



GESCHÄFTLICHER VERHALTENSKODEX

Honeywell

MITTEILUNG UNSERES CEOS



Liebe Futureshaper,

bei Honeywell sind unsere Grundprinzipien – Integrität und Ethik, Respekt am Arbeitsplatz, Inklusion sowie globale Denkweise und Sicherheit – die treibende Kraft hinter allem, was wir tun. Unser geschäftlicher Verhaltenskodex ist unsere unternehmensweite Verpflichtung, die Grundsätze und Verhaltensweisen von Honeywell zu wahren und mit höchster Integrität erfolgreich zu sein. Während Sie sich in unserem Unternehmen bewegen, ist der Geschäftliche Verhaltenskodex Ihr Leitfaden, um unsere Integrität und unsere ethischen Grundsätze zu wahren.

Unser dynamisches Portfolio und das Accelerator-Betriebssystem heben Honeywell von anderen Anbietern ab, aber es ist das Engagement unserer Mitarbeiter für das Unternehmen und das Engagement des Unternehmens für ihre Entwicklung und Förderung, das unseren Erfolg ausmacht. Um auf diesem Erfolg aufzubauen, müssen wir uns auf allen Ebenen weiterhin mit höchster Integrität verhalten und im besten Interesse unseres Unternehmens und jedes Einzelnen handeln. Integres Handeln bewahrt die Glaubwürdigkeit unserer Marke, stärkt unseren Ruf und ermöglicht Honeywell, weiter zu wachsen und innovativ zu sein. Dies ist Ihre oberste Priorität als Honeywell Futureshaper.

Machen Sie sich mit dem geschäftlichen Verhaltenskodex von Honeywell vertraut, um unsere Richtlinien und deren Auswirkungen auf Ihre Rolle besser zu verstehen. Bei Fragen zum Kodex können Sie sich jederzeit an die aufgeführten Stellen wenden und sich beraten lassen.

Sie können sich jederzeit vertrauensvoll an uns wenden, wenn Sie Bedenken haben. Honeywell toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Fragen stellen oder Bedenken äußern. Wir erwarten von Ihnen, dass Sie es über einen der aufgelisteten Kanäle unverzüglich der entsprechenden Stelle melden, falls einer Ihrer Kollegen dem Verhaltenskodex zuwiderhandelt.

Wir danken Ihnen für Ihren Einsatz für die Wahrung von Integrität und ethischem Verhalten bei Honeywell.



Vimal Kapur

INHALTSVERZEICHNIS

DIE GRUNDPRINZIPIEN VON HONEYWELL..... 5

Handeln Sie entsprechend den sechs Verhaltensweisen von Honeywell.....6

EINFÜHRUNG IN UNSEREN VERHALTENSKODEX..... 8

Das erwartet Honeywell von uns allen8

Wer muss unserem Verhaltenskodex folgen? 10

Unsere gemeinsamen Verpflichtungen 10

Zusätzliche Pflichten für Führungskräfte und Vorgesetzte ... 10

Einhaltung der Gesetze..... 11

Um Rat fragen 12

Berichtskanäle 12

Behandlung von Meldungen 13

Honeywell toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen..... 14

ONE HONEYWELL: UNSER UMGANG MITEINANDER15

Gegenseitiger Respekt und Förderung einer positiven Arbeitsumgebung 16

Inklusion und globale Denkweise am Arbeitsplatz 16

Schutz personenbezogener Daten 17

Drogenmissbrauch 18

Ein gewaltfreier Arbeitsplatz 18

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 19

ONE HONEYWELL: WIE WIR IM BESTEN INTERESSE UNSERES UNTERNEHMENS HANDELN20

Vermeiden von Interessenkonflikten 21

Geschenke und Bewirtungen 21

Finanzielle Beteiligungen..... 23

Nebentätigkeit..... 23

Geschäfte mit Freunden und Familienmitgliedern..... 24

Unangemessene Beziehungen zwischen Vorgesetzten und unterstellten Mitarbeitern 24

Unzulässige persönliche Vorteile 24

Geschäftschancen 25

Sicherheit von Eigentum und Daten des Unternehmens..... 25

Physisches Eigentum von Honeywell.....	25
Vertrauliche Informationen von Honeywell.....	26
Geistiges Eigentum von Honeywell.....	27
Geistiges Eigentum Dritter respektieren.....	27
Nutzung von IT-Ressourcen.....	28
Verantwortungsbewusster Umgang mit KI.....	29
Social Media- und Netzwerk-Sites	30
Insiderhandel.....	31
Beispiele für wesentliche Insiderinformationen.....	31

ONE HONEYWELL: UMGANG MIT UNSEREN KUNDEN32

Qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen	33
Offene und ehrliche Geschäftspraktiken.....	33
Keine Bestechungszahlungen und keine unangemessenen Zahlungen an Amtsträger.....	33
Einhaltung des internationalen Wettbewerbsrechts	35
Korrekte Abrechnungsverfahren	36
Respektieren vertraulicher Kundeninformationen.....	36
Der Umgang mit Regierungskunden	36

ONE HONEYWELL: UMGANG MIT UNSEREN LIEFERANTEN38

Langfristige Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten	39
Schutz der Vermögenswerte unserer Lieferanten.....	39

ONE HONEYWELL: UMGANG MIT UNSEREN AKTIONÄREN 40

Ehrliche und korrekte Bücher und Aufzeichnungen	41
Finanzielle Offenlegungen und Betrug	42
Bekämpfung der Geldwäsche	42
Prüfungen und Untersuchungen.....	42
Aufzeichnungs-verwaltung	43
Anfragen von Medien und Analysten und für Vorträge bei externen Veranstaltungen	43

ONE HONEYWELL: UMGANG MIT UNSEREN GEMEINSCHAFTEN UND DER WELT 44

Umweltschutz	45
Menschenrechte respektieren.....	46
Politische und wohltätige Spenden	47
Internationale Handelskontrollen.....	48
Exportkontrollgesetze	48
Importsteuerungsgesetze	49
Sanktionsgesetze.....	49
Anti-Boykott-Gesetze	49
Außerkraftsetzung des Verhaltenskodex.....	50

DIE GRUNDPRINZIPIEN VON HONEYWELL

Honeywell erwartet von allen Mitarbeitern, dass sie den geschäftlichen Verhaltenskodex in vollem Umfang einhalten und unsere vier Grundprinzipien respektieren: Integrität und Ethik, Respekt am Arbeitsplatz, Inklusion und globale Denkweise sowie Sicherheit zu jeder Zeit. Unser Engagement für diese Grundprinzipien ist eine grundlegende Erwartung an die Arbeit bei Honeywell.



INTEGRITÄT UND ETHISCHES VERHALTEN

Wir betreiben unsere Geschäfte auf die richtige Art und Weise – oder wir lassen es bleiben.



RESPEKT AM ARBEITSPLATZ

Wir begegnen einander fair und mit Respekt.



INKLUSION UND GLOBALE DENKWEISE

Wir schätzen Diversität bei Gedanken und Erfahrungen.



SICHERHEIT ZU JEDER ZEIT

Wir verpflichten uns zur Sicherheit bei allem, was wir tun.

Wir erwarten nicht, dass alle sechs Verhaltensweisen jederzeit in höchster Perfektion gezeigt werden. Allerdings darf es niemand an Respekt am Arbeitsplatz, Integrität oder ethischem Verhalten fehlen lassen. Darüber hinaus müssen unsere Initiativen in den Bereichen Inklusion und globale Denkweise sowie Sicherheit zu jeder Zeit unterstützt werden. Unser unerschütterliches Engagement für unsere Grundprinzipien ist ein Wettbewerbsvorteil für das Unternehmen, und wir alle sollten stolz auf unser starkes Engagement sein, Geschäftsergebnisse auf die richtige Weise zu erzielen.

HANDELN SIE ENTSPRECHEND DEN SECHS VERHALTENSWEISEN VON HONEYWELL

Während wir Ergebnisse erzielen, werden die neuen Verhaltensweisen von Honeywell noch deutlicher machen, was für den Erfolg auf dem Markt von heute erforderlich ist und was für unsere Kultur von Bedeutung ist.



FÖRDERUNG EINER KULTUR DER VERANTWORTLICHKEIT

Übernehmen Sie angstfrei die **Verantwortung**, um Ergebnisse zu **erzielen**. Zeigen Sie Initiative und lösen Sie Probleme proaktiv. **Engagieren** Sie sich als einzelne Person und als Team für Honeywell und die Ergebnisse für unsere Kunden. Tun Sie, was Sie versprechen. **Setzen Sie Prioritäten** und führen Sie Ihre Aufgaben diszipliniert aus, um eine Leistungskultur zu fördern. **Demonstrieren Sie Ihre Bereitschaft, zu handeln und dabei schnell zu sein.**



MUT ZEIGEN

Handeln Sie **mutig** entsprechend dem, was Ihrer Ansicht nach richtig ist. Setzen Sie sich scheinbar unmögliche Ziele und **verlassen Sie Ihre Komfortzone**. Iterieren, testen und experimentieren Sie und **gehen Sie angemessene Risiken ein**. Stehen Sie zu Ihren Ergebnissen, auch wenn diese nicht wie geplant ausfallen. Teilen Sie Ihre Probleme **offen und direkt** mit anderen Mitarbeitern und stellen Sie sich diesen Problemen. **Seien Sie transparent** und bereit, sich auch einmal unbeliebt zu machen, wenn dies nötig ist.



ENTWICKLUNG HERAUSRAGENDER TALENTE

Gewinnen, binden und fördern Sie hochqualifizierte Mitarbeiter. Schaffen Sie eine positive und **inklusive** Umgebung, die Mitarbeiter **befähigt**, ihre beste Leistung zu zeigen. **Feedback suchen, geben und akzeptieren**, um jeden besser zu machen. Entwickeln Sie robuste **Nachfolgepläne**. Setzen Sie sich selbst und anderen hohe Maßstäbe. Gehen Sie mit gutem Beispiel voran.

HANDELN SIE ENTSPRECHEND DEN SECHS VERHALTENSWEISEN VON HONEYWELL



GEMEINSAM ZUM ERFOLG

Verinnerlichen Sie **ONE Honeywell**, indem Sie über Geschäftsbereiche, Standorte und Funktion hinweg zusammenarbeiten, da wir gemeinsam stärker sind. **Setzen Sie sich für unsere Mitarbeiter, Produkte, Dienstleistungen und Lösungen ein** und seien Sie im Wettbewerb erfolgreich. Seien Sie authentisch, selbstbewusst und bescheiden. **Hören Sie** anderen zu und **seien Sie sich Ihrer eigenen Situation bewusst**. Seien Sie vom Konzept überzeugt, dass wir **gemeinsam** die Welt verändern und eine bessere Zukunft für unsere Gemeinschaften schaffen können. **#Futureshaper**



INNOVATION UND WERTSCHÖPFUNG FÜR KUNDEN

Sehen Sie die Welt aus der Sicht des **Kunden** – intern und extern. Wissen Sie, **was der Kunde benötigt** und was Mehrwert **schafft**. Zeigen Sie eine **wachstumsorientierte** Einstellung und eine unermüdliche Begeisterung für die **Lösung schwieriger Probleme**. Tragen Sie mit innovativen Lösungen zu einem **profitablen Wachstum** und einer **herausragenden Kundenerfahrung** bei. **Entwickeln Sie Innovationen** auf dynamische und zielgerichtete Weise.



MUT ZUR TRANSFORMATION

Nutzen Sie unser **gemeinsames Wissen** – und tragen Sie zu diesem Wissen bei. **Fördern Sie die Digitalisierung**, um unsere Arbeit zu transformieren. Vereinfachen Sie das Komplex auf radikale Weise. Setzen Sie **Standardprozesse und Standardsysteme ein, um die operative Exzellenz zu steigern**. Treffen Sie Entscheidungen auf der Grundlage von **Fakten und Daten**. Seien Sie **neugierig** und **untersuchen Sie** neue Möglichkeiten, **um die besten Ideen zu teilen**.

EINFÜHRUNG IN UNSEREN VERHALTENSKODEX

DAS ERWARTET HONEYWELL VON UNS ALLEN

Jeder von uns trägt zum Wachstum unseres Unternehmens bei. Wir alle prägen das Unternehmen und sind maßgeblich an seiner führenden Marktposition und seinem Erfolg beteiligt.



Der geschäftliche Verhaltenskodex von Honeywell („Verhaltenskodex“) dient uns allen im Rahmen unserer gesamten Geschäftstätigkeit als Anleitung für die Einhaltung der Standards von Honeywell für Integrität und Compliance. Unser Verhaltenskodex ist fester Bestandteil der Grundprinzipien und Verhaltensweisen von Honeywell. Er beschreibt die Grundregeln des Verhaltens, die von allen Mitarbeitern als „One Honeywell“ erwartet werden. Darüber hinaus enthält er eine Auflistung hilfreicher Ansprechpartner und Anlaufstellen, an die man sich mit Fragen oder Bedenken bezüglich des korrekten Verhaltens wenden kann.

Unser Verhaltenskodex definiert die Erwartungen, die Honeywell an uns alle und unseren Umgang mit den folgenden Stakeholdern hat:



WER MUSS UNSEREM VERHALTENSKODEX FOLGEN?

Unser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter, Officer und Direktoren von Honeywell. Geschäftspartner, die im Auftrag unseres Unternehmens tätig sind, sollten sich ebenfalls mit unserem Verhaltenskodex vertraut machen und ihn befolgen. Falls der Umgang mit Repräsentanten, die im Auftrag von Honeywell handeln, zu Ihren Verantwortlichkeiten zählt, stellen Sie sicher, dass diese über ihre Verantwortlichkeit, entsprechend diesem Verhaltenskodex zu handeln, informiert werden und dass sie eine Kopie davon erhalten. Ihr Verhalten muss mit unserem Verhaltenskodex sowie mit anderen Honeywell-Richtlinien und den geltenden Gesetzen und Vorschriften in Einklang stehen.

UNSERE GEMEINSAMEN VERPFLICHTUNGEN

Wir alle haben die persönliche Verpflichtung, den Verhaltenskodex sowie sonstige Richtlinien, Verfahren und Leitlinien des Unternehmens, die für unsere beruflichen Aufgaben bei Honeywell gelten, zu kennen und zu befolgen. Viele davon werden im entsprechenden Abschnitt des Verhaltenskodex zitiert. Weitere Informationen finden Sie im [Richtlinien-Portal von Honeywell](#). Wir dürfen diesen Verhaltenskodex nie aus irgendeinem Grund ignorieren oder umgehen. Wenn Sie Unterstützung bei der Interpretation unseres Verhaltenskodex oder einer bestimmten Richtlinie, Verfahrensweise oder Anleitung benötigen oder Fragen dazu haben, wie Sie den Verhaltenskodex auf Ihren Verantwortungsbereich anwenden können, können Sie sich an die unter „[Berichtskanäle](#)“ aufgeführten Ansprechpartner wenden.

ZUSÄTZLICHE PFLICHTEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE UND VORGESETZTE

Manager und Vorgesetzte bei Honeywell haben die besondere Pflicht, eine Unternehmenskultur zu fördern, in der unsere Grundprinzipien befolgt werden. Das bedeutet, dass Manager und Vorgesetzte in ihrem Umgang mit anderen stets als gutes Beispiel für Integrität, Compliance, Respekt am Arbeitsplatz, Inklusion, eine globale Denkweise und Sicherheit zu jeder Zeit vorangehen sollten. Es bedeutet auch, dass Manager und Vorgesetzte sicherstellen sollten, dass Kollegen, die ihnen unterstellt sind, sich wohl fühlen, wenn sie Fragen und Bedenken äußern, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen, dass alle Bedenken oder Fragen professionell und zeitnah behandelt werden und dass wir unsere Integritäts- und Compliance-Standards nicht gefährden, um Geschäftsergebnisse zu erzielen.

Manager und Vorgesetzte sollten stets den Charakter und das Verhalten eines zu befördernden Kollegen berücksichtigen. Beförderungen sind ein Privileg, das nur den Mitarbeitern zuteil wird, die die Verhaltensweisen und Werte von Honeywell verinnerlicht haben und in Übereinstimmung mit diesem Verhaltenskodex an den Tag legen.



