes. Nous ne devons jamais utiliser les informations confidentielles concernant la société pour obtenir un avantage personnel ou les divulguer aux tiers pour qu'ils en tirent profit. Nous ne devons jamais envoyer d'informations confidentielles d'Honeywell par courrier électronique sur un compte de messagerie personnel et nous devons rendre toute information confidentielle d'Honeywell en notre possession avant notre dernier jour de travail.

Pour plus d'informations, consultez notre

[Politique de confidentialité des données](#)

[Politique de classification et de traitement de l'information](#)

ET SI...?

Mon ordinateur portable a été volé lorsque quelqu'un est entré par effraction dans mon véhicule. Que dois-je faire?

Vous devez porter plainte à la police, avertir votre supérieur et déposer un formulaire pour signaler le [vol de votre ordinateur portable](#) ou communiquer avec le [IT Service Desk](#) pour obtenir de l'aide afin de remplir le formulaire. Les employés ne doivent pas laisser d'appareils sans surveillance dans un véhicule, même s'il est verrouillé.

Je soupçonne que mon système a été compromis après avoir cliqué sur un lien dans un courriel qui semblait être légitime. Que dois-je faire?

Vous devez utiliser l'option « Signaler le message » dans sa barre d'outils Outlook pour signaler le courriel. Si cette option n'est pas disponible, vous devez envoyer le courriel en question sous forme de pièce jointe à l'équipe [CIRT](#) (Cyber Incident Response Team). Vous devez escalader l'incident en répondant au courriel automatique envoyé depuis la messagerie [CIRT](#) en mettant Security@Honeywell.com en copie.



PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE DE HONEYWELL

Nous travaillons avec diligence pour protéger la propriété intellectuelle de notre société. La « propriété intellectuelle » comprend tous les brevets, marques déposées, droits d'auteur ou autres actifs incorporels de notre entreprise, comme les idées, les inventions, les processus ou les conceptions créés pendant le temps de travail, aux frais de l'entreprise, en utilisant les ressources de l'entreprise ou dans le cadre de nos fonctions. Nous identifierons toutes les nouvelles inventions que nous ferons et les dirigerons vers le Service juridique pour la protection des brevets, des droits d'auteur ou des secrets commerciaux. Vous devez signaler toute utilisation présumée de la propriété intellectuelle de notre société au service juridique.

RESPECTER LES DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE D'AUTRUI

Nous respectons les droits de propriété intellectuelle d'autrui. Cela signifie que nous ne devons jamais enfreindre sciemment les droits d'auteur, les marques ou les brevets d'autrui. Nous ne devons pas télécharger des logiciels sans licence sur les ordinateurs de l'entreprise ni dupliquer, publier ou distribuer des documents protégés par des droits d'auteur. Nous ne téléchargerons pas de chansons, de photographies et de vidéos sans le consentement du propriétaire légitime. En outre, nous ne devons pas divulguer ou utiliser les informations confidentielles de nos employeurs antérieurs.

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

ET SI...?

Il m'arrive souvent de travailler et de prendre des appels professionnels dans des lieux publics. Puis-je discuter des affaires Honeywell de cette façon?

Vous pouvez prendre des appels dans des lieux publics, mais vous ne devriez pas discuter d'informations exclusives ou confidentielles.

Je veux utiliser mon appareil pour examiner et travailler sur des documents liés à l'entreprise tout en utilisant les transports en commun. Est-ce un problème?

C'est possible. Lorsque vous utilisez des appareils de l'entreprise dans des lieux publics dans le cadre de vos activités professionnelles, vous devez toujours protéger vos écrans des regards indiscrets. Vous devez également verrouiller et sécuriser votre poste de travail lorsqu'il n'est pas utilisé. Assurez-vous de sécuriser toutes les connexions au Wi-Fi public en connectant votre appareil à votre réseau privé virtuel (VPN).

UTILISATION DES RESSOURCES EN TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION

Honeywell donne à beaucoup d'entre nous l'accès à divers systèmes de communication électronique à utiliser dans notre travail quotidien. Cela inclut les systèmes informatiques et téléphoniques, les ordinateurs et téléphones portables, les appareils mobiles et les logiciels. Nous avons le devoir de protéger en tout temps ces systèmes et les technologies qui nous sont fournies. Cela signifie que nous devons tous faire notre possible pour éviter tout dommage, préjudice, perte et accès non autorisé à ces ressources. Assurez-vous de respecter toutes les mesures de sécurité et les mesures de contrôle interne en place pour les ressources que vous utilisez. Verrouillez et sécurisez toujours votre poste de travail, votre ordinateur portable ou votre appareil mobile s'il est laissé sans surveillance dans un lieu public ou sur un site Honeywell, même pour une courte durée. Protégez vos données d'accès à tous les périphériques et comptes Honeywell. Ne partagez jamais vos données d'accès avec un agent non autorisé. Lorsque vous devez communiquer votre mot de passe à un agent autorisé à des fins d'assistance technique, changez votre mot de passe immédiatement après la résolution du problème technique.

N'oubliez pas que les messages électroniques (comme les courriels, les messages instantanés et les messages texte) constituent des enregistrements permanents de vos communications. Ces communications peuvent être altérées et retransmises sans votre autorisation. Pour cette raison, soyez particulièrement prudent lorsque vous rédigez des messages électroniques ou des lettres sur du papier à en-tête de la société ou lorsque vous utilisez des ressources Honeywell.

Faites preuve de bon jugement et d'intégrité lorsque vous utilisez ces systèmes et ces technologies. N'utilisez que des systèmes, des appareils, des supports de stockage et/ou des services approuvés pour traiter, stocker ou transmettre des informations Honeywell. N'installez pas de logiciels non approuvés sur les ordinateurs Honeywell, les serveurs de réseau ou d'autres ressources d'information Honeywell sans avoir reçu l'autorisation préalable du service informatique de Honeywell. N'acceptez pas d'accords avec des tiers, comme des accords de services sur le nuage ou de clics, au nom d'Honeywell. Ne téléchargez pas ou n'envoyez pas de contenu inapproprié, sexuellement explicite, illégal ou offensant via ces ressources. Vous ne pouvez pas non plus vous servir de ces ressources pour faire du travail à l'extérieur. Dans la mesure où la législation locale le permet, vous ne devez pas avoir d'attente en matière de confidentialité lorsque vous utilisez les ressources de l'entreprise, car Honeywell peut surveiller votre utilisation personnelle des ressources de l'entreprise. Cependant, il est important de noter que notre Société n'interfère en aucune façon dans notre vie privée à moins que notre conduite soit interdite par la loi, gêne nos performances au travail ou porte atteinte à notre environnement de travail ou à la réputation de Honeywell.

Pour plus d'informations, consultez notre [Politique sur l'utilisation acceptable de l'information](#).

ET SI...?

