



PEDOMAN PERILAKU BISNIS

Honeywell

SURAT DARI CEO KAMI



Yang Terhormat Penentu Masa Depan

Di Honeywell, Prinsip-Prinsip Dasar kita – Integritas dan Etika, Rasa Hormat di Tempat Kerja, Inklusi dan Pola Pikir Global, serta Mengutamakan Keselamatan – menjadi landasan utama dalam setiap hal yang kita lakukan. Pedoman Perilaku Bisnis kita adalah komitmen kita di seluruh perusahaan untuk menjunjung tinggi prinsip dan perilaku Honeywell serta meraih kesuksesan dengan integritas tertinggi. Di berbagai lini perusahaan kita, Pedoman Perilaku Bisnis adalah panduan Anda untuk menjaga integritas dan etika kita.

Portofolio dinamis dan sistem operasi Accelerator kita adalah hal yang membedakan Honeywell, tetapi komitmen tim kita terhadap perusahaan dan komitmen perusahaan untuk tumbuh dan berkembanglah yang membuat kita bisa meraih kesuksesan. Untuk membangun keberhasilan tersebut, kita harus terus berperilaku dengan tingkat integritas tertinggi di setiap tingkatan untuk bertindak demi kepentingan terbaik perusahaan kita dan satu sama lain. Bertindak dengan integritas menjaga kredibilitas merek kita, mempertahankan reputasi kita, dan memungkinkan Honeywell untuk terus berkembang dan berinovasi. Ini adalah prioritas utama Anda sebagai Honeywell Futureshaper.

Tinjau Pedoman Perilaku Bisnis Honeywell untuk memahami pedoman kita lebih lanjut dan bagaimana pedoman tersebut memengaruhi peran Anda. Jika Anda memiliki pertanyaan tentang Pedoman ini, Anda dapat senantiasa menghubungi sumber daya yang tertera untuk mendapatkan jawaban.

Sampaikanlah kekhawatiran apa pun tanpa perlu merasa khawatir. Honeywell sama sekali tidak menoleransi pembalasan terhadap siapa pun yang mengajukan pertanyaan atau menyampaikan kekhawatiran dengan iktikad baik. Kami juga berharap jika Anda mengetahui ada salah satu rekan kerja yang tidak mematuhi Pedoman, segera laporkan kekhawatiran Anda melalui salah satu saluran pelaporan yang tertera.

Terima kasih atas komitmen Anda dalam menjunjung integritas dan etika di Honeywell.



Vimal Kapur

DAFTAR ISI

PRINSIP-PRINSIP DASAR HONEYWELL..... 5

BERTINDAK sesuai dengan enam perilaku Honeywell.....6

PENGANTAR PEDOMAN KITA 8

Apa yang Honeywell Harapkan dari Kita Semua8

Siapa yang Harus Mematuhi Pedoman Kita..... 10

Kewajiban Bersama Kita 10

Kewajiban Tambahan untuk Manajer dan Supervisor..... 10

Mematuhi Undang-Undang 11

Meminta Saran 12

Saluran Pelaporan 12

Bagaimana Laporan Ditangani..... 13

Honeywell Tidak Menoleransi Tindak Balas Dendam 14

SATU HONEYWELL CARA KITA MEMPERLAKUKAN SATU SAMA LAIN15

Menghormati Satu Sama Lain dan Mempromosikan
Tempat Kerja yang Positif 16

Merangkul Inklusi dan Pola Pikir Global di Tempat Kerja..... 16

Melindungi Data Pribadi..... 17

Penyalahgunaan Zat..... 18

Tempat Kerja Bebas Kekerasan 18

Menyediakan Tempat Kerja yang Sehat dan Aman..... 19

SATU HONEYWELL CARA KITA BERTINDAK BERDASARKAN KEPENTINGAN TERBAIK PERUSAHAAN20

Menghindari Konflik Kepentingan 21

Hadiah dan Hiburan Bisnis..... 21

Kepentingan Keuangan..... 23

Pekerjaan Sekunder 23

Bisnis dengan Teman dan Anggota Keluarga..... 24

Hubungan Pelaporan yang Tidak Tepat..... 24

Manfaat Pribadi yang Tidak Pantas 24

Peluang Perusahaan 25

Melindungi Properti dan Informasi Perusahaan 25

Properti Fisik Honeywell..... 25

Informasi Rahasia Honeywell.....	26
Kekayaan Intelektual Honeywell.....	27
Menghormati Hak Kekayaan Intelektual Orang Lain.....	27
Menggunakan Sumber Daya Teknologi Informasi	28
Penggunaan AI yang Bertanggung Jawab.....	29
Media Sosial dan Situs Berjejaring	30
Perdagangan Orang Dalam	31
Contoh Informasi Internal Material.....	31

SATU HONEYWELL CARA KITA MEMPERLAKUKAN PELANGGAN32

Memberikan Produk dan Jasa Berkualitas	33
Mencari Bisnis Secara Terbuka dan Jujur	33
Larangan Suap Komersial dan Larangan Pembayaran Ilegal kepada Pejabat Pemerintah	33
Kepatuhan terhadap Hukum Persaingan Internasional.....	35
Mengikuti Prosedur Penagihan yang Akurat.....	36
Menghormati Informasi Rahasia Pelanggan	36
Berinteraksi dengan Pelanggan Pemerintah.....	36

SATU HONEYWELL CARA KITA MEMPERLAKUKAN PEMASOK.....38

Membangun Hubungan Jangka Panjang dengan Pemasok...	39
--	-----------

Melindungi Aset Pemasok	39
--------------------------------------	-----------

SATU HONEYWELL CARA KITA MEMPERLAKUKAN PEMILIK SAHAM..... 40

Pembukuan dan Pencatatan Dokumen yang Benar dan Akurat	41
Pengungkapan Keuangan dan Penipuan.....	42
Anti Pencucian Uang	42
Audit dan Penyelidikan	42
Manajemen Arsip	43
Pertanyaan dari Media dan Analis serta Acara Pembicaraan di Luar	43

SATU HONEYWELL CARA KITA MEMPERLAKUKAN KOMUNITAS DAN DUNIA 44

Melindungi Lingkungan	45
Menghormati Hak Asasi Manusia.....	46
Memberikan Kontribusi Politik dan Amal	47
Kontrol Perdagangan Internasional	48
Hukum Pengendalian Ekspor	48
Hukum Pengawasan Impor.....	49
Hukum Sanksi.....	49
Anti-Boikot	49
Pelepasan Tanggung Jawab atas Pedoman	50

PRINSIP-PRINSIP DASAR HONEYWELL

Honeywell mengharapkan seluruh karyawan untuk sepenuhnya mematuhi Pedoman Perilaku Bisnis dan mematuhi empat Prinsip-Prinsip Dasar kita: Integritas dan Etika, Rasa Hormat di Tempat Kerja, Inklusi dan Pola Pikir Global, serta Mengutamakan Keselamatan. Komitmen kami terhadap Prinsip-prinsip Dasar ini adalah harapan mendasar untuk bekerja di Honeywell.



INTEGRITAS DAN ETIKA

Kita menjalankan bisnis dengan benar sepenuh hati tanpa terkecuali.



RASA HORMAT DI TEMPAT KERJA

Kita memperlakukan satu sama lain dengan adil dan penuh hormat.



INKLUSI DAN POLA PIKIR GLOBAL

Kita menghargai keragaman pemikiran dan pengalaman.



KEAMANAN SELALU

Kami berkomitmen untuk keamanan dalam segala hal yang kami lakukan.

Meski kita tidak mewajibkan karyawan secara keseluruhan dengan sempurna melakukan keenam perilaku tersebut, setiap orang harus berhasil menunjukkan perilaku Rasa Hormat di Tempat Kerja atau Integritas dan Etika, atau mendukung Inklusi dan Pola Pikir Global, serta Mengutamakan Keselamatan. Komitmen kita yang tak pernah padam terhadap Prinsip-Prinsip Dasar kita merupakan keunggulan kompetitif bagi Perusahaan, dan kita semua harus merasa bangga dengan komitmen kita yang kuat untuk mencapai hasil bisnis dengan cara yang benar.

BERTINDAK SESUAI DENGAN ENAM PERILAKU HONEYWELL

Dikombinasikan dengan pencapaian hasil, perilaku baru Honeywell akan semakin memperjelas apa yang dibutuhkan untuk sukses di pasar dan apa yang penting dalam budaya kita saat ini.



GERAKKAN BUDAYA AKUNTABILITAS

Berani **bertanggung jawab** untuk meraih **hasil**. Tunjukkan rasa memiliki dan pecahkan masalah secara proaktif. **Peduli** secara mendalam tentang Honeywell dan hasil pelanggan sebagai individu dan sebagai tim. Jalankan apa yang Anda janjikan. **Buat prioritas** dan laksanakan dengan disiplin untuk mendorong budaya kinerja. **Tunjukkan bias terhadap tindakan dan kecepatan**.



BERSIKAP BERANI

Bertindaklah dengan **berani** atas apa yang Anda yakini. Tetapkan tujuan yang tampaknya mustahil dan **bekerja di luar zona nyaman Anda**. Ulangi, uji, coba, **ambil risiko yang terukur**. Terimalah hasil dengan bertanggung jawab meskipun tidak sesuai rencana. Kemukakan dan hadapi masalah **secara terbuka dan langsung**. **Bersikaplah transparan** dan jangan ragu untuk mengungkapkan pendapat yang saling bertentangan saat diperlukan.



MEMBANGUN BAKAT LUAR BIASA

Merekrut, mempertahankan, dan mengembangkan talenta berkualitas tinggi. Ciptakan lingkungan yang positif, **inklusif** di mana orang-orang **diberdayakan** untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. **Cari, berikan, dan terima masukan** dengan tujuan membuat semua orang menjadi lebih baik. Membangun **rencana suksesi** yang kuat. Tetapkan standar yang tinggi untuk diri sendiri dan orang lain. Pimpinlah dengan memberi contoh.

BERTINDAK SESUAI DENGAN ENAM PERILAKU HONEYWELL



MENANG BERSAMA-SAMA

Pikirkan **SATU Honeywell** dengan berkolaborasi lintas bisnis, geografi, dan fungsi karena bersama-sama kita akan menjadi lebih kuat. **Jadilah juara bagi tim, produk, layanan, serta solusi kita** dan menangkan kompetisi. Jadilah pribadi yang autentik, percaya diri, dan rendah hati. **Dengarkan** saran dari orang lain dan bersikaplah **wawas diri**. Percaya bahwa kita dapat mengubah dunia **bersama-sama** dan menciptakan masa depan yang lebih baik bagi komunitas kita. **#PembentukMasaDepan**



BERINOVASI DAN MENCIPTAKAN NILAI BAGI PELANGGAN

Lihat dunia melalui sudut pandang **pelanggan**, secara internal atau eksternal. Ketahui apa **yang dibutuhkan pelanggan** dan apa yang menciptakan **nilai**. Miliki pola pikir **pertumbuhan** dan semangat tak kenal lelah untuk **memecahkan masalah-masalah sulit**. Memberikan **pertumbuhan yang menguntungkan** dan **pengalaman pelanggan yang luar biasa** melalui solusi inovatif. **Berinovasi** dengan kelincahan dan tujuan.



MERANGKUL TRANSFORMASI

Belajar dari dan berkontribusi pada **pengetahuan kolektif** kita. **Merangkul digitalisasi** untuk mengubah cara kita bekerja. Sederhanakan hal-hal yang rumit secara radikal. Gunakan **proses dan sistem standar untuk mendorong keunggulan operasional**. Ambil keputusan berdasarkan **fakta dan data**. Jadilah **penasaran** dan **jelajahi** cara-cara baru dalam melakukan sesuatu untuk membantu **berbagi ide-ide terbaik**.

PENGANTAR PEDOMAN KITA

APA YANG HONEYWELL HARAPKAN DARI KITA SEMUA

Pertumbuhan Perusahaan dimulai dari kita semua – kita adalah kunci untuk karakter Perusahaan dan merupakan titik sentral dalam kepemimpinan dan kesuksesannya.



Pedoman Perilaku Bisnis Honeywell (“Pedoman” kita) dirancang untuk memberi panduan kepada kita semua mengenai standar integritas dan kepatuhan Honeywell di semua transaksi bisnis. Pedoman kita adalah elemen integral dari Prinsip-Prinsip Dasar dan Perilaku Honeywell. Pedoman ini menjelaskan aturan dasar perilaku yang diharapkan agar kita patuhi, sebagai Satu Honeywell. Selain itu merupakan sumber yang bermanfaat bila kita memiliki pertanyaan atau masalah seputar perilaku yang tepat.

Pedoman Kita menjelaskan apa saja ekspektasi Honeywell yang harus dicapai oleh masing-masing kita serta cara kita memperlakukan:



SIAPA YANG HARUS MEMATUHI PEDOMAN KITA

Pedoman Kita berlaku untuk semua karyawan, pejabat, dan direktur di Honeywell. Jika perlu, mitra bisnis yang bekerja atas nama Perusahaan kita juga harus membiasakan diri dengan dan mematuhi Pedoman kita. Jika tanggung jawab Anda mengharuskan ada interaksi dengan perwakilan yang bekerja atas nama Honeywell, pastikan untuk menginformasikan kepada mereka tentang tanggung jawab mereka untuk bertindak sesuai dengan Pedoman ini dan memberikan kepada mereka salinannya. Perilaku mereka harus konsisten dengan Pedoman kita, kebijakan Honeywell lainnya, serta hukum dan peraturan yang berlaku.

KEWAJIBAN BERSAMA KITA

Kita semua memiliki kewajiban pribadi untuk mengetahui dan mematuhi Pedoman, serta kebijakan, prosedur, dan panduan Perusahaan lainnya yang berlaku untuk tanggung jawab pekerjaan kita di Honeywell. Beberapa di antaranya disebutkan di bagian yang sesuai dalam Pedoman. Lainnya dapat ditemukan di [Honeywell Policy Portal](#). Kita tidak boleh mengabaikan atau berusaha menghindari Pedoman untuk alasan apa pun. Jika Anda memerlukan bantuan untuk memahami Kode Etik kami atau kebijakan, prosedur, atau pedoman tertentu, atau bagaimana hal tersebut diterapkan pada cakupan tanggung jawab Anda, mintalah panduan dari sumber daya apa pun yang tercantum di "[Saluran Pelaporan](#)".

KEWAJIBAN TAMBAHAN UNTUK MANAJER DAN SUPERVISOR

Manajer dan supervisor Honeywell memiliki tugas khusus untuk menumbuhkan budaya kepatuhan terhadap Prinsip-Prinsip Dasar kita. Artinya, manajer dan supervisor harus menjadi teladan dalam menjunjung Integritas dan Kepatuhan, Rasa Hormat di Tempat Kerja, Inklusi dan Pola Pikir Global, serta Mengutamakan Keselamatan di setiap interaksi mereka. Ini juga berarti bahwa manajer dan supervisor harus memastikan bahwa rekan kerja yang melapor kepada mereka merasa nyaman mengajukan pertanyaan dan kekhawatiran tanpa takut akan pembalasan, bahwa kekhawatiran atau pertanyaan apa pun akan ditangani secara profesional dan tepat waktu, dan bahwa kami tidak akan mengorbankan standar integritas dan kepatuhan kami untuk mendapatkan hasil bisnis.