EINHALTUNG DER GESETZE

Obwohl unser Verhaltenskodex viele der gängigen Herausforderungen behandelt, denen sich multinationale Unternehmen wie Honeywell gegenübersehen, können nicht alle Situationen abgedeckt werden, die bei unserer Arbeit auftreten können. Bei Zweifeln an der Richtigkeit einer Aktion sollten Sie sich die Ressourcen in „[Um Rat fragen](#)“ ansehen.

Gesetze und Vorschriften sind komplex und können sich jederzeit ändern, und häufig unterscheiden sie sich von Land zu Land. Die Richtlinien des Unternehmens können sich ebenfalls ändern und je nach Land, in dem wir arbeiten, sehr unterschiedlich sein. Aus diesem Grund müssen wir uns mit den Richtlinien, Verfahren und Gesetzen vertraut machen,

die für unsere jeweiligen Funktionen in dem Land, in dem wir tätig sind, gelten. Bei Widersprüchen zwischen lokalen Gesetzen und unserem Verhaltenskodex haben die lokalen Gesetze Vorrang. Im Falle, dass ein örtlicher Handelsbrauch im Widerspruch zu unserem Verhaltenskodex steht, ist der Verhaltenskodex einzuhalten.

In Ihrem Geschäftsbereich oder in Ihrer Region können Richtlinien und Praktiken gelten, die strenger als die Vorschriften dieses Verhaltenskodex sind. Das gleiche gilt für das örtliche Gesetz. In all diesen Fällen sind die jeweils strengeren Richtlinien, Praktiken oder Gesetze zu befolgen. Bei Zweifeln an der Gesetzmäßigkeit oder Angemessenheit einer beabsichtigten Aktion fragen Sie nach Rat, indem Sie die Schritte in „[Um Rat fragen](#)“ befolgen.

Dieser Verhaltenskodex ist mit bestimmten wesentlichen Unternehmensrichtlinien im [Richtlinien-Portal von Honeywell](#) konsistent und bezieht sich auf diese. Das [Richtlinien-Portal](#) von Honeywell ist ausführlicher als der vorliegende Verhaltenskodex. Es kann zusätzliche Richtlinien enthalten, die nicht Teil dieses Verhaltenskodex sind. [Das Richtlinien-Portal von Honeywell](#) befindet sich auf dem Honeywell Digital Workplace.

Es ist wichtig zu beachten, dass unsere Arbeitsrechte den Gesetzen der Länder unterliegen, in denen wir geschäftlich tätig sind, sowie den Vorschriften, die an den Standorten gelten, an denen wir arbeiten. Unser Verhaltenskodex soll die Rechte und Erwartungen von Honeywell als Arbeitgeber klarstellen, begründet jedoch keine arbeitsvertraglichen Rechte.

In den Vereinigten Staaten von Amerika sowie in anderen Ländern ist das Arbeitsverhältnis mit Honeywell „jederzeit kündbar“. Das bedeutet, dass Sie als Arbeitnehmer das Recht haben, Ihr Arbeitsverhältnis zu jedem beliebigen Zeitpunkt aus jedem beliebigen Grund zu kündigen, und dass Honeywell in Übereinstimmung mit den anwendbaren Gesetzen ebenfalls von diesem Recht Gebrauch machen kann. Wenn lokale Gesetze von den Bestimmungen dieses Kodex abweichen, befolgen Sie die Gesetze des Landes, in dem Sie arbeiten.

UM RAT FRAGEN

Während Sie im Auftrag von Honeywell arbeiten, können Sie mit schwierigen Situationen konfrontiert werden. In vielen Fällen werden Ihr gesunder Menschenverstand, ein gutes Urteilsvermögen, unser Verhaltenskodex sowie die Unternehmensrichtlinien und -verfahren ausreichen, um die richtige Entscheidung zu treffen. Es kann jedoch auch Situationen geben, in denen Sie Unterstützung benötigen, um die richtige Entscheidung zu treffen. Fragen Sie sich in diesen Fällen:

- *Ist das legal?*
- *Entspricht diese Entscheidung oder Handlung den Grundprinzipien, den Richtlinien und dem Verhaltenskodex von Honeywell?*
- *Wäre ich bereit, für diese Entscheidung oder Handlung die Verantwortung zu übernehmen?*
- *Würde diese Entscheidung oder Handlung positiv gesehen werden, wenn sie anderen Personen innerhalb von Honeywell oder den Medien gemeldet würde?*

Wenn Sie eine dieser Fragen mit „**Nein**“ beantworten, sollten Sie sich nicht zur betreffenden Entscheidung oder Handlung entschließen und es melden, wenn ein anderer Mitarbeiter sich dazu entschließt.

Wenn Sie sich nicht sicher sind, sollten Sie sich die nötige Zeit nehmen, um über die Auswirkungen Ihrer Entscheidungen und Handlungen nachzudenken und Rat zu suchen.

Honeywell ist bestrebt, Mitarbeiter zu identifizieren, zu motivieren und zu belohnen, die das Richtige tun. Wir handeln jedoch auch schnell und entschlossen (einschließlich der Benachrichtigung von Behörden und schwerwiegender Konsequenzen für das Beschäftigungsverhältnis bis hin zur Kündigung), wenn Mitarbeiter unsere Grundprinzipien ablehnen, gegen den Verhaltenskodex verstoßen oder inakzeptable Verhaltensweisen zeigen.

Wenden Sie sich an die unter „**Berichtskanäle (Reporting Channels)**“ aufgeführten Ressourcen.

BERICHTSKANÄLE

Wenn Sie von einer Situation Kenntnis erlangen, die möglicherweise einen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex, Unternehmensrichtlinien oder geltende Gesetze oder Vorschriften darstellt, sind Sie dafür verantwortlich, dies zu melden.

Ihnen stehen mehrere Möglichkeiten für die Meldung von Situationen dieser Art zur Verfügung.



SPRECHEN SIE MIT:

- Mit Ihrem Manager oder Vorgesetzten
- Jeder Vertreter der Personalabteilung
- Mit einem Ethikbotschafter
- Mit einem Mitglied der Rechtsabteilung oder der Global Security
- Mit einem Mitglied der Abteilung für Integrität und Compliance



WÄHLEN SIE:

800-237-5982 aus den USA.
Mitarbeiter außerhalb der USA finden im Portal der Access Integrity Helpline eine Liste mit länderspezifischen Helpline-Nummern.



ONLINE:

Durch Übermittlung einer Onlinemeldung im Access Integrity Helpline Portal

E-Mail an:

AccessIntegrityHelpline@Honeywell.com



SCHREIBEN SIE AN:

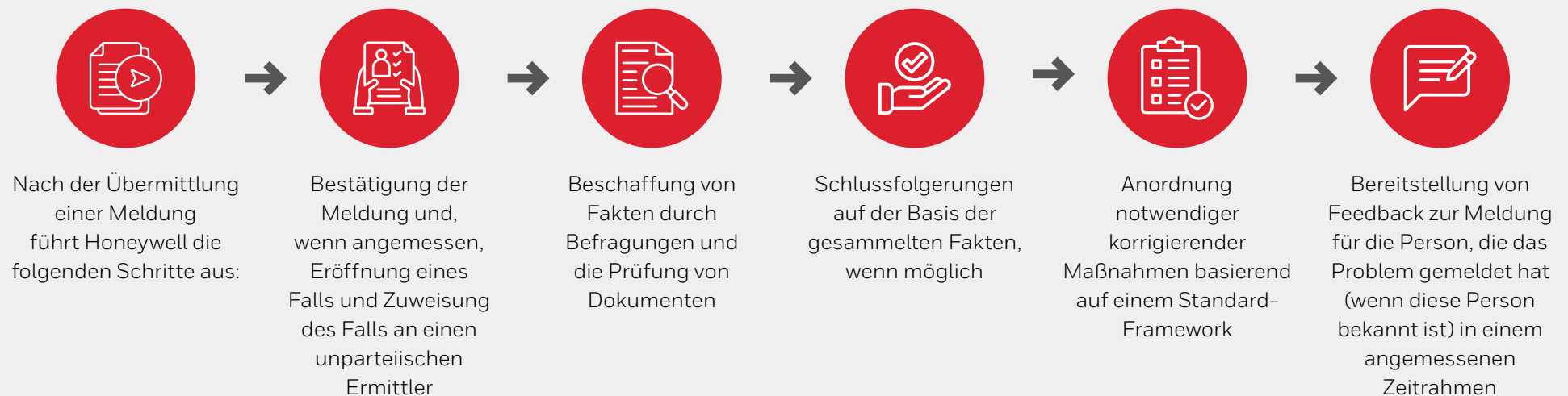
Honeywell International Inc.
Attention: ACCESS Helpline
855 S. Mint Street, Charlotte, North Carolina 28202.

[Die ACCESS Integrity Helpline](#) ist ein 24-Stunden-Service. Sie wird von einem unabhängigen Drittanbieter beantwortet, der alle Sprachen unterstützt, die Honeywell-Mitarbeiter sprechen.

Sie können vermutete Verstöße anonym oder unter Angabe Ihrer persönlichen Daten melden. In Europa wurden spezielle Verfahren eingeführt, um die Regeln einzuhalten, die anonyme Meldungen einschränken.

BEHANDLUNG VON MELDUNGEN

Honeywell wird alle Berichte so weit wie möglich vertraulich behandeln, in Übereinstimmung mit dem Gesetz, den Unternehmensrichtlinien und der Notwendigkeit des Unternehmens, eine gründliche Untersuchung durchzuführen.



Alle Meldungen werden sofort und gründlich in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen untersucht und können, auf Anraten und nach Genehmigung der Rechtsabteilung, an die entsprechenden Behörden weitergeleitet werden. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, bei Untersuchungen des Unternehmens in Bezug auf mögliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder die geltenden Unternehmensrichtlinien zu kooperieren. Die fehlende umfassende Mitarbeit bei einer Untersuchung des Unternehmens oder Unaufrichtigkeit bei der Bereitstellung von Beweisen oder Aussagen kann disziplinarische Maßnahmen bis zur Kündigung nach sich ziehen (abhängig von den geltenden lokalen Gesetzen). Es sollte betont werden, dass bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex angemessene korrigierende oder disziplinarische Maßnahmen ergriffen werden, wann immer notwendig.

HONEYWELL TOLERIERT KEINE VERGELTUNGSMASSNAHMEN

Es ist sehr wichtig, dass Sie Ihre Fragen und Bedenken stets offen äußern können. Honeywell toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Sie, weil Sie einen Verstoß oder eine potentielle Verletzung des Verhaltenskodex nach bestem Wissen und Gewissen gemeldet haben. Einen Verstoß „nach bestem Wissen und Gewissen“ zu melden, bedeutet, dass Ihre Meldung ehrlich, aufrichtig und vollständig ist.

Wenn Sie der Ansicht sind, dass es zu einer Vergeltungsmaßnahme gekommen ist, sollten Sie Ihre Bedenken auf eine der in „[Berichtskanäle](#)“ beschriebenen Arten melden.



ONE HONEYWELL: UNSER UMGANG MITEINANDER

Eine positive Arbeitsumgebung, die auf gegenseitigem Respekt und der gemeinsamen Verpflichtung zu Inklusivität und Sicherheit basiert, ist der Schlüssel zur Bindung der bestmöglichen Talente an das Unternehmen und zur Schaffung von Wachstumsmöglichkeiten im Interesse unserer Aktionäre.





Honeywell setzt sich für die Aufrechterhaltung eines integrativen, sicheren und respektvollen Arbeitsumfelds für alle Mitarbeiter ein. Honeywell verfolgt eine Nulltoleranz-Politik bei Belästigung oder rechtswidriger Diskriminierung in unserem Arbeitsumfeld. Ein solches Verhalten ist strengstens untersagt. Diese Verpflichtung gilt für alle Phasen des Beschäftigungsverhältnisses, einschließlich Einstellung, Beförderung, Degradierung, Versetzung, disziplinarischer Maßnahmen, Entlassung oder Kündigung, Vergütung, Nutzung von Einrichtungen sowie der Auswahl für Schulungen oder ähnliche Programme.

GEGENSEITIGER RESPEKT UND FÖRDERUNG EINER POSITIVEN ARBEITSUMGEBUNG

Bei Honeywell legen wir Wert darauf, Menschen respektvoll zu behandeln. Die Mitarbeiter sollen in einer sicheren und gleichzeitig anregenden Atmosphäre arbeiten und lernen können, in der sie sich wertgeschätzt und akzeptiert fühlen. Gemeinsam möchten wir ein integratives Arbeitsumfeld schaffen, in dem der Respekt aller Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner im Vordergrund steht und das frei ist von Belästigung oder persönlichem Verhalten, das nicht zu einem produktiven Arbeitsklima beiträgt.

Honeywell toleriert kein einschüchterndes, feindseliges, missbräuchliches oder beleidigendes Verhalten an seinen Arbeitsplätzen. Wenn Sie wissen oder vermuten, dass es zu Belästigungen gekommen ist, die gegen Gesetze verstoßen oder unangemessen sind, sollten Sie die betreffende Situation sofort auf eine der in „[Berichtskanäle](#)“ beschriebenen Arten melden.

Weitere Informationen finden Sie in unserer [Richtlinie zur Belästigung am Arbeitsplatz](#).

INKLUSION UND GLOBALE DENKWEISE AM ARBEITSPLATZ

Unsere Futureshaper rund um den Globus bringen eine Vielzahl von Erfahrungen, Hintergründen, Talenten und Perspektiven mit, die für unser Geschäft von grundlegender Bedeutung sind. Wir streben nach einem integrativen Umfeld, in dem sich alle Mitarbeiter wertgeschätzt und respektiert fühlen und innovativ sein können, um die schwierigsten Probleme der Welt zu lösen.

Wir verpflichten uns, ein integratives, sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter zu schaffen, unabhängig von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, ethnischen Hintergrund, Alter, religiöser Überzeugung, nationaler Herkunft, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Familienstand, Veteranenstatus, Staatsbürgerschaft oder bevorstehender Staatsbürgerschaft oder anderen gesetzlich geschützten Merkmalen. Honeywell duldet keine ungesetzlichen Diskriminierungen oder Verhaltensweisen, durch die bestimmte Mitarbeiter oder bestimmte Gruppen von Mitarbeitern aufgrund der oben beschriebenen Merkmale ausgeschlossen oder anders behandelt werden.

Weitere Informationen finden Sie in unserer [Richtlinie zur Chancengleichheit](#)
[Richtlinie für Mitarbeiter und Bewerber mit Behinderungen](#)

SCHUTZ PERSONENBEZOGENER DATEN

Honeywell ist einer Arbeitsumgebung und Geschäftstätigkeit verpflichtet, die von Vertrauen und Zuversicht geprägt sind. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen wir mit den uns anvertrauten personenbezogenen Daten unserer Kollegen, Kunden und Lieferanten sowie anderer Personen äußerst sorgsam umgehen. „Personenbezogene Daten“ sind alle Informationen, die sich direkt oder indirekt auf eine bestimmte oder bestimmbare natürliche Person beziehen. Beispiele für personenbezogene Daten sind: Name, Privatadresse, persönliche E-Mail-Adresse und Telefonnummer, geschäftliche Kontaktdaten, Personalakten, Personalnummer, Standortdaten, Anmeldedaten und Online-Kennungen wie IP-Adressen.

Personenbezogene Daten dürfen nur für angemessene geschäftliche Zwecke erfasst, eingesehen, verwendet oder offengelegt werden. Darüber hinaus dürfen jeweils nur die personenbezogenen Daten verwendet werden, die für eine bestimmte Arbeitsaufgabe benötigt werden. Die Verarbeitung personenbezogener Daten sollte vermieden werden, wenn das Ziel der Verarbeitung auch ohne die Verarbeitung personenbezogener Daten erreicht werden kann. Personenbezogene Daten dürfen keinen Personen innerhalb oder außerhalb des Unternehmens mitgeteilt werden, die diese nicht zur Erfüllung ihrer beruflichen Aufgaben kennen müssen. Darüber hinaus müssen wir personenbezogene Daten in Übereinstimmung mit der [Richtlinie für die Aufzeichnungsverwaltung](#) löschen, wenn sie nicht mehr benötigt werden. Zum Schutz personenbezogener Daten müssen jederzeit angemessene Maßnahmen ergriffen werden.

