



# UPPFÖRANDEKOD

**Honeywell**

# BREV FRÅN VÅR VD



## Kära Futureshaper

Hos Honeywell är våra grundläggande principer – integritet och etik, respekt på arbetsplatsen, inkludering och globalt tankesätt samt säkerheten först – drivkraften bakom allt vi gör. Vår uppförandekod är vårt företagsövergripande åtagande att upprätthålla Honeywells principer och beteenden och uppnå framgång med högsta integritet. När du navigerar genom vårt företag är uppförandekoden din guide för att upprätthålla vår integritet och etik.

Vår dynamiska portfölj och vårt operativsystem Accelerator särskiljer Honeywell, men det är våra medarbetares engagemang för företaget och företagets engagemang för att utveckla dem som verkligen möjliggör vår framgång. Vi måste fortsätta att uppträda med högsta möjliga integritet på alla nivåer och agera i vårt företags och varandras bästa intresse för att bygga vidare på denna framgång. Att agera med integritet upprätthåller vårt varumärkes trovärdighet, upprätthåller vårt rykte och gör det möjligt för Honeywell att fortsätta växa och förnya sig. Detta är din högsta prioritet som en Honeywells Futureshaper.

Granska Honeywells uppförandekod för att ytterligare förstå våra riktlinjer och hur de påverkar din roll. Om du har några frågor angående koden kan du alltid kontakta resurserna som anges för att få råd.

Du kan alltid känna dig trygg när du berättar om dina problem. Honeywell tolererar inte repressalier mot någon som ställer frågor eller tar upp problem i god tro. Vi förväntar oss att du, om du upptäcker att någon av dina kollegor inte följer koden, omedelbart rapporterar dina farhågor via någon av de rapporteringskanaler som anges.

Tack för ditt engagemang för att upprätthålla integritet och etik hos Honeywell.

Vimal Kapur

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

## **HONEYWELLS GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER ..... 5**

**AGERA MED Honeywells sex beteenden ..... 6**

## **PRESENTATION AV VÅR UPPFÖRANDEKOD ..... 8**

**Vad Honeywell förväntar sig av var och en av oss ..... 8**

**Vem måste följa vår kod ..... 10**

**Våra gemensamma skyldigheter ..... 10**

**Ytterligare skyldigheter för chefer och arbetsledare ..... 10**

**Följa lagen ..... 11**

**Be om råd ..... 12**

**Rapporteringskanaler ..... 12**

**Så hanteras rapporter ..... 13**

**Honeywell tolererar inte repressalier ..... 14**

## **ONE HONEYWELL: SÅ BEHANDLAR VI VARANDRA ..... 15**

**Respektera varandra och främja en positiv arbetsplats ..... 16**

**Införliva inkludering och globalt tankesätt på arbetsplatsen 16**

**Skydd av personuppgifter ..... 17**

**Drogmissbruk ..... 18**

**En våldsfri arbetsplats ..... 18**

**Tillhandahålla en hälsosam och säker arbetsplats ..... 19**

## **ONE HONEYWELL: SÅ AGERAR VI FÖR FÖRETAGETS BÄSTA ..... 20**

**Undvika intressekonflikter ..... 21**

Gåvor och representation ..... 21

Finansiella intressen ..... 23

Sekundär anställning ..... 23

Affärer med vänner och familjemedlemmar ..... 24

Otillbörliga relationer till underordnade ..... 24

Olämpliga personliga förmåner ..... 24

Företagsmöjligheter ..... 25

**Skydda företagets egendom och information ..... 25**

Honeywells fysiska egendom ..... 25

|                                                  |           |
|--------------------------------------------------|-----------|
| Honeywells konfidentiella information .....      | 26        |
| Honeywells immateriella rättigheter .....        | 27        |
| Respektera andras immateriella rättigheter ..... | 27        |
| <b>Använda IT-resurser.....</b>                  | <b>28</b> |
| Ansvarsfull användning av AI .....               | 29        |
| Sociala medier och nätverkssajter .....          | 30        |
| <b>Insiderhandel.....</b>                        | <b>31</b> |
| Exempel på insiderinformation .....              | 31        |

## **ONE HONEYWELL: SÅ BEHANDLAR VI VÅRA KUNDER.....32**

|                                                                                      |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Kvalitetsprodukter och kvalitetstjänster .....</b>                                | <b>33</b> |
| <b>Söka affärsmöjligheter öppet och ärligt.....</b>                                  | <b>33</b> |
| Inga kommersiella mutor och inga felaktiga betalningar<br>till statstjänstemän ..... | 33        |
| <b>Efterlevnad av internationella konkurrenslagar.....</b>                           | <b>35</b> |
| <b>Följa korrekta faktureringsrutiner.....</b>                                       | <b>36</b> |
| <b>Respektera kundens konfidentiella information.....</b>                            | <b>36</b> |
| <b>Kontakter med statliga kunder.....</b>                                            | <b>36</b> |

## **ONE HONEYWELL: SÅ BEHANDLAR VI VÅRA LEVERANTÖRER .....38**

|                                                            |           |
|------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Eftersträva långsiktiga leverantörsrelationer .....</b> | <b>39</b> |
| <b>Skydda leverantörernas tillgångar .....</b>             | <b>39</b> |

## **ONE HONEYWELL: HUR VI BEHANDLAR VÅRA AKTIEÄGARE..... 40**

|                                                                                  |           |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Korrekta räkenskaper och handlingar.....</b>                                  | <b>41</b> |
| <b>Finansiella upplysningar och bedrägerier.....</b>                             | <b>42</b> |
| <b>Anti-penningtvätt .....</b>                                                   | <b>42</b> |
| <b>Revisioner och utredningar.....</b>                                           | <b>42</b> |
| <b>Hantering av arkivhandlingar .....</b>                                        | <b>43</b> |
| <b>Förfrågningar från media och analytiker samt externa<br/>seminarier .....</b> | <b>43</b> |

## **ONE HONEYWELL: SÅ BEHANDLAR VI VÅR OMGIVNING OCH VÄRLDEN ..... 44**

|                                                        |           |
|--------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Skydda miljön.....</b>                              | <b>45</b> |
| <b>Respektera mänskliga rättigheter.....</b>           | <b>46</b> |
| <b>Ge politiska bidrag och välgörenhetsgåvor .....</b> | <b>47</b> |
| <b>Internationella handelskontroller .....</b>         | <b>48</b> |
| Lagar om exportkontroll.....                           | 48        |
| Lagar om importkontroll.....                           | 49        |
| Sanktionslagar .....                                   | 49        |
| Antibojkott.....                                       | 49        |
| <b>Undantag från uppförandekoden .....</b>             | <b>50</b> |

# HONEYWELLS GRUNDLÄGGANDE PRINCIPER

Honeywell förväntar sig att alla anställda till fullo följer uppförandekoden och våra tre grundläggande principer: Integritet och etik, respekt på arbetsplatsen, inkludering och globalt tankesätt samt säkerheten först. Vårt engagemang för dessa grundläggande principer är en grundläggande förväntan på att arbeta på Honeywell.



## INTEGRITET OCH ETIK

Vi gör affärer på rätt sätt eller tackar nej.



## RESPEKT PÅ ARBETSPLATSEN

Vi behandlar varandra rättvist och med respekt.



## INKLUDERING OCH GLOBALT TANKESÄTT

Vi värdesätter mångfald av tankar och erfarenheter.



## SÄKERHETEN FÖRST

Vi förbinder oss till säkerhet i allt vi gör.

Även om vi inte förväntar oss att medarbetarna alltid ska vara perfekta i alla sex beteenden, får ingen någonsin misslyckas med att visa respekt på arbetsplatsen, integritet och etik eller misslyckas med att främja inkludering och globalt tankesätt eller att sätta säkerheten först. Vårt orubbliga engagemang för våra grundläggande principer är en konkurrensfördel för företaget, och vi bör alla vara stolta över vårt starka engagemang för att uppnå affärsresultat på rätt sätt.

## AGERA MED HONEYWELLS SEX BETEENDEN

I kombination med att uppnå resultat kommer Honeywells nya beteenden att ytterligare klargöra vad som behövs för att lyckas på marknaden idag och vad som är viktigt i vår kultur.



### DRIV KULTUREN FÖR ANSVAR

Räkna **kallt** med att nå **resultat**. Ta ägarskap och lös problem proaktivt. **Var engagerad** i Honeywell och kundernas resultat som enskilda personer och som team. Gör det du säger att du ska göra. **Prioritera** och exekvera med disciplin för att driva en prestationskultur. **Visa en partiskhet för handling och snabbhet**.



### UPPVISA MOD

Gör det **du** anser är rätt utan att tveka. Sätt upp till synes outhållbara mål och **våga lämna din komfortzon**. Iterera, testa, prova, **ta uppmätta risker**. Ta ansvar för resultat även när de inte blir som planerat. Dela och konfrontera problem **öppet och direkt**. **Var transparent** och acceptera att vara impopulär när det behövs.