Manajer dan supervisor juga harus mempertimbangkan karakter dan perilaku rekan kerja yang masuk daftar pertimbangan mereka untuk dipromosikan. Promosi adalah hak istimewa yang hanya diberikan kepada mereka yang menunjukkan Perilaku dan nilai Honeywell secara konsisten dengan Pedoman ini.



MEMATUHI UNDANG-UNDANG

Meski Pedoman kita membahas beberapa tantangan umum yang dihadapi perusahaan multinasional seperti Honeywell, ini tidak dapat mengatasi setiap kemungkinan masalah yang muncul di tempat kerja. Jika ragu apakah suatu kegiatan itu tepat, Anda harus meninjau sumber daya yang dirujuk dalam "[Meminta Saran](#)".

Hukum dan peraturan itu rumit dan dapat berubah, dan sering kali berbeda di setiap negara. Kebijakan perusahaan dapat juga berubah sewaktu-waktu, dan dapat berbeda secara signifikan tergantung pada negara tempat kita beroperasi. Oleh karena itu, kita harus memastikan untuk mempelajari kebijakan, prosedur, dan undang-undang

yang berlaku untuk bidang pekerjaan khusus kita dan ke lokasi tempat kita beroperasi. Jika undang-undang lokal bertentangan dengan Pedoman kita, ikuti undang-undang lokal. Jika norma atau praktik lokal bertentangan dengan Pedoman kita, ikuti Pedoman.

Bisnis atau kawasan Anda mungkin memiliki kebijakan dan praktik yang menuntut hal lebih dari Anda daripada apa yang dituntut oleh Pedoman ini. Ini mungkin terjadi pula dengan undang-undang lokal. Dalam semua kasus tersebut, Anda harus mematuhi kebijakan, praktik, atau hukum yang lebih ketat. Jika Anda memiliki keraguan tentang keabsahan atau kepantasan tindakan yang diusulkan, mintalah saran dengan mengikuti langkah-langkah yang ditetapkan dalam "[Meminta Saran](#)".

Pedoman ini dirancang agar selaras dengan dan merujuk pada kebijakan Perusahaan tertentu yang tercantum di dalam [Portal Kebijakan Honeywell](#). [Portal Kebijakan Honeywell](#) dapat memberikan informasi yang lebih terperinci dibandingkan Pedoman ini. Dalam beberapa kasus, Panduan Kebijakan dapat memuat kebijakan tambahan yang tidak tercantum dalam Pedoman ini. [Portal Kebijakan Honeywell](#) ada di Tempat Kerja Digital Honeywell.

Penting untuk dicatat bahwa hak kerja kita diatur oleh hukum negara tempat kita berbisnis, serta aturan yang berlaku di lokasi tempat kita bekerja. Pedoman Kita berupaya untuk menjelaskan hak dan ekspektasi Honeywell sebagai pemberi kerja, tetapi tidak memberikan hak ketenagakerjaan kontraktual bagi karyawan.

Di Amerika Serikat dan negara lain, menjadi karyawan Honeywell dianggap "kemauan sendiri". Ini artinya Anda berhak untuk mengakhiri masa kerja Anda kapan pun dan untuk alasan apa pun, dan Honeywell dapat menerapkan hak yang sama, sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Jika undang-undang setempat berbeda dari ketentuan Kode Etik ini, ikuti undang-undang negara tempat Anda bekerja.

MEMINTA SARAN

Saat bekerja atas nama Honeywell, Anda mungkin menghadapi situasi sulit. Sering kali, logika dan pertimbangan yang baik, Pedoman kita, dan kebijakan serta prosedur Perusahaan sudah dianggap memadai untuk memandu Anda. Namun, ada kalanya Anda memerlukan bantuan tambahan untuk membuat pilihan yang tepat. Dalam situasi seperti ini, tanyakan pada diri Anda:

- *Apakah hal tersebut legal?*
- *Apakah keputusan atau tindakan ini konsisten dengan prinsip dasar, kebijakan, dan Pedoman Honeywell?*
- *Apakah saya bersedia bertanggung jawab atas keputusan atau tindakan ini?*
- *Apakah keputusan atau tindakan ini akan berdampak positif jika dilaporkan kepada orang lain di Honeywell atau di media?*

Jika jawabannya adalah "**tidak**" untuk pertanyaan apa pun, maka "jangan lakukan itu" dan laporkan kekhawatiran tersebut jika Anda melihat orang lain melakukannya.

Jika Anda tidak yakin, berhentilah dan pertimbangkan dampak keputusan serta tindakan Anda dan carilah bimbingan.

Selain bekerja keras untuk mengidentifikasi, memberi insentif, dan memberi penghargaan untuk mereka yang melakukan hal yang benar, Honeywell juga mengambil tindakan cepat dan tegas—termasuk memberi tahu otoritas pemerintah dan memberikan konsekuensi ketenagakerjaan yang serius, termasuk hingga pemutusan hubungan kerja—terhadap mereka yang menolak prinsip dasar kita, melanggar Pedoman ini, atau terlibat dalam perilaku yang tidak dapat diterima lainnya.

SALURAN PELAPORAN

Jika Anda mengetahui adanya situasi yang mungkin melibatkan pelanggaran Kode ini, kebijakan Perusahaan, atau hukum atau peraturan yang berlaku, Anda bertanggung jawab untuk melaporkannya.

Anda memiliki beberapa sumber daya yang tersedia untuk melaporkan masalah ini.

Anda dapat:



BICARA DENGAN:

- Manajer atau supervisor Anda
- Setiap perwakilan Sumber Daya Manusia
- Duta Etika Mana pun
- Anggota Departemen Hukum atau Keamanan Global
- Anggota Departemen Integritas dan Kepatuhan



TELEPON:

800-237-5982 dari Amerika Serikat, dan jika berada di luar Amerika Serikat, buka [Portal Saluran Bantuan Integritas](#) untuk melihat daftar nomor saluran bantuan per negara.



ONLINE:

Dengan mengirimkan laporan daring yang tersedia di [Portal Saluran Bantuan Integritas Akses](#).

Email ke:

AccessIntegrityHelpline@Honeywell.com



TULIS SURAT KE:

Honeywell International Inc.
Attention: ACCESS Helpline

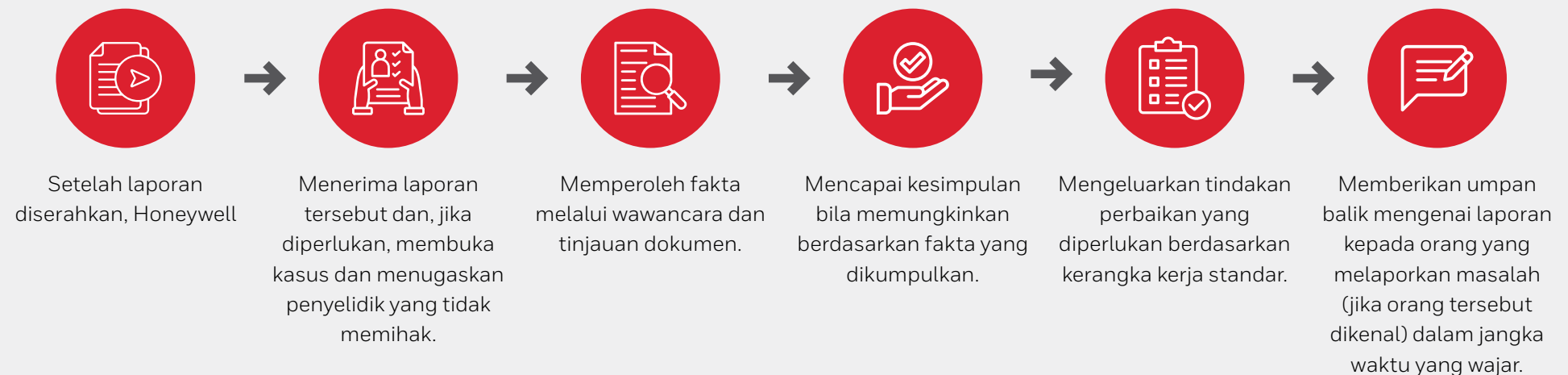
855 S. Mint Street, Charlotte, North Carolina 28202.

[Saluran Bantuan Integritas ACCESS](#) tersedia 24 jam. Telepon Anda akan dijawab oleh penyedia jasa independen pihak ketiga yang mendukung semua bahasa yang digunakan oleh karyawan Honeywell.

Dugaan pelanggaran dapat dilaporkan dengan mengungkapkan atau merahasiakan identitas diri Anda. Di Eropa, proses khusus telah diterapkan untuk mematuhi aturan yang membatasi pelaporan anonim.

BAGAIMANA LAPORAN DITANGANI

Honeywell akan memperlakukan semua laporan secara rahasia sejauh mungkin, sesuai dengan hukum, kebijakan Perusahaan, dan kebutuhan Perusahaan untuk melakukan penyelidikan menyeluruh.



Semua laporan akan segera diselidiki secara menyeluruh, sesuai dengan undang-undang yang berlaku dan, berdasarkan saran dan persetujuan dari Departemen Hukum, serta dapat dilaporkan ke pihak berwenang yang sesuai. Karyawan wajib bekerja sama dalam penyelidikan Perusahaan mengenai kemungkinan pelanggaran Pedoman atau kebijakan Perusahaan yang berlaku. Kegagalan untuk bekerja sama sepenuhnya dalam investigasi Perusahaan atau untuk sepenuhnya jujur ketika memberikan bukti atau kesaksian dalam investigasi tersebut dapat menjadi alasan untuk tindakan disiplin, hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja (tunduk pada hukum setempat yang berlaku). Perlu ditegaskan bahwa tindakan korektif atau disiplin yang tepat atas pelanggaran Kode akan diambil bila diperlukan.

HONEYWELL TIDAK MENOLERANSI TINDAK BALAS DENDAM

Hal yang penting adalah Anda merasa nyaman untuk mengungkapkan pertanyaan dan masalah. Honeywell tidak akan menoleransi bentuk apa pun tindak balas dendam terhadap Anda yang dengan itikad baik telah melaporkan kejadian atau dugaan pelanggaran. Melaporkan dengan “niat baik” berarti laporan Anda jujur, tulus, dan lengkap sejauh yang Anda ketahui.

Jika Anda merasa telah terjadi tindakan pembalasan, Anda harus melaporkan kekhawatiran Anda melalui salah satu metode yang diuraikan dalam “[Saluran Pelaporan](#).”



SATU HONEYWELL CARA KITA MEMPERLAKUKAN SATU SAMA LAIN

Mempromosikan lingkungan kerja yang positif berdasarkan saling menghormati dan komitmen terhadap inklusivitas dan keselamatan adalah kunci untuk mempertahankan bakat terbaik dan memberikan peluang pertumbuhan bagi para pemangku kepentingan kami.





Honeywell berkomitmen untuk menjaga lingkungan kerja yang inklusif, aman, dan saling menghormati bagi semua karyawan. Honeywell tidak menoleransi pelecehan atau diskriminasi yang melanggar hukum di tempat kerja kita. Perilaku seperti itu sangat dilarang. Janji ini berlaku untuk semua tahap hubungan kerja, termasuk perekrutan, promosi, penurunan pangkat, pemindahan, disiplin, PHK atau pemutusan hubungan kerja, kompensasi, penggunaan fasilitas, dan pemilihan untuk pelatihan atau program terkait.

MENGHORMATI SATU SAMA LAIN DAN MEMPROMOSIKAN TEMPAT KERJA YANG POSITIF

Di Honeywell, kita berkomitmen untuk memperlakukan sesama dengan penuh hormat. Karyawan harus dapat bekerja dan belajar dalam suasana yang aman dan penuh semangat, yang membuat mereka merasa dihargai dan diterima. Bersama-sama, kita bertujuan untuk membangun lingkungan kerja inklusif yang menumbuhkan rasa hormat terhadap semua rekan kerja, klien, dan mitra bisnis dan bebas dari pelecehan, atau perilaku pribadi yang tidak kondusif untuk iklim kerja yang produktif.

Honeywell tidak akan menoleransi perilaku yang mengintimidasi, bermusuhan, kasar, atau menyinggung di tempat kerja kita. Jika Anda mengetahui atau mencurigai telah terjadi pelecehan yang melanggar hukum atau tidak pantas, Anda harus segera melaporkan situasi tersebut melalui salah satu saluran pelaporan yang dijelaskan di bagian “[Saluran Pelaporan](#)”.

Untuk informasi lebih lanjut, lihat
[Kebijakan Pelecehan di Tempat Kerja](#).

MERANGKUL INKLUSI DAN POLA PIKIR GLOBAL DI TEMPAT KERJA

Futureshapers kami di seluruh dunia menghadirkan berbagai pengalaman, latar belakang, bakat, dan perspektif yang merupakan pendorong mendasar untuk bisnis kami. Kami berusaha untuk lingkungan inklusif di mana semua karyawan merasa dihargai dan dihormati dan dapat berinovasi untuk memecahkan masalah paling menantang di dunia.

Kami berkomitmen untuk menjaga lingkungan kerja yang inklusif, aman, dan saling menghormati semua karyawan, tanpa memandang jenis kelamin, ras, warna kulit, latar belakang etnis, usia, keyakinan agama, asal negara, orientasi seksual, identitas gender, disabilitas, status perkawinan, status veteran, kewarganegaraan atau kewarganegaraan yang akan datang, atau karakteristik lain yang dilindungi oleh hukum. Honeywell tidak menoleransi tindakan diskriminasi atau perilaku yang melanggar hukum yang mengasingkan karyawan atau sekelompok karyawan berdasarkan kategori yang dilindungi yang tercantum di atas.

Untuk informasi lebih lanjut, lihat
[Kesempatan Kerja yang Sama](#)
[Kebijakan Karyawan dan Pelamar dengan Disabilitas](#).

MELINDUNGI DATA PRIBADI

Honeywell mendukung lingkungan kerja dan menjalankan bisnis dengan cara yang menumbuhkan kepercayaan dan rasa percaya diri. Untuk mencapai tujuan ini, kita harus mengelola dengan baik data pribadi yang diberikan kepada kita oleh rekan kerja, pelanggan, pemasok, dan pihak lain. "Data pribadi" adalah segala informasi yang terkait langsung atau tidak langsung dengan orang tertentu atau seseorang yang dapat diidentifikasi. Contoh data pribadi meliputi: nama, alamat rumah, alamat email dan nomor telepon pribadi, detail kontak bisnis, dokumen HR, nomor identifikasi karyawan, data geo-lokasi, kredensial log in, dan pengidentifikasi online seperti alamat IP.