Die Richtlinien, Vorgehensweisen und Schulungsprogramme des Unternehmens sollen sicherstellen, dass nur autorisierte Personen auf

personenbezogene Daten zugreifen können. Wenn Sie der Meinung sind, dass personenbezogene Daten unbefugt weitergegeben, verwendet, eingesehen, vernichtet oder erworben wurden, müssen Sie dies umgehend dem [Funktionsbereich Datenschutz](#) der Rechtsabteilung melden. Andernfalls könnte dies Geldstrafen und/oder gesetzliche Maßnahmen für unser Unternehmen haben.

Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hält sich Honeywell an geltendes Recht sowie an die Unternehmensrichtlinien.

Weitere Informationen finden Sie in unserer

[Datenschutzrichtlinie](#)

[Richtlinie für die Aufzeichnungsverwaltung](#)

[Richtlinie für die akzeptable Nutzung von Informationen](#)

[Richtlinie für die Klassifizierung und Handhabung von Informationen](#)



WAS WENN ...?

Ich muss mit einer Tabelle arbeiten, die die Identifikationsnummern der Honeywell-Mitarbeiter enthält. Kann ich sie an meine persönliche E-Mail senden?

Nein. Offizielle Identifikationsnummern und nationale Identifikationsnummern im Allgemeinen stellen eine Kategorie personenbezogener Daten dar, die als „sensible personenbezogene Daten“ bezeichnet werden. Diese Daten sind hoch vertraulich, müssen immer verschlüsselt werden und dürfen nur verwendet werden, wenn dies unbedingt erforderlich ist (z. B. zu steuerlichen Zwecken). Sensible Daten dürfen nur mit schriftlicher Genehmigung der Rechtsabteilung aus den Honeywell-Systemen entfernt werden.

Ich habe eine Anfrage zur Freigabe personenbezogener Daten zu Versicherungszwecken erhalten. Sollte ich der Anfrage entsprechen?

Sie sollten sicherstellen, dass der Anforderer über eine entsprechende Datenverarbeitungsvereinbarung mit Honeywell verfügt. Darüber hinaus sollten Sie ein Ticket in [Rot](#), eröffnen, um die personenbezogenen Daten Ihrer Mitarbeiter extern angemessen zu behandeln.

DROGENMISSBRAUCH

Drogenmissbrauch schränkt unsere Fähigkeit ein, unsere Arbeit sicher zu erledigen, was uns alle in Gefahr bringt. Aus diesem Grund ist es nicht erlaubt, unter Einfluss von Alkohol oder Drogen oder nach Missbrauch von verschreibungspflichtigen oder rezeptfreien Medikamenten für Honeywell zu arbeiten. Dies gilt immer, wenn Sie im Auftrag von Honeywell tätig sind, und zwar auch, wenn der Konsum nach Feierabend oder außerhalb des Firmengeländes stattfindet. Des Weiteren sind der Konsum, der Besitz, die Weitergabe und der Verkauf von Drogen oder Alkohol sowie der Missbrauch von verschreibungspflichtigen oder rezeptfreien Medikamenten während der Arbeitszeit und auf dem Unternehmensgelände verboten. Eine Ausnahme dieser Regel besteht dann, wenn Alkohol für autorisierte Geschenkzwecke in einem versiegelten Container überreicht oder im Rahmen einer genehmigten Firmenveranstaltung in Maßen konsumiert wird.

Weitere Informationen finden Sie in unserer [Richtlinie für Alkohol und Drogen am Arbeitsplatz](#)

EIN GEWALTFREIER ARBEITSPLATZ

Im Rahmen unserer Verpflichtung zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind wir bestrebt, Gewalt oder die Androhung von Gewalt am Arbeitsplatz zu verhindern. Personen, die gewalttätig sind oder Gewalt androhen, müssen mit Disziplinarmaßnahmen und/oder der Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie einer möglichen strafrechtlichen Verfolgung rechnen. Alle Formen von Gewalt sowie die Androhung von Gewalt sollten Sie unverzüglich Ihrem Vorgesetzten, dem lokalen Mitarbeiter der Personalabteilung oder [Honeywell Global Security](#) melden. Wenn Sie das Gefühl haben, dass jemand in unmittelbarer Gefahr ist, sollten Sie sich auch an die örtlichen Behörden wenden.

Weitere Informationen finden Sie in unserer [Richtlinie für die Verhinderung von Gewalt](#)



GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Durch die Integration von Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltaspekten in alle Aspekte unseres Geschäfts schützen wir unsere Mitarbeiter und die Umwelt, erzielen nachhaltiges Wachstum und beschleunigte Produktivität, fördern die Einhaltung aller geltenden Vorschriften und entwickeln Technologien, die die nachhaltigen Kapazitäten unserer Welt erweitern. Unser Managementsystem für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt, Produktverantwortung und Nachhaltigkeit (HSEPS) spiegelt unsere Werte wider und hilft uns, unsere geschäftlichen Ziele zu erreichen. Mithilfe unseres HSEPS-Managementsystems können wir die Sicherheit unserer Mitarbeiter, der Gesellschaft und der Umwelt gewährleisten. Die wissentliche Nichterfüllung der HSEPS-Anforderungen, einschließlich der Verpflichtung, HSEPS-Vorfälle zu melden, stellt einen Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex dar. Wenn wir der Ansicht sind, dass die Bedingungen am Arbeitsplatz in irgendeiner Form nicht sicher sind, müssen wir die Arbeit sofort einstellen. Mehr Informationen im Abschnitt „Umweltschutz“.

Wir müssen sicherstellen, dass unsere Einrichtungen jederzeit sicher sind. Das bedeutet, dass nur autorisierte Personen Zutritt zu unseren Arbeitsstätten haben. Wenn Sie der Meinung sind, dass jemand versucht, unrechtmäßig auf eine Honeywell-Einrichtung zuzugreifen, wenden Sie sich an die Standortsicherheit und [Honeywell Global Security](#).

WAS WENN ...?

Während eines Servicebesuchs wurde ich vom Kunden gebeten, mich zu beeilen und den Schritt der erforderlichen Gefahrenbewertung vor Arbeitsbeginn zu überspringen. Ist es angemessen, einen Schritt zu überspringen, um den Kunden zufrieden zu stellen?

Nein, das Überspringen eines erforderlichen Schritts ist nicht akzeptabel. Unser HSEPS-Managementsystem etabliert Programme wie die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen am Arbeitsplatz, um potenzielle Risiken zu identifizieren und zu managen. Wenn der Kunde darauf besteht, stellen Sie die Arbeit ein und eskalieren Sie zu Ihrem Vorgesetzten, um mit dem Kunden eine Lösung zu finden.

Ich bin der Projektmanager für den Produktionsstart für ein neues Produkt. Während eines Projektmeetings erwähnte ein Anbieterpartner, dass das Projekt beschleunigt werden könnte, da die Ausrüstung gesetzeskonform ist und eine Sicherheitsüberprüfung nicht erforderlich ist. Sollte ich den Kauf der neuen Maschinen auch ohne die erforderliche HSE-Prüfung genehmigen, um Zeit aufzuholen?

Nein, wenn Sie die Prüfung umgehen, kann dies zu einer Verletzung der Sicherheitsvorschriften und einer potenziellen Sicherheitsgefahr für andere führen. Beauftragen Sie immer einen HSE-Vertreter, um eine Überprüfung der vorgeschlagenen Ausrüstung durchzuführen, um sicherzustellen, dass sie alle geltenden Unternehmens- und gesetzlichen Anforderungen erfüllt.



ONE HONEYWELL: WIE WIR IM BESTEN INTERESSE UNSERES UNTERNEHMENS HANDELN

Wir sollten das Geschäft von Honeywell frei von äußeren Einflüssen oder persönlichen Voreingenommenheiten ausführen und unsere geschäftlichen Entscheidungen stets im besten Interesse von Honeywell treffen.



VERMEIDEN VON INTERESSENKONFLIKTEN

Im Rahmen unserer Pflicht, den guten Ruf unseres Unternehmens zu schützen, müssen wir unzulässige Interessenkonflikte vermeiden. Ein „Interessenkonflikt“ tritt dann ein, wenn unsere persönlichen Interessen mit der Fähigkeit, unsere Arbeit unvoreingenommen und unbefangen auszuüben, in Konflikt geraten. Wir müssen von Beteiligungen, Investitionen oder Vereinigungen Abstand nehmen, die einen Interessenkonflikt zur Folge hätten. Wenn Sie einen potenziellen oder tatsächlichen Interessenkonflikt haben, müssen Sie diesen unverzüglich offenlegen, indem Sie ihn über das [Einreichungsportal für Interessenkonflikte](#) einreichen oder schriftlich an Ihren Vorgesetzten richten. Interessenkonflikte lassen sich oft leicht vermeiden, wenn sie im Vorfeld offengelegt werden.

Die folgenden Abschnitte beschreiben Situationen, aus denen Interessenkonflikte entstehen könnten. Es ist wichtig zu beachten, dass Interessenkonflikte auch dann entstehen können, wenn ein Mitglied Ihres Haushalts oder ein Familienmitglied beteiligt ist.

GESCHENKE UND BEWIRTUNGEN

Die Entwicklung starker Arbeitsverhältnisse mit unseren Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern ist für unser Wachstum wichtig. Hin und wieder werden Geschenke und Vergnügungsangebote eingesetzt, um diese Beziehungen zu festigen. Doch gerade bei Firmengeschenken müssen wir besondere Vorsicht walten lassen. Das Austauschen von Geschenken oder Vergnügungsangeboten

kann Interessenkonflikte zur Folge haben. Bei unangemessener Handhabung können sie auch den Anschein von unzulässigen Zahlungen, Schmiergeldern oder Korruption erwecken. Sie dürfen keine Geschenke, Gefälligkeiten oder Einladungen annehmen oder anbieten, wenn diese einem unangemessenen Zweck dienen oder wenn Sie wissen, dass sie gegen unsere Richtlinien, das Gesetz oder die Geschenkepolitik des Unternehmens des Empfängers verstoßen würden.

Im Allgemeinen ist das Anbieten oder Annehmen von Geschenken, Gefälligkeiten oder Einladungen zulässig, wenn:

- es den Empfänger zu nichts verpflichtet;
- es nicht gegen die allgemeingültigen Geschäftspraktiken vor Ort verstößt;
- es von finanziell unerheblichen Wert ist;
- es nicht als Bestechung oder unrechtmäßige Zahlung ausgelegt werden kann;
- es nicht gegen geltendes Recht, Unternehmensrichtlinien oder die Richtlinien des Unternehmens des Empfängers verstößt;
- es unaufgefordert ist.

Diese Regeln gelten nicht für allgemein übliche Werbematerialien, z. B. Stifte mit Aufdruck, Notizblöcke oder Kalender, die unaufgefordert erhalten werden, solange damit keinerlei Verpflichtung verbunden ist oder der Anschein einer solchen Verpflichtung erweckt wird. Im Rahmen nationaler Gepflogenheiten können feierliche Überreichungen und Verleihungen gestattet sein, sofern sie keinen Verstoß gegen geltende Gesetze darstellen, nicht als Bestechung eingestuft werden können und bei Bekanntwerden Honeywell nicht in Verlegenheit bringen.

Geschenke von Lieferanten oder potentiellen Lieferanten (oder anderen Geschäftspartnern oder potentiellen Geschäftspartnern) während oder im Rahmen von Vertragsverhandlungen mit diesem Lieferanten sollten nicht angenommen werden. Darüber hinaus sollten keine Geschenke von Lieferanten oder anderen Geschäftspartnern für Honeywell-Funktionen oder Mitarbeiterauszeichnungen angefordert werden.

Falls Sie unsicher sind, ob Sie ein Firmengeschenk oder ein Vergnügungsangebot anbieten oder annehmen sollten, sollten Sie vorher um Rat fragen. Vergnügungsangebote und Geschenke für Kunden müssen im Voraus mit dem Vorgesetzten besprochen werden.

Für Geschenke an oder von Regierungsvertretern gelten strengere Vorschriften. Diese Vorschriften gelten nicht nur bei Amtsträgern, sondern auch bei Mitarbeitern von staatlichen oder staatlich kontrollierten Unternehmen. Diese Gesetze und Vorschriften müssen unbedingt eingehalten werden. Bieten Sie niemals eine geschäftliche Gefälligkeit an oder nehmen Sie nie eine solche an, wenn dies gegen ein Gesetz oder eine Vorschrift verstößt, Honeywell in Verlegenheit bringt oder dem Ruf des Unternehmens schadet. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt „Keine Bestechung und keine unrechtmäßigen Zahlungen an Regierungsvertreter“ unseres Verhaltenskodex sowie in unseren Richtlinien über [Firmengeschenke innerhalb der USA an Regierungsvertreter, Regierungsbeziehungen](#) und [Korruptionsbekämpfung](#). Wenn Sie Fragen oder Bedenken haben, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung.

WAS WENN ...?

Ein Verkäufer lud mich zum Mittagessen ein, und ich sagte zu. Ist das akzeptabel?

Gelegentliche Geschäftsessen und Geschenke von geringem Wert sind in der Regel akzeptabel, solange Ihre Objektivität nicht infrage gestellt wird. Sie sollten über die Beantragung der Erstattung von Reisekosten und Auslagen eine Genehmigung der Compliance-Abteilung einholen, bevor Sie geschäftliche Aufmerksamkeiten akzeptieren oder gewähren.

Ich plane ein VIP-Event, an dem Kunden aus dem privaten und dem öffentlichen Sektor teilnehmen. Den Teilnehmern werden Bewirtung und Geschenke angeboten. Lokale Gesetze schränken den Wert von Geschenken und Bewirtungen für bestimmte Amtsträger ein. Ich bin der Meinung, dass es respektlos wäre, bestimmte Kunden auszuschließen. Daher möchte ich allen Teilnehmern die gleichen Geschenke anbieten. Was soll ich tun?

Sie sollten sich an die Abteilung für Integrität und Compliance wenden, um sich beraten zu lassen und eine Genehmigung zu erhalten, bevor Sie das Event durchführen. Das Event sollte den Richtlinien von Honeywell und den lokalen gesetzlichen Bestimmungen entsprechen.



FINANZIELLE BETEILIGUNGEN

Honeywell-Mitarbeiter sollten grundsätzlich keine Geschäfte mit Unternehmen tätigen, an denen sie ein persönliches finanzielles Interesse haben. Es kann Situationen geben, in denen ein persönliches finanzielles Interesse an einem Unternehmen, das in einer geschäftlichen Beziehung zu Honeywell steht, zulässig ist. Situationen dieser Art sollten jedoch von der Rechtsabteilung oder der [Abteilung für Integrität und Compliance](#) geprüft werden, um die beste Vorgehensweise zu ermitteln.

Finanzielle Beteiligungen am Unternehmen eines gegenwärtigen oder potenziellen Kunden, Wettbewerbers oder Geschäftspartners von Honeywell dürfen in größerem Umfang nur erworben oder gehalten werden, wenn die Rechtsabteilung dies genehmigt hat. Geschäftliche Entscheidungen sollten stets im besten Interesse von Honeywell getroffen werden.

WAS WENN ...?

Ich wurde eingeladen, dem Vorstand einer lokalen gemeinnützigen Organisation beizutreten, die gebrauchte Elektronikgeräte recycelt und für benachteiligte Jugendliche aufbereitet. Es gibt keine Überschneidung mit dem Geschäft von Honeywell und ich übe meine Pflichten als Vorstandsmitglied außerhalb meiner Arbeitszeiten bei Honeywell aus. Kann ich die Einladung annehmen?