### BYGG EXCEPTIONELL TALANG

**Rekrytera, behålla och utveckla högkvalitativa talanger**. Skapa en positiv, **inkluderande** miljö där människor får **möjlighet** att göra sitt bästa arbete. **Sök, ge och acceptera feedback** med avsikten att göra alla bättre. Skapa robusta **successionsplaner**. Sätt höga standarder för dig själv och andra. Föregå med gott exempel.

## AGERA MED HONEYWELLS SEX BETEENDEN



### VINN TILLSAMMANS

Tänk dig **ETT Honeywell** som samarbetar över affärsområden, geografiska områden och funktioner eftersom vi är starkare tillsammans. **Var en mästare för våra människor, produkter, tjänster och lösningar** och slå konkurrenterna. Var autentisk, självsäker och ödmjuk. **Lyssna** på andra och var **självmedveten**. Vi tror att vi **tillsammans** kan förändra världen och skapa en bättre framtid för våra samhällen. **#Futureshaper**



### INNOVERA OCH SKAPA VÄRDE FÖR KUNDERNA

Se världen genom **kundens** ögon, internt och externt. Vet vad **kunder behöver** och vad som skapar **värde**. Ha en **tillväxtinriktad** inställning och en oöverblicklig passion för att **lösa svåra problem**. Leverera **lönsam tillväxt** och en **exceptionell kundupplevelse** genom innovativa lösningar. **Var innovativ** med snabbhet och målmedvetenhet.



### OMFAMNA TRANSFORMATION

Lär dig av och bidra till vår **kollektiva kunskap**. **Omfamna digitaliseringen** för att förändra vårt sätt att arbeta. Förenkla det komplexa. Använda **standardprocesser och system** för att **driva operativ förträfflighet**. Styr beslut baserat på **fakta och data**. Var **nyfiken** och **utforska** nya sätt att göra saker på för att **dela med dig av de bästa idéerna**.

# PRESENTATION AV VÅR UPPFÖRANDEKOD

## VAD HONEYWELL FÖRVÄNTAR SIG AV VAR OCH EN AV OSS

Vårt företags tillväxt börjar med var och en av oss – vi är nyckeln till vårt företags karaktär och centrala för dess ledarskap och framgång.



Honeywells uppförandekod (vår "kod") är utformad för att ge vägledning till var och en av oss angående Honeywells standarder för integritet och efterlevnad i alla våra affärsförbindelser. Vår uppförandekod är en viktig del av våra grundläggande principer och Honeywells affärsbeteende. I den beskrivs de grundläggande uppföranderegler som vi, som ett Honeywell, förväntas följa. Den innehåller även information som kan vara till hjälp om vi har frågor eller funderingar kring lämpligt uppförande.

Vår kod definierar vad Honeywell förväntar sig av var och en av oss och hur vi behandlar:



## VEM MÅSTE FÖLJA VÅR KOD

Uppförandekoden gäller för alla anställda, tjänstemän, chefer och direktörer hos Honeywell. När så är lämpligt bör även affärspartners som arbetar för företaget sätta sig in i och följa uppförandekoden. Om dina arbetsuppgifter kräver att du samverkar med representanter som arbetar för Honeywell bör du noga informera dem om deras skyldighet att handla i överensstämmelse med uppförandekoden, och förse dem med ett exemplar av uppförandekoden. Deras uppförande måste vara förenligt med uppförandekoden, Honeywells övriga policyer och tillämpliga lagar och bestämmelser.

## VÅRA GEMENSAMMA SKYLDIGHETER

Vi har alla en personlig skyldighet för att känna till och följa uppförandekoden och företagets övriga policyer, rutiner och riktlinjer som gäller för våra arbetsuppgifter hos Honeywell. Många av dessa nämns i respektive avsnitt i koden. Andra finns på [Honeywells policyportal](#). Vi får aldrig ignorera eller försöka kringgå koden av någon anledning. Om du behöver hjälp med att förstå uppförandekoden eller en viss policy, rutin eller riktlinje, eller hur de bör tillämpas inom dina ansvarsområden, kan du vända dig till någon av de informationsresurser som anges i "[Rapporteringskanaler](#)".

## YTTERLIGARE SKYLDIGHETER FÖR CHEFER OCH ARBETSLEDARE

Honeywells chefer och arbetsledare har en särskild plikt att främja efterlevnad av våra grundläggande principer. Detta innebär att chefer och arbetsledare bör fungera som förebilder för integritet och efterlevnad, respekt på arbetsplatsen, inkludering och globalt tankesätt samt säkerheten först i alla sina interaktioner. Det innebär också att chefer och arbetsledare ska se till att kollegor som rapporterar till dem känner sig bekväma med att ta upp frågor och bekymmer utan rädsla för repressalier, att eventuella problem eller frågor kommer att hanteras på ett professionellt sätt och i rätt tid och att vi inte kommer att kompromissa med våra standarder för integritet och efterlevnad för att uppnå affärsresultat.

Chefer och arbetsledare bör även väga in karaktären och uppträdandet hos de kollegor som de överväger att befordra. En befordran är ett privilegium eftersom endast kan komma i fråga för personer som delar Honeywells attityder och värden och som uppträder på ett sätt som är förenligt med uppförandekoden.



## FÖLJA LAGEN

I uppförandekoden tar vi upp många vanliga frågor och problem som multinationella företag som Honeywell ställs inför, men vi kan naturligtvis inte beskriva hur alla tänkbara situationer som kan uppstå på vår arbetsplats bör hanteras. Om du är osäker på om en aktivitet är lämplig bör du gå igenom de resurser som hänvisas till i "[Be om råd](#)".

Lagar och regler är komplexa och kan ändras, och de varierar ofta från land till land. Företagets policy kan också komma att ändras och kan variera kraftigt beroende på i vilket land vi är verksamma. Det är därför viktigt att vi sätter oss in i de policyer, rutiner och lagar som gäller för just våra arbetsfunktioner och de platser där vi

arbetar. Om den lokala lagstiftningen strider mot vår kod ska du följa den lokala lagstiftningen. Om lokala seder eller bruk står i konflikt med vår uppförandekod bör du följa uppförandekoden.

Det kan finnas policyer och rutiner för just din verksamhet eller den region där du arbetar som kräver mer av dig än uppförandekoden. Detsamma kan gälla lokal lagstiftning. Under sådana omständigheter måste du följa den striktare policyn, rutinen eller lagen. Om du tvivlar på lagligheten eller lämpligheten av en föreslagen åtgärd, sök råd genom att följa stegen som anges i "[Be om råd](#)".

Denna kod är avsedd att vara konsekvent med och hänvisa till vissa viktiga företagspolicyer, som finns på [Honeywells policyportal](#). Informationen på

[Honeywells policyportal](#) kan vara mer detaljerad än denna kod. I vissa fall kan policymanualen tillhandahålla ytterligare policyer som inte omfattas av denna kod. [Honeywells policyportal](#) finns på Honeywell Digital Workplace.

Det är viktigt att notera att våra anställningsrättigheter regleras av lagarna i de länder där vi är verksamma, samt de regler som gäller på de platser där vi arbetar. Vår uppförandekod försöker förtydliga Honeywells rättigheter och förväntningar som arbetsgivare men skapar inga avtalsenliga anställningsrättigheter för anställda.

I USA och en del andra länder är anställningen hos Honeywell "at will". Det innebär att både du och Honeywell har rätt att när som helst och av vilken anledning som helst avsluta din anställning enligt gällande lagar. Om den lokala lagstiftningen skiljer sig från bestämmelserna i denna kod följer du lagarna i det land där du arbetar.

## BE OM RÅD

När du arbetar på uppdrag av Honeywell kan du möta svåra situationer. I de flesta fall behöver du ingen annan vägledning än ditt sunda förnuft och goda omdöme i kombination med uppförandekoden och företagets policyer och rutiner. Ibland kan du dock behöva extra hjälp för att göra rätt val. I dessa fall ska du fråga dig själv:

- Är det lagligt?
- Är detta beslut eller handlande förenligt med Honeywells grundläggande principer, policyer och uppförandekod?
- Skulle jag vara villig att hållas ansvarig för detta beslut eller denna åtgärd?
- Skulle detta beslut eller denna åtgärd återspegla positivt om det rapporterades till andra inom Honeywell eller i media?

Om svaret är **nej** på någon av dessa frågor, "gör det då inte" och rapportera problemet om du ser någon annan göra det.

Om du inte är säker, stanna upp och överväg effekten av dina beslut och handlingar och sök vägledning.

Samtidigt som Honeywell arbetar hårt för att identifiera, uppmuntra och belöna dem som gör det rätta, vidtar företaget också snabba och beslutsamma åtgärder – bland annat att meddela statliga myndigheter och ålägga allvarliga anställningskonsekvenser, som kan leda till avsked – mot dem som förkastar våra grundläggande principer, bryter mot uppförandekoden, eller ägnar sig åt annat oacceptabelt beteende.

Du kan söka vägledning genom att kontakta någon av resurserna som anges i **"Rapporteringskanaler."**

## RAPPORTERINGSKANALER

Om du blir medveten om en situation som kan innebära ett brott mot denna kod, företagets policy eller någon tillämplig lag eller förordning, har du ett ansvar att rapportera det.