Je travaille dans un café en utilisant un appareil Honeywell. Après avoir terminé le travail, je me connecte à un Wi-Fi personnel pour télécharger mon émission de télévision préférée. Est-ce approprié?

Une utilisation non professionnelle limitée dans le temps et/ou qui n'abuse pas des ressources de la Société et suit toutes les politiques de Honeywell peut être autorisée à la discrétion de votre responsable. Les employés doivent toujours agir de manière éthique et légale et toujours obtenir l'autorisation du directeur d'utiliser un actif de Honeywell à des fins autres que d'affaires. Pour éviter les menaces de cybersécurité, n'utilisez jamais de réseaux Wi-Fi publics ouverts, car ceux-ci ne sont pas protégés. Lorsque de telles connexions sont la seule option, le VPN doit être utilisé.

J'ai besoin de partager des informations confidentielles avec un fournisseur pour terminer un projet et celui-ci m'a suggéré de téléverser les fichiers vers un nuage tiers. Que dois-je faire?

Vous devez d'abord utiliser les méthodes de transfert approuvées par Honeywell IT. Si une autre méthode est nécessaire, travaillez avec Honeywell IT pour approbation. Notez que les données à accès limité et celles relatives aux contrôles des exportations ne peuvent en aucun cas être téléversées dans un service infonuagique quelconque. Communiquez avec votre responsable chargé du respect des règles d'exportation pour des conseils.

UTILISATION RESPONSABLE DE L'IA

Honeywell s'engage à l'utilisation responsable de l'IA et de l'IA générative, et nous intégrons des principes de responsabilité, de sécurité, de fiabilité, d'équité, de confidentialité, de protection de la propriété intellectuelle, de transparence et de durabilité pour éclairer la prise de décision dans toutes les utilisations de l'IA chez Honeywell. Bien que la Société encourage l'innovation par l'utilisation d'outils d'IA, vous devez obtenir les autorisations appropriées pour les nouveaux cas d'utilisation de l'IA ou de l'IA générative, lorsque cela est nécessaire, et utiliser uniquement les outils d'IA autorisés qui vous sont fournis par Honeywell à des fins professionnelles.

Pour plus d'informations, consultez

[Cadre de gouvernance de l'IA responsable de Honeywell](#)

[Politique de Honeywell pour l'IA responsable.](#)



ET SI...?

Je veux utiliser un outil d'IA pour m'aider dans mon travail, y compris en résumant et en rédigeant des courriels de travail. Puis-je le faire? Et puis-je utiliser mon adresse courriel personnelle ou mon compte pour accéder aux outils GenAI publics à des fins professionnelles?

Nous vous encourageons à utiliser l'IA pour maximiser l'innovation et gagner en efficacité tant que vous le faites en utilisant des outils d'IA approuvés par Honeywell tels que Microsoft 365 Copilot, qui peuvent vous aider à résumer et à rédiger des courriels. D'autres outils approuvés, comme HON GPT, sont mentionnés dans le [Generative AI Standard](#). Vous ne pouvez PAS utiliser les outils GenAI publics à des fins professionnelles, ni contourner les contrôles de sécurité et les politiques mis en place pour protéger les données Honeywell, par exemple en utilisant votre adresse e-mail personnelle ou votre compte à des fins professionnelles.

MÉDIAS SOCIAUX ET SITES DE RÉSEAUTAGE

Les médias sociaux ont changé la façon dont beaucoup d'entre nous partagent de l'information au quotidien. Si les réseaux sociaux créent de nouvelles possibilités de communication et de collaboration, ils entraînent également des responsabilités supplémentaires que nous devons connaître et respecter. Les sites de « médias sociaux » comprennent une vaste gamme de sites Web et de ressources en ligne. Il s'agit notamment des sites de réseaux sociaux (comme Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat, YouTube et LinkedIn), des blogues, des sites de partage de photos et de vidéos, des forums et des salons de discussion, parmi beaucoup d'autres. Si votre poste chez Honeywell vous oblige à publier des messages sur ces sites, en tant que représentant d'Honeywell, vous ne devez le faire qu'à des fins professionnelles autorisées par Honeywell et afficher exclusivement des informations conformes au présent Code et aux politiques de la Société. Agissez de façon responsable dans vos interactions personnelles sur les « médias sociaux ». Ce que vous publiez peut avoir un impact négatif sur la réputation d'Honeywell. Veillez à protéger notre réputation en tout temps. Ne publiez jamais d'informations confidentielles sur Honeywell ou nos collègues, clients, fournisseurs ou partenaires commerciaux sur ces sites.

Pour plus d'informations, consultez notre

[Politique sur les médias sociaux](#)



ET SI...?

Je suis enthousiaste à l'idée d'un nouveau projet commercial potentiel pour Honeywell. Je souhaite partager la nouvelle sur mon compte Facebook. Est-ce un problème?

Oui. Les employés de Honeywell ne sont pas autorisés à partager des informations confidentielles ou exclusives concernant les projets potentiels de l'entreprise sur leurs réseaux sociaux ou d'autres plateformes.

Je suis très fier d'avoir conclu un accord d'affaires qui sera présenté sur le site de Honeywell. Je veux le partager sur mes comptes LinkedIn et Twitter. Quelle est la bonne façon pour moi de partager cette nouvelle dans mes médias sociaux?

Si vous avez répertorié Honeywell comme votre employeur et que vous incluez une divulgation de votre relation avec Honeywell sur votre message, vous pouvez partager un lien vers l'article Honeywell.com. Vous pouvez également partager tous les messages qui apparaissent sur les canaux officiels externes Honeywell.

Je lisais un article en ligne qui contenait des informations inexactes sur les produits Honeywell. Je réponds rapidement dans la section des commentaires pour corriger une telle déclaration. Est-ce acceptable?

Vous n'êtes pas autorisé à parler au nom de Honeywell. Au lieu de cela, vous devriez aviser votre gestionnaire et l'équipe des communications, qui déterminera si et comment répondre.



DÉLIT D'INITIÉ

La politique de Honeywell établit des normes pour les employés et les autres personnes qui détiennent des informations importantes, et interdit le délit d'initié. Pendant votre emploi chez Honeywell, vous pourriez prendre connaissance d'informations privilégiées importantes concernant Honeywell ou une autre entreprise qui n'ont pas encore été rendues publiques. L'utilisation ou la transmission à autrui de ces informations pour en tirer un avantage financier ou un gain personnel constitue une violation de notre politique sur le délit d'initié et pourrait également violer la législation sur les valeurs mobilières. Ces lois interdisent à toute personne qui possède « des informations privilégiées » à propos d'une société d'échanger ses titres ou actions ou de divulguer de telles informations à des tiers pouvant en faire commerce. Les violations de ces lois peuvent entraîner des sanctions civiles et pénales.