Ja. Auch wenn hier kein direkter Interessenkonflikt vorliegt, müssen Sie dies Ihrem Manager, der Personalabteilung oder über das Portal zur Übermittlung von Interessenkonflikten offenlegen und eine Genehmigung erhalten, bevor Sie die Einladung annehmen. Sie sollten sicherstellen, dass Tätigkeiten des Vorstandes die Tätigkeiten von Honeywell nicht stören. Siehe die [Richtlinie für Nebentätigkeiten und Dienstleistungen außerhalb des Unternehmens](#).

NEBENTÄTIGKEIT

Von Zeit zu Zeit möchten Sie möglicherweise außerhalb unseres Unternehmens arbeiten. In diesem Fall darf die Nebentätigkeit nicht zu einem Interessenkonflikt führen. In jedem Fall wird von den Mitarbeitern erwartet, dass sie ihre Arbeit für Honeywell als ihre Hauptbeschäftigung betrachten. Des Weiteren dürfen sowohl das materielle als auch das immaterielle Eigentum, IT-Bestände, Einrichtungen und das geistige Eigentum der Firma Honeywell nicht zu Zwecken der Nebentätigkeit verwendet werden. Sie sollten alle Nebentätigkeiten Ihrem Vorgesetzten oder über das [Portal zur Übermittlung von Interessenskonflikten](#) offenlegen.

Weitere Informationen finden Sie in unserer

[Richtlinie für Nebentätigkeiten und Dienstleistungen außerhalb des Unternehmens](#).

WAS WENN ...?

Ich arbeite an einer öffentlichen Schule als Fußballtrainer. Ich möchte, dass mein Team das Finale erreicht, aber ich habe auch enge Termine bei meiner Arbeit einzuhalten. Kann ich die mir direkt unterstellten Mitarbeiter bitten, mich bei der Logistik für das bevorstehende Spiel zu unterstützen?

Nein. Die Inanspruchnahme von Honeywell-Ressourcen zur Unterstützung einer externen Trainertätigkeit ist unangemessen und führt zu einem Interessenkonflikt. Sie sollten Ihren Vorgesetzten über Ihre Tätigkeit als Trainer informieren und sicherstellen, dass sie die Ausübung Ihrer Pflichten Honeywell gegenüber nicht beeinträchtigt.

GESCHÄFTE MIT FREUNDEN UND FAMILIENMITGLIEDERN

Geschäftsbeziehungen zu Familienmitgliedern und Freunden können zu einem Interessenkonflikt oder dem Anschein eines Interessenkonflikts führen. Deshalb sollten Sie niemals an Ausschreibungsverfahren, Verhandlungen oder Vertragsabschlüssen zwischen Ihnen, einem Familienmitglied oder einem Freund und Honeywell beteiligt sein oder versuchen, diese zu beeinflussen. Diese Regel gilt auch in indirekten Situationen, in denen Sie, ein Familienmitglied oder ein enger Freund für oder im Auftrag eines anderen Unternehmens tätig ist, mit dem Honeywell Geschäftsbeziehungen unterhält oder aufzunehmen beabsichtigt.

UNANGEMESSENE BEZIEHUNGEN ZWISCHEN VORGESETZTEN UND UNTERSTELLTEN MITARBEITERN

Unangemessene Beziehungen zwischen Vorgesetzten und unterstellten Mitarbeitern müssen vermieden werden. Solche Verhältnisse können potenzielle rechtliche Risiken für das Unternehmen mit sich bringen und bei Kollegen als Vetternwirtschaft und Vorzugsbehandlung wahrgenommen werden, was sich stets ungünstig auf die Arbeitsatmosphäre auswirkt. Mitarbeiter dürfen also weder direkt noch indirekt Familienmitgliedern oder Personen, mit denen sie eine enge persönliche Beziehung verbindet, über- oder unterstellt sein. Sie dürfen auch nicht Einfluss auf ihre Vergütung nehmen oder ihre Karriere fördern. Dies gilt unabhängig davon, ob eine solche Beziehung sexueller oder anderer Art ist.

UNZULÄSSIGE PERSÖNLICHE VORTEILE

Ein Interessenkonflikt kann auch entstehen, wenn ein Direktoren, Officer oder Mitarbeiter oder Mitglieder ihrer engeren Familien aufgrund ihrer Position bei Honeywell unangemessene persönliche Vorteile genießen. Zu diesen Vorteilen gehören Geschenke oder Darlehen von einer Einheit oder Person, mit der Honeywell Geschäftsbeziehungen pflegt. Solche nicht angemessenen Vorteile dürfen nicht angenommen werden.

Darüber hinaus besteht ein Interessenkonflikt, wenn ein Mitarbeiter von Honeywell einen Wettbewerber zum Nachteil von Honeywell unterstützt. Zum Beispiel würde die Weitergabe vertraulicher Informationen an Ehepartner oder Partner, die für ein Unternehmen tätig sind, mit denen Honeywell im Wettbewerb steht, zu einem Interessenkonflikt führen und gegen unseren Verhaltenskodex verstoßen.

WAS WENN ...?

Ich möchte Teile für ein Honeywell-Produkt bestellen, die vom Unternehmen meines Cousins hergestellt werden. Kann ich dies tun?

Sie sollten Ihrem Vorgesetzten die verwandtschaftliche Beziehung offenlegen und sich nicht an der Entscheidung beteiligen. Wenn das Unternehmen Ihres Cousins den Standards von Honeywell entspricht, kann es fair um den Auftrag konkurrieren.

WAS WENN ...?

Ich muss schnell jemanden einstellen und habe meinen arbeitssuchenden Cousin gebeten, sich zu bewerben. Ist das in Ordnung?

Dies könnte als Interessenkonflikt betrachtet werden. Sie sollten die verwandtschaftliche Beziehung offenlegen und sich nicht am Bewerbungsverfahren beteiligen. Die Standardverfahren in den Bereichen Personal und Management müssen befolgt werden.

WAS WENN ...?

Ich habe ein eigenes Unternehmen gegründet und muss mehr über die Preisgestaltung potenzieller Lieferanten für mein Unternehmen erfahren. Ist es falsch, die Preisdaten einiger dieser potenziellen Lieferanten aus dem Honeywell-System herauszuziehen?

Ja. Dies führt zu einem Interessenkonflikt. Sie dürfen für Ihr eigenes Unternehmen keine Informationen von Honeywell verwenden oder Arbeiten in den Einrichtungen von Honeywell oder während Ihrer Arbeitszeit durchführen. Zusätzlich dürfen Sie vertrauliche Informationen der Lieferanten von Honeywell nicht für nicht autorisierte Zwecke verwenden.

GESCHÄFTSCHANCEN

Um stets objektive geschäftliche Entscheidungen im Namen von Honeywell treffen zu können, dürfen Sie niemals mit Honeywell in Wettbewerb treten. Das bedeutet, dass Geschäfts- oder Investitionsmöglichkeiten, von denen ein Mitarbeiter aufgrund seiner Position bei Honeywell oder durch Firmeneigentum oder -informationen erfährt, niemals für die persönliche Bereicherung verwendet werden dürfen. Darüber hinaus dürfen Informationen über solche Geschäfts- oder Investitionsmöglichkeiten nicht an Dritte weitergegeben werden. Dies gilt auch für Freunde und Familienmitglieder.



SICHERHEIT VON EIGENTUM UND DATEN DES UNTERNEHMENS

PHYSISCHES EIGENTUM VON HONEYWELL

Diebstahl, Beschädigung, Unachtsamkeit und Verschwendung wirken sich direkt auf den Erfolg unseres Unternehmens aus. Aus diesem Grund müssen wir die physischen Vermögenswerte unseres Unternehmens vor Diebstahl, Beschädigung, Verlust und Missbrauch schützen. Dazu gehören unsere Einrichtungen, Fahrzeuge, Geräte und Maschinen sowie Waren und Betriebsmittel. Jeder Verdacht auf Betrug oder Diebstahl muss unverzüglich dem Manager oder dem Vorgesetzten gemeldet werden.

Genehmigte, gelegentliche private Nutzung bestimmter firmeneigener Ausrüstung wie Telefone oder Internet ist angemessen. Allerdings ist die private Nutzung eingeschränkt und darf uns nicht in unserer Arbeit für Honeywell beeinträchtigen und auch nicht gegen die Unternehmensrichtlinien oder das Gesetz verstoßen. Eigentum von Honeywell darf niemals zur persönlichen Bereicherung oder zum Vorteil Dritter eingesetzt werden. Am Ende des Beschäftigungsverhältnisses müssen Sie alles Eigentum des Unternehmens zurückgeben, das sich in Ihrem Besitz befindet.



VERTRAULICHE INFORMATIONEN VON HONEYWELL

Uns allen werden vertrauliche Informationen des Unternehmens anvertraut. Diese vertraulichen Informationen müssen wir jederzeit schützen. Hierzu gehören nicht-öffentliche Informationen, die unseren Konkurrenten oder Dritten von Nutzen sein könnten, oder deren Offenlegung dem Unternehmen Schaden zufügen könnte, zum Beispiel Geschäfts- oder Marketingpläne, Lieferanteninformationen, Produktdesign, Herstellungsverfahren, Informationen zu bestehender oder zukünftiger Handelsware sowie Mitarbeiterinformationen.

Wir dürfen Unbefugten niemals Zugang zu vertraulichen Informationen von Honeywell gewähren. Wir müssen stets darauf achten, vertrauliche Informationen nicht zu verlieren, zu verlegen oder unbeaufsichtigt zu lassen (oder Technologien, die vertrauliche Informationen enthalten, z. B. Computer, Laptops, Mobiltelefone, Mobilgeräte und Software). Wenn wir Eigentum des Unternehmens oder Gegenstände verlieren, die vertrauliche Informationen von Honeywell enthalten (z. B. einen Laptop oder ein Mobiltelefon von Honeywell o. ä.) müssen wir dies sofort [Honeywell Global Security](#) melden.

Darüber hinaus dürfen wir vertrauliche Informationen von Honeywell nicht an Orten besprechen, an denen unbefugte Dritte mithören könnten. Dazu zählen öffentliche Bereiche wie Flughafen-Terminals, Züge und Restaurants. Aber auch offene Bereiche bei Honeywell wie Toiletten und Pausenräume. Wir dürfen vertrauliche Informationen nur solchen Kollegen zugänglich machen, die ein berechtigtes Geschäftsinteresse an diesen haben. In keinem Fall dürfen wir vertrauliche Informationen des Unternehmens für Zwecke der persönlichen Bereicherung oder zum Nutzen Dritter verwenden. Wir dürfen vertrauliche Informationen von Honeywell niemals an ein persönliches E-Mail-Konto senden und müssen alle vertraulichen Informationen von Honeywell, die sich in unserem Besitz befinden, vor dem letzten Tag unserer Beschäftigung bei Honeywell zurückgeben.

Weitere Informationen finden Sie hier:

[Datenschutzrichtlinie](#)

[Richtlinie zur Klassifizierung und Verarbeitung von Informationen](#)

WAS WENN ...?

Mein Laptop wurde gestohlen, als jemand in mein Fahrzeug eingebrochen ist. Was soll ich tun?

Sie müssen dies der Polizei melden, Ihren Manager informieren und das [Formular für verlorene/gestohlene Laptops](#) ausfüllen. Wenn Sie Unterstützung bei der Ausfüllung des Formulars benötigen, wenden Sie sich an den [IT Service Desk](#). Auch in verriegelten Fahrzeugen sollten keine Geräte unbeaufsichtigt zurückgelassen werden.

Ich vermute, dass mein System kompromittiert wurde, nachdem ich auf einen Link in einer E-Mail geklickt habe, der legitim zu sein schien. Was soll ich tun?

Sie sollten die E-Mail über die Schaltfläche „Nachricht melden“ auf der Outlook-Symbolleiste melden. Wenn dies nicht möglich ist, sollten Sie die betreffende E-Mail als Anhang an [CIRT](#) (Cyber Incident Response Team) senden. Sie sollten den Vorfall eskalieren, indem Sie auf die automatisierte E-Mail-Antwort klicken, die Sie von [CIRT](#) erhalten, und Security@Honeywell.com auf CC setzen.



GEISTIGES EIGENTUM VON HONEYWELL

Wir sind bestrebt, das geistige Eigentum unseres Unternehmens sorgfältig zu schützen. „Geistiges Eigentum“ umfasst sämtliche Patente, Marken, Urheberrechte und sonstige immaterielle Werte wie Ideen, Erfindungen, Verfahren oder Konstruktionen, die während der Arbeitszeit, unter Verwendung von Ressourcen und auf Kosten des Unternehmens oder im Rahmen unserer Tätigkeit für das Unternehmen entwickelt werden. Neue Entwicklungen werden gekennzeichnet und an die Rechtsabteilung weitergeleitet, die sich um den Schutz durch Patent, im Rahmen des Urheberrechts oder als Betriebsgeheimnis kümmert. Sie sollten jeden vermuteten Missbrauch des geistigen Eigentums unseres Unternehmens sofort der Rechtsabteilung melden.

GEISTIGES EIGENTUM DRITTER RESPEKTIEREN

Wir respektieren das geistige Eigentum Dritter. Das bedeutet, dass wir niemals wissentlich die Urheberrechte, Marken oder Patente Dritter verletzen dürfen. Wir dürfen keine unerlaubte Software auf Firmencomputer herunterladen oder urheberrechtlich geschützte Materialien kopieren, veröffentlichen oder verbreiten. Darüber hinaus dürfen ohne Zustimmung des rechtmäßigen Eigentümers keine Lieder, Fotos und Videos heruntergeladen werden. Vertrauliche Informationen ehemaliger Mitarbeiter dürfen nicht offengelegt oder verwendet werden.

In unserer [Richtlinie für die Lizenzierung des geistigen Eigentums von Honeywell](#) finden Sie weitere Informationen.

WAS WENN ...?

Ich arbeite häufig in öffentlichen Bereichen und nehme dort auch geschäftliche Anrufe entgegen. Kann ich auf diese Weise über das Honeywell-Geschäft sprechen?

Sie können geschäftliche Anrufe in öffentlichen Bereichen entgegennehmen, dabei jedoch nicht über proprietäre oder vertrauliche Informationen sprechen.

Ich möchte an meinem Gerät geschäftliche Dokumente lesen und bearbeiten, während ich mit öffentlichen Verkehrsmitteln unterwegs bin. Ist dies ein Problem?

Möglicherweise. Wenn Sie Geräte des Unternehmens in öffentlichen Bereichen für geschäftliche Zwecke verwenden, müssen Sie den Bildschirm stets vor neugierigen Blicken schützen. Sie müssen Ihre Arbeitsstation auch sperren und sichern, wenn sie nicht verwendet wird. Stellen Sie sicher, dass Verbindungen mit öffentlichem WLAN gesichert werden, indem Sie Ihr Gerät mit Ihrem virtuellen privaten Netzwerk (VPN) verbinden.

NUTZUNG VON IT-RESSOURCEN

Honeywell bietet vielen von uns Zugang zu verschiedenen elektronischen Kommunikationssystemen, die wir in unserer täglichen Arbeit nutzen können. Hierzu zählen Computer- und Telefonsysteme, Laptops, Mobiltelefone, Mobilgeräte und Software. Es ist unsere Pflicht, diese Systeme und Technologien jederzeit zu schützen. Das bedeutet, dass jeder von uns seinen Teil dazu beitragen muss, um Beschädigung, Verlust und unbefugte Nutzung dieser Ressourcen zu verhindern. Stellen Sie sicher, dass Sie für die von Ihnen genutzten Ressourcen alle Sicherheitsmaßnahmen und internen Kontrollen befolgen. Arbeitsressourcen, Laptops und Mobilgeräte müssen immer gesichert werden, wenn sie in öffentlichen Bereichen oder an einem Honeywell-Standort unbeaufsichtigt bleiben, selbst wenn es nur für kurze Zeit ist. Bewahren Sie alle Ihre Zugangsdaten zu Geräten und Konten von Honeywell sicher auf. Geben Sie Ihre Zugangsdaten keinesfalls an unberechtigte Dritte weiter. Wenn Sie Ihr Kennwort an einen autorisierten Vertreter für technischen Support weitergeben müssen, ändern Sie es sofort, sobald Ihr technisches Problem gelöst ist.