Kita hanya boleh mengumpulkan, mengakses, menggunakan, atau mengungkapkan data pribadi untuk tujuan bisnis yang sesuai. Selain itu, kita harus menggunakan jumlah data pribadi minimum yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan menghindari memproses data pribadi jika tujuan pemrosesan dapat dicapai tanpa memproses data pribadi. Kita tidak boleh berbagi data pribadi kepada siapa pun, baik pihak dalam maupun luar Perusahaan, yang tidak memiliki kepentingan bisnis untuk mengetahuinya. Lebih lanjut lagi, kita harus menghapus data pribadi ketika tidak lagi dibutuhkan dan sesuai dengan [Kebijakan Manajemen Dokumen](#), dan kita harus mengambil tindakan untuk mengamankan data pribadi dengan benar sepanjang waktu.

Kebijakan, praktik, dan program pelatihan perusahaan didesain untuk memastikan hanya staf berwenang yang dapat mengakses data pribadi. Jika Anda meyakini bahwa data pribadi tersebut diungkap, digunakan, diakses, dirusak

atau diperoleh secara tidak sah, Anda harus segera menghubungi [Bidang Privasi Data](#) di Departemen Hukum. Kelalaian melakukan hal ini dapat menyebabkan Perusahaan terkena sanksi dan/atau tindakan disiplin.

Saat memproses data pribadi, Honeywell mematuhi hukum yang berlaku serta kebijakan Perusahaan.

Untuk informasi lebih lanjut, lihat

[Kebijakan Privasi Data](#)

[Kebijakan Manajemen Arsip](#)

[Kebijakan Penggunaan Informasi yang Diizinkan](#)

[Kebijakan Klasifikasi & Penanganan Informasi](#)



BAGAIMANA JIKA?

Saya perlu mengakses lembar kerja yang berisi nomor identifikasi pemerintah karyawan Honeywell. Bisakah saya mengirimkannya ke email pribadi saya?

Tidak. Nomor identifikasi pemerintah dan pengenal nasional lainnya merupakan "data identifikasi sensitif", yang sangat rahasia, harus selalu dienkripsi, dan hanya boleh digunakan bila benar-benar diperlukan, seperti untuk keperluan pajak. Data sensitif tidak boleh dihapus dari sistem Honeywell tanpa persetujuan tertulis sebelumnya dari Departemen Hukum.

Saya menerima permintaan untuk membagikan data pribadi untuk keperluan asuransi. Haruskah saya mematuhi?

Anda harus memverifikasi bahwa pemohon memiliki perjanjian pemrosesan data yang sesuai dengan Honeywell. Selain itu, Anda harus membuka tiket di [Red](#), untuk menangani data pribadi karyawan yang tepat secara eksternal.

PENYALAHGUNAAN ZAT

Penyalahgunaan zat membatasi kemampuan kita untuk melakukan pekerjaan kita dengan aman, yang menempatkan kita semua dalam bahaya. Oleh karena itu, kita tidak boleh bekerja atas nama Honeywell saat berada di bawah pengaruh minuman keras, obat terlarang, obat resep, atau obat bebas yang disalahgunakan. Ini berlaku tiap kali saat Anda menjalankan layanan untuk, atau atas nama Honeywell, sekalipun digunakan setelah jam kerja atau di luar lingkup Perusahaan. Selain itu, kita tidak boleh menggunakan, memiliki, mengirim, atau menjual obat terlarang, atau minuman keras, atau menyalahgunakan obat resep atau obat bebas, selama jam kerja atau saat berada di lingkup Perusahaan. Perusahaan membuat pengecualian untuk peraturan ini jika minuman keras dikirim dalam kemasan tertutup untuk diberikan sebagai hadiah dan telah mendapatkan persetujuan atau dikonsumsi secara tidak berlebihan dalam acara yang telah mendapatkan persetujuan dari Perusahaan.

Untuk informasi lebih lanjut, lihat

[Kebijakan Alkohol dan Narkoba di Tempat Kerja](#)

TEMPAT KERJA BEBAS KEKERASAN

Kita selalu melakukan upaya untuk mencegah tindakan atau ancaman kekerasan di tempat kerja sebagai bagian dari komitmen kita untuk kesehatan dan keselamatan. Individu yang terlibat dalam kekerasan atau ancaman kekerasan dapat dikenai tindak disiplin, hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja, serta kemungkinan tuntutan pidana. Anda harus segera melaporkan semua ancaman dan tindakan kekerasan kepada supervisor Anda, perwakilan Personalia lokal, atau [Keamanan Global Honeywell](#). Jika Anda merasa seseorang berada dalam bahaya, Anda juga harus menghubungi pihak berwenang setempat.

Untuk informasi lebih lanjut, lihat

[Kebijakan Pencegahan Kekerasan](#)



MENYEDIKAN TEMPAT KERJA YANG SEHAT DAN AMAN

Dengan mengintegrasikan faktor kesehatan, keselamatan, dan lingkungan ke dalam semua aspek bisnis, kita melindungi karyawan dan lingkungan, mencapai pertumbuhan berkelanjutan dan produktivitas yang dipercepat, mendorong kepatuhan terhadap semua peraturan yang berlaku, dan mengembangkan teknologi yang menambah kapasitas dunia yang berkelanjutan. Sistem Manajemen Kesehatan, Keselamatan, dan Lingkungan, Penatagunaan dan Keberlanjutan Produk (HSEPS) mencerminkan nilai-nilai kita dan membantu kita mencapai tujuan bisnis. Kepatuhan terhadap sistem manajemen HSEPS membantu memastikan bahwa karyawan, komunitas, dan lingkungan tetap aman. Dengan sengaja tidak mematuhi persyaratan HSEPS, termasuk persyaratan untuk melaporkan informasi terkait insiden HSEPS, merupakan pelanggaran terhadap Pedoman kita. Jika kita meyakini bahwa kondisi kerja tidak aman, kita harus segera menghentikan pekerjaan. Lihat bagian tentang “Melindungi Lingkungan” untuk informasi lebih lanjut.

Kita harus memastikan fasilitas aman setiap saat. Ini artinya kita hanya mengizinkan staf yang berwenang untuk mengakses kawasan kerja. Jika Anda yakin bahwa seseorang mencoba mengakses fasilitas Honeywell secara tidak benar, hubungi Keamanan situs dan [Keamanan Global Honeywell](#).

BAGAIMANA JIKA?

Selama kunjungan layanan, pelanggan meminta saya untuk mempercepat pekerjaan dan melewati langkah penilaian bahaya wajib sebelum bekerja. Apakah melewati langkah tersebut demi menyenangkan pelanggan adalah hal yang tepat?

Tidak, melewatkan langkah yang diperlukan tidak dapat diterima. Sistem Manajemen HSEPS kami menetapkan program seperti melakukan penilaian bahaya pekerjaan untuk mengidentifikasi dan mengelola potensi risiko. Jika pelanggan bersikeras, hentikan pekerjaan dan eskalasi ke supervisor Anda untuk menemukan solusi dengan pelanggan.

Saya adalah manajer proyek untuk startup produksi untuk produk baru. Selama rapat proyek, mitra vendor menyebutkan bahwa proyek dapat dipercepat karena peralatan sesuai dengan hukum dan tinjauan keselamatan tidak diperlukan. Untuk mengejar keterlambatan, haruskah saya mengizinkan pembelian peralatan baru tanpa tinjauan wajib HSE?

Tidak, melewati peninjauan dapat mengakibatkan pelanggaran peraturan keselamatan dan potensi risiko keselamatan bagi orang lain. Selalu libatkan perwakilan HSE untuk melakukan tinjauan peralatan yang diusulkan untuk memastikan memenuhi semua persyaratan perusahaan dan hukum yang berlaku.



SATU HONEYWELL CARA KITA BERTINDAK BERDASARKAN KEPENTINGAN TERBAIK PERUSAHAAN

Kita harus menjalankan bisnis Honeywell bebas dari pengaruh luar atau bias pribadi dan membuat keputusan bisnis berdasarkan kepentingan terbaik Honeywell.



MENGHINDARI KONFLIK KEPENTINGAN

Sebagai bagian dari tugas kita untuk menjaga reputasi Perusahaan, kita harus menghindari konflik kepentingan yang tidak patut. “Konflik kepentingan” terjadi saat kepentingan pribadi menghalangi, atau tampaknya menghalangi, kemampuan kita untuk melakukan pekerjaan tanpa keberpihakan. Kita tidak boleh terlibat dalam kepentingan, investasi, atau asosiasi apa pun yang berpotensi menimbulkan konflik kepentingan. Jika ada potensi atau Anda tengah memiliki konflik kepentingan, Anda harus segera mengungkapkannya dengan melaporkannya melalui [Portal Pelaporan Konflik Kepentingan](#) atau secara tertulis kepada supervisor Anda. Konflik kepentingan seringkali mudah dihindari jika diungkapkan terlebih dahulu.

Bagian berikut menguraikan situasi yang kemungkinan menciptakan konflik kepentingan. Penting untuk diingat bahwa konflik kepentingan juga dapat muncul jika orang yang terlibat adalah anggota rumah tangga Anda atau keluarga terdekat Anda.

HADIAH DAN HIBURAN BISNIS

Mengembangkan hubungan kerja yang kuat dengan pelanggan, pemasok, dan mitra bisnis kami lainnya penting untuk pertumbuhan kami. Hadiah dan hiburan bisnis kadang kala digunakan untuk memperkuat ikatan tersebut. Namun, kita harus bersikap sangat hati-hati saat menawarkan atau menerima tanda terima kasih bisnis. Saling

bertukar hadiah dan hiburan dapat mengakibatkan konflik kepentingan. Jika tidak ditangani dengan benar, tindakan tersebut juga dapat menimbulkan kesan sebagai pembayaran yang tidak semestinya, sogokan, atau korupsi. Anda tidak boleh menerima atau memberikan hadiah, bantuan, atau hiburan jika dimaksudkan untuk tujuan yang tidak semestinya, atau jika Anda mengetahui hal tersebut akan melanggar kebijakan kita, undang-undang, atau kebijakan tentang hadiah dari perusahaan penerima.

Pada umumnya, kita dapat menawarkan atau menerima hadiah, bantuan, atau hiburan selama hal tersebut:

- Tidak membuat penerima merasa berutang atau memberikan kesan sebagai kewajiban
- Tidak melebihi praktik bisnis lokal yang diterima secara umum
- Memiliki nilai nominal
- Tidak dapat dianggap sebagai suap atau sogokan
- Tidak menyalahi undang-undang yang berlaku, kebijakan Perusahaan, atau kebijakan perusahaan penerima
- Tidak diminta

Aturan ini tidak berlaku untuk materi promosi yang dibagikan untuk tujuan periklanan umum, seperti pensil yang dicetak dengan nama perusahaan, memo pad dan kalender, selama apa yang diberikan tidak menimbulkan atau terkesan menimbulkan kewajiban. Selain itu, untuk mengikuti kebiasaan setempat, acara perkenalan seremonial mungkin diperbolehkan selama apa

yang diterima tidak melanggar undang-undang yang berlaku, tidak dapat dianggap sebagai sogokan, dan akan memalukan Anda atau Honeywell jika terungkap.

Hadiah tidak boleh diterima dari pemasok atau calon pemasok (atau mitra bisnis lain atau calon mitra bisnis) selama atau dalam kaitannya dengan proses negosiasi kontrak dengan pemasok. Selain itu, kita harus menghindari untuk meminta hadiah dari pemasok atau mitra bisnis lain untuk bidang pekerjaan Honeywell atau penghargaan karyawan.

Jika Anda tidak yakin apakah Anda harus menawarkan atau menerima hadiah atau hiburan bisnis, Anda harus meminta panduan. Hiburan dan hadiah untuk pelanggan harus didiskusikan sebelumnya dengan supervisor Anda.

Undang-undang yang lebih ketat mengatur hadiah yang diberikan atau ditujukan untuk pejabat pemerintah. Undang-undang ini tidak hanya berlaku untuk pejabat pemerintah, namun juga untuk karyawan perusahaan milik atau yang dikontrol oleh pemerintah. Anda harus menaati undang-undang dan peraturan ini dengan benar. Jangan pernah menawarkan atau menerima tanda terima kasih bisnis jika hal tersebut melanggar undang-undang atau peraturan, akan mempermalukan Honeywell, atau akan mencoreng reputasi Perusahaan. Untuk informasi lebih lanjut, lihat bagian “Larangan Suap Komersial dan Larangan Pembayaran Ilegal untuk Pejabat Pemerintah” dalam [Tanda Terima Kasih Bisnis untuk Pejabat Pemerintah AS](#), [Hubungan Pemerintah](#), dan [Antikorupsi](#). Jika Anda memiliki pertanyaan atau masalah, silakan berkonsultasi dengan Departemen Hukum.

BAGAIMANA JIKA?

Salah satu vendor mengundang saya makan siang, dan saya menerimanya. Apakah itu dapat diterima?

Makanan sesekali dan hadiah nominal biasanya dapat diterima jika tidak menimbulkan pertanyaan tentang objektivitas Anda. Anda harus meminta persetujuan kepatuhan menggunakan aplikasi Perjalanan dan Biaya karyawan sebelum menerima tanda terima kasih bisnis.

Saya berencana menyelenggarakan acara VIP untuk pelanggan, baik swasta maupun pemerintah, di mana makanan dan hadiah akan disediakan bagi para hadirin. Undang-undang setempat membatasi nilai hadiah dan keramah-tamahan kepada pejabat pemerintah tertentu. Saya pikir tidak sopan jika mengecualikan pelanggan tertentu, jadi saya ingin melanjutkan dengan memberikan hadiah yang sama kepada semua peserta. Apa yang harus saya lakukan?

Anda harus menghubungi Departemen Integritas dan Kepatuhan untuk mendapatkan panduan dan persetujuan sebelum melanjutkan acara, yang harus mengikuti kebijakan Honeywell dan batasan hukum setempat.



KEPENTINGAN KEUANGAN

Sebagai karyawan Honeywell, kita umumnya harus menghindari berbisnis dengan perusahaan mana pun yang di dalamnya kita memiliki kepentingan finansial pribadi. Mungkin ada situasi yang memperbolehkan kita memiliki kepentingan finansial pribadi di perusahaan yang berbisnis dengan Honeywell. Namun, situasi seperti itu harus ditinjau oleh Departemen Hukum atau [Departemen Integritas dan Kepatuhan](#) untuk menentukan tindakan terbaik.

Selain itu, Anda tidak boleh membeli atau mempertahankan kepentingan finansial yang signifikan di pihak pelanggan, pesaing, atau mitra bisnis yang tengah atau berpotensi melakukan bisnis dengan Honeywell, kecuali jika Anda sudah mendapatkan persetujuan dari Departemen Hukum. Selalu pastikan Anda mampu membuat keputusan bisnis dengan memperhatikan kepentingan terbaik Honeywell.

PEKERJAAN SEKUNDER

Dari waktu ke waktu, Anda mungkin ingin terlibat dalam pekerjaan di luar Perusahaan kami. Bila hal ini dilakukan, Anda harus memastikan setiap pekerjaan sampingan tidak menciptakan konflik kepentingan. Namun demikian, karyawan diharapkan untuk memperlakukan pekerjaan mereka di Honeywell sebagai pekerjaan utama. Kita tidak boleh menggunakan properti berwujud dan tidak berwujud milik Honeywell, termasuk dokumen, aset Teknologi Informasi, fasilitas, dan kekayaan intelektual untuk melakukan bisnis di luar Honeywell. Semua pekerjaan sampingan harus dikomunikasikan kepada supervisor Anda atau dengan mengirimkannya melalui [Portal Pengiriman Konflik Kepentingan](#).