Du har flera resurser tillgängliga för att rapportera dessa problem.

Du kan antingen:



### TALA MED:

- Din chef eller arbetsledare
- En personalrepresentant
- Alla etikambassadörer
- En medlem av den juridiska avdelningen eller avdelningen för global säkerhet
- En medlem av integritets- och efterlevnadsavdelningen



### RING:

**800-237-5982** från USA och utanför USA hänvisar vi till [webbplatsen om integritet och efterlevnad](#) för en lista med hjälpservicenummer i olika länder.



### ONLINE:

Genom att fylla i en onlinerapport som finns på [webbplatsen om integritet och efterlevnad](#).

### Skicka e-post till:

[AccessIntegrityHelpline@Honeywell.com](mailto:AccessIntegrityHelpline@Honeywell.com)



### SKRIV TILL:

Honeywell International Inc.

Attn.: ACCESS Hjälpelinje

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

Journumret för integritets- och efterlevnadsfrågor är en dygnetrunttjänst. Tjänsten tillhandahålls av en oberoende tredje part och är tillgänglig på samtliga språk som de anställda på Honeywell talar.

Du kan välja att uppge din identitet eller förbli anonym när du rapporterar misstänkta överträdelser. I Europa har särskilda processer implementerats för att följa regler som begränsar anonym rapportering.

## SÅ HANTERAS RAPPORTER

Honeywell kommer att behandla alla rapporter konfidentiellt i den mån det är möjligt, i enlighet med lagen, företagets policy och företagets behov av att genomföra en grundlig utredning.



Alla rapporter undersöks grundligt och omgående enligt gällande lag och kan, i samråd med och efter godkännande av den juridiska avdelningen, komma att rapporteras vidare till berörda myndigheter. Alla anställda är skyldiga att samarbeta med företagets utredningar som avser möjliga brott mot uppförandekoden eller tillämpliga företagsregler. Underlåtenhet att samarbeta fullt ut i en företagsutredning eller att vara helt sanningsenlig vid tillhandahållande av bevis eller vittnesmål i en sådan utredning kan vara skäl för disciplinära åtgärder, upp till och inklusive uppsägning (med förbehåll för tillämplig lokal lagstiftning). Det bör betonas att lämpliga korrigerande eller disciplinära åtgärder för överträdelser av koden kommer att vidtas närhelst det är nödvändigt.

## HONEYWELL TOLERERAR INTE REPRESSALIER

Det är viktigt att du känner dig bekväm med att ta upp frågor och problem. Honeywell tolererar inte någon form av repressalier gentemot dig för att du i god tro rapporterar faktiskt eller misstänkt tjänstefel. Att lämna en rapport i "god tro" betyder att din rapport är ärlig, uppriktig och, såvitt du vet, fullständig.

Om du anser att du har utsatts för repressalier bör du rapportera problemet på något av de sätt som beskrivs i "[Rapporteringskanaler](#)".



# ONE HONEYWELL: SÅ BEHANDLAR VI VARANDRA

En positiv arbetsmiljö som bygger på ömsesidig respekt och engagemang för inkludering och säkerhet är nyckeln till att locka de bästa möjliga talanger och kunna erbjuda våra intressenter tillväxtmöjligheter.





Honeywell har åtagit sig att upprätthålla en inkluderande, säker och respektfull arbetsmiljö för alla anställda. Honeywell har nolltolerans för trakasserier eller olaglig diskriminering på vår arbetsplats. Sådant beteende är strängt förbjudet. Denna utfästelse gäller för alla faser av anställningsförhållandet, vilket omfattar anställning, befordran, degradering, förflyttning, friställning, uppsägning, ersättning, användning av anläggningar och deltagande i utbildning och relaterade program.

## RESPEKTERA VARANDRA OCH FRÄMJA EN POSITIV ARBETSPLATS

På Honeywell är vi engagerade i att behandla människor med respekt. Anställda ska kunna arbeta och lära i en trygg och stimulerande miljö där de känner sig värderade och accepterade. Tillsammans strävar vi efter att tillhandahålla en inkluderande arbetsmiljö som främjar respekt för alla medarbetare, kunder och affärspartners och som är fri från trakasserier och personligt beteende som inte bidrar till ett produktivt arbetsklimat.

Honeywell kommer inte att tolerera hotfullt, fientligt eller kränkande beteende på arbetsplatsen. Om du känner till eller misstänker att olagliga eller olämpliga trakasserier har inträffat bör du rapportera situationen omedelbart via en av de rapporteringskanaler som beskrivs i "[Rapporteringskanaler](#)".

Mer information finns i vår [policy för trakasserier på arbetsplatsen](#).

## INFÖRLIVA INKLUDERING OCH GLOBALT TANKESÄTT PÅ ARBETSPLATSEN

Våra Futureshapers runt om i världen bidrar med en mängd olika erfarenheter, bakgrunder, talanger och perspektiv som är en grundläggande möjliggörare för vår verksamhet. Vi strävar efter en inkluderande miljö där alla anställda känner sig värderade och respekterade och kan innovera för att lösa världens mest utmanande problem.

Vi är fast beslutna att upprätthålla en inkluderande, säker och respektfull arbetsmiljö för alla anställda, oavsett kön, ras, hudfärg, etnisk bakgrund, ålder, religiös övertygelse, nationellt ursprung, sexuell läggning, könsidentitet, funktionshinder, civilstånd, veteranstatus, medborgarskap eller förestående medborgarskap eller någon annan egenskap som skyddas av lag. Honeywell har nolltolerans mot olaglig diskriminering och beteenden som pekar ut en medarbetare eller grupp medarbetare baserat på de skyddade kategorierna som anges ovan.

Mer information finns i vår [Lika anställningsmöjligheter](#)  
[Policyer för anställda och sökande med funktionsnedsättning](#).

## SKYDD AV PERSONUPPGIFTER

Honeywell främjar en arbetsmiljö och bedriver sina verksamheter på ett sätt som främjar förtroende och tillit. I syfte att nå det här målet måste vi behandla de personuppgifter våra kollegor, kunder, leverantörer och andra lämnar till oss på ett korrekt sätt. Med personuppgifter avses all information som kan användas direkt eller indirekt för att identifiera en fysisk person. Exempel på personuppgifter: Exempel på personuppgifter är namn, bostadsadress, personlig e-postadress och telefonnummer, affärskontaktinformation, anställningsinformation, anställningsnummer, platsinformation, inloggningsuppgifter och internetinformation som t.ex. IP-adress.

Vi får endast samla in, bereda oss åtkomst till, använda och lämna ut personuppgifter i legitima affärssyften. Dessutom bör vi använda minsta mängd personuppgifter som behövs för att utföra en uppgift och undvika behandling av personuppgifter om målet med behandlingen kan uppnås utan behandling av personuppgifter. Vi får inte dela personuppgifter med någon, vare sig inom eller utanför företaget, som inte behöver dem för att utföra sitt arbete. Vidare måste vi radera personuppgifter när de inte längre behövs och i enlighet med [policyn för dokumenthantering](#) och vi måste även vidta nödvändiga åtgärder för att ständigt skydda personuppgifterna.

Företagets policyer, rutiner och utbildningsprogram är utformade så att endast behörig personal ska ha tillgång till personuppgifter. Om du misstänker att personuppgifter har lämnats ut, använts, gjorts

tillgängliga, förstörts, förvärvat eller använts på något annat olämpligt sätt, måste du omgående kontakta den juridiska avdelningens [dataskyddsombud](#). Underlåtelse att göra det kan resultera i vite och/eller regleringsåtgärder för företaget.

Vid behandling av personuppgifter följer Honeywell tillämplig lag samt företagets policyer.

Mer information finns i vår

[datasekretesspolicy](#)

[policy för dokumenthantering](#)

[policy för acceptabel användning av information](#)

[policy för klassificering och hantering av information](#)



## TÄNK OM?

**Jag måste arbeta med ett kalkylblad som innehåller Honeywell-anställdas ID-nummer utfärdade av myndigheter. Kan jag skicka det till min personliga e-post?**

Nej. Statliga identifikationsnummer och andra nationella identifierare utgör "känsliga identifieringsuppgifter", som är mycket konfidentiella, måste alltid krypteras och får endast användas när det är absolut nödvändigt, till exempel för skatteändamål. Känsliga data får inte tas bort från Honeywells system utan föregående skriftligt godkännande från den juridiska avdelningen.

**Jag fick en begäran om att dela personuppgifter för försäkringsändamål. Bör jag följa policyn?**

Du bör kontrollera att mottagaren har ett godkänt databehandlingsavtal med Honeywell. Dessutom bör du öppna ett ärende i [Red](#), för lämplig hantering av anställdas personuppgifter externt.