EXEMPLES D'INFORMATIONS PRIVILÉGIÉES IMPORTANTES

Les « informations privilégiées importantes » sont des informations auxquelles le public investisseur n'a généralement pas accès et qui, si elles sont divulguées, doivent raisonnablement influencer sur le prix d'une valeur mobilière ou influencer votre décision d'acheter, de vendre ou de détenir une valeur mobilière. Voici quelques exemples d'informations privilégiées importantes : résultats financiers non annoncés ; fusions, acquisitions et cessions ; résultat de contentieux importants ; changement de contrôle ; changement au niveau de la haute direction ; ou événement important en matière de cybersécurité. Cette liste d'exemples n'est pas exhaustive et des informations privilégiées importantes peuvent découler d'autres événements qui ne sont pas énumérés ici. Consultez la [Politique sur les délits d'initiés](#) pour de plus amples informations sur les informations privilégiées importantes.

Pour éviter d'enfreindre notre politique sur les délits d'initiés et les lois sur les valeurs mobilières, NE PAS :

- Achetez ou vendez des actions d'une société, ou recommandez d'acheter ou de vendre des actions de toute société, y compris Honeywell, soit directement, soit par l'intermédiaire de membres de la famille ou d'autres personnes ou entités, si vous avez des informations privilégiées importantes sur cette société.
- De transmettre des informations privilégiées à des tiers sauf si elles sont nécessaires dans le cadre de ses activités d'affaires et protégées par des protections de confidentialité.

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

Si vous disposez d'informations privilégiées importantes sur une entreprise (y compris Honeywell), vous ne pouvez négocier les titres de cette société qu'une fois que les informations sont mises à la disposition des investisseurs ordinaires par le biais de sources médiatiques appropriées.

Si vous avez des questions ou si vous avez besoin de conseils à ce sujet, veuillez consulter le Service juridique.

ONE HONEYWELL: COMMENT NOUS TRAITONS NOS CLIENTS

L'établissement de relations mutuellement bénéfiques avec nos clients est important pour notre succès en tant qu'entreprise. Le maintien de ces rapports exige que nous fournissions des produits sécuritaires de haute qualité et que nous respections la loi dans toutes nos interactions avec nos clients gouvernementaux ou commerciaux.





FOURNIR DES PRODUITS ET DES SERVICES DE QUALITÉ

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

Nos clients s'attendent à ce que nous nous conformions à toutes les normes de contrôle de la qualité qui régissent nos tâches. Cela comprend les lois et les règlements applicables, ainsi que les procédures de contrôle interne visant à favoriser la fabrication sécuritaire de biens de qualité. Nous devons aussi respecter en tout temps chacune des modalités contractuelles, ainsi que les modalités qui ont été prédéfinies par les clients.

En plus de nous tenir responsables de la qualité des biens et services, nous devons également tenir nos fournisseurs et autres partenaires commerciaux responsables d'assurer la qualité des produits et services qu'ils nous fournissent.

ET SI...?

J'ai découvert un problème potentiel de sécurité du produit lors des tests de routine de la chaîne de production. Dois-je en parler, même si je ne connais pas tous les détails?

Oui. La production et la vente de produits potentiellement dangereux pourraient causer des blessures. Vous devez signaler le problème immédiatement, même si vous n'êtes pas sûr qu'il s'agit d'un problème. Vous devez en informer votre supérieur, la personne responsable de l'assurance qualité et le représentant santé et sécurité dès que possible. Si vous croyez que vos préoccupations ne sont pas prises en compte de manière adéquate, vous devez signaler la préoccupation au service juridique ou via la ligne d'assistance sur l'intégrité de l'accès, comme indiqué dans « [Canaux de signalement](#) ».

SOLLICITER DES CONTRATS DE FAÇON OUVERTE ET HONNÊTE

Nos actions sur le marché définissent qui nous sommes en tant que société. En rivalisant sur la qualité de nos produits et services, nous défendons la réputation d'Honeywell. Nous ne devons jamais tenter de limiter les occasions concurrentielles de nos rivaux de manière trompeuse ou frauduleuse.

En outre, nous ne devons jamais tirer profit des autres en nous servant de pratiques commerciales injustes. Cela signifie que nous veillons à ne pas déformer la qualité, les caractéristiques ou la disponibilité de nos produits ou services. De plus, nous ne dénigrons pas les produits ou services de nos concurrents et ne faisons pas de fausses déclarations à leur sujet. Nous devons également tenter de remporter des contrats grâce à la qualité de nos produits et de nos employés, et non pas en nous servant de moyens inappropriés.

PAS DE CORRUPTION COMMERCIALE ET PAS DE PAIEMENTS INAPPROPRIÉS AUX REPRÉSENTANTS DU GOUVERNEMENT

Nous ne devons pas solliciter, donner ou recevoir de pots-de-vin commerciaux ou de ristournes illégales. Nous devons aussi faire attention de ne pas donner l'impression qu'une telle inconduite s'est produite. La « corruption commerciale » comprend généralement toute situation dans laquelle un employé de Honeywell ou une personne agissant au nom de Honeywell offre ou donne quelque chose de valeur dans l'intention d'influencer de manière inappropriée une action ou une décision commerciale. Les « pots-de-vin » se produisent habituellement lorsqu'un employé reçoit un avantage personnel inapproprié dont la contrepartie est de faire ou ne pas faire quelque chose pour le compte de Honeywell. Honeywell ne tolère pas la subornation ou les paiements illégaux, qu'ils soient faits directement ou par l'entremise d'un tiers.

En plus d'éviter les situations de subornation et de paiements illégaux, nous nous conformons à toutes les lois anti-corruption relatives aux paiements illégaux versés aux représentants

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

« Les fonctionnaires » comprennent les fonctionnaires d'entités gouvernementales, d'organisations internationales et de partis politiques, les employés d'entreprises publiques, et même les employés d'entreprises détenues ou contrôlées par le gouvernement et les partenaires de coentreprises.

Honeywell interdit les paiements illégaux aux représentants gouvernementaux. Il importe de vous souvenir que le fait de participer à la corruption ou même d'être perçu comme ayant participé à ce genre d'activité peut vous exposer, tout comme notre entreprise, à des sanctions criminelles.

Ne retenez jamais les services d'un tiers pour faire un paiement illégal à un responsable gouvernemental et ne participez pas à une transaction dans laquelle vous soupçonnez qu'un tiers effectue de tels paiements. Si vous le faites, vous violez le Code et les lois anti-corruption. Nous devons sélectionner avec soin tous les tiers en nous servant de nos procédures de diligence raisonnable avant de retenir leurs services.

Toute préoccupation liée à ce sujet doit être soulevée par les canaux appropriés, y compris directement auprès des ressources régionales en matière d'intégrité et de conformité de votre région.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre

[Politique de lutte contre la corruption](#)

et la section « [Cadeaux et frais de réception](#) » de notre Code.

ET SI...?