Untuk informasi lebih lanjut, lihat

[Kebijakan Pekerjaan Sampingan dan Layanan Organisasi Luar](#).

BAGAIMANA JIKA?

Saya telah diundang untuk bergabung dalam dewan organisasi nirlaba lokal yang mendaur ulang dan memperbarui barang elektronik bekas untuk kaum muda yang kurang beruntung. Tidak ada tumpang tindih dengan bisnis Honeywell, dan tugas dewan saya terjadi di luar jam kerja Honeywell. Bisakah saya bergabung?

Ya. Meskipun tidak ada konflik langsung, Anda harus mengungkapkan hal ini kepada manajer atau SDM Anda, atau melalui Portal Pengajuan Konflik Kepentingan dan mendapatkan persetujuan sebelum bergabung. Anda harus memastikan aktivitas dewan tidak mengganggu tugas Honeywell. Lihat [Kebijakan Layanan Pekerjaan Sekunder dan Organisasi Luar](#).

BAGAIMANA JIKA?

Saya melatih sepak bola di sebuah perguruan tinggi komunitas. Saya ingin tim saya masuk final, tetapi saya juga memiliki tenggat waktu pekerjaan yang ketat. Dapatkah saya meminta bantuan bawahan langsung saya terkait logistik pertandingan mendatang?

Tidak. Menggunakan sumber daya Honeywell untuk pekerjaan pelatihan luar tidaklah pantas dan menimbulkan konflik kepentingan. Anda harus memberi tahu atasan Anda tentang aktivitas pembinaan Anda dan memastikan aktivitas tersebut tidak mengganggu tugas Honeywell Anda.

BISNIS DENGAN TEMAN DAN ANGGOTA KELUARGA

Hubungan bisnis dengan anggota keluarga dan teman dapat menimbulkan konflik kepentingan, atau memberikan kesan adanya konflik. Oleh karena itu, Anda tidak boleh terlibat dengan atau berusaha mempengaruhi proses penawaran, negosiasi, atau kontrak antara diri Anda, anggota keluarga, atau teman dekat dengan Honeywell. Aturan ini bahkan berlaku dalam situasi tidak langsung seperti jika Anda, anggota keluarga, atau teman dekat Anda memiliki atau bekerja atas nama perusahaan lain yang berbisnis, atau dianggap berbisnis dengan Honeywell.

HUBUNGAN PELAPORAN YANG TIDAK TEPAT

Kita perlu menghindari hubungan atasan-bawahan yang tidak patut. Hubungan atasan-bawahan yang tidak patut bisa menimbulkan potensi masalah hukum bagi Perusahaan dan persepsi pilih kasih dan perlakuan istimewa di antara para rekan kerja yang terlibat, sehingga pasti akan menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Oleh karena itu, kita tidak boleh secara langsung maupun tidak langsung mengawasi, memengaruhi kompensasi atau progres kompensasi dari, atau bekerja di bawah pengawasan dari, anggota keluarga atau seseorang yang memiliki hubungan pribadi yang dekat dengan kita, baik hubungan perkawinan atau hubungan lain.

MANFAAT PRIBADI YANG TIDAK PANTAS

Konflik kepentingan juga dapat muncul saat direktur, pejabat, atau karyawan, atau anggota keluarga terdekatnya, menerima keuntungan pribadi yang tidak pantas karena posisinya di Honeywell. Keuntungan seperti itu dapat mencakup hadiah atau pinjaman dari entitas atau orang yang melakukan bisnis dengan Perusahaan. Kita harus menghindari agar tidak menerima keuntungan yang tidak pantas seperti itu.

Selain itu, konflik kepentingan muncul jika karyawan Honeywell membantu pesaing yang akan merugikan Honeywell. Misalnya, memberikan informasi rahasia kepada suami/istri atau pasangan yang bekerja untuk pesaing akan dianggap sebagai konflik kepentingan dan melanggar Pedoman kita.

BAGAIMANA JIKA...?

Saya ingin memesan suku cadang dari perusahaan sepupu saya untuk digunakan pada produk Honeywell. Bisakah saya melakukan ini?

Anda harus mengungkapkan hubungan Anda kepada atasan dan menahan diri dari keputusan apa pun. Jika perusahaan sepupu Anda memenuhi standar Honeywell, perusahaan tersebut dapat bersaing secara adil untuk mendapatkan pesanan tersebut

BAGAIMANA JIKA...?

Saya perlu mempekerjakan seseorang dengan cepat dan telah meminta sepupu saya yang sedang mencari kerja untuk melamar. Apakah itu tak masalah?

Ini dapat tampak sebagai konflik kepentingan. Anda harus mengungkapkan hubungan Anda dan tidak boleh terlibat dalam proses perekrutan. Proses penempatan staf dan manajemen standar harus diikuti.

BAGAIMANA JIKA...?

Saya memulai bisnis saya sendiri dan perlu memahami rincian harga dari pemasok potensial untuk bisnis saya. Apakah salah jika menarik data harga beberapa pemasok potensial ini dari sistem Honeywell?

Ya. Ini menciptakan konflik kepentingan. Anda tidak dapat menggunakan informasi Honeywell atau melakukan pekerjaan untuk bisnis pribadi di lokasi Honeywell atau selama jam kerja Anda. Selain itu, Anda tidak boleh menggunakan informasi rahasia pemasok Honeywell untuk tujuan yang tidak diizinkan.

PELUANG PERUSAHAAN

Untuk membuat keputusan bisnis objektif atas nama Honeywell, kita tidak boleh bersaing dengan Perusahaan kita. Ini artinya, kita tidak boleh mengambil untuk diri sendiri peluang bisnis atau investasi yang kita temukan melalui posisi kita di Honeywell atau melalui properti atau informasi Perusahaan. Selain itu, kita tidak boleh membantu orang lain mengambil peluang bisnis atau investasi seperti itu untuk keuntungan pribadi. Ini mencakup anggota keluarga dan teman.



MELINDUNGI PROPERTI DAN INFORMASI PERUSAHAAN

PROPERTI FISIK HONEYWELL

Pencurian, kerusakan, kelalaian, dan pemborosan memiliki dampak langsung pada keberhasilan Perusahaan. Oleh karena itu, kita harus bertekad untuk melindungi aset fisik Perusahaan dari pencurian, kerusakan, kehilangan, atau penyalahgunaan. Ini mencakup fasilitas, kendaraan, perlengkapan bisnis, barang dagangan, dan persediaan barang. Jika Anda menduga ada penipuan atau pencurian dalam bentuk apa pun, Anda harus segera melaporkannya kepada manajer atau supervisor.

Penggunaan perlengkapan Perusahaan tertentu untuk kepentingan pribadi, seperti telepon atau internet, yang frekuensinya tidak sering dan telah mendapatkan persetujuan terkadang dianggap sebagai hal yang pantas. Namun, kita harus memastikan penggunaan untuk kepentingan pribadi dibatasi, tidak mengganggu kemampuan kita dalam melakukan pekerjaan untuk Honeywell dan tidak menyalahi kebijakan atau peraturan Perusahaan. Jangan pernah menggunakan properti Honeywell untuk keuntungan pribadi atau keuntungan orang lain atau organisasi lain. Anda juga harus mengembalikan semua properti Perusahaan yang Anda miliki di akhir masa kerja Anda.



INFORMASI RAHASIA HONEYWELL

Kita semua diberikan kepercayaan atas informasi rahasia Perusahaan. Kita harus selalu melindungi informasi yang sensitif ini. Informasi ini umumnya mencakup informasi internal yang mungkin berguna bagi pesaing atau pihak lain, atau mungkin membahayakan Perusahaan bila diungkap. Contohnya mencakup rencana bisnis atau pemasaran, informasi pemasok, desain produk, proses manufaktur, informasi perdagangan ke depan dan yang tengah berjalan, serta informasi karyawan.

Kita tidak boleh mengizinkan personel yang tidak berwenang untuk mengakses informasi rahasia Honeywell. Kita harus bersikap hati-hati agar tidak menghilangkan, meletakkan sembarangan, atau meninggalkan informasi rahasia (atau teknologi yang berisi informasi serupa, termasuk komputer, laptop, ponsel, perangkat seluler, dan perangkat lunak) tanpa pengawasan. Terlebih lagi, apabila terjadi kehilangan perlengkapan Perusahaan atau item yang berisi informasi Honeywell yang bersifat rahasia (misalnya, laptop, ponsel, atau barang serupa lainnya milik Honeywell), segera laporkan kehilangan tersebut kepada [Keamanan Global Honeywell](#).

Selain itu, kita tidak boleh membicarakan informasi rahasia Honeywell di tempat yang kemungkinan akan terdengar oleh pihak yang tidak berkepentingan. Ini mencakup area publik seperti terminal bandara, kereta, dan restoran. Termasuk juga area terbuka di Honeywell, seperti toilet dan ruang istirahat Perusahaan. Kita hanya boleh memberikan akses ke informasi rahasia kepada rekan kerja yang memiliki kepentingan bisnis resmi untuk mengetahuinya. Kita tidak boleh menggunakan informasi rahasia tentang Perusahaan untuk keuntungan pribadi atau mengungkapkannya kepada pihak lain untuk keuntungan mereka. Kita tidak boleh mengirimkan informasi rahasia Honeywell melalui email ke akun email pribadi, dan kita harus mengembalikan informasi rahasia Honeywell yang kita miliki sebelum hari terakhir kita bekerja.

Untuk informasi lebih lanjut, lihat

[Kebijakan Privasi Data](#)

[Kebijakan Klasifikasi dan Penanganan Informasi](#)

BAGAIMANA JIKA?

Laptop saya dicuri saat seseorang membobol kendaraan saya. Apa yang harus saya lakukan?

Anda harus melaporkan kehilangan kepada polisi, memberi tahu manajer Anda, dan mengisi formulir [Laptop Hilang/ Dicuri](#) atau hubungi [Bagian Layanan TI](#) untuk mendapatkan bantuan dalam pengajuan formulir tersebut. Karyawan dilarang meninggalkan perangkat di kendaraan tanpa pengawasan meskipun kendaraan sudah dikunci.

Saya menduga sistem saya telah dibobol setelah mengklik tautan di email yang tampaknya sah. Apa yang harus saya lakukan?

Anda harus menggunakan tombol “Report Message” (Laporkan Pesan) di bilah alat Outlook Anda untuk melaporkan email, atau jika tidak tersedia, kirim email yang dicurigai sebagai lampiran ke [CIRT](#) (Tim Respons Insiden Siber). Anda harus mengeskalsi insiden tersebut dengan membalas respons email otomatis yang dikirim dari kotak pesan [CIRT](#) dan menyalin Security@Honeywell.com.



KEKAYAAN INTELEKTUAL HONEYWELL

Kita bekerja keras untuk melindungi kekayaan intelektual Perusahaan. “Kekayaan intelektual” mencakup paten Perusahaan, merek dagang, hak cipta, atau aset tidak berwujud lainnya, seperti ide, penemuan, proses, atau desain yang dibuat saat jam kerja Perusahaan, dengan biaya Perusahaan, menggunakan sumber Perusahaan, atau dalam cakupan tugas pekerjaan kita. Kita akan mengidentifikasi setiap penemuan baru yang kita buat dan akan meneruskannya ke Departemen Hukum untuk diberi paten, hak cipta, atau proteksi rahasia dagang. Anda harus melaporkan setiap dugaan penyalahgunaan kekayaan intelektual Perusahaan ke Departemen Hukum.

MENGHORMATI HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL ORANG LAIN

Kita menghormati hak kekayaan intelektual pihak lain. Ini artinya kita tidak boleh secara sadar melanggar hak cipta, merek dagang, atau paten pihak lain. Kita tidak boleh men-download perangkat lunak tidak berlisensi ke komputer Perusahaan atau menggandakan, mempublikasikan, atau mendistribusikan materi berhak cipta. Kita tidak akan men-download lagu, foto, dan video tanpa izin dari pemiliknya yang sah. Selain itu, kita tidak akan mengungkapkan atau menggunakan informasi rahasia tentang mantan karyawan.

Lihat [Kebijakan Perizinan Kekayaan Intelektual Honeywell](#) untuk detail selengkapnya.

BAGAIMANA JIKA...?

Saya sering bekerja dan menerima panggilan bisnis di area publik. Apakah saya diizinkan mendiskusikan bisnis Honeywell dalam situasi seperti ini?

Anda dapat menerima panggilan telepon di tempat umum, tetapi Anda tidak boleh membahas informasi milik perusahaan atau rahasia apa pun.

Saya ingin menggunakan perangkat saya untuk meninjau dan mengerjakan dokumen terkait bisnis sambil menggunakan transportasi umum. Apakah ini suatu masalah?

Mungkin saja. Saat menggunakan perangkat perusahaan di tempat umum untuk urusan Perusahaan, Anda harus memastikan layar laptop selalu melindungi agar tidak terlihat oleh orang lain. Anda juga harus mengunci dan mengamankan stasiun kerja Anda saat tidak digunakan. Pastikan untuk mengamankan semua koneksi ke Wi-Fi publik dengan menghubungkan perangkat Anda ke Jaringan Pribadi Virtual (VPN) Anda.

MENGGUNAKAN SUMBER DAYA TEKNOLOGI INFORMASI

Honeywell memberi banyak dari kita akses ke berbagai sistem komunikasi elektronik untuk digunakan dalam pekerjaan kita sehari-hari. Ini mencakup sistem komputer dan telepon, laptop, ponsel, perangkat seluler, dan perangkat lunak. Kita berkewajiban untuk selalu melindungi sistem ini dan teknologi yang disediakan kepada kita. Ini artinya kita harus melakukan peran kita masing-masing untuk mencegah agar sumber ini tidak dirusak, dibahayakan, dihilangkan, atau diakses secara ilegal. Pastikan untuk mengikuti semua langkah pengamanan dan kontrol internal yang ada untuk sumber yang Anda gunakan. Selalu kunci dan amankan tempat kerja Anda, laptop, atau perangkat seluler jika ditinggal tanpa pengawasan di tempat umum atau di lokasi Honeywell walaupun sebentar. Lindungi kredensial login Anda ke semua perangkat dan akun Honeywell. Jangan memberitahukan kredensial Anda kepada petugas yang tidak berwenang. Jika diminta untuk membagikan kata sandi Anda ke agen resmi untuk keperluan dukungan teknis, segera ubah kata sandi Anda setelah masalah teknis tersebut diatasi.

Ingat bahwa pesan elektronik (seperti email, pesan singkat, dan pesan teks) adalah rekaman permanen dari komunikasi Anda. Komunikasi ini dapat diubah dan diteruskan tanpa izin dari Anda. Oleh karena itu, berhati-hatilah saat menyusun pesan elektronik atau surat dengan kop surat Perusahaan atau saat menggunakan sumber Honeywell.