Denken Sie daran, dass elektronische Nachrichten (z. B. E-Mails, Instant Messages und Textnachrichten) dauerhafte Aufzeichnungen Ihrer Kommunikation sind. Diese Nachrichten können verändert und ohne Ihre Erlaubnis weitergeleitet werden. Seien Sie daher besonders vorsichtig, wenn

Sie elektronische Nachrichten oder Schreiben mit dem Briefkopf des Unternehmens verfassen oder Ressourcen von Honeywell nutzen.

Lassen Sie bei der Nutzung dieser Systeme und Technologien größte Sorgfalt und Integrität walten. Verwenden Sie zur Verarbeitung, Speicherung und Übermittlung von Daten von Honeywell ausschließlich genehmigte Systeme, Geräte, Speichermedien und/oder Dienste. Installieren Sie auf Computern, Netzwerkservern oder anderen IT-Ressourcen von Honeywell keine Software, ohne dies im Vorfeld von der IT-Abteilung von Honeywell genehmigen zu lassen. Schließen Sie keine Verträge mit Dritten, z. B. Cloud- oder Click-Through-Serviceverträge, im Namen von Honeywell ab. Es ist nicht erlaubt, unangemessenes, eindeutig sexuelles, illegales oder anstößiges Material über diese Ressourcen herunterzuladen oder zu versenden. Des Weiteren dürfen diese Ressourcen nicht für Nebentätigkeiten verwendet werden. Soweit es örtliches Recht zulässt, haben Sie hinsichtlich der Nutzung firmeneigener Ressourcen keinen Anspruch auf Datenschutz, da Honeywell die private Nutzung überwachen darf. Allerdings ist hierbei zu beachten, dass Honeywell nicht in die Privatsphäre seiner Mitarbeiter eindringt, sofern unser Verhalten weder unsere Arbeitsleistung noch unser Arbeitsumfeld oder den guten Ruf des Unternehmens beeinträchtigt.

Weitere Informationen finden Sie in unserer

[Richtlinie für die akzeptable Nutzung von Informationen.](#)

WAS WENN ...?

Ich arbeite in einem Café mit einem Honeywell-Gerät. Nach der Arbeit stelle ich eine Verbindung zu einem persönlichen WLAN her, um eine Folge meiner Lieblingsserie herunterzuladen. Ist das angemessen?

Eine begrenzte nicht geschäftliche Nutzung, die keinen Missbrauch der Arbeitszeit und/oder von Ressourcen des Unternehmens darstellt und alle Richtlinien von Honeywell einhält, kann nach Ermessen des Managers genehmigt werden. Mitarbeiter müssen sich stets ethisch korrekt verhalten, die Gesetze einhalten und eine entsprechende Genehmigung einholen, wenn sie Ressourcen von Honeywell privat nutzen möchten. Zur Vermeidung von Cyber-Bedrohungen sollten Sie niemals offene öffentliche WLAN-Netzwerke verwenden, da diese nicht geschützt sind. Wenn solche Verbindungen die einzige Option sind, muss VPN verwendet werden.

Ich muss sensible Daten mit einem Lieferanten teilen, um ein Projekt abschließen zu können. Der Lieferant hat empfohlen, die Dateien auf das Cloud-System eines anderen Anbieters hochzuladen. Was soll ich tun?

Sie sollten in erster Linie die von der IT-Abteilung von Honeywell genehmigten Übermittlungsmethoden verwenden. Wenn eine andere Methode erforderlich ist, arbeiten Sie zur Genehmigung mit der Honeywell IT. Denken Sie jedoch daran, dass Daten, die der Exportkontrolle unterliegen, oder eingeschränkte Daten niemals zu einem Clouddienst hochgeladen werden dürfen. Wenden Sie sich an Ihren [Export-Compliance-Beauftragten](#).

VERANTWORTUNGSBEWUSSTER UMGANG MIT KI

Honeywell ist dem verantwortungsbewussten Umgang mit KI und generativer KI verpflichtet. Wir berücksichtigen bei Entscheidungen hinsichtlich der Verwendung von KI bei Honeywell Grundsätze in den Bereichen Verantwortlichkeit, Sicherheit, Zuverlässigkeit, Fairness, Datenschutz, Schutz des geistigen Eigentums, Transparenz und Nachhaltigkeit. Auch wenn das Unternehmen Innovationen durch die Verwendung KI-Tools fördert, müssen Sie geeignete Genehmigungen für neue Anwendungsfälle einholen, die KI oder generative KI nutzen, und dürfen für Ihre Arbeit nur die von Honeywell bereitgestellten, autorisierten KI-Tools verwenden.

Weitere Informationen finden Sie hier:

[Honeywell Responsible AI Governance Framework](#)

[Richtlinie von Honeywell für den verantwortungsbewussten Umgang mit KI](#)



WAS WENN ...?

Ich möchte ein KI-Tool verwenden, das mich bei meiner Arbeit unterstützt, unter anderem bei der Zusammenfassung und Verfassung geschäftlicher E-Mails. Ist das zulässig? Und kann ich meine private E-Mail-Adresse oder mein privates E-Mail-Konto verwenden, um zu geschäftlichen Zwecken auf öffentliche GenAI-Tools zuzugreifen?

Wir empfehlen Ihnen die Nutzung der KI, um die Innovationsfähigkeit zu maximieren und effizienter zu arbeiten, solange Sie von Honeywell genehmigte KI-Tools verwenden, z. B. Microsoft 365 Copilot. Diese Tools können Sie bei der Zusammenfassung und Verfassung von E-Mails unterstützen. Andere zugelassene Tools, wie HON GPT, sind im **Generative AI Standard** aufgelistet. Sie dürfen bei der Arbeit **KEINE** öffentlichen GenAI-Tools verwenden. Sie dürfen außerdem die Sicherheitskontrollen und Richtlinien zum Schutz von Honeywell-Daten nicht umgehen, z. B. durch die Verwendung Ihrer persönlichen E-Mail-Adresse oder Ihres persönlichen E-Mail-Kontos bei der Arbeit.

SOCIAL MEDIA- UND NETZWERK-SITES

Soziale Medien haben die Art und Weise verändert, wie viele von uns täglich Informationen austauschen. Doch Social Media schaffen nicht nur neue Möglichkeiten für die Kommunikation und Zusammenarbeit, sondern bringen auch zusätzliche Verantwortung mit sich, die wir kennen und erfüllen müssen. „Social Media“-Seiten umfassen eine Vielzahl von Webseiten und Online-Ressourcen. Hierzu zählen soziale Netzwerke wie Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat, YouTube und LinkedIn, Blogs, Sharing-Seiten für Fotos und Videos, Foren, Chat-Rooms und viele andere. Falls es Ihre Position erforderlich macht, Inhalte auf diesen Seiten als Vertreter von Honeywell zu veröffentlichen, so dürfen Sie ausschließlich Informationen veröffentlichen, die Geschäftszwecken von Honeywell dienen und die mit diesem Verhaltenskodex sowie sämtlichen Unternehmensrichtlinien übereinstimmen. Handeln Sie auch bei Ihrer privaten Nutzung sozialer Netzwerke verantwortungsbewusst. Die von Ihnen geposteten Inhalte können sich negativ auf den Ruf von Honeywell auswirken. Achten Sie immer darauf, unseren guten Ruf zu wahren. Veröffentlichen Sie niemals vertrauliche Informationen über Honeywell oder unsere Kollegen, Kunden, Lieferanten oder Geschäftspartner auf solchen Websites.

Weitere Informationen finden Sie in unserer [Social-Media-Richtlinie](#).



WAS WENN ...?

Ich freue mich auf ein mögliches neues Geschäftsprojekt für Honeywell. Ich möchte die Neuigkeiten auf meinem Facebook-Konto teilen. Ist dies ein Problem?

Ja. Honeywell-Mitarbeitern dürfen in ihren sozialen Medien oder auf andere Weise keine vertraulichen oder proprietären Informationen über potenzielle Vorhaben des Unternehmens teilen.

Ich bin von einem Geschäftsabschluss begeistert, der auf der Honeywell-Website präsentiert wird. Ich möchte es auf meinen LinkedIn- und Twitter-Konten teilen. Wie kann ich diese Neuigkeiten in meinen sozialen Medien teilen?

Wenn Sie Honeywell als Ihren Arbeitgeber genannt haben und Ihre Beziehung zu Honeywell im Post offenlegen, dürfen Sie einen Link zum Artikel auf Honeywell.com teilen. Sie können auch alle Beiträge auf offiziellen externen Honeywell-Kanälen teilen.

Ich habe online einen Artikel gelesen, der ungenaue Informationen über Honeywell-Produkte enthielt. Ich antworte schnell im Kommentarabschnitt, um eine solche Aussage zu korrigieren. Ist das angemessen?

Sie sind nicht berechtigt, im Namen von Honeywell zu sprechen. Sie sollten stattdessen Ihren Manager und Communications-Team informieren, die darüber entscheiden werden, ob und wie eine Antwort erfolgt.



INSIDERHANDEL

Die Honeywell-Richtlinien legen Standards für Mitarbeiter und andere Personen fest, die sich im Besitz wesentlicher Insider-Informationen befinden, und untersagen Insider-Handel. Während Ihrer Tätigkeit bei Honeywell erhalten Sie möglicherweise wesentliche Insider-Informationen zu Honeywell oder anderen Unternehmen, die der Öffentlichkeit nicht bekannt sind. Wenn Sie zum Zweck der Bereicherung oder der Erlangung anderer persönlicher Vorteile diese Informationen verwenden oder an andere Personen weiterleiten, verstößt dies gegen Richtlinie für den Insider-Handel und möglicherweise auch gegen Gesetze zum Wertpapierhandel. Diese Gesetze machen es für jede Person, die „wesentliche Insider-Informationen“ über ein Unternehmen hat, den Handel mit Aktien oder anderen Wertpapieren dieses Unternehmens oder die Offenlegung dieser Informationen an andere, die möglicherweise handeln, rechtswidrig. Verstöße gegen diese Gesetze können zivil- und strafrechtliche Konsequenzen haben.

BEISPIELE FÜR WESENTLICHE INSIDERINFORMATIONEN

„Insider-Informationen“ sind Informationen, die Anlegern nicht zur Verfügung stehen und bei einer Offenlegung sowohl den Preis einer Aktie als auch die Entscheidung, eine Aktie zu kaufen, zu verkaufen oder zu halten, erheblich beeinflussen würden. Beispiele für wesentliche Insider-Informationen sind beispielsweise: nicht bekannt gemachte Ergebnisse, Fusionen, Firmenübernahmen und -veräußerungen, der Ausgang größerer Gerichtsverfahren, eine Änderung der Beherrschungsverhältnisse sowie personelle Veränderungen in der Führungsspitze oder ein bedeutendes Cybersicherheitsereignis. Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Insider-Informationen können auch in Verbindung mit hier nicht aufgeführten Ereignissen bekannt werden. Weitere Informationen zu wesentlichen Insider-Informationen finden Sie in der [Richtlinie für den Insider-Handel](#).

Um Verstöße gegen unsere Richtlinie für den Insider-Handel und Gesetze zum Wertpapierhandel zu vermeiden, dürfen Sie folgende Aktionen NICHT ausführen:

- Kauf oder Verkauf von Aktien eines Unternehmens oder Aussprechen von Empfehlungen für den Kauf oder Verkauf von Aktien eines Unternehmens, einschließlich Honeywell, weder direkt, noch über Familienmitglieder noch über andere Personen oder Entitäten, wenn Sie im Besitz wesentlicher Insider-Informationen zum betreffenden Unternehmen sind.

- Weiterleitung wesentlicher Insider-Informationen an Dritte außerhalb des Unternehmens, wenn dies nicht für die Geschäftstätigkeit des Unternehmens notwendig ist und unter dem Schutz von Vertraulichkeitsvereinbarungen erfolgt.

Bestimmte Personen (z. B. Direktoren, Officer und andere Mitarbeiter in Schlüsselpositionen, die über Finanz- und Prognosedaten verfügen) sind im Besitz von Insider-Informationen und werden als „Insider“ bezeichnet. Diese Personen unterliegen zusätzlichen Einschränkungen (wie Vorabfreigaben), die in der [Richtlinie für den Insider-Handel](#) genauer beschrieben werden.

Wenn Sie im Besitz wesentlicher Insider-Informationen zu einem Unternehmen sind (einschließlich Honeywell), dürfen Sie erst dann mit den Wertpapieren des betreffenden Unternehmens handeln, wenn die Informationen veröffentlicht und Anlegern über geeignete Medien zur Verfügung gestellt wurden.

Wenn Sie Fragen haben oder Hilfe in diesem Bereich benötigen, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung.

ONE HONEYWELL: UMGANG MIT UNSEREN KUNDEN

Der Aufbau nutzbringender Beziehungen zu unseren Kunden ist für unseren Erfolg als Unternehmen wichtig. Die Grundlage dieser Geschäftsbeziehungen bilden sichere Produkte von hoher Qualität sowie die Einhaltung der Gesetze in sämtlichen Interaktionen mit Unternehmenskunden und Kunden aus dem öffentlichen Sektor.





QUALITATIV HOCHWERTIGE PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Unser Ziel ist es, Produkte und Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen, die die Anforderungen unserer Kunden an Qualität, Zuverlässigkeit und Wert erfüllen oder übertreffen.

Aus diesem Grund müssen wir alle Standards der Qualitätskontrolle im Rahmen unserer Verantwortlichkeiten einhalten. Hierzu zählen das anwendbare Recht und Vorschriften sowie interne Verfahrenskontrollen, die zur sicheren und qualitativ hochwertigen Herstellung unserer Produkte beitragen. Des Weiteren sind Auftrags- und Kundenspezifikationen jederzeit einzuhalten.

Wir müssen uns nicht nur für qualitativ hochwertige Waren und Dienstleistungen verantwortlich machen, sondern auch unsere Lieferanten und andere Geschäftspartner zur Rechenschaft ziehen, um die Qualität der Produkte und Dienstleistungen, die sie uns liefern, sicherzustellen.

WAS WENN ...?

Ich habe bei einer Routineprüfung der Produktionslinie ein potenzielles Problem mit der Produktsicherheit festgestellt. Sollte ich das Problem ansprechen, auch wenn noch alle Einzelheiten kenne?

Ja. Die Herstellung und der Vertrieb potenziell unsicherer Produkte können zu Verletzungen führen. Sie sollten das Problem sofort melden, auch wenn Sie sich nicht sicher sind, ob es sich um ein Problem handelt. Sie sollten so schnell wie möglich Ihren Vorgesetzten, einen Mitarbeiter der Qualitätsprüfung oder einen Mitarbeiter der Abteilung für Gesundheit und Sicherheit auf das Problem aufmerksam machen. Wenn Sie der Ansicht sind, dass Ihre Bedenken nicht angemessen berücksichtigt werden, sollten Sie dies der Rechtsabteilung oder über die Access Integrity Helpline melden, wie in „Berichtskanäle“ beschrieben.

OFFENE UND EHRliche GESCHÄFTSPRAKTIKEN

Unsere Unternehmen definiert sich über sein Auftreten im Markt. Mit der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen erhalten wir den guten Ruf von Honeywell aufrecht. Wir versuchen zu keinem Zeitpunkt, die Wettbewerbsmöglichkeiten unserer Konkurrenten auf eine betrügerische und arglistige Weise zu beeinträchtigen.

Darüber hinaus machen wir uns keine unfairen Handelspraktiken zu Nutze. Das bedeutet, dass wir die Qualität, die Funktionen oder die Verfügbarkeit unserer Produkte und Dienstleistungen nicht falsch darstellen. Des Weiteren bringen wir unsere Wettbewerber nicht in Verruf und verbreiten keine Unwahrheiten über ihre Produkte und Dienstleistungen. Der geschäftliche Erfolg unseres Unternehmens basiert auf der Qualität unserer Produkte und unserer Mitarbeiter, nicht auf dem Einsatz unlauterer Mittel.