J'aimerais nommer Sales Rep Co en tant que représentant des ventes pour aider Honeywell à gagner de nouveaux projets dans l'industrie pétrolière et gazière. J'apprends que le propriétaire de Sales Rep Co est également membre du conseil d'administration de la société pétrolière et gazière appartenant à l'État, mon principal client potentiel. Je pense que c'est formidable pour Honeywell parce que le propriétaire aurait accès à tous les niveaux de la clientèle. Y a-t-il quelque chose qui devrait m'inquiéter?

Oui, il existe un conflit d'intérêts potentiel lié au chevauchement des devoirs d'État du propriétaire de Sales Rep Co avec les obligations de Sales Rep Co envers Honeywell. Vous devez immédiatement communiquer avec le service d'intégrité et de conformité. De plus, Honeywell interdit les structures de rémunération basées sur des commissions pour les intermédiaires de vente sauf si cela est (i) requis par la loi locale, et (ii) approuvé par le Service Intégrité et Conformité.

J'attends d'entrer dans un pays lorsque l'agent d'immigration me demande un « don » pour que mon visa soit traité. J'ai entendu dire que c'est la norme, et les visiteurs donnent un petit montant pour accélérer le processus. Je paie le « don » au fonctionnaire, et il tamponne mon passeport. Puis-je le faire rembourser par Honeywell?

Non, dans ce cas, votre vie n'était pas en danger, vous n'auriez donc pas dû payer et ne pouvez pas réclamer de l'argent à Honeywell. Honeywell interdit les paiements de facilitation ou les paiements aux fonctionnaires pour accélérer les approbations gouvernementales de routine, sauf si la vie de l'employé est en danger. De tels frais constituent une infraction aux lois anticorruption dans la majorité des pays. Dans une telle situation, les employés de Honeywell doivent contacter le service de sécurité mondiale ou le service intégrité et conformité.

CONFORMITÉ AUX LOIS INTERNATIONALES SUR LA CONCURRENCE

La concurrence loyale génère un marché sain. Elle fait en sorte que nos clients obtiennent au plus bas prix les produits et services qui sont les meilleurs et les plus novateurs. Pour que Honeywell puisse faire concurrence de façon légale et intègre, nous devons respecter les lois relatives à la concurrence en vigueur dans les pays où nous faisons affaire. Si la législation sur la concurrence s'applique à votre poste, vous devez la respecter en tout temps.

Les lois sur la concurrence sont souvent complexes et elles interdisent habituellement de parler avec les concurrents de sujets qui peuvent restreindre les échanges commerciaux. Ces sujets incluent (mais ne sont pas limités à) la fixation des prix, le truquage des offres, ou la division ou l'allocation des marchés, des territoires ou des clients. Vous ne devez pas discuter de ces questions avec un concurrent, et si un concurrent tente de vous en parler, vous devez immédiatement mettre un terme à la conversation. Vous devez ensuite signaler l'incident à votre superviseur local, qui travaillera de concert avec vous pour demander conseil au service juridique. Si vous participez à une réunion d'une association professionnelle, ou n'importe quelle activité sociale, vous devez faire preuve de prudence lorsque vous vous entretenez avec des concurrents.

En outre, les lois sur la concurrence interdisent les accords formels ou informels avec les

fournisseurs, les distributeurs ou les clients qui peuvent restreindre la concurrence. De tels accords peuvent inclure la vente liée de produits, la fixation de prix de revente ou le refus de vendre à certains clients ou d'acheter auprès de certains fournisseurs.

Finalement, les lois sur la concurrence interdisent les ententes directes ou indirectes, officielles ou non officielles entre ou au sein des entreprises qui visent à limiter le salaire ou les avantages des employés. Nous devons donc prendre soin de ne pas partager les données sur la rémunération avec d'autres entreprises avec lesquelles nous sommes en concurrence pour la recherche de talents. De même, nous ne pouvons généralement pas convenir avec d'autres sociétés de ne pas solliciter ou embaucher les employés de l'autre. Si vous n'êtes pas certains de la légalité du partage de renseignements ou des ententes de « non-ingérence », veuillez communiquer avec le service juridique.

Dans le cadre de notre travail, il est possible que nous obtenions des renseignements sur les concurrents par l'entremise des clients ou d'autres sources publiques. Nous devons prendre soin de traiter ces renseignements en conformité avec la politique de la société.

Veuillez prendre note qu'une violation de ces lois peut entraîner de lourdes conséquences pour les personnes concernées et notre entreprise.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre

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

ET SI...?

Mon ami travaille pour un concurrent de Honeywell. Il me révèle l'intention de son entreprise d'augmenter les prix des produits qui sont en concurrence directe avec Honeywell. Je pense que ces informations pourraient être importantes pour Honeywell et servir à prendre des décisions commerciales à l'avenir. Que dois-je faire?

Vous devriez mettre fin à la conversation immédiatement et fournir un résumé écrit au service juridique. S'engager dans des discussions avec des concurrents portant sur des informations sensibles non publiques et concurrentielles peut donner l'impression d'un accord illégal et anticoncurrentiel entre entreprises, ce qui peut avoir de graves conséquences pour toutes les parties prenantes; cela peut en effet constituer une preuve indirecte de conspiration.

RESPECTER DES PROCÉDURES DE FACTURATION EXACTES

Notre réputation sur le marché est un atout essentiel de l'entreprise. Pour ce motif, nous devons indiquer avec exactitude le prix de vente ou le coût des biens ou services vendus, et les autres conditions de vente sur toutes les factures des clients. Nous avons tous la responsabilité de garder des registres exacts et exhaustifs, afin que Honeywell puisse respecter cet engagement. Ne falsifiez jamais aucun enregistrement (carte de pointage, rapport de dépenses, chiffres de vente, enregistrements de tests ou de qualité, ou tout autre type d'enregistrement créé au cours de votre travail pour notre société) et ne faites jamais d'entrées trompeuses ou artificielles dans les livres ou enregistrements d'Honeywell

RESPECTER LES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES DES CLIENTS

Il arrive que nos clients nous communiquent leurs informations confidentielles afin que nous puissions leur fournir des produits et des services. Il est de notre responsabilité d'utiliser, de stocker et de sauvegarder soigneusement ces informations d'une manière conforme à toutes les lois applicables. Nous devons tous prendre les mesures nécessaires pour protéger ces informations et nous assurer qu'elles ne sont utilisées qu'à des fins commerciales approuvées.

CLIENTS GOUVERNEMENTAUX

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

Nous devons toujours nous conduire avec honnêteté et intégrité lorsque nous tentons d'obtenir des contrats gouvernementaux. Entre autres, cela signifie que :

- Nous ne devons pas agir de manière à conférer à Honeywell un avantage concurrentiel injuste, comme obtenir ou utiliser des informations sensibles sur les approvisionnements.
- Toutes les représentations que nous faisons, y compris concernant les prix et les soumissions, doivent être exactes et complètes.
- Nous ne devons jamais offrir, solliciter, promettre, donner ou accepter une quelconque forme de pot-de-vin ou de ristourne à ou de la part d'un client gouvernemental réel ou potentiel.
- Nous ne devons jamais solliciter ou accepter un pot-de-vin ou un cadeau d'un fournisseur en contrepartie d'un traitement de faveur dans l'octroi ou l'exécution d'un contrat gouvernemental.