Gunakan penilaian yang baik dan integritas saat menggunakan sistem dan teknologi ini. Hanya gunakan sistem, perangkat, media penyimpanan, dan/atau layanan yang disetujui untuk memproses, menyimpan, atau mengirimkan informasi Honeywell. Jangan menginstal perangkat lunak yang tidak disetujui pada komputer, server jaringan, atau sumber daya Informasi Honeywell lain tanpa otorisasi sebelumnya dari IT Honeywell. Jangan menyetujui sembarang perjanjian dengan pihak ketiga seperti perjanjian layanan cloud atau klik tayang atas nama Honeywell. Jangan unduh atau kirim materi yang tidak pantas, vulgar, ilegal, atau bersifat menyinggung melalui sumber ini. Anda juga tidak boleh menggunakan sumber ini untuk melakukan pekerjaan sampingan. Sejauh diperbolehkan oleh undang-undang lokal, Anda tidak boleh mengharapkan privasi saat menggunakan sumber Perusahaan, karena Honeywell berhak memantau penggunaan sumber daya Perusahaan untuk kepentingan pribadi Anda. Namun, penting untuk diingat bahwa Perusahaan tidak akan turut campur dalam kehidupan pribadi karyawan kecuali jika perilaku kita dilarang oleh hukum, mengganggu performa kerja, atau berpengaruh negatif pada lingkungan kerja atau reputasi Honeywell.

Untuk informasi lebih lanjut, lihat

[Kebijakan Penggunaan](#)
[Informasi yang Diizinkan.](#)

BAGAIMANA JIKA?

Saya bekerja di kedai kopi menggunakan perangkat Honeywell. Setelah selesai bekerja, saya terhubung ke Wi-Fi pribadi untuk mengunduh acara TV favorit saya. Apakah ini diizinkan?

Penggunaan non-bisnis yang terbatas, yang tidak merupakan penyalahgunaan waktu dan/atau sumber daya Perusahaan dan mengikuti semua kebijakan Honeywell dapat diizinkan atas kebijakan manajer. Karyawan harus selalu bertindak secara etis dan sah serta selalu memperoleh izin manajer untuk menggunakan aset Honeywell untuk penggunaan non-bisnis. Untuk menghindari ancaman keamanan siber, jangan pernah menggunakan jaringan Wi-Fi publik terbuka karena jaringan tersebut tidak dilindungi. Jika koneksi semacam itu merupakan satu-satunya pilihan, VPN harus digunakan.

Saya perlu berbagi informasi sensitif dengan pemasok untuk menyelesaikan suatu proyek, dan pemasok tersebut menyarankan saya mengunggah file tersebut ke sistem cloud milik pihak ketiga. Apa yang harus saya lakukan?

J: Anda harus menggunakan metode transfer yang disetujui IT Honeywell terlebih dahulu. Jika diperlukan metode lain, bekerjasamalah dengan IT Honeywell untuk mendapatkan persetujuan. Perlu diperhatikan bahwa data yang dikendalikan dan dibatasi ekspor tidak dapat dipindahkan ke layanan cloud mana pun. Hubungi [Staf Kepatuhan Ekspor](#) untuk mendapatkan bantuan.

PENGUNAAN AI YANG BERTANGGUNG JAWAB

Honeywell berkomitmen terhadap penggunaan AI dan AI Generatif yang bertanggung jawab, dan kita menggabungkan prinsip-prinsip akuntabilitas, keselamatan, keandalan, keadilan, privasi, perlindungan kekayaan intelektual, transparansi, dan keberlanjutan untuk menginformasikan pengambilan keputusan di seluruh penggunaan AI di Honeywell. Sementara Perusahaan mendorong inovasi melalui penggunaan perangkat AI, Anda harus memperoleh persetujuan yang tepat untuk kasus penggunaan AI baru atau Gen AI bila diperlukan dan hanya menggunakan perangkat AI resmi yang disediakan kepada Anda oleh Honeywell untuk keperluan pekerjaan.

Untuk informasi lebih lanjut, silakan merujuk ke

[Kerangka Kerja Tata Kelola AI yang Bertanggung Jawab Honeywell](#)
[Kebijakan AI yang Bertanggung Jawab Honeywell.](#)



BAGAIMANA JIKA?

Saya ingin menggunakan alat AI untuk membantu pekerjaan saya, termasuk meringkas dan menyusun email kantor. Bisakah saya melakukannya? Dan dapatkah saya menggunakan alamat email pribadi atau akun saya untuk mengakses perangkat GenAI publik untuk keperluan pekerjaan?

Kami mendorong Anda untuk menggunakan AI untuk memaksimalkan inovasi dan mendapatkan efisiensi selama Anda melakukannya dengan menggunakan alat AI yang disetujui oleh Honeywell seperti Microsoft 365 Copilot, yang dapat membantu Anda meringkas dan menyusun email. Alat lain yang disetujui, seperti HON GPT, tercantum dalam [Standar AI Generatif](#). Anda **TIDAK BOLEH** menggunakan alat GenAI publik untuk keperluan pekerjaan, Anda juga tidak boleh menghindari kontrol dan kebijakan keamanan yang diaktifkan untuk melindungi data Honeywell seperti, menggunakan email atau akun pribadi Anda untuk kepentingan pekerjaan.

MEDIA SOSIAL DAN SITUS BERJEJARING

Media sosial telah mengubah cara banyak dari kita berbagi informasi setiap hari. Meskipun media sosial menciptakan peluang baru untuk berkomunikasi dan berkolaborasi, media tersebut juga menuntut tanggung jawab tambahan yang harus kita ketahui dan ikuti. Situs “Media sosial” mencakup situs web dan sumber daya online yang jumlahnya sangat banyak. Ini meliputi situs jejaring sosial (seperti Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat, YouTube, dan LinkedIn), blog, foto, dan situs berbagi foto, forum, ruang obrolan, dan masih banyak yang lain. Jika posisi Anda di Honeywell mengharuskan Anda untuk memposting di situs tersebut, sebagai perwakilan Honeywell, Anda hanya boleh melakukannya untuk tujuan bisnis Honeywell yang telah disetujui dan hanya memposting informasi yang sesuai dengan Pedoman dan kebijakan Perusahaan ini. Bertindaklah penuh tanggung jawab saat berinteraksi di “media sosial” pribadi. Apa yang Anda publikasikan bisa berdampak buruk bagi reputasi Honeywell. Jagalah reputasi kita setiap saat. Jangan pernah memposting informasi rahasia tentang Honeywell atau kolega, pelanggan, pemasok, atau mitra bisnis kami di situs tersebut.

Untuk informasi lebih lanjut, lihat

[Kebijakan Media Sosial](#)



BAGAIMANA JIKA?

Saya bersemangat dengan potensi proyek bisnis baru bagi Honeywell. Saya ingin berbagi berita di akun Facebook saya. Apakah ini masalah?

Ya. Karyawan Honeywell tidak diperbolehkan membagikan informasi rahasia atau milik perusahaan mengenai usaha potensial Perusahaan di jaringan media sosial mereka atau lainnya.

Saya sangat gembira dengan kesepakatan bisnis yang ditampilkan di situs web Honeywell. Saya ingin membaginya di akun LinkedIn dan Twitter saya. Bagaimana cara yang tepat bagi saya untuk membagikan berita ini di media sosial saya?

Jika Anda mencantumkan Honeywell sebagai perusahaan tempat Anda bekerja dan Anda menyertakan pengungkapan hubungan Anda dengan Honeywell pada postingan Anda, Anda dapat membagikan tautan ke artikel Honeywell.com. Anda juga dapat membagikan postingan apa pun yang muncul di saluran eksternal Honeywell resmi.

Saya membaca artikel online yang berisi informasi yang tidak akurat tentang produk Honeywell. Saya segera menanggapi di bagian komentar untuk mengoreksi pernyataan tersebut. Apakah itu tepat?

Anda tidak berwenang berbicara atas nama Honeywell. Sebaliknya, Anda harus memberi tahu manajer dan tim Komunikasi, yang akan menentukan apakah dan bagaimana menanggapi.



PERDAGANGAN ORANG DALAM

Kebijakan Honeywell menetapkan standar bagi karyawan dan orang lain yang memiliki informasi orang dalam yang material dan melarang perdagangan orang dalam. Selama Anda bekerja dengan Honeywell, Anda mungkin mengetahui informasi orang dalam penting yang belum dipublikasikan terkait dengan Honeywell atau perusahaan lain. Menggunakan informasi ini atau menyampaikan informasi ini kepada orang lain untuk keuntungan finansial atau pribadi lainnya merupakan pelanggaran kebijakan perdagangan orang dalam dan juga dapat melanggar undang-undang sekuritas. Undang-undang tersebut melarang siapa pun yang memiliki “materi informasi internal” tentang suatu perusahaan untuk memperdagangkan saham atau surat berharga lain dari perusahaan itu atau mengungkapkan informasi tersebut kepada orang lain yang mungkin memperdagangkannya. Pelanggaran terhadap undang-undang tersebut dapat mengakibatkan hukuman perdata dan pidana.

CONTOH INFORMASI INTERNAL MATERIAL

“Informasi internal material” adalah informasi yang tidak tersedia secara umum bagi publik investor dan, jika diungkapkan, secara wajar diharapkan dapat memengaruhi harga sekuritas atau akan memengaruhi keputusan Anda untuk membeli, menjual, atau menahan sekuritas. Contoh informasi materi orang dalam meliputi: pendapatan yang tidak dipublikasikan; merger, akuisisi, dan disposisi; hasil litigasi utama; perubahan pengendali; dan perubahan manajemen senior; atau peristiwa keamanan siber yang signifikan. Daftar contoh ini tidak lengkap dan informasi materi orang dalam bisa muncul sehubungan dengan peristiwa lain yang tidak tercantum di sini. Anda harus membaca [Kebijakan Perdagangan Orang Dalam](#) untuk pembahasan mendetail tentang informasi dalam materi ini.

Untuk menghindari pelanggaran kebijakan perdagangan orang dalam dan undang-undang sekuritas kami, JANGAN:

- Membeli atau menjual saham di perusahaan mana pun, atau merekomendasikan pembelian atau penjualan saham di perusahaan mana pun, termasuk Honeywell, baik secara langsung maupun melalui anggota keluarga atau orang atau entitas lain, jika Anda memiliki informasi internal yang material tentang perusahaan tersebut.
- Menyampaikan informasi internal yang material kepada pihak lain di luar Perusahaan kecuali jika diperlukan untuk kegiatan bisnis Perusahaan, dan disampaikan berdasarkan perlindungan kerahasiaan.

Individu tertentu, karena posisinya di Perusahaan (termasuk direktur, pejabat, dan karyawan kunci lainnya di Perusahaan yang terlibat dalam aktivitas keuangan tertentu dan proyeksi lainnya), dianggap memiliki informasi materi orang dalam dan dinyatakan sebagai “orang dalam”. Individu tersebut tunduk pada pembatasan tambahan (seperti otorisasi prapersetujuan) yang dijelaskan lebih lengkap dalam [Kebijakan Perdagangan Orang Dalam](#).

Jika Anda memiliki informasi internal yang material tentang suatu perusahaan (termasuk Honeywell), Anda hanya boleh memperdagangkan sekuritas perusahaan tersebut setelah informasi tersebut tersedia untuk umum bagi investor biasa melalui sumber media yang sesuai.

Jika Anda memiliki pertanyaan atau memerlukan panduan di bidang ini, silakan berkonsultasi dengan Departemen Hukum.

SATU HONEYWELL CARA KITA MEMPERLAKUKAN PELANGGAN

Membangun hubungan yang saling menguntungkan dengan pelanggan kami penting untuk kesuksesan kami sebagai Perusahaan. Untuk mempertahankan hubungan seperti ini, kita harus memberikan produk yang aman dan berkualitas serta mematuhi undang-undang di setiap interaksi kita dengan pelanggan komersial dan pemerintah.





MEMBERIKAN PRODUK DAN JASA BERKUALITAS

Kita berupaya keras untuk menyediakan produk dan layanan yang memenuhi atau melampaui persyaratan pelanggan kita dalam hal kualitas, keandalan, dan nilai.

Kita diharapkan untuk mengikuti semua standar kontrol kualitas yang mengatur tugas pekerjaan kita. Ini mencakup undang-undang dan peraturan yang berlaku, serta prosedur kontrol internal yang dirancang untuk mendukung produksi barang yang berkualitas dan aman. Kita juga diharapkan untuk mengikuti semua spesifikasi kontrak dan selalu memenuhi spesifikasi dari pelanggan dalam perakitan.

Selain menuntut diri kita untuk bertanggung jawab menghasilkan barang dan jasa berkualitas, kita juga harus menuntut pemasok dan mitra bisnis lainnya untuk bertanggung jawab dalam memastikan kualitas produk dan jasa yang mereka berikan kepada kita.

BAGAIMANA JIKA...?

Saya menemukan potensi masalah keselamatan produk selama pengujian lini produksi rutin. Haruskah saya berbicara tentang hal ini, meski saya tidak tahu semua detailnya?

Ya. Memproduksi dan menjual produk yang berpotensi tidak aman dapat mengakibatkan cedera. Anda harus segera melaporkan masalah tersebut, meskipun Anda tidak yakin apakah itu suatu masalah. Anda harus memberi tahu atasan, kontak jaminan mutu, atau perwakilan kesehatan dan keselamatan tentang masalah tersebut sesegera mungkin. Jika Anda merasa bahwa keluhan Anda tidak ditangani dengan baik, sebaiknya laporkan keluhan tersebut kepada Departemen Hukum atau melalui Saluran Bantuan Integritas ACCESS, sebagaimana dibahas dalam "[Saluran Pelaporan](#)."

MENCARI BISNIS SECARA TERBUKA DAN JUJUR

Tindakan kita di pasar menentukan siapa kita sebagai perusahaan. Dengan bersaing dalam hal kualitas produk dan jasa, kita menjaga reputasi Honeywell. Kita tidak boleh mencoba membatasi peluang kompetitif pesaing kita dengan cara yang curang atau tidak jujur.

Selain itu, kita tidak pernah mengambil keuntungan dari siapa pun melalui praktik transaksi yang tidak adil. Ini artinya kita bersikap hati-hati agar tidak salah mencitrakan kualitas,

fitur, atau ketersediaan produk atau jasa kita. Selain itu, kita tidak meremehkan atau membuat pernyataan palsu tentang produk atau jasa pesaing. Kita berusaha untuk mendapatkan bisnis berdasarkan kualitas produk dan orang-orang kita, bukan melalui cara-cara yang tidak benar.

LARANGAN SUAP KOMERSIAL DAN LARANGAN PEMBAYARAN ILEGAL KEPADA PEJABAT PEMERINTAH

Kita dilarang meminta, memberikan, atau menerima suap komersial atau sogokan ilegal. Kita juga harus berhati-hati untuk menghindari bahkan kesan perilaku tidak pantas seperti itu. "Suap komersial" umumnya mencakup situasi di mana karyawan Honeywell atau seseorang yang bertindak atas nama Honeywell menawarkan atau memberikan sesuatu yang bernilai dengan tujuan untuk mempengaruhi tindakan atau keputusan bisnis dengan cara yang tidak benar. "Sogokan" ilegal umumnya mencakup situasi di mana karyawan menerima keuntungan pribadi yang tidak pantas sebagai imbalan telah mengambil atau tidak mengambil tindakan tertentu atas nama Honeywell. Honeywell tidak akan menoleransi suap komersial atau sogokan ilegal, baik apakah dilakukan secara langsung atau melalui pihak ketiga.