KEINE BESTECHUNGSAHLUNGEN UND KEINE UNANGEMESSENEN ZAHLUNGEN AN AMTSTRÄGER

Wir dürfen keine Bestechungsgelder oder ungesetzlichen Schmiergelder erbitten, zahlen oder annehmen. Des Weiteren sollten wir den Anschein solch eines unangemessenen Verhaltens vermeiden. „Bestechung“ beschreibt im Allgemeinen jede Situation, in der ein Honeywell-Mitarbeiter oder eine Person, die im Auftrag von Honeywell handelt, einen Gegenstand von Wert mit der Absicht anbietet oder verschenkt, einen Geschäftsvorgang oder eine Entscheidung zu beeinflussen. Ungesetzliche „Schmiergeldzahlungen“ sind im Allgemeinen Situationen, in denen ein Mitarbeiter im Namen von Honeywell handelt oder nicht handelt, um im Gegenzug persönliche Vorteile zu erhalten. Honeywell toleriert weder direkte noch indirekte Bestechungen oder ungesetzliche Schmiergeldzahlungen.

Um Bestechung und ungesetzliche Schmiergelder zu vermeiden, halten wir alle anwendbaren Korruptionsbekämpfungsgesetze hinsichtlich unrechtmäßiger Zahlungen an Regierungsvertreter ein. „Unangemessene Zahlungen“ sind sowohl direkte als auch indirekte Zahlungen, Schmiergeldzahlungen oder das Anbieten, Versprechen oder Genehmigen einer Zahlung oder eines Geschenks von Wert in Bezug auf Amtsträger, um Einfluss auf behördliche Entscheidungen oder Maßnahmen zu nehmen und auf diese Weise in irgendeiner Form geschäftlich zu profitieren. Unangemessene Zahlungen können in Form von Bargeld, Geschenken oder übermäßiger Bewirtung erfolgen.

„Regierungsvertreter“ sind Vertreter von Staatsorganen, internationalen Organisationen und politischen Parteien, Mitarbeiter von staatlichen Unternehmen oder staatlich kontrollierten Unternehmen sowie von Joint-Venture-Partnern.

Honeywell verbietet unrechtmäßige Zahlungen an Regierungsvertreter. Es ist wichtig zu wissen, dass Bestechung oder auch nur der Anschein einer Bestechung strafrechtliche Konsequenzen für Sie und unser Unternehmen haben kann.

Beauftragen Sie niemals Dritte, eine unrechtmäßige Zahlung an einen Regierungsvertreter vorzunehmen und schließen Sie niemals eine Transaktion ab, bei der Sie solche Zahlungen durch Dritte vermuten. Andernfalls verstoßen Sie gegen unseren Verhaltenskodex und die Korruptionsbekämpfungsgesetze. Im Vorfeld einer Beauftragung müssen wir Dritte anhand unserer Sorgfaltsprüfung genau überprüfen.

Alle Bedenken im Zusammenhang mit diesem Thema sollten über geeignete Kanäle geäußert werden, auch direkt an die regionalen Integritäts- und Compliance-Ressourcen in Ihrer Region.

Weitere Informationen finden Sie in der

[Antikorruptionsrichtlinie](#)

und im Abschnitt [„Geschenke und Bewirtungen“](#) des Verhaltenskodex.

WAS WENN ...?

Ich möchte „Vertrieb & Co. KG“ als Vertriebspartner beauftragen, um Honeywell beim Gewinn neuer Aufträge im Öl- und Gassektor zu unterstützen. Ich finde heraus, dass der Eigentümer von Sales Rep Co auch Vorstandsmitglied des staatlichen Öl- und Gasunternehmens ist, meinem wichtigsten potenziellen Kunden. Ich bin der Ansicht, dass dies für Honeywell ideal ist, da der Inhaber Zugriff auf alle Kundenebenen hat. Sollte ich mich um etwas sorgen?

Ja. Es besteht ein potenzieller Interessenkonflikt im Zusammenhang mit der Überschneidung der offiziellen Pflichten des Inhabers von „Vertrieb & Co. KG“ und den Pflichten von „Vertrieb & Co. KG“ gegenüber Honeywell. Sie müssen sich sofort an die Integritäts- und Compliance-Abteilung wenden. Zusätzlich untersagt Honeywell provisionsbasierte Vergütungsstrukturen für Vertriebspartner, es sei denn, dies (i) ist nach den lokalen Gesetzen erforderlich und (ii) wurde von der Abteilung für Integrität und Compliance genehmigt.

Ich warte auf die Einreisegenehmigung für ein Land. Der Einwanderungsbeamte hat mich um eine „Spende“ gebeten, bevor mein Visum bearbeitet wird. Ich habe gehört, dass dies die Norm ist. Besucher zahlen einen kleinen Betrag, um den Prozess zu beschleunigen. Ich zahle die „Spende“ an den Amtsträger. Er stempelt meinen Pass. Kann ich von Honeywell eine Rückerstattung erhalten?

Nein. In diesem Fall war Ihr Leben nicht in Gefahr. Sie hätten nicht zahlen dürfen und Honeywell kann Ihnen den Betrag nicht zurückerstatten. Schmiergeldzahlungen oder Zahlungen an Amtsträger zur Beschleunigung routinemäßiger behördlicher Genehmigungen werden von Honeywell untersagt, es sei denn, das Leben des betreffenden Mitarbeiters ist in Gefahr. Solche Gebühren stellen in den meisten Ländern einen Verstoß gegen die Antikorruptionsgesetze dar. In solchen Situationen sollten sich die Mitarbeiter von Honeywell an die Abteilung für globale Sicherheit oder Integrität und Compliance wenden.

EINHALTUNG DES INTERNATIONALEN WETTBEWERBSRECHTS

Ein fairer Wettbewerb ist die Basis eines funktionierenden Marktes. Er gewährleistet unseren Kunden die besten und innovativsten Produkte und Dienstleistungen zum jeweils besten Preis. Damit sich Honeywell im Rahmen des Gesetzes und der Integrität auf dem Markt behaupten kann, müssen wir die Wettbewerbsgesetze der Länder, in denen wir tätig sind, einhalten. Wenn die Wettbewerbsgesetze Ihren Verantwortungsbereich betreffen, müssen Sie diese kennen und jederzeit befolgen.

Wettbewerbsgesetze sind oftmals sehr komplex und verbieten in der Regel Abreden mit Konkurrenten, die den Handel beschränken könnten. Solche Abreden betreffen unter anderem Preis- und Angebotsabsprachen sowie die Aufteilung von Märkten, Gebieten oder Kunden. Sie sollten mit einem Konkurrenten niemals über diese Themen sprechen. Wenn ein Wettbewerber versucht, sich mit Ihnen über eines dieser Themen zu unterhalten, beenden Sie sofort das Gespräch. Im Anschluss daran sollten Sie den Vorfall Ihrem Vorgesetzten melden, der Sie gemeinsam mit unserer Rechtsabteilung unterstützen wird. Wenn Sie an einer Tagung eines Handelsverbandes oder einem gesellschaftlichen Event teilnehmen, lassen Sie besondere Vorsicht walten, wenn Sie sich mit Wettbewerbern unterhalten.

Des Weiteren verbieten Wettbewerbsgesetze sowohl formelle als auch informelle Vereinbarungen mit Lieferanten, Distributoren oder Kunden, die den freien Handel beschränken könnten. Hierzu

zählen Produktabsprachen, Abreden für Wiederverkaufspreise oder auch Vereinbarungen, nur an bestimmte Kunden zu verkaufen oder von bestimmten Lieferanten zu kaufen.

Zu guter Letzt verbieten die Wettbewerbsregeln direkte oder indirekte, formelle oder informelle Absprachen zwischen Unternehmen zur Beschränkung der Arbeitnehmerentgelte oder Sozialleistungen. Demzufolge müssen wir darauf achten, keine Vergütungsinformationen an andere Unternehmen weiterzugeben, mit denen wir um Nachwuchskräfte konkurrieren. Genauso wenig dürfen wir mit anderen Unternehmen vereinbaren, keine Mitarbeiter des anderen abzuwerben oder einzustellen. Wenn Sie sich unsicher sind, ob diese Weitergabe von Informationen bzw. Vereinbarungen zum Abwerbeverbot unrechtmäßig sind, konsultieren Sie bitte die Rechtsabteilung.

Im Rahmen unserer Tätigkeit können wir Informationen über Wettbewerber von unseren Kunden oder anderen öffentlichen Quellen erhalten. Mit diesen Informationen müssen wir besonders vorsichtig und immer in Übereinstimmung mit unseren Unternehmensrichtlinien verfahren.

Verstöße gegen diese Gesetze können sowohl für die beteiligten Personen als auch für unser Unternehmen schwerwiegende Konsequenzen haben.

Weitere Informationen finden Sie in der

[Kartellrechtliche Compliance-Richtlinie](#). Wenn Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an unsere Rechtsabteilung, bevor Sie handeln.

WAS WENN ...?

Mein Freund arbeitet für ein Unternehmen, das mit Honeywell im Wettbewerb steht. Er erzählt mir, dass sein Unternehmen die Preise für Produkte erhöhen möchte, die im direkten Wettbewerb mit Honeywell-Produkten stehen. Ich bin der Ansicht, dass diese Informationen für Honeywell bei zukünftigen Geschäftsentscheidungen wichtig sein könnten. Was soll ich tun?

Sie sollten das Gespräch sofort beenden und der Rechtsabteilung eine schriftliche Zusammenfassung bereitstellen. Gespräche mit Wettbewerbern über nicht öffentliche, wettbewerbsrelevante Informationen könnten den Eindruck einer ungesetzlichen, wettbewerbswidrigen Vereinbarung zwischen den Unternehmen erwecken, was schwerwiegende Folgen für alle Beteiligten haben und in diesem Zusammenhang auch indirekte Belege für eine Verschwörung liefern könnten.

KORREKTE ABRECHNUNGSVERFAHREN

Unser Ruf auf dem Markt ist ein wichtiger Unternehmenswert. Aus diesem Grund müssen alle Rechnungen an Kunden den Verkaufspreis oder die Kosten für Produkte und Dienstleistungen sowie weitere Verkaufsbedingungen enthalten. Jeder von uns hat korrekte und vollständige Aufzeichnungen zu führen, damit Honeywell dieser Verpflichtung stets nachkommen kann. Fälschen Sie niemals Unterlagen, beispielsweise Arbeitszeitkarten, Spesenabrechnungen, Umsatzzahlen, Qualitäts- oder Prüfprotokolle oder andere Unterlagen, die im Rahmen Ihrer Tätigkeit für unser Unternehmen erstellt wurden. Machen Sie keine irreführenden oder falschen Angaben in den Geschäftsbüchern oder -unterlagen von Honeywell.

RESPEKTIEREN VERTRAULICHER KUNDENINFORMATIONEN

Gelegentlich müssen uns Kunden vertrauliche Informationen bereitstellen, damit wir ihnen Produkte und Dienstleistungen anbieten können. Es ist unsere Pflicht, Informationen dieser Art in Übereinstimmung mit sämtlichen anwendbaren Gesetzen zu nutzen, zu speichern und angemessen zu schützen. Jeder von uns muss die erforderlichen Maßnahmen ergreifen um sicherzustellen, dass diese Informationen ausschließlich für geschäftliche Zwecke verwendet werden.

DER UMGANG MIT REGIERUNGSKUNDEN

Einige von uns haben geschäftlich mit staatlichen Einrichtungen wie staatlichen oder staatlich kontrollierten Unternehmen zu tun. In diesen Fällen müssen wir die geltenden Unternehmensrichtlinien sowie die bestehenden Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen, denen der Umgang mit Regierungskunden unterliegt, kennen und einhalten. Es ist wichtig zu beachten, dass diese Vorschriften strenger und komplexer sein können als jene, die für den Umgang mit Firmenkunden gelten.

Wenn wir Regierungskunden gewinnen möchten, stehen Ehrlichkeit und Integrität an erster Stelle. Das bedeutet Folgendes:

- Wir dürfen nicht in einer Art und Weise handeln, die Honeywell einen unlauteren Wettbewerbsvorteil verschaffen würde, wie z. B. die Beziehung oder Verwendung sensibler Einkaufsdaten.
- Alle schriftlichen Erklärungen, einschließlich der Preisgestaltung und der Angebote, müssen korrekt und vollständig sein.
- Wir dürfen einem aktuellen oder zukünftigen Regierungskunden keine Bestechungs- oder Schmiergelder anbieten, in Aussicht stellen, versprechen oder zahlen oder von ihm verlangen oder annehmen.
- Wir dürfen keine Bestechungsgelder oder Geschenke von einem Lieferanten gegen eine Bevorzugung bei einem Regierungsauftrag fordern oder annehmen.

- Wir müssen sicherstellen, dass wir ausschließlich seriöse Berater, Vertriebspartner oder andere unabhängige Dienstleister zu legitimen Zwecken beauftragen.

Weitere Informationen finden Sie hier:

Abschnitt „Keine Bestechung und keine unrechtmäßigen Zahlungen an Amtsträger“ im Verhaltenskodex sowie in unseren Richtlinien [Geschäftliche Aufmerksamkeiten für Amtsträger der USA](#), [Regierungsbeziehungen](#) und [Korruptionsbekämpfung](#).



Alle Aussagen und Aufzeichnungen, die wir Regierungskunden zur Verfügung stellen (einschließlich Anlagen- und Qualitätsberichte sowie Kosten- und Preisdaten), müssen korrekt sein. Wir müssen unsere Arbeitszeit korrekt erfassen und dürfen diese nur Projekten, an denen wir arbeiten, zuordnen. Darüber hinaus dürfen wir keine falschen Kosten berechnen. Wir müssen sämtliche Vertragsbedingungen einhalten und dürfen niemals Regierungseigentum sowie Ausrüstung oder Betriebsmittel der Regierung auf eine Art und Weise nutzen, die geltendem Recht oder den Vertragsvereinbarungen widerspricht.

Wir müssen alle anwendbaren Vorschriften und Regelungen in Bezug auf die Beschäftigung eines derzeitigen oder ehemaligen Regierungsmitarbeiters im Rahmen potenzieller Beschäftigungsmöglichkeiten bei Honeywell einhalten. Wir sind dafür verantwortlich, diese Art des Interessenkonflikts zu vermeiden. Der Kontakt oder ein Gespräch über die Beschäftigung bei Honeywell mit einem gegenwärtigen oder ehemaligen Regierungsmitarbeiter unterliegt bestimmten Regeln und Verfahren. Diese Regeln können die Tätigkeit, die ein ehemaliger Regierungsmitarbeiter im Auftrag unseres Unternehmens ausübt, einschränken.

Weitere Informationen finden Sie in unserer [Richtlinie zum Einstellen oder Beauftragen ehemaliger Regierungsmitarbeiter](#).

Wir müssen geheime und andere sensible Daten, die wir in Verbindung mit unserer Tätigkeit für Regierungskunden erhalten, schützen.

In Übereinstimmung mit den Bedingungen unserer Regierungsverträge sowie weiteren geltenden Vorschriften dürfen wir diese Daten nur Personen zur Verfügung stellen, die ein berechtigtes Geschäftsinteresse haben und eine entsprechende Regierungsgenehmigung oder eine andere Genehmigung vorweisen können.

Wir dürfen geheime oder anderweitig sensible Regierungsinformationen nicht in einer Weise weitergeben, verteilen oder offenlegen, die gegen die Bedingungen unserer Regierungsverträge verstoßen würde.



ONE HONEYWELL: UMGANG MIT UNSEREN LIEFERANTEN

Die Lieferanten von Honeywell sind unsere Partner in unserem fortgesetzten Ziel, die Kundenzufriedenheit zu erreichen. Die hochwertigen Materialien, Waren und Dienstleistungen unserer Lieferanten stehen in direkter Beziehung zur Qualität, zur Zuverlässigkeit und zum Wert von Honeywell-Produkten und ihrer pünktlichen Lieferung an unsere Kunden.