- Nous devons nous assurer que nous n'utilisons que des consultants réputés, des agents de vente ou d'autres entrepreneurs indépendants de services professionnels à des fins légales légitimes.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre

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



Tous les relevés et registres que nous fournissons aux clients du gouvernement (y compris les rapports sur les installations et la qualité et les données sur les coûts et les prix) doivent être exacts. Nous devons consigner notre temps de travail de façon exacte et l'attribuer uniquement aux projets sur lesquels nous travaillons. En outre, nous devons prendre soin d'éviter de mal imputer des frais. Nous devons respecter toutes les conditions contractuelles et ne pouvons jamais utiliser les biens, équipements ou fournitures du gouvernement d'une manière qui serait incompatible avec la loi applicable ou les accords contractuels.

Nous devons respecter tous les règlements applicables régissant les entretiens que nous avons avec les personnes qui sont ou ont été à l'emploi du gouvernement concernant les possibilités d'emploi chez Honeywell. Nous avons tous la responsabilité d'éviter ce genre de conflit d'intérêts. Les contacts ou les entretiens concernant l'embauche avec les personnes qui sont ou ont été à l'emploi du gouvernement sont soumis à des règles et des procédures particulières. Ces règles peuvent également restreindre le travail que les anciens employés du gouvernement effectuent pour le compte de notre entreprise.

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

Nous sommes également tenus de protéger les informations classifiées et les autres informations sensibles que nous obtenons dans le cadre du travail que nous effectuons pour nos clients gouvernementaux. Comme l'exigent les conditions de nos contrats gouvernementaux et la législation applicable, nous ne devons donner accès à ces renseignements qu'aux personnes qui doivent

les connaître pour des raisons commerciales et qui ont obtenu l'autorisation appropriée du gouvernement ou d'autres entités. Nous ne devons pas partager, distribuer ou divulguer des renseignements gouvernementaux classifiés ou autrement sensibles d'une manière qui violerait les conditions de nos contrats gouvernementaux.



ONE HONEYWELL: COMMENT NOUS TRAITONS NOS FOURNISSEURS

Les fournisseurs d'Honeywell sont nos partenaires dans notre quête continue de satisfaction de la clientèle. Le haut niveau des matériaux, des biens et des services qu'ils fournissent est directement lié à la qualité, la fiabilité, la valeur et la livraison rapide des produits Honeywell à nos clients.



ÉTABLIR DES RELATIONS À LONG TERME AVEC LES FOURNISSEURS

Ensemble, nous nous efforçons de bâtir des relations à long terme avec nos fournisseurs. Nous n'utilisons que des critères légitimes et liés à l'entreprise pour choisir nos fournisseurs. Notre entreprise ne conclut des ententes de représentation ou de fourniture qu'avec les entreprises qui ont des antécédents d'intégrité et un engagement à cet égard. En outre, nous ne tirons jamais avantage de nos fournisseurs en utilisant abusivement des informations confidentielles, faisant de fausses déclarations concernant des faits importants ou ayant recours à d'autres pratiques transactionnelles déloyales.

Honeywell permet à ses fournisseurs de faire concurrence équitablement sur la base de la qualité de leurs produits et de leurs services. Nous ne nous laissons pas influencer par des cadeaux ou des avantages de quelque nature offerts par nos fournisseurs actuels ou éventuels. Un repas ou un divertissement occasionnel dans le cours normal des relations d'affaires peut être autorisé, pourvu que :

- le représentant du fournisseur soit présent;
- l'invitation ne soit pas de nature excessive ou inhabituelle;
- la dépense de représentation soit conforme aux lois applicables et ne soit pas interdite par le Code.

De plus, dans la mesure du possible, l'accueil devrait faire l'objet d'une réciprocité.

Pour de plus amples renseignements, voir le

Les [sections « Cadeaux et frais de réception »](#) et [« Interaction avec les fonctionnaires »](#) font partie de notre Code.

PROTÉGER LES BIENS DES FOURNISSEURS

Nous devons apporter le même soin aux informations confidentielles des fournisseurs qu'à celles de Honeywell. Nous ne reproduisons pas les logiciels qui nous sont fournis par un fournisseur, et nous ne les intégrerons pas dans nos propres logiciels développés en interne à moins que nous ne soyons expressément autorisés à le faire par licence.



ONE HONEYWELL: COMMENT NOUS TRAITONS NOS ACTIONNAIRES

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



LIVRES ET DOCUMENTS HONNÊTES ET EXACTS

Nos actionnaires comptent sur nous pour tenir des livres et registres exacts et complets. Ces documents constituent la base de toutes nos publications et dépôts publics, qui visent à donner à nos actionnaires et au public une vision précise des opérations et de la situation financière de notre société. En outre, Honeywell se sert de ces documents pour analyser les opérations de la société et pour prendre d'importantes décisions commerciales.

Nous avons le devoir et l'obligation légale de nous assurer que les informations que nous présentons dans tous les documents de la société sont complètes, précises et compréhensibles. Cela comprend, sans s'y limiter, toutes les informations que nous fournissons dans les documents suivants :

- documents comptables et financiers
- Documents concernant la paie
- relevés de temps et systèmes d'enregistrement des temps
- Voyage et notes de frais
- Dossiers de mesure, d'essais et de performance des produits
- documents relatifs aux clients et aux fournisseurs
- Dossiers de conception et ingénierie
- déclarations et documents relatifs aux exportations et aux importations
- Dossiers comptables projets

Des livres et registres honnêtes et précis jouent un rôle important dans la réputation de notre société. Dès lors, nous ne devons jamais effectuer de déclaration fausse ou trompeuse dans les documents de la Société.

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

ET SI...?

Je travaille à un projet de contrat avec le gouvernement et j'ai besoin de l'approbation de mon responsable pour valider mes feuilles de temps hebdomadaires, or celui-ci est en vacances. Puis-je approuver mes feuilles de temps au nom de mon gestionnaire?

Non. L'approbation de vos propres feuilles de temps représente un conflit de séparation des tâches et compromet les contrôles de gestion. Votre gestionnaire doit s'assurer de la délégation appropriée de ses fonctions d'approbation.

Je dois traiter un bon de commande pour un montant qui déclenche les approbations de la haute direction. Puis-je diviser la facture pour passer rapidement par le système?

Non. Toutes les transactions doivent être exécutées conformément au Calendrier des approbations de la direction et doivent refléter la nature de l'activité. Vous ne devez en aucun cas diviser un bon de commande.