## DROGMISBRUK

Missbruk begränsar vår förmåga att utföra vårt arbete på ett säkert sätt, vilket utsätter oss alla för fara. Därför får vi inte vara påverkade av alkohol, narkotika eller felaktigt använda receptfria eller receptbelagda läkemedel när vi utför arbete för Honeywell. Detta gäller alltid när du utför tjänster för eller å Honeywells vägnar även om användningen sker efter arbetstid eller på annan plats än hos företaget. Dessutom får vi aldrig använda, inneha, överföra eller sälja illegala droger eller alkohol, eller missbruka receptbelagda läkemedel eller receptfria läkemedel, under arbetstid eller på företagets lokaler. Företaget gör ett undantag från den här regeln när alkohol i legitimt syfte överläts som gåva i en förseglad behållare eller i måttliga mängder intas under ett godkänt företagsevenemang.

Mer information finns i vår

[policy om alkohol och droger på arbetsplatsen](#)

## EN VÅLDSFRI ARBETSPLATS

Som en del av vårt engagemang för hälsa och säkerhet arbetar vi för att förhindra våld eller hot om våld på vår arbetsplats. Personer som brukar våld eller uttalar hot om våld kan bli föremål för både disciplinåtgärd, till exempel avsked, och eventuellt åtal. Du ska omgående rapportera alla hot om våld och våldshandlingar till din arbetsledare, lokala personalrepresentant eller [Honeywells avdelning för global säkerhet](#). Om du anser att någon befinner sig i omedelbar fara bör du även kontakta de lokala myndigheterna.

Mer information finns i vår

[våldsförebyggande policy](#)



## TILLHANDAHÅLLA EN HÄLSOSAM OCH SÄKER ARBETSPLATS

Genom att integrera hänsyn till hälsa, säkerhet och miljö i samtliga aspekter av vår verksamhet skyddar vi både människor och miljön. Vi uppnår hållbar tillväxt och ökad produktivitet i överensstämmelse med gällande stadgar och utvecklar en teknik som vidgar den hållbara kapaciteten i vår värld. Våra program för hälsa, säkerhet och miljö, produktansvar och hållbar utveckling (HSEPS) speglar våra värderingar och hjälper oss att uppnå våra verksamhetsmål. Om vi följer våra HSEPS-program kan vi säkerställa att våra anställda, omgivningen och miljön förblir säkra. Att medvetet underlåta att följa HSEPS-kraven, inklusive kravet att rapportera information om HSEPS-incidenter, är ett brott mot vår kod. Om vi misstänker att arbetsförhållandena på något sätt är osäkra måste arbetet omedelbart avbrytas. Se avsnittet "Skydda miljön" för mer information.

Vi måste garantera att våra anläggningar alltid är säkra. Det betyder att vi endast ger behöriga personer tillträde till våra arbetsplatser. Om du misstänker att en obehörig person försöker ta sig in på någon av Honeywells anläggningar ska du kontakta arbetsplatsens säkerhetsavdelning och [Honeywells avdelning för global säkerhet](#).

## TÄNK OM?

**Under ett servicebesök ombads jag av kunden att skynda mig och hoppa över steget att utföra den nödvändiga riskbedömningen före jobbet. Är det lämpligt att hoppa över ett steg för att göra kunden nöjd?**

Nej, det är inte acceptabelt att hoppa över ett obligatoriskt steg. Vårt HSEPS-ledningssystem upprättar program som att genomföra riskbedömningar för att identifiera och hantera potentiella risker. Om kunden insisterar, sluta arbeta och eskalera till din chef för att hitta en lösning med kunden.

**Jag är projektledare för produktionsstart för en ny produkt. Under ett projektmöte nämnde en leverantörspartner att projektet skulle kunna påskyndas eftersom utrustningen uppfyller lagarna och en säkerhetsgranskning inte behövs. För att ta igen tid, bör jag godkänna köpet av den nya utrustningen utan den nödvändiga HSE-granskningen?**

Nej, att kringgå granskningen kan leda till brott mot säkerhetsföreskrifter och en potentiell säkerhetsrisk för andra. Anlita alltid en HSE-representant för att genomföra en granskning av föreslagen utrustning för att säkerställa att den uppfyller alla tillämpliga företags- och lagkrav.



# ONE HONEYWELL: SÅ AGERAR VI FÖR FÖRETAGETS BÄSTA

Vi ska bedriva Honeywells verksamheter utan att låta oss styras av någon yttre påverkan eller personliga intressen, och fatta affärsbeslut med Honeywells bästa för ögonen.



## UNDVIKA INTRESSEKONFLIKTER

Som en del av vår plikt att upprätthålla vårt företags rykte måste vi undvika otillbörliga intressekonflikter. En "intressekonflikt" uppkommer när våra personliga intressen påverkar, eller ger intryck av att påverka, vår förmåga att utföra våra arbetsuppgifter utan personlig partiskhet. Vi bör undvika intressen, investeringar och förbindelser som kan leda till intressekonflikter. Om du har en potentiell eller faktisk intressekonflikt måste du omedelbart informera om denna genom att skicka in den via [inlämningsportalen för intressekonflikter](#) eller genom att tala med din chef. Intressekonflikter är ofta lätta att undvika om de avslöjas i förväg.

I följande avsnitt beskrivs situationer som kan skapa intressekonflikter. Det är viktigt att komma ihåg att konflikter även kan uppstå när en medlem av ditt hushåll eller närmaste familj är den berörda personen.

## GÅVOR OCH REPRESENTATION

Att utveckla starka arbetsrelationer med våra kunder, leverantörer och andra affärspartners är viktigt för vår tillväxt. Representation och gåvor används ibland för att stärka banden. Vi måste emellertid vara särskilt försiktiga när vi ger eller tar emot affärsförmåner. Utbyte av gåvor och representation kan leda till intressekonflikter. Om detta inte sköts korrekt kan det leda till att gåvorna

och representationen framstår som otillbörliga betalningar, olaglig provision eller korrupcion. Du får inte ta emot eller erbjuda några gåvor, tjänster eller representation i otillbörligt syfte eller om du vet att det bryter mot våra policyer, lagen eller gåvopolicyn för mottagarens företag.

Normalt kan vi erbjuda eller ta emot en gåva, tjänst eller representation under förutsättning att den:

- inte får mottagaren att känna sig förpliktad eller ger ett intryck av att vara avsedd att skapa en förpliktelse
- är i linje med allmänt vedertagen lokal affärssed
- är av ringa värde
- inte kan uppfattas som en muta
- inte bryter mot gällande lag, företagets policyer eller mottagarens företags policyer
- inte begärts.

De här reglerna gäller inte ej efterfrågat reklammaterial av allmän typ, till exempel pennor, anteckningsblock och kalendrar, under förutsättning att gåvorna inte skapar eller ger intryck av att skapa en förpliktelse. Om det är i överensstämmelse med nationell praxis kan ceremoniella gåvor vara tillåtna så länge det som tas emot inte bryter mot någon lag, inte kan tolkas som mutor och inte orsakar besvär för dig eller Honeywell om det offentliggörs.

Gåvor från leverantörer eller potentiella leverantörer (eller andra affärspartners eller potentiella affärspartners) får inte accepteras under eller i samband med avtalsförhandlingar med leverantören. Vi bör dessutom undvika att be leverantörer eller andra affärspartners om gåvor till funktioner inom Honeywell eller belöningar till anställda.

Om du är osäker på om du bör erbjuda eller ta emot en affärs gåva eller representation ska du söka vägledning. Kundrepresentation och gåvor ska diskuteras i förväg med arbetsledaren.

Strängare lagstiftning reglerar gåvor som erbjuds eller överlämnas till statstjänstemän. Lagstiftningen gäller inte endast statstjänstemän, utan även anställda på statligt ägda eller statligt kontrollerade företag. Du måste strikt följa dessa lagar och bestämmelser. Erbjud aldrig och ta heller aldrig emot en förmån om det bryter mot en lag eller bestämmelse, kan orsaka besvär för Honeywell eller ha en negativ påverkan på företagets anseende. Mer information finns i avsnittet "Ingen bestickning och inga otillbörliga betalningar till statstjänstemän" i uppförandekoden och våra policyer [Affärsförmåner för amerikanska statstjänstemän](#), [Statliga relationer](#) och [Antikorrupcion](#). Om du har några frågor eller funderingar är du välkommen att kontakta juridiska avdelningen.

## TÄNK OM?

**En försäljare bjöd mig på lunch och jag tackade ja. Är det acceptabelt?**

Enstaka måltider och nominella gåvor är normalt acceptabla om de inte medför att din objektivitet kan ifrågasättas. Du bör inhämta efterlevnadsgodkännande genom rese- och utgiftsansökan för anställda innan du tar emot eller ger några affärsförmåner.

**Jag planerar ett VIP-evenemang för kunder, både privata och statliga, där måltider och presenter kommer att tillhandahållas deltagarna. Lokal lagstiftning begränsar värdet på gåvor och förtäring till vissa statstjänstemän. Jag tycker att det skulle vara respektlöst att utesluta vissa kunder, så jag vill fortsätta med att ge alla deltagare samma gåvor. Vad ska jag göra?**

Du bör kontakta Honeywells avdelning för integritet och efterlevnad för vägledning och godkännande innan du fortsätter med evenemanget, vilket bör följa Honeywells policy och lokal lagstiftning.