LANGFRISTIGE GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN ZU LIEFERANTEN

Gemeinsam sind wir bestrebt, langfristige Geschäftsbeziehungen zu unseren Lieferanten aufzubauen. Für die Auswahl von Lieferanten gelten ausschließlich rechtmäßige, geschäftsbezogene Kriterien. Unsere Firma geht Zusicherungen oder Vereinbarungen grundsätzlich nur mit Firmen ein, die sich nachweislich der Integrität verpflichten. Darüber hinaus verschaffen wir uns niemals einen unlauteren Wettbewerbsvorteil durch Missbrauch vertraulicher Informationen, Falschdarstellung von Fakten oder andere unlautere Geschäftspraktiken.

Honeywell wählt seine Lieferanten ausschließlich anhand der Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen aus. Von Geschenken oder Gefälligkeiten durch unsere Lieferanten oder mögliche Lieferanten lassen wir uns nicht beeinflussen. Gelegentliche Geschäftsessen oder Vergnügungsangebote im Rahmen normaler Geschäftsbeziehungen sind zulässig, wenn:

- der Vertreter des Lieferanten anwesend ist;
- die Bewirtung ein normales Maß nicht überschreitet;
- die Bewirtung nicht gegen das anwendbare Recht und unseren Verhaltenskodex verstößt.

Darüber hinaus sollten Bewirtungen, wenn möglich, auf Gegenseitigkeit beruhen.

Weitere Informationen finden Sie in den Abschnitten

„[Geschenke und Bewirtungen](#)“ und „[Umgang mit Kunden aus dem öffentlichen Sektor](#)“ im Verhaltenskodex.

SCHUTZ DER VERMÖGENSWERTE UNSERER LIEFERANTEN

Wir behandeln die vertraulichen Informationen unserer Lieferanten mit der gleichen Sorgfalt wie vertrauliche Informationen von Honeywell. Wir dürfen die von einem Lieferanten erhaltene Software weder kopieren noch in unsere internen Software-Systeme integrieren, wenn dies nicht ausdrücklich durch eine entsprechende Lizenz genehmigt wird.



ONE HONEYWELL: UMGANG MIT UNSEREN AKTIONÄREN

Bei Honeywell bemühen wir uns jeden Tag, Werte für die Aktionäre zu schaffen, die ihr Vertrauen in unser Unternehmen und in jeden von uns gesetzt haben. Um dieses Ziel zu erreichen und Werte für unsere Aktionäre zu schaffen, müssen wir stets transparent und integer handeln.



EHRliche UND KORREKTE BÜCHER UND AUFZEICHNUNGEN

Unsere Aktionäre verlassen sich darauf, dass wir unsere Bücher und Aufzeichnungen korrekt und vollständig führen. Diese Dokumente bilden die Grundlage für alle öffentlichen Offenlegungen und Einreichungen, die sowohl unseren Aktionären als auch der Öffentlichkeit ein korrektes Bild der betrieblichen und finanziellen Lage unseres Unternehmens vermitteln sollen. Darüber hinaus verwendet Honeywell diese Dokumente für die Analysierung der Geschäftsabläufe sowie als Grundlage für wichtige Geschäftsentscheidungen.

Es ist unsere moralische und rechtliche Verpflichtung, sicherzustellen, dass die Informationen in allen Unterlagen des Unternehmens vollständig, korrekt und nachvollziehbar sind. Hierzu zählen unter anderem sämtliche Informationen nachstehender Berichte:

- Bilanz- und finanzielle Unterlagen
- Dokumente zur Gehaltsabrechnung
- Zeiterfassungskarten und Zeiterfassungssysteme
- Reisekosten- und Spesenabrechnungen
- Berichte über Messungen und Produkttests sowie Leistungsberichte
- Kunden- und Lieferantenberichte
- Berichte über Konstruktionen und technische Entwicklungen
- Deklarationen und Berichte für den Export und Import
- Projektabrechnungen

Ehrlich geführte und korrekte Geschäftsbücher und Aufzeichnungen spielen eine wichtige Rolle für den guten Ruf unseres Unternehmens. Aus diesem Grund dürfen wir niemals falsche oder irreführende Angaben in Unternehmensdokumenten machen.

Transaktionen dürfen nur mit einer allgemeinen oder speziellen Genehmigung seitens des Managements durchgeführt werden. Weitere Informationen finden Sie in unserer [Richtlinie zum Delegieren von Befugnissen](#) sowie im [Zeitplan für Genehmigungen durch die Geschäftsleitung](#).

WAS WENN ...?

Ich arbeite an einem Auftrag aus dem öffentlichen Sektor und benötige die Genehmigung meines Vorgesetzten für meine wöchentlichen Arbeitszeittabellen. Mein Manager ist jedoch im Urlaub. Kann ich meine Arbeitszeittabellen im Namen meines Managers genehmigen?

Nein. Die Genehmigung Ihrer eigenen Arbeitszeittabellen stellt einen Verstoß gegen die Trennung von Pflichten dar und gefährdet die Kontrollmechanismen des Managements. Ihr Manager muss eine entsprechende Vertretung organisieren, um die Genehmigungspflichten zu übernehmen.

Ich muss eine Bestellung für einen Betrag bearbeiten, der die Genehmigungen der Geschäftsleitung auslöst. Kann ich die Rechnung aufteilen, um schnell durch das System zu kommen?

Nein. Alle Transaktionen müssen gemäß dem Zeitplan für Genehmigungen der Unternehmensleitung ausgeführt werden und der geschäftlichen Natur entsprechen. Sie sollten einen Auftrag niemals teilen.

Ich helfe bei der Entwicklung neuer Technologien für Militärflugzeuge. Honeywell muss dem Kunden bestätigen, dass die neue Technologie die erforderlichen technischen Standards erfüllt. Kann ich dem Kunden vor Abschluss der Entwicklungsarbeiten bestätigen, dass die Technologie den erforderlichen Standards entspricht?

Nein. Jede Zusicherung seitens Honeywell muss zum Zeitpunkt ihrer Erstellung zutreffend sein. Dazu gehört auch die Bestätigung, dass bestimmte technische Standards eingehalten werden.

Account Manager haben Schwierigkeiten, die Umsatzziele bis zum Quartalsende zu erreichen. Es gibt zwar ausstehende Aufträge, die Kunden haben die Lieferung an sich jedoch noch nicht in Auftrag gegeben. Können sie Kunden diese Aufträge in Rechnung stellen und die Lieferung zurückhalten, bis sie in Auftrag gegeben wurde, um den Umsatz buchen zu können?

Nein. Transaktionen, bei denen Honeywell Umsätze beim Verkauf erkennt, das Produkt jedoch in physischem Besitz von Honeywell (d. h. „in Rechnung stellt und halten“), können manchmal berechtigt sein. In diesem Fall möchten die Account Manager den Kunden Aufträge in Rechnung stellen, die noch nicht geliefert wurden, um den Umsatz zu steigern, was nicht angemessen ist.

FINANZIELLE OFFENLEGUNGEN UND BETRUG

Mitarbeiter mit Verantwortung in den Bereichen Finanzen und Buchhaltung sind besonders verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die Jahresabschlüsse unseres Unternehmens wahrheitsgetreu und angemessen sind. Da Honeywell ein Unternehmen mit Hauptsitz in den USA ist, müssen wir verschiedene Finanzberichte und andere Akten bei den US-amerikanischen Aufsichtsbehörden einreichen. Es ist sehr wichtig, dass diese Dokumente korrekt sind und rechtzeitig eingereicht werden. Wenn Sie ähnliche Verantwortungsbereiche haben, sind Sie verpflichtet, die gesetzlichen und aufsichtsbehördlichen Anforderungen für diese Dokumente einzuhalten. Sie müssen auch die betreffenden internen Kontrollen von Honeywell kennen und befolgen. Ungenaue, unvollständige oder nicht fristgerecht eingereichte Unterlagen oder Meldungen können zu einer rechtlichen Haftung des Unternehmens und der Beteiligten führen.

Finanzieller Betrug zieht disziplinarische Maßnahmen sowie möglicherweise eine zivil- und strafrechtliche Verfolgung nach sich. Sie sind verpflichtet, jeden Verdacht auf Unregelmäßigkeiten in der Rechnungslegung und -prüfung unverzüglich zu melden. Honeywell toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Sie, weil Sie eine fragwürdige oder unsachgemäße Buchführung nach bestem Wissen und Gewissen gemeldet haben.

BEKÄMPFUNG DER GELDWÄSCHE

Geldwäsche ist der Prozess, bei dem Vermögenswerte (einschließlich, ohne hierauf beschränkt sein, finanzieller Mittel oder Gewinne), die durch kriminelle Aktivitäten geschaffen wurden, in Vermögenswerte umgewandelt werden, die legitim erscheinen und durch das Finanzsystem verschoben werden können, ohne Verdacht zu erregen. Bitte beachten Sie, dass sich diese Vorgehensweise nicht auf Bargeschäften beschränkt. Komplexe kommerzielle Transaktionen verdecken möglicherweise die Finanzierung krimineller Aktivitäten, z. B. von Terrorismus, illegalem Drogenhandel, Bestechung und Betrug. Die Beteiligung an solchen Aktivitäten untergräbt unsere Integrität, beschädigt unseren Ruf und kann Honeywell und einzelne Mitarbeiter schweren Sanktionen aussetzen.

Unser Unternehmen untersagt die wissentliche Beteiligung an Transaktionen, die der Geldwäsche dienen. Wir ergreifen proaktive Maßnahmen, um Transaktionen mit unseriösen Vertragspartnern und/oder die Beteiligung an verdächtigen oder ungesetzlichen kommerziellen Transaktionen und Zahlungen zu vermeiden. Honeywell ist der Einhaltung der Gesetze zur Bekämpfung der Geldwäsche weltweit verpflichtet und tätigt Geschäfte ausschließlich mit zulässigen Parteien, die legitime geschäftliche Aktivitäten und Transaktionen ausüben.

Weitere Informationen finden Sie in der [Richtlinie für die Bekämpfung von Geldwäsche](#).

PRÜFUNGEN UND UNTERSUCHUNGEN

Wir alle sind dafür verantwortlich, bei externen und internen Prüfungen und Untersuchungen zu kooperieren. Das bedeutet, dass wir Prüfern und Ermittlern die Informationen zur Verfügung stellen müssen, zu deren Erhalt sie berechtigt sind, und dass wir die Untersuchung vertraulich behandeln. Darüber hinaus dürfen wir die Prüfung niemals auf unzulässige Art und Weise beeinflussen. Wenn Mitarbeiter im Rahmen einer staatlichen oder internen Ermittlung durch Honeywell nicht vollständig kooperieren oder bei der Bereitstellung von Beweisen oder Aussagen nicht die volle Wahrheit sagen, kann dies Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung zur Folge haben. Wenn Sie Fragen dazu haben, welche Informationen an einen Prüfer oder Ermittler weitergeleitet werden dürfen, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung oder Corporate Audit. Wenn Sie wegen einer behördlichen Untersuchung kontaktiert werden, müssen Sie sich so schnell wie möglich an die Rechtsabteilung wenden, bevor Sie fortfahren. Die Rechtsabteilung hat die primäre Aufsicht über alle internen Untersuchungen oder Prüfungen, die eine behördliche Untersuchung oder einen Rechtsstreit betreffen.

AUFZEICHNUNGS- VERWALTUNG

Es liegt in unserer gemeinsamen Verantwortung, die Geschäftsunterlagen von Honeywell so lange aufzubewahren, wie es für geschäftliche Zwecke erforderlich ist, oder länger, wenn dies durch gesetzliche, steuerliche, behördliche oder andere Standards vorgeschrieben ist. Des Weiteren müssen wir wissen, wann und wie geschäftliche Unterlagen angemessen zu vernichten sind. Mitarbeiter müssen alle Vorschriften in unserer [Richtlinie für die Aufzeichnungsverwaltung](#) befolgen. Die [Richtlinie für die Aufzeichnungsverwaltung](#) umfasst den Zeitplan für die Aufbewahrung von Unterlagen, in dem die Dauer der Aufbewahrung für verschiedene Dokumente und Unterlagen vorgegeben ist. Honeywell fordert seine Mitarbeiter auf, ihre Unterlagen regelmäßig zu prüfen und alte Dokumente entsprechend der [Richtlinie für die Aufzeichnungsverwaltung](#) zu vernichten. Das Löschen von Dokumenten in Übereinstimmung mit unserer Richtlinie trägt dazu bei, die Kosten für die Aufbewahrung von Unterlagen zu senken. Es ist jedoch wichtig, dies im Einklang mit den Regeln zur Dokumentenvernichtung zu tun.

Wenn Sie wissen, dass Unterlagen, die sich in Ihrem Besitz befinden, relevant für ein Gerichtsverfahren oder eine behördliche Untersuchung sein könnten, dürfen Sie diese Unterlagen nicht verändern, verstecken oder vernichten. In einigen Fällen kann die Rechtsabteilung Sie anweisen, bestimmte Dokumente aufzubewahren, die andernfalls gemäß der [Richtlinie für die Aufzeichnungsverwaltung](#) vernichtet worden wären. In diesen Fällen sollten Sie die Anweisungen der Rechtsabteilung unbedingt befolgen.

Zeitkritische und wichtige Rechts- und Geschäftspost sowie andere Formen der Korrespondenz können von Honeywell in jedem seiner Büros weltweit entgegengenommen werden. Alle Mitarbeiter von Honeywell müssen Schritte unternehmen, um die gesamte Korrespondenz unabhängig von der Zustellmethode zeitnah zu öffnen, durchzusehen und zu bearbeiten. Wenn Sie Kenntnis von einem tatsächlichen oder potenziellen Gerichtsverfahren oder einer Untersuchung erhalten, an der Honeywell beteiligt ist, müssen Sie unverzüglich ein Mitglied der Rechtsabteilung benachrichtigen, und Sie müssen dies tun, bevor Sie sich mit einem Dritten in Verbindung setzen.

TIPP

Wenn Sie rechtliche Mitteilung per Post, per E-Mail oder über ein anderes Kommunikationsmittel des Unternehmens erhalten, müssen Sie dies unverzüglich der Rechtsabteilung und/oder Ihrem Vorgesetzten zur sofortigen Eskalation melden.

ANFRAGEN VON MEDIEN UND ANALYSTEN UND FÜR VORTRÄGE BEI EXTERNEN VERANSTALTUNGEN

Wir bemühen uns um klare und präzise Informationen an Medien, Finanzanalysten und die Öffentlichkeit. Auf diese Weise wahren wir die Integrität in unserer Beziehung zu unseren externen Stakeholdern, was wiederum den Ruf des Unternehmens stärkt. Da korrekte Informationen

so wichtig sind, dürfen nur bestimmte Personen im Namen von Honeywell mit Medien, Finanzanalysten und der Investorengemeinschaft kommunizieren. Wenn Sie eine Anfrage für Informationen von den Medien erhalten, leiten Sie diese bitte an Corporate Communications weiter. Anfragen von Finanzanalysten oder Anlegern dürfen Sie nicht selbst beantworten, sondern Sie müssen sie an Investor Relations weiterleiten.

Honeywell-Mitarbeiter, die Vorträge über Produkte, Systeme, operative Verfahren, Forschungen oder eigene Arbeiten auf einer Branchenkonferenz oder einer anderen Veranstaltung halten möchten, müssen sich dies vorab von ihren direkten Vorgesetzten und der Rechtsabteilung genehmigen lassen. Präsentationen müssen (i) den aktuellen Markenstandards des Unternehmens entsprechen, (ii) im Einklang mit den Investor Relations-Meldungen des Unternehmens stehen, (iii) mit der Unternehmensstrategie ausgerichtet sein und dürfen (iv) keine vertraulichen oder geschützten Informationen enthalten. Für Präsentationen im Zusammenhang mit Cybersicherheit oder Umwelt-, Sozial- und Governance-Angelegenheiten (ESG) sind zusätzliche Genehmigungen erforderlich.

Weitere Informationen finden Sie in unserer [Richtlinie zur externen Kommunikation](#).