Je participe à la mise au point de nouvelles technologies pour les avions militaires. Honeywell doit garantir au client que cette nouvelle technologie répond aux normes techniques requises. Puis-je attester auprès du client, avant la fin des travaux, que la technologie est conforme aux normes exigées?

Non. Chaque déclaration de Honeywell doit être exacte au moment où elle est effectuée. Par exemple, la conformité à des normes techniques spécifiques.

Les directeurs de comptes ont du mal à atteindre leurs objectifs de revenus de fin de trimestre. Ils ont des commandes à venir, mais le client n'est pas encore prêt pour l'expédition. Peuvent-ils facturer le client et conserver l'envoi jusqu'à ce que le client soit prêt à le recevoir afin de comptabiliser les revenus?

Non. Les transactions dont la vente est considérée comme actée par Honeywell, mais dont la marchandise reste de la propriété physique d'un client Honeywell (c.-à-d. les transactions de type « facturer et conserver »), sont considérées comme légitimes. Mais dans ce cas, les gestionnaires de compte veulent facturer le client sans expédition pour gonfler les revenus, ce qui n'est pas approprié.

DIVULGATIONS FINANCIÈRES ET FRAUDE

Ceux d'entre nous qui ont des responsabilités financières et comptables ont le devoir spécial de s'assurer que les états financiers de notre société sont véridiques et justes. Puisque Honeywell est une société ouverte dont le siège social se trouve aux États-Unis, nous devons soumettre différents rapports financiers et autres documents aux autorités réglementaires des États-Unis. Il est essentiel que ces documents soient exacts et produits en temps opportun. Par conséquent, si vos responsabilités sont connexes, vous devez satisfaire aux exigences légales et réglementaires qui régissent ces rapports. Vous devez également connaître et suivre les contrôles internes d'Honeywell qui les régissent. Des dossiers ou des rapports inexacts, incomplets ou non livrés en temps opportun peuvent impliquer la responsabilité juridique de la Société et des parties concernées.

Les personnes qui ont participé à une fraude financière seront soumises à des mesures disciplinaires et pourront faire face à d'importantes sanctions civiles et criminelles. Vous devez signaler tout soupçon d'irrégularité comptable ou de vérification sur-le-champ. Honeywell ne tolère pas les représailles contre ceux qui ont divulgué, de bonne foi, des situations comptables ou financières qui sont douteuses ou inappropriées.

LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT

Le blanchiment d'argent est le processus qui consiste à transformer les actifs (y compris, mais sans s'y limiter, les fonds ou les produits) d'activités criminelles en actifs qui semblent légitimes et qui peuvent être transférés dans le système financier sans soupçon. Il est important de noter que cette pratique ne se limite pas aux opérations en espèces. Les transactions commerciales complexes peuvent cacher le financement d'activités criminelles telles que le terrorisme, le commerce illégal de stupéfiants, la corruption et la fraude. La participation à de telles activités mine notre intégrité, nuit à notre réputation et peut exposer Honeywell et des individus à de graves sanctions.

Notre société interdit de s'engager sciemment dans des transactions qui facilitent le blanchiment d'argent. Nous prenons toutes les mesures nécessaires pour détecter et empêcher que nos employés exécutent des transactions avec des contreparties douteuses et/ou s'adonnent à des pratiques commerciales illégales. Honeywell s'engage à respecter les lois anti-blanchiment d'argent dans le monde entier et ne mènera ses activités qu'avec les parties autorisées impliquées dans des activités et des transactions commerciales légitimes.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le

[Politique de lutte contre le blanchiment d'argent.](#)

VÉRIFICATIONS ET ENQUÊTES

Nous partageons tous la responsabilité de collaborer aux vérifications internes et externes, ainsi qu'aux enquêtes. Dès lors, nous devons fournir aux auditeurs et enquêteurs les informations qu'ils ont le droit d'obtenir, et préserver la confidentialité des enquêtes. En outre, nous ne devons jamais essayer de faire entrave à ceux-ci ou de les influencer de façon inappropriée. Le refus ou l'omission de coopérer entièrement avec une enquête interne de Honeywell ou du gouvernement, ou l'omission d'être entièrement véridique lors de la fourniture de preuves ou des témoignages lors d'une telle enquête, peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'à et y compris la cessation d'emploi. Si vous avez des questions à propos des informations qu'un vérificateur ou un enquêteur est en droit d'obtenir, consultez le Service juridique ou le vérificateur de l'entreprise. Si on vous contacte au sujet d'une enquête publique, vous devez communiquer avec le Service juridique dès que possible avant la procédure. Le Service juridique sera le premier à superviser toute enquête ou tout audit interne impliquant une enquête publique ou un litige.

GESTION DES DOSSIERS

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

Si vous savez que des documents en votre possession peuvent être pertinents dans le cadre d'un procès ou d'une enquête gouvernementale, ne les modifiez pas, ne les cachez pas et ne les détruisez pas. Dans certains cas, le Service juridique peut vous demander de conserver certains documents qui seraient autrement détruits en vertu de la [Politique de gestion des dossiers](#) de Honeywell. Dans ces situations, vous devez suivre les directives fournies par le Service juridique.

Honeywell peut recevoir des courriers juridiques et commerciaux importants et urgents, ainsi que d'autres formes de correspondance, dans n'importe lequel de ses bureaux dans le monde. Tous les employés d'Honeywell doivent prendre des mesures pour ouvrir,

examiner et traiter toute la correspondance en temps voulu, quel que soit le mode de livraison. Si vous prenez connaissance d'une procédure ou d'une enquête judiciaire actuelle ou potentielle impliquant Honeywell, vous devez immédiatement en informer un membre du service juridique, et vous devez le faire avant de communiquer avec un tiers à ce sujet.

CONSEIL

Si vous recevez un avis juridique de quelque type que ce soit par l'intermédiaire du courrier de l'entreprise, d'un courriel ou de tout autre moyen de communication, vous devez le signaler immédiatement au Service juridique et/ou à votre responsable pour un traitement immédiat à l'échelon supérieur.

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DE LA PART DES MÉDIAS ET DES ANALYSTES ET ALLOCUTIONS EXTÉRIEURES

Nous nous efforçons de fournir des informations claires et précises aux médias, aux analystes financiers et au grand public. Cela nous aide à maintenir l'intégrité de nos relations avec nos parties prenantes externes, ce qui renforce à son tour la réputation de notre entreprise. Puisque l'exactitude des informations est essentielle, seules certaines personnes sont autorisées à communiquer avec les médias, les analystes

financiers et les membres de la communauté des investisseurs au nom de Honeywell. Si vous recevez une demande d'information des médias, transmettez-la au Service des communications de l'entreprise. Si vous recevez une demande d'un analyste financier ou d'un membre de la communauté des investisseurs, ne répondez pas de votre propre chef, mais transmettez-la au service des relations avec les investisseurs.