## FINANSIELLA INTRESSEN

Som Honeywell-anställda bör vi i regel undvika att göra affärer med företag där vi har ett personligt ekonomiskt intresse. Det kan finnas situationer där det kan vara godtagbart att du har egna privata ekonomiska intressen i ett företag som gör affärer med Honeywell. Sådana situationer bör dock granskas av den juridiska avdelningen eller [integritets- och efterlevnadsavdelningen](#) för att avgöra det bästa tillvägagångssättet.

Du får heller inte förvärva eller inneha ett betydande ekonomiskt intresse i en verksamhet som tillhör en kund, konkurrent eller affärspartner som gör affärer med, eller eventuellt kan komma att göra affärer med Honeywell, om du inte fått den juridiska avdelningens godkännande. Se till att du alltid är i stånd att fatta affärsbeslut med Honeywells bästa för ögonen.

## SEKUNDÄR ANSTÄLLNING

Från tid till annan kan du vilja ägna dig åt arbete utanför vårt företag. När du gör det måste du garantera att det inte uppkommer en intressekonflikt. Medarbetarna förväntas dock betrakta sitt arbete för Honeywell som sin huvudsakliga sysselsättning. Vi får inte använda materiell eller immateriell egendom som tillhör Honeywell, till exempel dokument, IT-tillgångar, lokaler och immateriella rättigheter, för att utföra arbetsuppgifter som inte är relaterade till Honeywells verksamheter. All sekundär anställning bör avslöjas genom att tala med din arbetsledare eller genom att skicka in via [inlämningsportal för intressekonflikter](#).

Mer information finns i vår

[policy för sekundär anställning och tjänst utanför organisationen](#).

## TÄNK OM?

**Jag har blivit inbjuden att vara med i styrelsen för en lokal ideell organisation som återvinner och renoverar använd elektronik för utsatta ungdomar. Det finns ingen överlappning med Honeywells verksamhet, och mina styrelseuppgifter sker utanför Honeywells öppettider. Kan jag vara med?**

Ja. Även om det inte föreligger någon direkt konflikt måste du anmäla detta till din chef eller HR, eller genom inlämningsportalen för intressekonflikter och få godkännande innan du accepterar uppdraget. Du bör se till att styrelseaktiviteter inte stör Honeywells uppgifter. Se vår [policy för sekundär anställning och tjänst utanför organisationen](#).

## TÄNK OM?

**Jag är fotbollstränare på en lokal fotbollsklubb. Jag vill att mitt lag ska ta sig till final, men jag har också en tight arbetsdeadline. Kan jag be mina underordnade hjälpa mig med logistiken för den kommande matchen?**

Nej. Att använda Honeywells resurser för ett externt tränarjobb är olämpligt och skapar en intressekonflikt. Du bör informera din chef om ditt engagemang som fotbollstränare och säkerställa att det inte stör ditt arbete på Honeywell.

## AFFÄRER MED VÄNNER OCH FAMILJEMEDLEMMAR

Affärsrelationer med familjemedlemmar och vänner kan resultera i en intressekonflikt eller sken av en konflikt. Därför ska du aldrig delta i eller försöka påverka anbudsförfaranden, förhandlingar eller upphandlingsförfaranden mellan dig, en familjemedlem eller en nära vän och Honeywell. Den här regeln gäller även i indirekta situationer där du, din familjemedlem eller nära vän äger eller arbetar för ett annat företag som Honeywell gör eller överväger att göra affärer med.

## OTILLBÖRLIGA RELATIONER TILL UNDERORDNADE

Vi får inte ha några otillbörliga relationer till underordnade. Detta kan medföra potentiella juridiska risker och kan leda till att personalen uppfattar att vissa personer favoriseras eller särbehandlas, vilket för eller senare skapar en olämplig arbetsmiljö. På motsvarande sätt får vi inte ha underordnade eller chefer som kan påverka löner eller karriärer för, eller som är familjemedlemmar eller närstående personer, oavsett om relationen är av sexuell eller annan karaktär.

## OLÄMPLIGA PERSONLIGA FÖRMÅNER

En intressekonflikt kan också uppstå när en styrelseledamot, tjänsteman eller anställd, eller en medlem av hans eller hennes närmaste familj, får otillbörliga personliga förmåner på grund av sin position på Honeywell. Det kan till exempel handla om gåvor eller lån från en enhet eller person som företaget gör affärer med. Vi måste alltid undvika att ta emot sådana otillbörliga förmåner.

En intressekonflikt uppkommer också om en Honeywell-anställd hjälper en konkurrent till förfång för Honeywell. Till exempel skulle tillhandahållande av konfidentiell information till en make eller partner som arbetar för en konkurrent utgöra en intressekonflikt och bryta mot vår kod.

### VAD HÄNDER OM?

**Jag vill beställa delar från min kusins företag för användning i en Honeywell-produkt. Kan jag göra det här?**

Du bör berätta om din relation för din chef och avstå från alla beslut som kan påverkas av relationen. Om din kusins företag uppfyller Honeywells standarder kan det konkurrera rättvist om beställningen.

### VAD HÄNDER OM?

**Jag behöver anställa någon snabbt och har bett min jobbsökande kusin att söka. Är det okej?**

Detta kan framstå som en intressekonflikt. Du bör berätta om din relation och inte vara delaktig i anställningen. Standardbemannings- och ledningsprocesser måste följas.

### VAD HÄNDER OM?

**Jag startade mitt eget företag och behöver förstå prisinformation om potentiella leverantörer till mitt företag. Skulle det vara fel att hämta prisuppgifterna för några av dessa potentiella leverantörer från Honeywell-systemet?**

Ja. Det skapar en intressekonflikt. Du kan inte använda Honeywells information eller utföra arbete för ett personligt företag i Honeywells lokaler eller under din arbetstid. Dessutom bör du inte använda Honeywells leverantörers konfidentiella information för ett icke-auktoriserat ändamål.

## FÖRETAGSMÖJLIGHETER

För att kunna fatta objektiva affärsbeslut på uppdrag av Honeywell får vi aldrig konkurrera med vårt företag. Det betyder att vi inte för egen del får lägga beslag på affärs- eller investeringsmöjligheter som vi upptäcker genom vår tjänst på Honeywell eller med hjälp av egendom eller information som tillhör företaget. Vi får heller aldrig hjälpa någon annan att lägga beslag på affärs- eller investeringsmöjligheter för personlig vinning. Detta gäller även våra familjemedlemmar och vänner.



## SKYDDA FÖRETAGETS EGENDOM OCH INFORMATION

### HONEYWELLS FYSISKA EGENDOM

Stöld, skada, slarv och slöseri har en direkt inverkan på vårt företags framgång. Vi måste därför göra vårt bästa för att skydda företagets fysiska tillgångar från stöld, skada, förlust eller missbruk. Detta omfattar våra anläggningar, fordon, affärsutrustning, varor och förbrukningsmaterial. Om du misstänker någon form av bedrägeri eller stöld ska du omedelbart informera din chef eller arbetsledare.

Tillfälligt privat bruk av viss företagsutrustning, till exempel telefoner eller internet, kan vara tillåtet och i sin ordning. Vi måste emellertid begränsa vårt privata bruk och garantera att det inte inkräktar på vårt arbete för Honeywell och heller inte bryter mot någon företagspolicy eller lag. Använd aldrig egendom som tillhör Honeywell för personlig vinning eller någon annan persons eller organisations vinning. Du måste även lämna tillbaka all egendom som du disponerat men som tillhör företaget när din anställning upphör.



## HONEYWELLS KONFIDENTIELLA INFORMATION

Vi är alla anförtrodda med vårt företags konfidentiella information. Vi måste alltid skydda denna känsliga information. Detta omfattar normalt all icke offentlig information som eventuellt kan vara till nytta för konkurrenter eller andra och eventuellt kan vara till skada för företaget om den röjs. Exempel är affärs- eller marknadsföringsplaner, leverantörsinformation, produktdesign, tillverkningsprocesser, befintlig och framtida varuinformation och information om anställda.

Vi får inte låta obehöriga personer få tillgång till Honeywells konfidentiella information. Vi måste vara mycket noga med att inte tappa bort, förlägga eller lämna konfidentiell information (eller teknik som innehåller konfidentiell information, till exempel datorer, bärbara datorer, mobiltelefoner, mobila enheter och programvara) utan tillsyn. Dessutom, om vi förlorar företagets utrustning eller ett föremål som innehåller konfidentiell Honeywell-information (till exempel en Honeywell-dator, telefon eller liknande), bör vi rapportera förlusten omedelbart till [Honeywells avdelning för global säkerhet](#).

Du får heller inte diskutera Honeywells konfidentiella information på platser där personer som inte har något behov av att känna till informationen kan höra eller se sådan information. Detta omfattar offentliga platser, till exempel flygplatsterminaler, tåg och restauranger. Det gäller även allmänna utrymmen på Honeywell, till exempel vilorum och personalrum. Vi får endast ge medarbetare med legitima affärsskäl tillgång till konfidentiell information. Vi får inte använda konfidentiell information om företaget för personlig vinning eller röja den för andra för deras personliga vinning. Vi får aldrig mejla Honeywells konfidentiella information till en privat e-postadress och vi måste returnera all Honeywells konfidentiella information som vi har i vår ägo före vår sista anställningsdag.