ONE HONEYWELL: UMGANG MIT UNSEREN GEMEINSCHAFTEN UND DER WELT

Um als Unternehmen wachsen zu können, muss sich unsere Arbeit positiv auf die Gemeinschaften auswirken, in denen wir tätig sind. Wir müssen dabei nicht nur die Gemeinschaften respektieren und schützen, in denen wir leben und arbeiten, sondern auch unseren Planeten und dessen Bewohner.



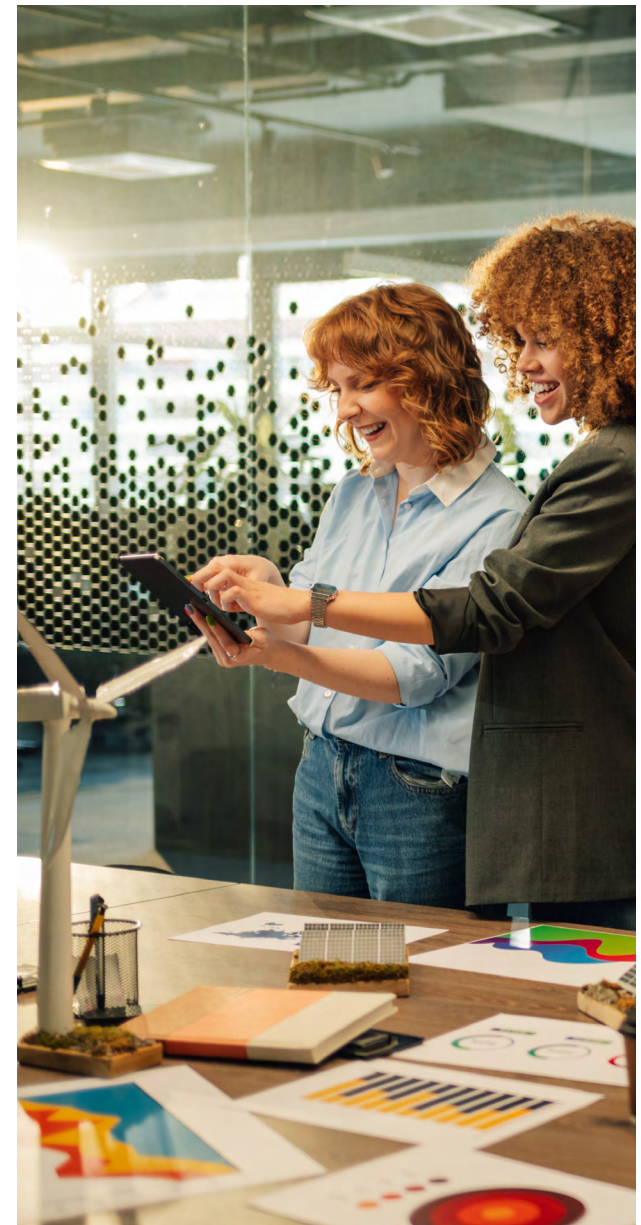
UMWELTSCHUTZ

Wir sind der Gesundheit, der Sicherheit, der Umwelt und den sozialen Belangen der Gemeinschaften verpflichtet, in denen wir tätig sind. Diese Verpflichtung umfasst folgende Punkte:

- Wir minimieren die Umweltbelastung durch unsere geschäftliche Tätigkeit, indem wir Krankheiten, Verletzungen und Verschmutzung vorbeugen.
- Wir setzen uns aktiv für Nachhaltigkeit ein, indem wir die Effizienz fossiler Brennstoffe und den Einsatz von Wasser optimieren, für mehr Sicherheit sorgen und die Emission gesundheitsschädlicher Stoffe reduzieren.
- Es ist unser erklärtes Ziel, an jedem unserer Einsatzorte sämtliche Anforderungen in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und gesetzliche Bestimmungen zu erfüllen.
- Unser Engagement für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt ist fester Bestandteil in der Gestaltung unserer Produkte, Prozesse und Dienstleistungen sowie des Lebenszyklusmanagements für unsere Produkte.
- Unsere Managementsysteme beruhen auf einem globalen Standard, der sowohl während des normalen Betriebs als auch in Notfallsituationen für den größtmöglichen Schutz von Gesundheit und Umwelt sorgt.

- Wir identifizieren und kontrollieren Gefahren und damit verbundene Risiken (für Mitarbeiter und Auftragnehmer), Emissionen, Abfälle und die ineffiziente Nutzung von Ressourcen wie Energie und Wasser und bemühen uns, diese zu reduzieren.
- Wir gehen offen mit Stakeholdern um und engagieren uns gesellschaftlich, um Gesetze, Vorschriften und Verfahrensweisen voranzutreiben, die die Öffentlichkeit schützen.
- Sollten die lokalen Gesetze weniger streng sein, halten wir uns an die eigenen strengen Standards unseres Unternehmens.
- Unsere Führungskräfte und die einzelnen Mitarbeiter befassen sich mit den Aspekten von Gesundheit, Sicherheit und Umwelt und sind für ihre Rolle bei der Erfüllung unserer Verpflichtungen verantwortlich.
- Wir überprüfen regelmäßig unseren Fortschritt und streben nach ständiger Verbesserung.

Wenn Sie Bedenken hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz oder des Umweltschutzes haben, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, einen Mitarbeiter der Abteilung für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt oder besuchen Sie die [HSE-Website](#).



MENSCHENRECHTE RESPEKTIEREN

Honeywell ist in seinen weltweiten Betrieben und Lieferketten der Unterstützung von Menschen- und Arbeitsrechten verpflichtet. Wir glauben, dass Arbeitnehmer mit Fairness, Würde und Respekt behandelt werden sollten, und bemühen uns sicherzustellen, dass jeder Mitarbeiter in unserem Arbeitsumfeld eine Stimme hat. Diese Verpflichtung basiert auf internationalen Menschenrechtsprinzipien, die von unabhängigen Organisationen vorgeschlagen wurden, z. B. die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, die Erklärung der internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte am Arbeitsplatz, sowie allen anwendbaren Gesetzen der Länder, in denen wir tätig sind.

Unser Verhaltenskodex und unsere [Richtlinie für Menschenrechte](#) legen zusammen mit anderen Richtlinien von Honeywell Praktiken und Standards fest, die sich mit einer Vielzahl von Menschenrechts- und Arbeitsplatzproblemen befassen, z. B. Inklusion und globale Denkweise, Respekt am Arbeitsplatz, Vereinigungsfreiheit, sicherer und gesunder Arbeitsplatz, Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitszeiten und Löhne, Zwangsarbeit sowie Menschenhandel und Kinderarbeit. Honeywell respektiert und schätzt die Vielfalt, die sich in unseren unterschiedlichen

Hintergründen, Erfahrungen und Ideen widerspiegelt. Gemeinsam bieten wir uns gegenseitig ein integratives Arbeitsumfeld, das den Respekt für alle unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner fördert. Mehr Informationen im Abschnitt „Gegenseitiger Respekt und Förderung eines positiven Arbeitsumfelds“.

Unsere Firma duldet keine Kinderarbeit. Honeywell beschäftigt keine Minderjährigen unter 16 Jahren; selbst dann nicht, wenn es das örtliche Gesetz zuließe. Im Falle, dass das örtliche Gesetz strengere Vorgaben macht als unsere Richtlinien, ist das örtliche Gesetz einzuhalten. Des Weiteren unterstützt unser Unternehmen an keinem seiner Standorte Zwangsarbeit sowie abhängige oder unfreiwillige Arbeitsverhältnisse. Kinderarbeit, körperliche Strafen oder Missbrauch werden nicht toleriert. Im Rahmen unserer Verpflichtung gegenüber den Kommunen, in denen wir tätig sind, und unserer Welt toleriert Honeywell weder Menschenhandel noch andere Formen der Zwangsarbeit. Außerdem werden wir niemals mit Dritten (wie z. B. Vermittlern oder Zulieferern) Geschäfte betreiben, die an Menschenhandel oder Zwangsarbeit beteiligt sind. Honeywell hat einen Verhaltenskodex für Lieferanten eingeführt, gemäß dem wir von unseren Lieferanten eindeutig erwarten, dass eine würde- und respektvolle Behandlung ihrer Mitarbeiter gewährleistet ist.

Weitere Informationen finden Sie in unserer [Richtlinie für Menschenrechte](#).



POLITISCHE UND WOHLTÄTIGE SPENDEN

Unser Unternehmen ist sich bewusst, dass viele verschiedene politische Prozesse unser Umfeld bereichern. Die Glaubens- und Gewissensfreiheit ist im Grundrecht verankert. Wir haben das Recht, unsere Meinung frei zu äußern, ob nun verbal, schriftlich oder künstlerisch, ohne Zensur fürchten zu müssen. Doch wenn wir an solchen Aktivitäten teilnehmen, sollten wir dies in unserer Freizeit und auf eigene Kosten tun und sicherstellen, dass unsere Aktivitäten nicht im Widerspruch zu unserem Verhaltenskodex stehen.

Wir dürfen das Eigentum von Honeywell nicht für private politische Aktivitäten nutzen. Des Weiteren sollten wir uns niemals im Namen von Honeywell politisch engagieren, sofern dies nicht durch Government Relations genehmigt wurde. Wir dürfen unsere Kollegen, besonders die, denen wir über- oder unterstellt sind, niemals nötigen, unsere Aktivitäten zu unterstützen.

Es steht Honeywell-Mitarbeitern frei, private Spenden an den Kandidaten ihrer Wahl zu zahlen. Mitarbeiter, die Bürger oder dauerhaft wohnhaft in den USA sind, sind zur Teilnahme am Honeywell International Political Action Committee (HIPAC) berechtigt, sofern sie bestimmte rechtliche Anforderungen erfüllen. Wenn Sie herausfinden möchten, ob Sie für die Teilnahme am HIPAC berechtigt sind, wenden Sie sich an den Funktionsbereich Government Relations oder den General Council Ihres Geschäftsbereichs.

Lobbytätigkeiten sind sehr streng reglementiert. So dürfen wir keinen Kontakt zu Amtsträgern aufnehmen, um zu versuchen, im Namen des Unternehmens Gesetzgebung, Vorschriften, Richtlinien oder andere behördliche Maßnahmen zu beeinflussen, wenn Government Relations dies nicht genehmigt hat. Weitere Informationen finden Sie in unserer [Richtlinie für Regierungsbeziehungen](#).

Honeywell hat sich in jedem Schritt seiner geschäftlichen Tätigkeit der sozialen Verantwortung verpflichtet. Häufig unterstützt unser Unternehmen Spendenaktivitäten in den örtlichen Gemeinden. Honeywell kann sich an solchen Spendenaktivitäten beteiligen, sofern sowohl die Wohltätigkeitsorganisation als auch die Aktivität von der Geschäftsführung, der Rechtsabteilung oder Honeywell Hometown Solutions genehmigt wurden.

Sie dürfen keine E-Mails versenden, um Geld für eine nicht genehmigte Wohltätigkeitsorganisation oder eine andere Spendenaktion über das Honeywell-Netzwerk zu sammeln. Darüber hinaus dürfen Sie die Vermögenswerte von Honeywell, einschließlich der Zeit des Unternehmens, nicht für persönliche wohltätige Zwecke verwenden.



INTERNATIONALE HANDELSKONTROLLEN

Honeywell verpflichtet sich zur Einhaltung aller geltenden Handelsgesetze. Dies umfasst Einfuhr- und Ausfuhrkontrollen, Handelsgesetze, Sanktionen und Anti-Boykott-Gesetze sowie die Vorschriften in den Ländern, in denen unser Unternehmen tätig ist.

Diejenigen unter uns, die sich mit dem Import von Waren und exportkontrollierten Produkten, Technologien und Dienstleistungen befassen, sind verpflichtet, die geltenden Vorschriften zu verstehen und einzuhalten. Dies umfasst Ein- und Ausfuhrgesetze, Handelssanktionen, Technologiekontrollpläne sowie die Bedingungen und Bestimmungen von Exportlizzenzgenehmigungen, die möglicherweise für bestimmte Geschäftsbereiche oder Einrichtungen gelten.

EXPORTKONTROLLGESETZE

Die Exportkontrollgesetze regeln den Transfer von Waren, Dienstleistungen und Technologie von einem Land in ein anderes Land. Ausfuhrkontrollen regeln viele Arten des Austauschs von Technologie oder technischen Informationen über nationale Grenzen hinweg, einschließlich E-Mail-Verkehr, Zugang zu verschiedenen Servern, die der Exportkontrolle unterliegende technische Daten enthalten könnten, und fachliche Diskussionen. Die Ausfuhrgesetze und Vorschriften der USA regeln auch die Übermittlung und/oder die Weitergabe (elektronisch, mündlich oder visuell) von der Exportkontrolle unterliegenden technischen Daten an Personen innerhalb der Vereinigten Staaten, die keine US-Staatsbürger sind.



IMPORTSTEUERUNGSGESETZE

Die Importgesetze und -bestimmungen regeln den Import von Waren. Diese Gesetze stellen sicher, dass nur zulässige Waren in das Einfuhrland importiert werden und dass die Zölle und Steuern auf diese Waren vollständig bezahlt werden. Honeywell muss u. a. genaue Informationen zur Ware/Nomenklatur, zum kommerziellen Wert und zum Ursprungsland aller eingeführten Waren erfassen.

SANKTIONSGESETZE

Die Gesetze und Vorschriften zu Handelssanktionen regeln ein breites Spektrum politischer und/oder wirtschaftlicher Maßnahmen, die Transaktionen mit bestimmten Ländern/ Rechtsräumen, juristischen Personen, Branchen, natürlichen Personen sowie Flugzeugen und Schiffen einschränken und/oder untersagen. Die Arten von Sanktionen, die auf eine bestimmte Transaktion Anwendung finden können, sind sehr unterschiedlich und umfassen u. a.: umfassende Sanktionen gegen ein bestimmtes Land/eine bestimmte Rechtsordnung, selektive Verbote für juristische und natürliche Personen sowie Flugzeuge/Schiffe und/oder selektive Beschränkungen der Finanzierung oder Aktivitäten einer Transaktion. Honeywell muss bei seinen Beziehungen zu Dritten die Auswirkungen von Handelssanktionen berücksichtigen.

ANTI-BOYKOTT-GESETZE

Die Anti-Boykott-Gesetze der USA verbieten Personen und Entitäten die Teilnahme an Boykottmaßnahmen, die von den USA nicht unterstützt werden. Anti-Boykott-Gesetze helfen, zu verhindern, dass US-Unternehmen für die Umsetzung einer Außenpolitik anderer Länder missbraucht werden, die nicht den außenpolitischen Grundsätzen der USA entspricht. Honeywell kooperiert nicht mit ausländischen Boykotten, die nicht von der Regierung der USA genehmigt wurden. Wenn wir eine Anfrage in Bezug auf einen Boykott erhalten, dürfen wir die Anfrage nicht beantworten und müssen sie sofort an Antiboycott@Honeywell.com melden, einschließlich aller erforderlichen Details.

Weitere Informationen zu internationalen Handelskontrollen finden Sie in den Richtlinien

[Einhaltung von Exportvorschriften](#), [Einhaltung von Importvorschriften](#), [Einhaltung von Sanktionen](#) und [Anti-Boykott](#).



AUSSERKRAFTSETZUNG DES VERHALTENSKODEX

In extrem seltenen Ausnahmefällen kann Honeywell auf eine Bestimmung des Verhaltenskodex verzichten. Die Genehmigung einer Handlung, die nicht mit diesem Verhaltenskodex übereinstimmt, muss im Vorfeld geprüft und kann nur durch den Vorstandsvorsitzenden oder den Senior Vice President und den General Council von Honeywell erteilt werden. Sämtliche Außerkraftsetzungen für Mitglieder des Vorstands oder für leitende Angestellte von Honeywell erfordern die vorherige Genehmigung durch den Vorstand und werden sofort offengelegt, wenn Vorschriften oder Gesetze dies erfordern. Bei Genehmigung einer Außerkraftsetzung muss sich der Vorstand vergewissern, dass entsprechende Kontrollen vorhanden sind, um sowohl das Unternehmen als auch seine Aktionäre zu schützen.



Honeywell International Inc.

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

Aktualisiert August 2025
© 2025 Honeywell International Inc.

Honeywell