Tout employé de Honeywell qui souhaite présenter un produit, système ou mode opérationnel de Honeywell,

la recherche, ou leur propre travail lors d'une conférence de l'industrie ou d'un autre événement doit obtenir l'approbation à l'avance de leur superviseur direct et du Service juridique. Les présentations doivent (i) être conformes aux normes actuelles relatives à la marque de la Société ; (II) être compatibles avec les messages de la Société en termes de relations avec les investisseurs ; (III) être compatibles avec la stratégie de la Société ; et (IV) ne pas transmettre d'informations confidentielles ou exclusives. Des approbations supplémentaires sont requises pour les présentations liées à la cybersécurité ou aux questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG).

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre [Politique de communications externes](#)

ONE HONEYWELL: COMMENT NOUS TRAITONS AVEC NOS COMMUNAUTÉS ET LE MONDE

Afin de croître en tant qu'entreprise, nous devons travailler pour avoir un impact positif sur les communautés qui nous soutiennent. Nous devons nous efforcer de respecter et de protéger non seulement les communautés où nous vivons et travaillons, mais aussi notre planète et ses habitants.



PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT

Nous sommes attachés à la santé, à la sécurité et à l'environnement, ainsi qu'aux considérations sociales dans les communautés dans lesquelles nous opérons. Dans le cadre de cet engagement :

- Nous minimisons l'empreinte environnementale de nos activités en prévenant les maladies, les blessures et la pollution.
- Nous promouvons et développons activement les possibilités d'étendre notre profil de durabilité en augmentant l'efficacité de l'énergie, du carburant et de l'eau, en améliorant la sécurité et la sûreté, et en réduisant les émissions de polluants nocifs.
- Nous nous engageons à respecter toutes les exigences en matière de santé, de sécurité, d'environnement et de législation partout où nous opérons.
- Notre engagement en faveur de la santé, de la sécurité et de l'environnement fait partie intégrante de la conception de nos produits, processus et services, ainsi que de la gestion du cycle de vie de nos produits.
- Nos systèmes de gestion respectent des normes internationales qui garantissent la protection de l'environnement et la santé des personnes en temps normal et lors de situations d'urgence.

- Nous identifions, contrôlons et nous efforçons de limiter les dangers et les risques associés (pour les employés et les sous-traitants), les émissions, les déchets et le gaspillage des ressources, notamment de l'énergie et de l'eau.
- Nous sommes ouverts aux parties prenantes et travaillons au sein de nos communautés pour faire progresser les lois, les règlements et les pratiques qui protègent le public.
- Nous respectons les normes strictes de notre entreprise dans les cas où les lois locales sont moins strictes.
- Nos cadres supérieurs et nos employés sont engagés dans les aspects de la santé, de la sécurité et de l'environnement et sont responsables de leur rôle dans le respect de nos engagements.
- Nous mesurons et examinons régulièrement nos progrès et nous adhérons au principe de l'amélioration continue.

Si vous avez une inquiétude concernant la santé au travail, la sécurité ou l'environnement, veuillez communiquer avec votre supérieur local, un membre de la fonction Santé, Sécurité, Environnement, Gérance du produit et Durabilité, ou rendez-vous sur le [site Internet HSE](#).



RESPECTER LES DROITS DE LA PERSONNE

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

Notre Code et notre [Politique en matière de droits humains](#), ainsi que d'autres politiques de Honeywell, établissent des pratiques et des normes qui abordent un large éventail de questions relatives aux droits humains et au lieu de travail, notamment l'inclusion et la mentalité internationale, le respect sur le lieu de travail, la liberté d'association, la sécurité et la santé sur le lieu de travail, la sécurité sur le lieu de travail, les heures de travail et les salaires, le travail forcé et la traite des êtres humains, ainsi que le travail des enfants. Honeywell respecte et valorise la diversité qui se reflète dans la variété des parcours, des expériences et des idées de chacun. Ensemble, nous nous offrons mutuellement un environnement de travail inclusif qui favorise le respect de tous nos collègues et partenaires d'affaires. Pour en savoir davantage, consultez la section intitulée « Respecter les autres et promouvoir un lieu de travail positif ».

Notre entreprise ne tolère pas la main-d'œuvre enfantine et elle n'y participe pas. Honeywell n'embauche pas des personnes âgées de moins de seize ans, même si la loi locale le permet. Et si la loi locale est plus rigoureuse que la politique de la société, nous respectons cette loi. Par ailleurs, nous nous interdisons d'avoir recours au travail forcé, obligatoire ou servile dans l'ensemble de nos opérations et nous ne tolérons aucune forme d'exploitation des enfants, de châtiment physique ou de violence. Dans le cadre de notre engagement envers nos communautés et notre monde, Honeywell ne tolérera aucun cas de trafic d'êtres humains ou autre travail forcé. Nous ne ferons également jamais affaire avec des tiers (tels que des agents ou des fournisseurs) qui se livrent à la traite d'êtres humains ou au travail forcé. Honeywell a adopté le Code de conduite des fournisseurs qui fournit des attentes claires pour les fournisseurs afin de s'assurer qu'ils traitent leurs employés avec dignité et respect.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre [Politique sur les droits de la personne](#)



FAIRE DES DONS POLITIQUES ET DE BIENFAISANCE

Notre entreprise comprend les nombreuses façons dont le processus politique enrichit nos communautés. La liberté de croyance et de conscience sont des droits fondamentaux, et nous sommes libres d'affirmer nos opinions verbalement, par écrit ou sous forme graphique, sans risque de censure. Toutefois, lorsque nous participons à de telles activités, nous devons le faire sur notre temps libre, à nos frais, et nous assurer que nos activités ne sont pas en contradiction avec le Code.

Nous ne devons pas utiliser les biens de Honeywell pour accomplir des activités politiques personnelles. En outre, nous ne devons jamais nous engager dans des activités politiques au nom d'Honeywell, à moins d'y être autorisés par le service des relations gouvernementales. Ne forcez jamais un collègue, particulièrement s'il existe un lien hiérarchique entre vous, à donner son soutien à vos causes personnelles.

À titre de citoyens intéressés, les employés de Honeywell sont libres de faire des contributions personnelles aux candidats de leur choix. Les employés qui sont des citoyens des États-Unis ou qui sont des résidents permanents aux États-Unis sont admissibles à participer au Honeywell International Political Action Committee (HIPAC), pourvu qu'ils satisfassent à certaines exigences légales. Pour déterminer si vous pouvez participer au HIPAC, communiquez avec la fonction Relations gouvernementales ou le conseiller juridique de votre unité commerciale.

Les activités de lobbying sont hautement réglementées. Par conséquent, nous ne pouvons pas communiquer avec des représentants du gouvernement dans le but d'influencer la législation, la réglementation, la politique ou toute autre action gouvernementale au nom d'Honeywell sans l'autorisation de la fonction Relations gouvernementales. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter notre [Politique sur les relations gouvernementales](#).