Mer information finns i vår

[datasekretesspolicy](#)

[Policy för klassificering och hantering av information](#)

## TÄNK OM?

**Min bärbara dator stals när någon bröt sig in i min bil. Vad ska jag göra?**

Du bör göra en polisanmälan, meddela din chef och lämna in ett formulär för [förlorad/stulen bärbar dator](#) eller kontakta [IT-supporten](#) för att få hjälp med att lämna in formuläret. Anställda får inte lämna några elektroniska enheter utan tillsyn i bilar, inte ens om de är låsta.

**Jag misstänker att mitt system har manipulerats efter att jag klickade på en länk i ett e-postmeddelande som verkade vara seriös. Vad ska jag göra?**

Du ska använda "Rapportera meddelande"-knappen i Outlook-verktygsfältet för att rapportera mejlet, eller om denna inte finns tillgänglig, skicka det aktuella e-postmeddelandet till [CIRT](#) (vår IT-säkerhetsavdelning). Du bör eskalera incidenten genom att svara på det automatiska e-postsvaret som skickas från [CIRT](#)-brevlådan och kopiera [Security@Honeywell.com](mailto:Security@Honeywell.com).



## HONEYWELLS IMMATERIELLA RÄTTIGHETER

Vi arbetar intensivt med att skydda vårt företags immateriella rättigheter. Med "immateriella rättigheter" avses alla företagets patent, varumärken, upphovsrätter och andra icke materiella tillgångar, till exempel idéer, uppfinningar, processer och design, som tagits fram på arbetstid, på företagets bekostnad, med hjälp av resurser som tillhör företaget eller inom ramen för våra arbetsuppgifter. Vi identifierar alla nya uppfinningar som vi tar fram och skickar dem till den juridiska avdelningen för vidare arbete med patentskydd, upphovsrättsligt skydd och affärshemlighetsskydd. Du måste rapportera allt misstänkt missbruk av företagets immateriella rättigheter till den juridiska avdelningen.

## RESPEKTERA ANDRAS IMMATERIELLA RÄTTIGHETER

Vi respekterar andras immateriella rättigheter. Det betyder att vi aldrig medvetet gör intrång på upphovsrätter, varumärken eller patent som tillhör någon annan. Vi hämtar inte olicensierad programvara till företagets datorer och kopierar, publicerar eller distribuerar inte upphovsrättsskyddat material. Vi laddar inte ned musik, bilder eller filmer utan samtycke från den rättmätige ägaren. Vi röjer eller använder heller inte konfidentiell information som tillhör tidigare arbetsgivare.

Se vår [policy för licensiering av Honeywells immateriella rättigheter](#) för mer information.

## VAD HÄNDER OM?

**Jag arbetar ofta och besvarar affärssamtal i allmänna utrymmen. Kan jag diskutera Honeywell-affärer på det här sättet?**

Du kan ta emot samtal på offentliga platser, men du bör inte diskutera någon proprietär eller konfidentiell information.

**Jag vill använda min enhet för att granska och arbeta med affärsrelaterade dokument medan jag använder kollektivtrafik. Är detta ett problem?**

Det kan vara ett problem. När du använder företagets enheter på offentliga platser för företagets verksamhet måste du alltid skydda din skärm från åskådare. Du måste även låsa och säkra din arbetsstation när den inte används. Se till att säkra alla anslutningar till offentligt Wi-Fi genom att ansluta din enhet till ditt virtuella privata nätverk (VPN).

## ANVÄNDA IT-RESURSER

Honeywell ger många av oss tillgång till olika elektroniska kommunikationssystem att använda i vårt dagliga arbete. Detta omfattar dator- och telefonsystem, bärbara datorer, mobiltelefoner, mobila enheter och programvara. Vi har ett ansvar för att alltid skydda de system och teknikresurser som vi tillhandahåller. Det betyder att vi alla måste göra vårt bästa för att förhindra att resurserna kommer till skada, tappas bort eller att någon obehörig person får tillgång till dem. Se noga till att alla säkerhetsåtgärder och interna kontroller utförs för de resurser du använder. Lås in och säkra alltid din arbetsstation, bärbara dator eller mobila enhet om du lämnar den utan tillsyn på en allmän plats eller på en plats på Honeywell, även om det endast är en liten stund. Skydda dina inloggningsuppgifter till alla Honeywell-enheter och konton. Lämna inte ut dina uppgifter till obehöriga personer. Om du måste dela ditt lösenord med en auktoriserad agent för teknisk support, ska du ändra ditt lösenord omedelbart när ditt tekniska problem har lösts.

Glöm inte att elektroniska meddelanden (till exempel e-postmeddelanden, snabbmeddelanden och SMS) är permanenta förteckningar över din kommunikation. Meddelandena kan ändras och vidarebefordras utan ditt tillstånd. Tänk dig därför för när du skriver elektroniska meddelanden eller brev med företagets brevhuvud eller använder resurser som tillhör Honeywell.

Visa gott omdöme och integritet när du använder systemen och teknikresurserna. Använd endast godkända system, enheter, lagringsmedier och/eller tjänster för att behandla, lagra eller överföra Honeywell-information. Installera inte någon otillåten programvara på Honeywells datorer, nätverksservrar eller på andra av Honeywells informationsresurser utan att detta i förväg godkänts av Honeywells IT-avdelning. Teckna inte några avtal om molntjänster åt Honeywell. Gå inte med på några tredjepartsavtal som t.ex. moln- eller klickserviceavtal för Honeywells räkning. Hämta eller skicka inte olämpligt, uttryckligt sexuellt, olagligt eller stötande material via resurserna. Du får heller inte använda resurserna för att utföra annat arbete än arbete för Honeywell. I den utsträckning som medges i tillämplig lokal lagstiftning kan du inte förvänta dig någon sekretess när du använder företagets resurser, utan Honeywell har rätt att övervaka din användning av företagets resurser. Det är emellertid viktigt att veta att företaget inte ingriper i våra privatliv såvida inte vårt uppförande är förbjudet enligt lag, har en negativ inverkan på våra arbetsprestationer, arbetsmiljön eller Honeywells anseende.

Mer information finns i vår

[policy för acceptabel användning av information.](#)

## TÄNK OM?

**Jag arbetar på ett kafé med en Honeywell-enhet. Efter avslutat arbete ansluter jag till ett personligt Wi-Fi för att ladda ner mitt favoritprogram. Är detta lämpligt?**

Begränsad icke-affärsmässig användning, vilket inte är ett missbruk av företagets tid och/eller resurser och som följer alla Honeywells policyer, kan tillåtas efter chefens godkännande. Alla anställda måste ständigt agera på ett etiskt korrekt och lagenligt sätt, och måste alltid fråga om lov för att använda Honeywells utrustning för privata ändamål. För att undvika cybersäkerhetshot, använd aldrig öppna offentliga Wi-Fi-nätverk eftersom dessa inte är skyddade. Där sådana anslutningar är det enda alternativet måste VPN användas.

**Jag behöver dela känslig information med en leverantör för att slutföra ett projekt, och leverantören föreslog att jag skulle ladda upp filerna till en tredje parts molnsystem. Vad ska jag göra?**

Du bör i första hand använda de överföringsmetoder som godkänts av Honeywells IT-avdelning. Om en annan metod behövs ska du inhämta godkännande från Honeywells IT-avdelning. Observera att exportkontrollerad och begränsad data aldrig kan flyttas till någon molntjänst. Kontakta ditt [ombud för exportöverensstämmelse](#) för mer information.

## ANSVARSFULL ANVÄNDNING AV AI

Honeywell har åtagit sig att använda AI och generativ AI på ett ansvarsfullt sätt, och vi införlivar principer om ansvarighet, säkerhet, tillförlitlighet, rättvisa, integritet, skydd av immateriella rättigheter, transparens och hållbarhet för att informera beslutsfattande för all användning av AI på Honeywell. Även om företaget uppmuntrar innovation genom användning av AI-verktyg, måste du erhålla lämpliga godkännanden för nya AI- eller Gen AI-användningsfall när det krävs och endast använda auktoriserade AI-verktyg som tillhandahålls till dig av Honeywell för arbetsändamål.

Mer information finns i

[Honeywells ramverk för ansvarsfull AI-styrning](#)

[Honeywells policy för ansvarsfull AI.](#)



## TÄNK OM?

**Jag vill använda ett AI-verktyg som hjälp i mitt arbete, bland annat för att sammanfatta och skriva jobbmejl. Kan jag göra det? Och kan jag använda min personliga e-postadress eller konto för att komma åt offentliga GenAI-verktyg i arbetssyfte?**

Vi uppmuntrar dig att använda AI för att maximera innovation och få effektivitet så länge du gör det genom att använda AI-verktyg som godkänts av Honeywell, såsom Microsoft 365 Copilot, som kan hjälpa dig att sammanfatta och skriva e-postmeddelanden. Andra godkända verktyg, som HON GPT, listas i [Generativ AI Standard](#). Du får INTE använda offentliga verktyg för generativ AI i jobbsyfte och du får inte heller kringgå säkerhetskontroller och policyer som har införts för att skydda Honeywells data, till exempel genom att använda din privata e-postadress eller ditt privata konto i jobbsyfte.