Selain itu untuk menghindari suap komersial atau sogokan ilegal, kita mematuhi semua undang-undang antikorupsi yang berlaku terkait dengan pembayaran ilegal kepada pejabat pemerintah. "Pembayaran ilegal" mencakup pembayaran, fasilitas pembayaran, atau penawaran secara langsung maupun tidak langsung, janji atau otorisasi pembayaran atau apa pun yang bernilai kepada pejabat pemerintah untuk memengaruhi tindakan atau keputusan pemerintah dengan

tindakan yang melanggar guna mendapatkan atau mempertahankan bisnis atau menjamin keuntungan bisnis. Ingat bahwa pembayaran ilegal dapat berbentuk tunai, hadiah, atau hiburan yang berlebihan.

“Pejabat pemerintah” mencakup pejabat dari entitas pemerintah, organisasi internasional, dan partai politik, karyawan perusahaan yang dimiliki pemerintah, dan bahkan karyawan dari perusahaan yang dimiliki atau dikontrol pemerintah, serta mitra usaha patungan.

Honeywell melarang pembayaran ilegal kepada pejabat pemerintah. Penting kiranya untuk diingat bahwa terlibat dalam suap, atau bahkan terlihat terlibat dalam aktivitas seperti itu, dapat menyebabkan Anda dan perusahaan kita dituntut secara pidana.

Jangan pernah menunjuk pihak ketiga untuk melakukan pembayaran ilegal kepada pihak pemerintah atau mengikuti transaksi apa pun jika Anda mencurigai pihak ketiga melakukan pembayaran seperti itu. Melakukan hal ini akan melanggar Pedoman kita dan undang-undang antikorupsi. Kami harus menyaring semua pihak ketiga dengan cermat menggunakan prosedur uji tuntas kami sebelum mempertahankannya.

Setiap kekhawatiran yang terkait dengan topik ini harus disampaikan melalui saluran yang tepat, termasuk langsung dengan sumber daya Integritas dan Kepatuhan Regional di wilayah Anda.

Untuk informasi selengkapnya, lihat

[Kebijakan Antikorupsi](#)

dan bagian "[Hadiah dan Hiburan Bisnis](#)" dari Pedoman kita.

BAGAIMANA JIKA?

Saya ingin menunjuk Sales Rep Co sebagai perwakilan penjualan untuk membantu Honeywell memenangkan proyek baru di industri minyak dan gas. Saya mengetahui bahwa pemilik Sales Rep Co juga merupakan anggota dewan perusahaan minyak dan gas milik negara, pelanggan potensial utama saya. Saya rasa ini sangat baik untuk Honeywell karena pemiliknya akan memiliki akses ke semua tingkatan pelanggan. Apakah ada hal yang perlu saya khawatirkan?

Ya, ada potensi konflik kepentingan terkait dengan tumpang tindih tugas resmi pemilik Sales Rep Co dengan tugas Sales Rep Co. untuk Honeywell. Anda harus segera menghubungi Departemen Integritas dan Kepatuhan. Selain itu, Honeywell melarang struktur kompensasi berbasis komisi untuk perwakilan penjualan kecuali (i) diwajibkan berdasarkan hukum setempat, dan (ii) disetujui oleh Departemen Integritas dan Kepatuhan.

Saya sedang menunggu untuk memasuki suatu negara ketika petugas imigrasi meminta saya untuk memberikan 'sumbangan' agar visa saya dapat diproses. Saya mendengar normalnya seperti itu, dan pengunjung memberikan uang dalam jumlah kecil untuk mempercepat prosesnya. Saya membayar 'sumbangan' kepada petugas, dan dia membubuhkan cap di paspor saya. Bisakah saya mendapatkan penggantian uang dari Honeywell?

Tidak, dalam kasus ini, hidup Anda tidak dalam bahaya, jadi Anda seharusnya tidak membayar dan tidak dapat menuntut kembali uang dari Honeywell. Pembayaran fasilitasi atau pembayaran kepada pejabat untuk mempercepat persetujuan rutin pemerintah dilarang oleh Honeywell kecuali jika nyawa karyawan dalam bahaya. Di kebanyakan negara, biaya tersebut melanggar undang-undang antikorupsi. Dalam situasi seperti itu, karyawan Honeywell harus menghubungi Departemen Keamanan Global atau Departemen Integritas dan Kepatuhan.

KEPATUHAN TERHADAP HUKUM PERSAINGAN INTERNASIONAL

Persaingan yang adil menciptakan pasar yang sehat. Praktik ini akan memastikan pelanggan kita mendapatkan produk dan jasa terbaik dan inovatif dengan harga terendah. Agar Honeywell dapat melakukan persaingan secara legal dan dengan integritas, kita harus mematuhi undang-undang persaingan lokal di negara tempat kita melakukan bisnis. Jika undang-undang persaingan berlaku untuk bidang pekerjaan Anda, Anda harus mengetahui dan mematuhi setiap saat.

Undang-undang persaingan sering kali bersifat kompleks, dan umumnya melarang mendiskusikan tema dengan pesaing yang dapat membatasi perdagangan. Tema tersebut mencakup (namun tidak terbatas pada) penetapan harga, persekongkolan penawaran, atau membagi atau mengalokasikan pasar, wilayah, atau pelanggan. Anda tidak boleh mendiskusikan topik ini dengan pesaing dan jika pesaing mencoba untuk mendiskusikan salah satu dari topik ini dengan Anda, Anda harus segera menghentikan percakapan. Kemudian, Anda harus melaporkan insiden tersebut ke supervisor lokal Anda, yang akan bersama-sama dengan Anda berkonsultasi dengan Departemen Hukum. Jika Anda menghadiri rapat asosiasi perdagangan, atau acara sosial, misalnya, bersikaplah berhati-hati selama diskusi dengan pesaing.

Selain itu, undang-undang persaingan melarang kesepakatan formal atau informal dengan pemasok, distributor, atau pelanggan

yang mungkin akan membatasi persaingan. Kesepakatan seperti ini dapat mencakup menggabungkan produk, menetapkan harga jual kembali, atau menolak untuk menjual ke pelanggan tertentu, atau membeli dari pemasok tertentu.

Terakhir, undang-undang persaingan melarang perjanjian langsung atau tidak langsung, formal atau informal, antar atau di antara perusahaan untuk membatasi upah atau tunjangan karyawan. Maka dari itu, kita harus berhati-hati untuk tidak membagikan data kompensasi dengan perusahaan lain yang merupakan pesaing saat merekrut karyawan. Demikian juga, kita secara umum tidak boleh memiliki kesepakatan dengan perusahaan lain untuk tidak menawarkan pekerjaan atau merekrut karyawan perusahaan lain. Jika Anda tidak yakin apakah pembagian informasi semacam itu atau perjanjian "anti-pembajakan karyawan" adalah ilegal, silakan hubungi Departemen Hukum.

Melalui kerja keras kita, kita boleh mendapatkan informasi pesaing dari pelanggan atau sumber publik lain. Kita harus sangat berhati-hati dalam menangani informasi ini sesuai dengan kebijakan Perusahaan.

Ingat bahwa melanggar undang-undang ini dapat mengakibatkan individu yang terlibat dan Perusahaan kita terkena konsekuensi yang berat.

Untuk informasi selengkapnya, lihat

[Kebijakan Kepatuhan Antimonopoli](#). Jika Anda memiliki pertanyaan tambahan, mintalah panduan dari Departemen Hukum kami sebelum bertindak.

BAGAIMANA JIKA...?

Teman saya bekerja untuk pesaing Honeywell. Dia mengungkapkan kepada saya niat perusahaannya untuk menaikkan harga pada produk yang bersaing langsung dengan Honeywell. Saya rasa informasi ini penting untuk digunakan Honeywell dalam pengambilan keputusan bisnis di masa mendatang. Apa yang harus saya lakukan?

Anda harus segera mengakhiri percakapan dan memberikan ringkasan tertulis kepada Departemen Hukum. Terlibat dalam diskusi dengan pesaing mengenai informasi sensitif yang tidak bersifat publik dapat menimbulkan kesan adanya perjanjian yang ilegal dan anti persaingan antara perusahaan, yang dapat menimbulkan konsekuensi serius bagi semua pihak yang terlibat, termasuk memberikan bukti tidak langsung adanya konspirasi.

MENGIKUTI PROSEDUR PENAGIHAN YANG AKURAT

Reputasi kami di pasar adalah aset penting Perusahaan. Oleh karena itu, kita mencantumkan harga penjualan atau biaya barang atau jasa yang dijual dan persyaratan penjualan lainnya secara akurat di semua faktur untuk pelanggan. Masing-masing dari kita memiliki tanggung jawab untuk menyediakan dokumen yang akurat dan lengkap agar Honeywell dapat menjaga komitmen ini. Jangan pernah memalsukan dokumen apa pun – kartu waktu, laporan pengeluaran, angka penjualan, dokumen uji atau kualitas, atau jenis dokumen lain yang dibuat selama waktu kerja Anda untuk Perusahaan kita – atau membuat entri yang menyesatkan atau artifisial di pembukuan atau dokumen Honeywell.

MENGHORMATI INFORMASI RAHASIA PELANGGAN

Kadang kala, pelanggan mungkin memberikan informasi rahasia mereka kepada kita, sehingga kita dapat menyediakan produk dan jasa untuk mereka. Kita bertanggung jawab untuk menggunakan, menyimpan, dan mengamankan secara hati-hati informasi seperti itu melalui cara-cara yang sesuai dengan semua undang-undang yang berlaku. Masing-masing dari kita harus mengambil langkah yang diperlukan untuk mengamankan informasi dan memastikan informasi tersebut hanya digunakan untuk tujuan bisnis yang telah disetujui.

BERINTERAKSI DENGAN PELANGGAN PEMERINTAH

Bagi sebagian dari kita, pekerjaan melibatkan kontrak dengan entitas pemerintah, termasuk perusahaan yang dimiliki atau dikontrol pemerintah. Dalam kasus seperti ini, kita memiliki kewajiban untuk mengetahui dan mengikuti kebijakan Perusahaan yang berlaku dan undang-undang, peraturan, serta aturan resmi yang mengatur interaksi kita dengan pelanggan pemerintah. Penting untuk diperhatikan bahwa aturan ini mungkin lebih ketat dan lebih kompleks daripada aturan yang mengatur transaksi bisnis kita dengan pelanggan komersial.

Kita harus selalu berperilaku dengan kejujuran dan integritas saat mencoba mendapatkan proyek pemerintah. Ini berarti, hingga batas tertentu:

- Kita tidak boleh mengambil tindakan yang akan memberikan Honeywell keunggulan kompetitif yang tidak adil, seperti mendapatkan atau menggunakan informasi pengadaan barang dan jasa yang sensitif.
- Semua pernyataan yang kita buat, termasuk harga dan penawaran, harus akurat dan lengkap.
- Kita tidak boleh menawarkan, meminta, menjanjikan, memberikan atau menerima apa pun bentuk suap atau sogokan kepada atau dari pelanggan pemerintah yang telah atau baru akan menjalin kerja sama dengan kita.
- Kita tidak boleh meminta atau menerima suap atau hadiah dalam bentuk apa pun dari pemasok sebagai imbalan atas perlakuan yang menguntungkan dalam pemberian atau pelaksanaan kontrak pemerintah.

- Kita harus memastikan bahwa kita hanya menggunakan konsultan, agen penjualan, atau kontraktor independen layanan profesional yang memiliki reputasi baik untuk tujuan hukum yang sah.

Untuk informasi selengkapnya, lihat

Bagian “Larangan Suap Komersial dan Larangan Pembayaran Ilegal untuk Pejabat Pemerintah” dalam Pedoman kita dan kebijakan [Tanda Terima Kasih Bisnis untuk Pejabat Pemerintah AS](#), [Hubungan Pemerintah](#), dan [Antikorupsi](#).



Semua pernyataan dan catatan yang kami berikan kepada pelanggan pemerintah (termasuk laporan fasilitas dan kualitas serta data biaya dan harga) harus akurat. Kita harus mencatat waktu dengan akurat dan mengidentifikasi serta menetapkan waktu hanya untuk proyek yang kita kerjakan. Selain itu, kita harus berhati-hati untuk mencegah kesalahan penagihan biaya. Kita harus mematuhi semua persyaratan kontrak dan tidak boleh menggunakan properti pemerintah, perlengkapan, atau suplai dengan cara-cara yang akan menyalahi undang-undang atau kesepakatan kontrak yang berlaku.

Kita harus mematuhi semua aturan dan peraturan yang berlaku yang mengatur tata cara kita berdiskusi dengan karyawan pemerintah yang masih aktif atau tidak aktif tentang kemungkinan peluang pekerjaan di Honeywell. Masing-masing dari kita bertanggung jawab untuk menghindari jenis konflik kepentingan ini. Menghubungi atau terlibat dalam diskusi terkait pekerjaan dengan pegawai pemerintah yang masih aktif atau tidak aktif terikat dengan aturan dan prosedur tersendiri. Aturan ini mungkin juga membatasi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai pemerintah atas nama Perusahaan.

Lihat [Kebijakan Mempekerjakan atau Melibatkan Mantan Pegawai Pemerintah](#).

Kita juga diharapkan untuk mengamankan informasi rahasia dan informasi sensitif lainnya yang kita dapatkan dalam kaitannya dengan pekerjaan yang kita lakukan untuk pelanggan pemerintah. Seperti yang diharuskan dalam persyaratan kontrak pemerintah dan peraturan yang berlaku lainnya, kita hanya akan memberikan

informasi ini ke orang-orang yang berkepentingan dan yang telah mendapatkan izin yang sesuai dari pemerintah atau persetujuan lainnya. Kami tidak boleh membagikan, mendistribusikan, atau mengungkapkan informasi pemerintah rahasia atau sensitif dengan cara yang akan melanggar ketentuan kontrak pemerintah kami.



SATU HONEYWELL CARA KITA MEMPERLAKUKAN PEMASOK

Pemasok Honeywell merupakan mitra kita dalam upaya kita yang berkelanjutan untuk mewujudkan kepuasan pelanggan. Kualitas tinggi dari materi, barang, dan jasa yang mereka berikan terkait langsung dengan kualitas, keandalan, nilai, dan ketepatan pengiriman produk Honeywell ke pelanggan.



MEMBANGUN HUBUNGAN JANGKA PANJANG DENGAN PEMASOK

Bersama, kita berusaha untuk membangun hubungan jangka panjang dengan pemasok. Kita hanya menggunakan kriteria resmi yang terkait dengan bisnis saat memilih pemasok. Perusahaan akan mengadakan perjanjian perwakilan atau pemasok hanya dengan perusahaan yang dipercaya telah menunjukkan catatan dan komitmen terhadap integritas. Selain itu, kita tidak pernah mengambil keuntungan yang tidak adil dari pemasok melalui penyalahgunaan informasi rahasia, salah penyajian fakta materi, atau praktik transaksi bisnis lain yang tidak adil.