Honeywell s'engage à assumer sa responsabilité sociale à chaque étape de ses activités. Notre entreprise donne souvent son appui à des activités de bienfaisance dans nos communautés locales. Honeywell peut s'engager dans des activités caritatives, à condition que l'organisation caritative et l'activité aient été approuvées par la direction, le service juridique ou Honeywell Hometown Solutions.

Il est interdit d'envoyer des courriers électroniques dans le but de collecter des fonds pour une organisation caritative non approuvée ou pour toute autre collecte de fonds sur le réseau Honeywell. De plus, vous ne pouvez pas utiliser les actifs d'Honeywell, y compris le temps de l'entreprise, pour des activités caritatives personnelles.



CONTRÔLES DU COMMERCE INTERNATIONAL

Honeywell s'engage à se conformer à toutes les lois commerciales applicables. Cela comprend le contrôle des importations et des exportations, le commerce, les sanctions et les lois anti-boycott, ainsi que les réglementations dans les pays où notre société fait des affaires.

Ceux d'entre nous qui s'occupent de l'importation de marchandises et d'articles, de technologies et de services contrôlés à l'exportation ont l'obligation de comprendre les règlements applicables et de s'y conformer. Cela comprend les lois sur l'importation et l'exportation, les sanctions commerciales, les plans de contrôle de la technologie, les conditions et les dispositions des autorisations de licence d'exportation qui peuvent s'appliquer à des entreprises ou à des installations spécifiques.

LOIS SUR LE CONTRÔLE DES EXPORTATIONS

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



LOIS SUR LE CONTRÔLE DES IMPORTATIONS

Les lois et règlements sur l'importation régissent l'importation de marchandises. Elles garantissent que seuls les biens autorisés entrent dans le pays importateur, ainsi que le paiement du montant adéquat de droits et de taxes. Honeywell doit conserver, entre autres, des renseignements exacts sur le produit ou la nomenclature, la valeur commerciale et le pays d'origine de tous les produits importés.

LOIS SUR LES SANCTIONS

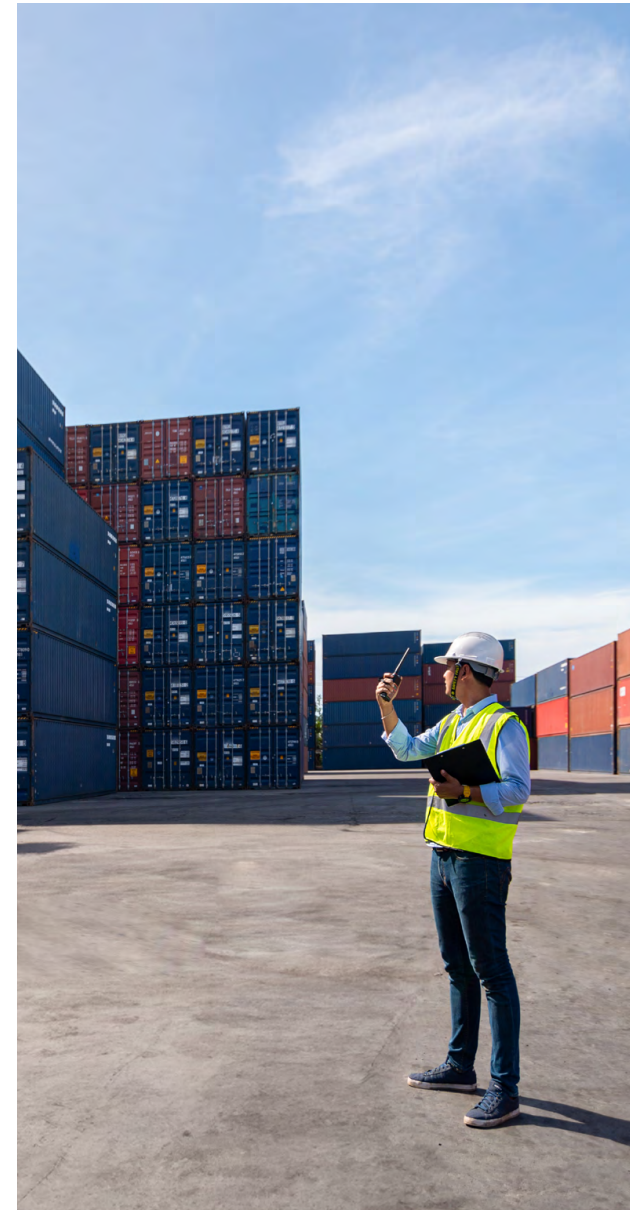
Les lois et règlements sur les sanctions commerciales régissent un large éventail de mesures politiques et/ou économiques qui restreignent et/ou interdisent les transactions avec des pays/juridictions, des entités, des industries, des individus et des aéronefs/ navires spécifiques. Les types de sanctions qui peuvent s'appliquer à une transaction donnée sont très variées, notamment : des sanctions globales sur un pays/une juridiction particulière ; des interdictions sélectives sur des entités, des individus et des aéronefs/navires ; et/ ou des restrictions sélectives sur le financement ou les activités d'une transaction. Honeywell doit tenir compte des implications des sanctions commerciales lorsqu'elle s'engage dans l'une de ses relations avec des tiers.

ANTI-BOYCOTTAGE

Les lois anti-boycott des États-Unis interdisent aux individus et aux entités de participer à un boycott que les États-Unis ne soutiennent pas. Les lois antiboycott aident à empêcher les entreprises américaines d'être utilisées pour mettre en œuvre les politiques étrangères d'autres nations qui vont à l'encontre de la politique américaine. Honeywell ne coopère pas avec les boycotts étrangers qui ne sont pas approuvés par le gouvernement américain. Si nous recevons une demande de boycottage, nous ne devons pas y répondre et nous devons le signaler immédiatement à Antiboycott@Honeywell.com pour que cela soit traité et signalé comme requis.

Pour de plus amples renseignements sur les contrôles du commerce international, veuillez consulter notre

[Consultez les politiques relatives à la Conformité des importations](#), à la [Conformité aux sanctions](#) et [Anti-boycottage](#) pour plus d'informations.



RENONCIATIONS À NOTRE CODE

Dans des circonstances extrêmement limitées, Honeywell peut juger approprié de renoncer à une disposition de notre Code. Il faut obtenir une autorisation préalable pour toute action qui ne respecte pas les dispositions du Code et cette autorisation ne peut être accordée que par le PDG ou le directeur général et l'avocat général de Honeywell. Toutes les dérogations accordées aux membres du conseil d'administration ou aux cadres supérieurs d'Honeywell nécessitent l'approbation préalable du conseil d'administration et seront rapidement divulguées si la réglementation ou la loi l'exige. Lorsqu'une dérogation est accordée, le conseil d'administration doit s'assurer que des contrôles appropriés sont en place pour protéger l'entreprise et ses actionnaires.



Honeywell International Inc.

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

Mis à jour en août 2025
© Honeywell International Inc., 2025.

Honeywell