## SOCIALA MEDIER OCH NÄTVERKSSAJTER

Sociala medier har förändrat hur många av oss delar information dagligen. Samtidigt som sociala medier skapar nya möjligheter för kommunikation och samarbete för de även med sig nya förpliktelser som vi måste känna till och uppfylla. Med webbplatser för sociala medier avses många olika webbplatser och onlineresurser. Bland dessa ingår till exempel webbplatser för sociala nätverk (Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat, YouTube, LinkedIn med flera), bloggar, webbplatser för delning av foton och videoklipp, forum och chattrum och mycket annat. Om din befattning på Honeywell kräver att du, som representant för Honeywell, publicerar material på den här typen av webbplatser får du endast göra detta i verksamhetsrelaterade ändamål som godkänts av Honeywell, och då endast information som är förenlig med uppförandekoden och företagets policyer. Agera ansvarsfullt när du interagerar på sociala medier. Dina inlägg kan påverka Honeywells anseende. Se till att ständigt skydda vårt anseende. Lagg aldrig upp konfidentiell information om Honeywell eller våra kollegor, kunder, leverantörer eller affärspartners på sådana webbplatser.

Mer information finns i vår

[Policy för sociala medier](#)



## TÄNK OM?

**Jag är entusiastisk över ett potentiellt nytt affärsprojekt för Honeywell. Jag vill dela nyheterna på mitt Facebook-konto. Är detta ett problem?**

Ja. Honeywell-anställda får inte dela konfidentiell eller proprietär information om företagets potentiella satsningar på sina sociala medienätverk eller på annat sätt.

**Jag är entusiastisk över ett affärsavtal som visas på Honeywells webbplats. Jag vill dela det på mina LinkedIn- och Twitter-konton. Vad är det rätta sättet för mig att dela den här nyheten i mina sociala medier?**

Om du angav Honeywell som din arbetsgivare och du bifogar en upplysning om ditt förhållande till Honeywell i ditt inlägg, kan du dela en länk till en artikel på Honeywell.com. Du kan också dela alla inlägg som visas på officiella externa Honeywell-kanaler.

**Jag läste en artikel på nätet som innehöll felaktig information om Honeywells produkter. Jag svarar omgående i artikelns kommentarsfält för att bemöta det felaktiga påståendet. Är det lämpligt?**

Du är inte talesperson för Honeywell. Istället bör du kontakta din chef och kommunikationsteamet, som avgör om och hur man ska svara.



## INSIDERHANDEL

Honeywells policy fastställer standarder för anställda och andra som har insiderinformation och förbjuder insiderhandel. Under ditt arbete på Honeywell kan det hända att du får ta del av insiderinformation om Honeywell eller andra företag som ännu inte offentliggjorts. Att använda denna information eller förmedla denna information till andra för ekonomisk eller annan personlig vinning är ett brott mot vår policy för insiderhandel och kan också bryta mot värdepapperslagar. De här lagarna gör det olagligt för alla som har "insiderinformation" om ett företag att handla med aktier eller andra värdepapper i det företaget eller att avslöja denna information till andra som kan handla. Brott mot sådana lagar kan leda till civilrättsliga och straffrättsliga påföljder.

### EXEMPEL PÅ INSIDERINFORMATION

Insiderinformation är information som normalt inte finns tillgänglig för allmänheten, och som skulle medföra att aktiekursen skulle påverkas påtagligt eller påverka folks beslut till att köpa, sälja eller behålla nämnda aktier om informationen kom ut. Exempel på insiderinformation är t.ex.: oannonserade intäkter, sammanslagningar, förvärv och försäljningar, resultat av större juridiska processer, ändringar av företagets ägarförhållanden, ändringar i företagets styrelse samt större händelser inom cybersäkerhet. Denna lista med exempel är inte heltäckande. Insiderinformation kan uppkomma även i samband med andra händelser som inte tagits med. Se vår [Policy mot insiderhandel](#) för en mer detaljerad redogörelse om insiderinformation.

För att undvika att bryta mot vår policy för insiderhandel och värdepapperslagar ska du INTE:

- Köpa eller sälja aktier i ett företag, eller rekommendera att köpa eller sälja aktier i ett företag, inklusive Honeywell, antingen direkt eller genom familjemedlemmar eller andra personer eller enheter, om du har insiderinformation om företaget i fråga.
- Förmedla insiderinformation till andra utanför företaget om det inte är nödvändigt för företagets affärsverksamhet och den förmedlas under sekretesskydd.

Vissa personer anses inneha insiderinformation genom sin ställning inom företaget och betecknas som insynspersoner, (t.ex. företagets direktörer, chefer, tjänstemän och andra nyckelanställda som arbetar med vissa finansiella uppgifter och prognoser är alla exempel på insynspersoner). För dessa personer gäller ytterligare restriktioner (till exempel förhandsgodkännande), vilka beskrivs mer ingående i vår [Policy mot insiderhandel](#).

Om du har väsentlig insiderinformation om ett företag (inklusive Honeywell), får du endast handla med det företags värdepapper när informationen har gjorts allmänt tillgänglig för vanliga investerare genom lämpliga mediakällor.

Om du har frågor eller behöver vägledning inom detta område kan du kontakta juridiska avdelningen.

# ONE HONEYWELL: SÅ BEHANDLAR VI VÅRA KUNDER

Att bygga ömsesidigt fördelaktiga relationer med våra kunder är viktigt för vår framgång som företag. En förutsättning för sådana relationer är att vi levererar säkra kvalitetsprodukter och följer lagen i alla våra kontakter med både kommersiella kunder och myndighetskunder.





## KVALITETSPRODUKTER OCH KVALITETSTJÄNSTER

Vi strävar efter att tillhandahålla produkter och tjänster som uppfyller eller överträffar våra kunders krav på kvalitet, tillförlitlighet och värde.

Vi förväntas följa alla de kvalitetskontrollstandarder som reglerar våra arbetsuppgifter. Detta omfattar tillämpliga lagar och bestämmelser och interna kontrollrutiner som tagits fram för att främja en säker kvalitetstillverkning av varor. Vi förväntas även alltid följa alla kontraktsspecifikationer och respektera inbyggda kundspecifikationer.

Förutom att hålla oss själva ansvariga för kvalitetsvaror och tjänster måste vi också hålla våra leverantörer och andra affärspartners ansvariga för att säkerställa kvaliteten på de produkter och tjänster de tillhandahåller oss.

## VAD HÄNDER OM?

**Jag upptäckte ett potentiellt produktsäkerhetsproblem under rutinmässiga tester på produktionslinjen. Ska jag tala om detta, även om jag inte känner till alla detaljer?**

Ja. Att producera och sälja potentiellt osäkra produkter kan leda till skada. Du bör rapportera problemet omedelbart, även om du inte är säker på om det är ett problem. Du bör göra din arbetsledare, kvalitetssäkringskontakt eller arbetsmiljöombud medveten om problemet så snart som möjligt. Om du anser att dina problem inte beaktas i tillräckligt hög grad bör du rapportera problemet till den juridiska avdelningen eller via företagets journummer för integritets- och efterlevnadsfrågor, som finns i "[Rapporteringskanaler](#)".

## SÖKA AFFÄRSMÖJLIGHETER ÖPPET OCH ÄRLIGT

Hur vi uppträder på marknaden definierar vilka vi är som företag. Genom att konkurrera med varor och tjänster av hög kvalitet upprätthåller vi Honeywells goda rykte. Vi använder oss aldrig av vilseledande eller bedrägliga metoder i syfte att begränsa våra rivalers konkurrensmöjligheter.

Vi utnyttjar heller inte någon genom otillbörliga affärsmetoder. Detta innebär att vi nogsamt undviker att lämna vilseledande information om våra produkter och tjänsters kvalitet, funktioner eller tillgänglighet. Vi uttalar oss heller inte nedsättande eller lämnar oriktiga uppgifter om våra konkurrenters produkter eller tjänster. Vi strävar efter att vinna affärer baserat på kvaliteten på våra produkter och våra medarbetare, inte på något olämpligt sätt.

## INGA KOMMERSIELLA MUTOR OCH INGA FELAKTIGA BETALNINGAR TILL STATSTJÄNSTEMÄN

Vi ska inte begära, ge eller ta emot mutor eller olaglig provision. Vidare bör vi uppträda med stor försiktighet så att våra handlingar inte kan misstolkas i denna fråga. "Bestickning" omfattar i regel alla situationer där en Honeywell-anställd eller någon som handlar på uppdrag av Honeywell erbjuder eller ger någonting av värde i syfte att otillbörligt påverka en handling eller ett beslut som rör verksamheten. "Olaglig provision" omfattar i regel alla situationer där en anställd tar emot en otillbörlig personlig förmån i utbyte mot att utföra eller inte utföra en handling för Honeywells räkning. Honeywell tolererar inte bestickning eller olaglig provision vare sig direkt eller indirekt via en tredje part.