Di Honeywell, kita membebaskan pemasok bersaing secara adil untuk kualitas produk dan jasa mereka. Kita tidak akan terpengaruh dengan hadiah atau bantuan dalam bentuk apa pun dari pemasok atau calon pemasok. Jamuan atau hiburan yang tidak sering dalam aktivitas hubungan bisnis yang normal mungkin diperbolehkan, selama:

- Perwakilan pemasok hadir.
- Keramahan yang diberikan tidak berlebihan atau di luar batas kewajaran.
- Keramahan tersebut sesuai dengan undang-undang yang berlaku dan tidak dilarang oleh Pedoman ini.

Selain itu, jika praktis, keramah tamahan harus dibalas.

Untuk informasi lebih lanjut, lihat

bagian "[Hadiah dan Hiburan Bisnis](#)" dan "[Berinteraksi dengan Pelanggan Pemerintah](#)" dari Pedoman kita.

MELINDUNGI ASET PEMASOK

Kita menangani informasi rahasia pemasok secara hati-hati, seperti halnya kita menangani informasi rahasia Honeywell. Kita tidak akan menggandakan perangkat lunak yang diberikan pemasok kepada kita, atau mengintegrasikannya ke dalam perangkat lunak yang kita kembangkan secara internal, kecuali jika secara tersurat diizinkan untuk melakukannya melalui lisensi.



SATU HONEYWELL CARA KITA MEMPERLAKUKAN PEMILIK SAHAM

Di Honeywell, kita berusaha setiap hari untuk membangun nilai bagi para pemilik saham yang memberikan kepercayaannya kepada Perusahaan kita dan masing-masing dari kita. Untuk mewujudkan tujuan ini dan menciptakan nilai bagi para pemilik saham, kita harus menjalankan bisnis dengan transparansi dan integritas.



PEMBUKUAN DAN PENCATATAN DOKUMEN YANG BENAR DAN AKURAT

Para pemilik saham mengandalkan kita untuk menyimpan pembukuan dan dokumen yang akurat dan lengkap. Dokumen ini menciptakan landasan untuk semua pengungkapan dan pengarsipan publik, yang bertujuan untuk memberikan kepada pemilik saham dan publik gambaran akurat tentang pengoperasian dan posisi keuangan Perusahaan. Selain itu, Honeywell menggunakan dokumen ini untuk menganalisis pengoperasian Perusahaan dan membuat keputusan bisnis yang penting.

Kita memiliki tanggung jawab dan kewajiban hukum untuk memastikan informasi yang kita masukkan di semua dokumen Perusahaan lengkap, akurat, dan mudah dipahami. Ini mencakup, namun tidak terbatas pada, semua informasi yang kita masukkan ke dokumen berikut:

- Dokumen akuntansi dan keuangan
- Dokumen penggajian
- Kartu kehadiran dan sistem pencatatan waktu
- Laporan perjalanan dan pengeluaran
- Dokumen pengukuran, uji produk, dan performa
- Dokumen pelanggan dan pemasok
- Dokumen desain dan teknik
- Dokumen dan pernyataan ekspor dan impor
- Dokumen akuntansi proyek

Pembukuan dan dokumen yang benar dan akurat memainkan peran penting dalam reputasi Perusahaan. Oleh karena itu, kita tidak boleh membuat pernyataan yang salah atau menyesatkan dalam dokumen Perusahaan mana pun.

Transaksi Perusahaan hanya akan dijalankan berdasarkan otorisasi umum atau khusus dari manajemen. Lihat [Kebijakan Pendelegasian Kewenangan](#) dan [Jadwal Persetujuan Eksekutif](#) untuk informasi lebih lanjut.

BAGAIMANA JIKA...?

Saya sedang mengerjakan proyek kontrak pemerintah dan saya butuh persetujuan manajer saya untuk lembar waktu mingguan saya, tetapi manajer saya sedang berlibur. Bisakah saya menyetujui lembar waktu saya atas nama manajer saya?

Tidak. Menyetujui lembar waktu Anda sendiri menunjukkan adanya konflik dalam pemisahan tugas, dan membahayakan kontrol manajemen. Manajer Anda harus memastikan pendelegasian tugas persetujuannya secara tepat.

Saya perlu memproses pesanan pembelian untuk jumlah yang memicu persetujuan eksekutif senior. Bisakah saya membagi faktur untuk melewati sistem dengan cepat?

Tidak. Semua transaksi harus dilaksanakan sesuai dengan Jadwal Persetujuan Eksekutif dan harus mencerminkan sifat bisnis. Anda tidak boleh membagi pesanan pembelian.

Saya membantu mengembangkan teknologi baru untuk pesawat militer. Honeywell harus menyatakan kepada pelanggan bahwa teknologi baru tersebut memenuhi standar teknis yang diperlukan. Dapatkah saya mensertifikasi kepada pelanggan sebelum menyelesaikan pekerjaan untuk memastikan bahwa teknologi tersebut memenuhi standar yang diperlukan?

Tidak. Setiap representasi Honeywell harus akurat pada saat dibuat. Ini termasuk sertifikasi kepatuhan terhadap standar teknis tertentu.

Manajer aku berjuang keras untuk memenuhi target pendapatan akhir kuartal mereka. Mereka memiliki pesanan yang akan datang, tetapi pelanggan belum siap untuk pengiriman. Dapatkah mereka menagih pelanggan dan menahan pengiriman hingga pelanggan siap menerimanya untuk mencatat pendapatan?

Tidak. Transaksi di mana Honeywell mengakui pendapatan atas penjualan, tetapi produk tetap berada dalam kepemilikan fisik Honeywell (yaitu, "tagih dan tahan") terkadang dapat dianggap sah. Namun dalam kasus ini, manajer aku ingin menagih pelanggan tanpa pengiriman untuk menaikkan pendapatan, dan ini bukanlah hal yang patut.

PENGUNGKAPAN KEUANGAN DAN PENIPUAN

Mereka yang diberi tanggung jawab keuangan dan akuntansi memiliki tugas khusus untuk memastikan pernyataan keuangan Perusahaan benar dan jujur. Karena Honeywell adalah perusahaan publik yang berbasis di AS, kita harus mengirimkan berbagai pelaporan keuangan dan pengarsipan lainnya ke badan pengatur AS. Dokumen ini harus akurat dan aktual. Oleh karena itu, jika Anda memiliki tanggung jawab yang terkait, Anda harus mematuhi persyaratan legal dan aturan yang mengatur laporan ini. Anda juga harus mengetahui dan mematuhi kontrol internal Honeywell yang mengatur hal yang sama. Dokumen atau pelaporan yang tidak akurat, tidak lengkap, atau tidak aktual dapat menyebabkan kewajiban hukum bagi Perusahaan dan bagi semua pihak yang terlibat.

Siapa pun yang terbukti terlibat dalam penipuan keuangan akan dikenakan sanksi disiplin dan dapat menghadapi kewajiban hukum perdata dan pidana yang berat. Anda harus segera melaporkan dugaan penyimpangan akuntansi atau pengauditan. Honeywell tidak akan menoleransi tindak balas dendam terhadap Anda yang dengan iktikad baik telah mengungkapkan masalah akuntansi atau keuangan yang meragukan dan tidak benar.

ANTI PENCUCIAN UANG

Pencucian uang adalah proses mengubah aset (termasuk, tetapi tidak terbatas pada, dana atau hasil) kegiatan kriminal menjadi aset yang tampak sah dan dapat dipindahkan melalui sistem keuangan tanpa kecurigaan. Penting untuk dicatat bahwa praktik ini tidak terbatas pada transaksi tunai. Transaksi perdagangan komersial yang kompleks dapat menyembunyikan pembiayaan untuk kegiatan kriminal seperti terorisme, perdagangan narkoba ilegal, penyuapan, dan penipuan. Keterlibatan dalam aktivitas semacam itu merusak integritas kita, merusak reputasi kita, dan dapat membuat Honeywell dan individu terkena sanksi berat.

Perusahaan kita melarang keterlibatan secara sadar dalam transaksi yang memfasilitasi pencucian uang. Kami mengambil langkah tegas untuk mendeteksi dan mencegah terlibat dalam transaksi dengan rekanan yang tidak bereputasi baik dan/atau berpartisipasi dalam transaksi komersial dan pembayaran yang mencurigakan atau ilegal. Honeywell berkomitmen untuk mematuhi undang-undang anti pencucian uang di seluruh dunia dan akan menjalankan bisnis hanya dengan pihak-pihak yang diizinkan yang terlibat dalam aktivitas dan transaksi bisnis yang sah.

Untuk informasi lebih lanjut, silakan tinjau [Kebijakan Anti Pencucian Uang](#).

AUDIT DAN PENYELIDIKAN

Kita semua berbagi tanggung jawab untuk bekerja sama dengan audit dan investigasi eksternal dan internal. Ini artinya kita harus memberikan informasi yang terkait kepada auditor dan penyelidik serta menjaga kerahasiaan penyelidikan. Selain itu, kita tidak boleh secara tidak patut mencampuri atau memengaruhi pemeriksaan yang mereka lakukan. Menolak untuk atau tidak bisa bekerja sama sepenuhnya dalam penyelidikan internal oleh Honeywell atau pemerintah, atau tidak sepenuhnya jujur saat memberikan bukti atau pernyataan dalam penyelidikan tersebut, bisa menimbulkan tindakan disipliner hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja. Jika Anda memiliki pertanyaan tentang jenis informasi yang diminta oleh auditor dan penyelidik dan yang boleh diambil, hubungi Departemen Hukum dan Audit Korporat. Jika dihubungi terkait penyelidikan oleh pemerintah, Anda harus menghubungi Departemen Hukum sesegera mungkin sebelum prosesnya dimulai. Departemen Hukum akan memiliki wewenang pengawasan utama atas penyelidikan atau audit internal yang melibatkan penyelidikan pemerintah atau masalah litigasi.

MANAJEMEN ARSIP

Merupakan tanggung jawab bersama kami untuk menyimpan catatan bisnis Honeywell selama diperlukan untuk tujuan bisnis atau lebih lama, jika diwajibkan oleh hukum, pajak, peraturan, atau standar lainnya. Selain itu, kita perlu mengetahui waktu dan cara memusnahkan dokumen bisnis ini dengan tepat. Karyawan harus mengikuti semua aturan yang ditetapkan dalam [Kebijakan Manajemen Dokumen](#). [Kebijakan Manajemen Dokumen](#) mencakup Jadwal Retensi Dokumen, yang memberikan panduan terkait dengan durasi retensi berbagai dokumen. Honeywell mendorong karyawan untuk meninjau dokumennya secara teratur dan memusnahkan dokumen lama sesuai dengan [Kebijakan Manajemen Dokumen](#). Membersihkan dokumen sesuai dengan Kebijakan kita membantu mengurangi biaya penyimpanan dokumen, tetapi sangat penting untuk melakukannya sesuai dengan aturan pemusnahan dokumen.

Jika Anda mengetahui bahwa ada dokumen yang berada di bawah kontrol Anda berkemungkinan relevan dengan tuntutan hukum atau penyidikan pemerintah, jangan mengubah, menyembunyikan, atau memusnahkan dokumen tersebut. Pada beberapa kasus, Departemen Hukum mungkin meminta Anda untuk menyimpan dokumen tertentu yang kemungkinan akan dihancurkan sesuai dengan [Kebijakan Manajemen Dokumen](#) Honeywell. Pada kasus seperti itu, Anda harus mengikuti instruksi yang diberikan oleh Departemen Hukum.

Surat hukum dan bisnis yang penting dan sensitif terhadap waktu serta bentuk korespondensi lainnya dapat diterima oleh Honeywell di semua kantornya secara global. Semua karyawan Honeywell harus mengambil langkah-langkah untuk membuka, meninjau, dan memproses semua korespondensi secara tepat waktu, terlepas dari metode pengirimannya. Jika Anda mengetahui adanya proses hukum atau investigasi aktual atau potensial yang melibatkan Honeywell, Anda harus segera memberi tahu anggota Departemen Hukum, dan Anda harus melakukannya sebelum terlibat dengan pihak ketiga tentang hal yang sama.

TIP

Jika Anda menerima pemberitahuan hukum jenis apa pun melalui surat Perusahaan, email, atau sarana komunikasi lainnya, Anda harus segera melaporkannya ke Departemen Hukum dan/atau manajer Anda untuk segera ditindaklanjuti.

PERTANYAAN DARI MEDIA DAN ANALIS SERTA ACARA PEMBICARAAN DI LUAR

Kita berusaha untuk memberikan informasi yang jelas dan akurat kepada media, analis keuangan, dan masyarakat umum. Hal ini akan membantu kita menjaga integritas dalam hubungan kita dengan pemangku kepentingan eksternal, yang pada akhirnya akan memperkuat reputasi korporat. Karena informasi yang akurat begitu

penting, hanya individu tertentu yang diizinkan untuk berkomunikasi dengan media, analis keuangan, dan anggota komunitas investasi atas nama Honeywell. Jika Anda menerima permintaan informasi dari media, teruskan permintaan ini ke Komunikasi Korporat. Jika Anda menerima permintaan dari analis keuangan atau anggota komunitas investasi, jangan memberikan tanggapan pribadi, tetapi teruskan ke Hubungan Investor untuk ditangani.

Setiap karyawan Honeywell yang ingin mempresentasikan produk, sistem, metode operasi Honeywell,

penelitian, atau pekerjaan mereka sendiri pada konferensi industri atau acara lainnya harus mendapatkan persetujuan terlebih dahulu dari atasan langsung mereka dan Departemen Hukum. Presentasi harus (i) konsisten dengan standar merek Perusahaan saat ini; (ii) konsisten dengan pesan Hubungan Investor Perusahaan; (iii) konsisten dengan strategi Perusahaan; dan (iv) tidak memberikan informasi rahasia atau hak milik. Persetujuan tambahan diperlukan untuk presentasi yang terkait dengan keamanan siber atau masalah lingkungan, sosial, dan tata kelola (ESG).

Untuk informasi selengkapnya, lihat

[Kebijakan Komunikasi Eksternal](#)

SATU HONEYWELL CARA KITA MEMPERLAKUKAN KOMUNITAS DAN DUNIA

Agar dapat berkembang sebagai Perusahaan, kita harus berupaya keras menciptakan dampak positif di tengah komunitas yang menopang kita. Kita harus berupaya keras untuk menghormati dan melindungi tidak hanya komunitas tempat kita hidup dan bekerja, tetapi juga bumi beserta makhluk hidup di dalamnya.



MELINDUNGI LINGKUNGAN

Kita berkomitmen terhadap kesehatan, keamanan dan lingkungan serta terhadap pertimbangan sosial dalam komunitas tempat bisnis kita beroperasi. Sebagai bagian dari komitmen ini:

- Kita meminimalkan dampak terhadap lingkungan dari pengoperasian kita melalui pencegahan penyakit, cedera, dan polusi.
 - Kita secara aktif mendorong dan mengembangkan peluang untuk memperluas profil kita yang berkelanjutan dengan meningkatkan efisiensi energi, bahan bakar, dan air, memperbaiki keamanan dan keselamatan, serta mengurangi emisi polutan yang berbahaya.
 - Kita memiliki komitmen untuk mematuhi semua persyaratan kesehatan, keselamatan, lingkungan, dan hukum di mana pun kita beroperasi.
 - Komitmen kita terhadap kesehatan, keselamatan, dan lingkungan merupakan aspek terintegrasi dari desain produk, proses, dan jasa, dan dari manajemen daur ulang produk kita.
 - Sistem manajemen kita memberlakukan standar global yang memberikan perlindungan untuk kesehatan manusia dan lingkungan selama kondisi normal dan darurat.
- Kita mengidentifikasi, mengontrol, dan berusaha untuk mengurangi bahaya dan risiko yang terkait (terhadap karyawan dan kontraktor), emisi, limbah, dan penggunaan sumber daya yang tidak efisien seperti energi dan air.
 - Kita bersikap terbuka dengan pemangku kepentingan dan berusaha dalam komunitas untuk mengedepankan undang-undang, peraturan, dan praktik yang melindungi masyarakat.
 - Kita mematuhi standar ketat Perusahaan bila seandainya undang-undang lokal kurang ketat.
 - Kepemimpinan senior dan setiap karyawan terlibat dalam aspek kesehatan, keselamatan, dan lingkungan, dan bertanggung jawab atas perannya dalam memenuhi komitmen yang telah ditetapkan.
 - Kita mengukur dan meninjau secara berkala kemajuan yang telah dicapai dan berusaha keras untuk terus menerus melakukan perbaikan.

Jika Anda memiliki masalah tentang kesehatan, keselamatan, atau lingkungan di tempat kerja, hubungi supervisor lokal Anda, staf fungsi Kesehatan, Keselamatan, Lingkungan, Penatagunaan dan Keberlanjutan Produk, atau kunjungi [situs web HSE](#).



MENGHORMATI HAK ASASI MANUSIA

Di Honeywell, kita berkomitmen untuk mendukung hak asasi manusia dan tempat kerja dalam operasi global dan rantai pasokan. Kita percaya bahwa pekerja harus diperlakukan dengan adil, bermartabat, dan terhormat, dan kita berusaha memastikan bahwa setiap karyawan dapat menyampaikan pendapat di tempat kerja. Komitmen ini didasarkan pada prinsip-prinsip hak asasi manusia internasional yang telah diusulkan oleh organisasi-organisasi independen, seperti Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia, Sepuluh Prinsip dari United Nations Global Compact, Deklarasi Organisasi Buruh Internasional tentang Prinsip-Prinsip dan Hak-Hak Mendasar di Tempat Kerja, dan semua hukum yang berlaku di yurisdiksi tempat kita beroperasi.

Kode Etik dan Kebijakan [Hak Asasi Manusia kami](#), bersama dengan kebijakan Honeywell lainnya, menetapkan praktik dan standar yang menangani berbagai masalah hak asasi manusia dan tempat kerja, seperti Inklusi dan Pola Pikir Global, Penghormatan di Tempat Kerja, Kebebasan Berserikat, Tempat Kerja yang Aman dan Sehat, Keamanan Tempat Kerja, Jam dan Upah Kerja, Kerja Paksa dan Perdagangan Manusia, dan Pekerja Anak. Honeywell menghormati dan menghargai keragaman yang tercermin dalam berbagai latar belakang, pengalaman, dan ide kami. Bersama-sama, kami saling menyediakan lingkungan kerja inklusif yang menumbuhkan rasa hormat terhadap semua rekan kerja dan mitra

bisnis kami. Lihat bagian yang berjudul “Saling Menghormati dan Mendorong Tempat Kerja yang Positif” untuk informasi lebih lanjut.

Perusahaan tidak menoleransi atau mempekerjakan tenaga kerja anak. Di Honeywell, kita tidak akan mempekerjakan siapa pun yang berusia di bawah enam belas tahun, meskipun undang-undang lokal memperbolehkannya. Jika undang-undang lokal lebih ketat daripada kebijakan Perusahaan, kita akan mematuhi undang-undang tersebut. Selain itu, kita tidak akan pernah menggunakan tenaga kerja paksa, kuli paksa, atau tenaga kerja yang bekerja bukan atas kemauan sendiri di setiap operasi dan kita tidak akan menoleransi eksploitasi anak-anak, hukuman, atau siksaan fisik. Sebagai bagian dari komitmen kita terhadap komunitas dan dunia, Honeywell tidak akan menoleransi bentuk-bentuk perdagangan manusia, atau tenaga kerja paksa lainnya. Kita juga tidak pernah melakukan bisnis dengan pihak ketiga (seperti agen atau pemasok) yang terlibat dalam perdagangan manusia atau tenaga kerja paksa. Honeywell telah menerapkan Pedoman Perilaku Pemasok yang berisi ekspektasi yang jelas bagi pemasok guna memastikan bahwa mereka memperlakukan karyawan dengan penuh martabat dan rasa hormat.

Untuk informasi selengkapnya, lihat [Kebijakan Hak Asasi Manusia](#)



MEMBERIKAN KONTRIBUSI POLITIK DAN AMAL

Perusahaan kita memahami berbagai metode yang digunakan dalam proses politik untuk memperkaya komunitas. Kebebasan keyakinan dan kesadaran merupakan hak fundamental, dan kita bebas mengomunikasikan opini kita secara verbal, tertulis, atau dalam bentuk gambar tanpa ancaman sensor. Namun, saat kita berpartisipasi dalam aktivitas seperti itu, kita harus melakukannya di luar jam kerja, dengan dana sendiri, dan pastikan aktivitas kita tidak bertentangan dengan Pedoman.

Kita tidak boleh menggunakan properti Honeywell untuk aktivitas politik pribadi. Selain itu, kita tidak boleh terlibat dalam aktivitas politik atas nama Honeywell, kecuali jika diizinkan oleh bidang Hubungan Pemerintah. Jangan pernah memaksa rekan kerja, terutama sekali yang menjadi bawahan langsung Anda, untuk mendukung aspirasi tertentu Anda.

Sebagai warga negara yang tertarik politik, karyawan Honeywell memiliki kebebasan untuk memberikan dukungan pribadi untuk kandidat pilihan mereka. Karyawan yang merupakan warga negara AS atau penduduk tetap yang berbasis di AS berhak untuk berpartisipasi dalam Komite Aksi Politik Internasional Honeywell (HIPAC/Honeywell International Political Action Committee), selama mereka memenuhi persyaratan legal tertentu. Untuk menentukan apakah Anda berhak untuk berpartisipasi dalam HIPAC, hubungi bidang Hubungan Pemerintah, atau penasihat umum unit bisnis Anda.

Kegiatan melobi diatur dengan ketat. Oleh karena itu, kita tidak boleh menghubungi pejabat pemerintah dalam rangka untuk memengaruhi legislasi, regulasi, kebijakan, atau tindakan pemerintah lainnya atas nama Honeywell tanpa izin dari fungsi Hubungan Pemerintah. Untuk informasi selengkapnya, lihat [Kebijakan Hubungan Pemerintah](#).

Honeywell berkomitmen terhadap tanggung jawab sosial di setiap langkah aktivitas Perusahaan. Sering kali, Perusahaan akan mendukung aktivitas amal di komunitas lokal kita. Honeywell mungkin terlibat dalam aktivitas amal seperti itu, selama amal dan aktivitas tersebut telah disetujui oleh manajemen, Departemen Hukum, atau Solusi Honeywell untuk Bantuan Masyarakat (Honeywell Hometown Solutions/HHS).

Anda tidak boleh mengirim email dalam rangka menggalang dana untuk amal yang tidak disetujui atau untuk penggalangan dana lainnya di jaringan Honeywell. Selain itu, Anda tidak boleh menggunakan aset Honeywell, termasuk waktu Perusahaan, untuk kegiatan amal pribadi.



KONTROL PERDAGANGAN INTERNASIONAL

Honeywell berkomitmen untuk mematuhi semua undang-undang perdagangan yang berlaku. Ini termasuk undang-undang kontrol impor dan ekspor, perdagangan, sanksi dan Antiboikot, serta regulasi di negara tempat Perusahaan melakukan bisnis.

Sebagian dari kita yang menangani impor barang serta item, teknologi, jasa yang ekspornya dikontrol memiliki kewajiban untuk memahami dan mematuhi peraturan yang berlaku. Ini termasuk undang-undang impor dan ekspor, sanksi perdagangan, rencana pengendalian teknologi, kondisi, dan ketentuan otorisasi lisensi ekspor yang mungkin berlaku untuk bisnis atau fasilitas tertentu.

HUKUM PENGENDALIAN EKSPOR

Hukum pengendalian ekspor mengatur transfer barang, jasa, dan teknologi dari satu negara ke negara lain. Kontrol ekspor mengatur berbagai jenis pertukaran teknologi atau informasi teknis lintas batas nasional, termasuk pengiriman email dan akses web ke server berbeda yang dapat berisi data teknis dan diskusi teknis yang dikontrol ekspornya. Undang-undang dan peraturan ekspor AS juga mengontrol pengiriman dan/atau berbagi (secara elektronik, lisan, atau visual) data teknis yang dikontrol ekspornya ke orang yang bukan warga negara AS di wilayah Amerika Serikat.



HUKUM PENGAWASAN IMPOR

Undang-undang dan peraturan impor mengatur impor barang. Undang-undang seperti itu hanya memastikan bahwa barang yang masuk ke negara pengimpor adalah barang yang diperbolehkan, dan bahwa jumlah bea dan pajak yang benar dibayarkan untuk barang tersebut. Honeywell harus menjaga, antara lain, informasi akurat tentang komoditas/nomenklatur, nilai komersial, dan negara asal semua barang impor.

HUKUM SANKSI

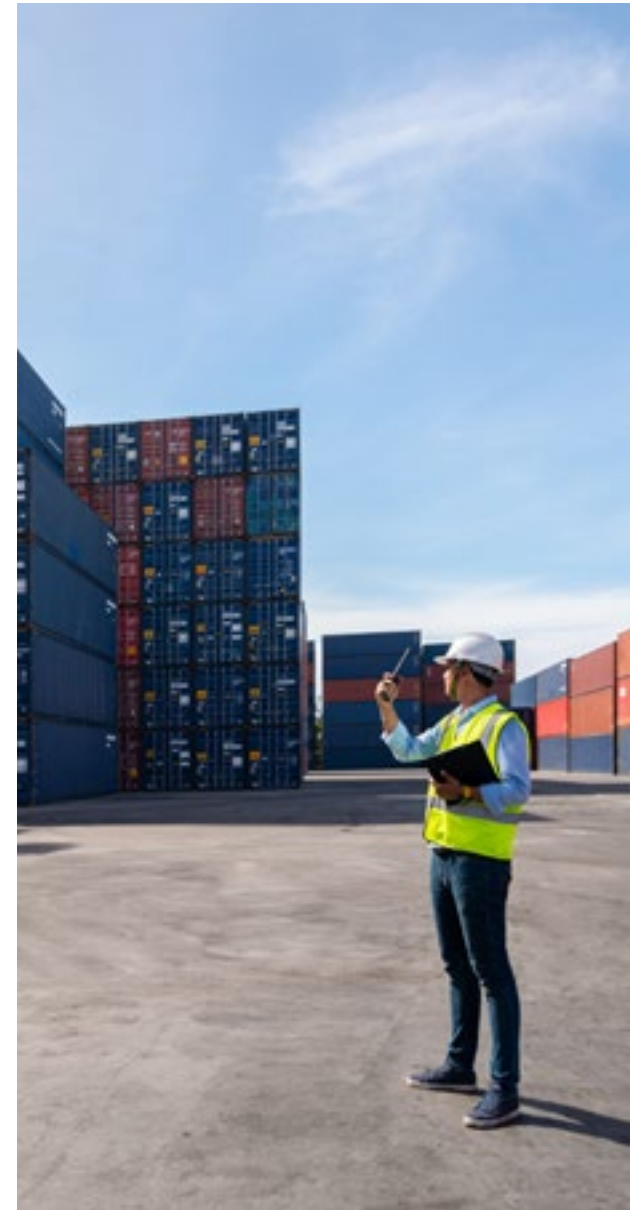
Undang-undang dan peraturan sanksi perdagangan mengatur berbagai tindakan politik dan/atau ekonomi yang membatasi dan/atau melarang transaksi dengan negara/ yurisdiksi, entitas, industri, individu, dan pesawat/ kapal tertentu. Ada berbagai variasi dalam jenis sanksi yang mungkin berlaku untuk transaksi tertentu, termasuk tetapi tidak terbatas pada: sanksi komprehensif atas negara/yurisdiksi, entitas, industri; pembatasan selektif atas entitas, individu, dan pesawat/kapal tertentu; dan/atau pembatasan selektif atas pembiayaan atau aktivitas transaksi. Honeywell harus mempertimbangkan implikasi sanksi dagang ketika berinteraksi dalam hubungannya dengan pihak ketiga.

ANTI-BOIKOT

Undang-undang antiboikot AS melarang individu dan entitas berpartisipasi dalam boikot yang tidak didukung oleh AS. Undang-undang antiboikot membantu mencegah perusahaan-perusahaan AS digunakan untuk melaksanakan kebijakan luar negeri negara lain yang bertentangan dengan kebijakan AS. Honeywell tidak bekerja sama dengan boikot asing yang tidak disetujui oleh pemerintah AS. Jika kami menerima permintaan yang terkait dengan boikot apa pun, kami tidak boleh menanggapi permintaan tersebut dan segera melaporkan permintaan tersebut ke Antiboycott@Honeywell.com untuk disposisi, termasuk pelaporan apa pun yang diperlukan.

Untuk informasi lebih lanjut tentang Kontrol Perdagangan Internasional, silakan lihat

[Kepatuhan Ekspor](#), [Kepatuhan Impor](#), serta kebijakan [Kepatuhan Sanksi](#) dan [Antiboikot](#) untuk informasi selengkapnya.



PELEPASAN TANGGUNG JAWAB ATAS PEDOMAN

Dalam keadaan yang sangat terbatas, Honeywell mungkin merasa tepat untuk mengesampingkan ketentuan Kode Etik kami. Persetujuan atas tindakan yang tidak mematuhi Pedoman ini harus didapatkan lebih dahulu dan hanya boleh diberikan oleh Chief Executive Officer (Direktur Eksekutif) atau Senior Vice President (Wakil Direktur Senior) & Penasihat Umum Honeywell. Semua pelepasan tanggung jawab untuk anggota Dewan Direksi atau pejabat eksekutif Honeywell memerlukan persetujuan awal dari Dewan Direksi dan akan diungkapkan pada waktunya bila diperlukan oleh peraturan atau undang-undang. Jika pelepasan tanggung jawab diberikan, Dewan Direksi akan memastikan adanya kontrol yang sesuai untuk melindungi Perusahaan dan pemilik saham.



Honeywell International Inc.

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

Diperbarui Agustus 2025
© 2025 Honeywell International Inc.

Honeywell