Vi undviker inte endast bestickning och olaglig provision utan följer även all tillämplig mutlagstiftning avseende otillbörliga betalningar till statstjänstemän. "Otillbörliga betalningar" omfattar både direkta och indirekta betalningar,

gåvor och erbjudanden om, löften om eller godkännanden av betalningar eller någonting annat av värde till en statstjänsteman i syfte att på otillbörligt sätt påverka myndighetsageranden eller myndighetsbeslut för att erhålla eller behålla ett kontrakt eller på annat sätt säkra en konkurrensfördel. Observera att otillbörliga betalningar kan förekomma i form av kontanter, gåvor eller extravagant representation.

”Statstjänstemän” omfattar tjänstemän vid myndigheter, internationella organisationer och politiska partier, anställda vid statligt ägda företag och anställda vid myndighetsägda eller myndighetskontrollerade företag och samriskföretagspartner.

Honeywell förbjuder otillbörliga betalningar till statstjänstemän. Observera att bestickning eller handlingar som kan misstolkas som bestickning kan föranleda straffrättsligt ansvar för vårt företag.

Anlita aldrig en tredje part för att göra en otillbörlig betalning till en statstjänsteman och utför aldrig en transaktion om du misstänker att en tredje part gör sådana betalningar. Att göra det skulle innebära ett brott mot uppförandekoden och gällande mutlagstiftning. Vi måste granska alla tredje parter noga med hjälp av våra rutiner för företagsbesiktning innan vi anlitar dem.

Eventuella problem som rör det här ämnet bör tas upp via lämpliga kanaler, inklusive direkt med de regionala integritets- och efterlevnadsresurserna i din region.

Mer information finns i vår

[antikorrupsionspolicy](#)

och avsnittet ”[Gåvor och representation](#)” i vår kod.

## VAD HÄNDER OM ....?

**Jag vill utse Sales Rep Co till försäljningsrepresentant för att hjälpa Honeywell att vinna nya upphandlingar inom olje- och gasindustrin. Jag får reda på att ägaren till Sales Rep Co också är styrelseledamot i det statliga olje- och gasbolaget, min viktigaste potentiella kund. Jag tror att detta är bra för Honeywell eftersom ägaren skulle ha tillgång till alla nivåer hos kunden. Är det något jag bör oroa mig för?**

Ja, det finns en potentiell intressekonflikt relaterad till överlappningen av officiella uppgifter för ägaren av Sales Rep Co med Sales Rep Co:s skyldigheter gentemot Honeywell. Du måste omedelbart kontakta avdelningen för integritet och efterlevnad. Dessutom förbjuder Honeywell provisionsbaserade ersättningsstrukturer för försäljningsrepresentanter såvida det inte (i) krävs enligt lokal lagstiftning och (ii) godkänts av avdelningen för integritet och efterlevnad.

**Jag väntar på att få komma in i ett land när immigrationstjänstemannen ber mig om en ”donation” för att mitt visum ska behandlas. Jag hörde att detta är normen, och besökare ger en liten summa för att påskynda processen. Jag betalar ”donationen” till tjänstemannen och han stämplar mitt pass. Kan jag få det ersatt av Honeywell?**

Nej, i det här fallet var ditt liv inte i fara, så du borde inte ha betalat och kan inte kräva pengar tillbaka från Honeywell. Underlättande betalningar eller betalningar till tjänstemän för att påskynda rutinmässiga statliga godkännanden är förbjudna av Honeywell om inte den anställdes liv är i fara. Sådana avgifter är ett brott mot antikorrupsionslagarna i de flesta länder. I sådana situationer bör Honeywells anställda kontakta avdelningen för global säkerhet eller avdelningen för integritet och efterlevnad.

## EFTERLEVNAD AV INTERNATIONELLA KONKURRENSLAGAR

Sund konkurrens skapar en sund marknad. Sund konkurrens innebär att våra kunder får de bästa och mest innovativa produkterna och tjänsterna till de lägsta priserna. För att Honeywell ska kunna konkurrera lagenligt och med integritet måste vi följa den konkurrenslagstiftning som gäller i de länder där vi bedriver verksamhet. Du måste känna till och efterleva den konkurrenslagstiftning som gäller för din arbetsfunktion.

Konkurrenslagrar är ofta komplexa och förbjuder i regel konkurrenter att diskutera ämnen som kan hämma handeln. Förbjudna ämnen är till exempel prisöverenskommelser, falska anbudsförfaranden eller uppdelning eller fördelning av marknader, regioner eller kunder. Du bör inte diskutera något av ovanstående ämnen med en konkurrent, och om en konkurrent försöker ta upp något av ovanstående ämnen med dig ska du omedelbart avbryta samtalet. Sedan rapporterar du incidenten till din lokala chef, som sedan hjälper dig att kontakta vår juridiska avdelning. Om du deltar i till exempel ett branschorganisationsmöte eller något socialt evenemang, bör du vara särskilt försiktig när du samtalar med konkurrenter.

Konkurrenslagrar förbjuder även formella och informella avtal med leverantörer, distributörer eller kunder som kan begränsa konkurrensen. Sådana avtal kan till exempel innebära produktbindning, fastställande av

återförsäljarpriser eller avböjande att sälja till vissa kunder eller köpa från vissa leverantörer.

Slutligen finns det konkurrenslagstiftning som förbjuder direkta eller indirekta, formella eller informella avtal mellan företag för att begränsa de anställdas löner eller förmåner. På motsvarande sätt måste vi vara försiktiga med att dela information om våra ersättningar, till andra företag som vi konkurrerar med vid personalrekrytering. På liknande sätt brukar vi normalt inte komma överens med andra företag om att inte rekrytera eller hyra in varandras personal. Kontakta vår juridiska avdelning om du är osäker på om det är olagligt att dela sådan information, eller teckna avtal om inte rekrytera eller hyra in personal.

Det kan hända att vi genom vårt arbete får ta del av information om en konkurrent via våra kunder eller andra offentliga källor. Vi måste vara ytterst noga med att hantera sådan information enligt företagets policy.

Observera att brott mot tillämplig konkurrenslagstiftning kan medföra allvarliga konsekvenser för både de inblandade personerna och företaget.

Mer information finns i vår

[policy för antitrustefterlevnad](#). Om du har ytterligare frågor, sök vägledning från vår juridiska avdelning innan du agerar.

## VAD HÄNDER OM?

**Min vän jobbar för en Honeywell-konkurrent. Han avslöjar för mig sitt företags avsikt att höja priserna på produkter som är i direkt konkurrens med Honeywells. Jag tror att denna information kan vara viktig för Honeywell att använda för att fatta framtida affärsbeslut. Vad ska jag göra?**

Du bör avsluta samtalet omedelbart och lämna en skriftlig sammanfattning till den juridiska avdelningen. Att delta i diskussioner med konkurrenter om icke-offentlig, konkurrennskänslig information kan skapa intrycket av ett olagligt, konkurrensbegränsande avtal mellan företagen, vilket kan få allvarliga konsekvenser för alla inblandade, inklusive tillhandahållande av indicier för en konspiration

## FÖLJA KORREKTA FAKTURERINGSRUTINER

Vårt rykte på marknaden är en viktig tillgång för företaget. Därför anger vi alltid försäljningspriset eller kostnaderna för sålda varor eller tjänster och andra försäljningsvillkor på alla fakturor till kunder. Vi har alla ett ansvar för att föra korrekta och fullständiga förteckningar så att Honeywell kan göra detta. Förfälska inte handlingar (tidkort, utgiftsrapporter, försäljningssiffror, test- eller kvalitetsdokument eller något annat slags handling som skapas i samband med ditt arbete för företaget) och för heller aldrig in några falska eller förvanskade uppgifter i Honeywells räkenskaper.

## RESPEKTERA KUNDENS KONFIDENTIELLA INFORMATION

Det händer att våra kunder låter oss ta del av konfidentiell information för att vi ska kunna tillhandahålla dem produkter och tjänster. Det är vårt ansvar att använda, lagra och omsorgsfullt skydda denna information på ett sätt som överensstämmer med all tillämplig lagstiftning. Vi måste alla vidta nödvändiga åtgärder för att skydda informationen och säkerställa att den endast används för godkända affärssyften.

## KONTAKTER MED STATLIGA KUNDER

En del av oss arbetar på ett eller annat sätt med kontrakt med olika myndigheter, vilket omfattar myndighetsägda och myndighetskontrollerade företag. Vi måste därför känna till och följa tillämpliga företagspolicyer och gällande lagar och bestämmelser som reglerar våra kontakter med statliga kunder. Det är viktigt att tänka på att de här reglerna kan vara striktare och mer komplexa än de regler som styr våra kontakter med kommersiella kunder.

Vi måste alltid uppträda ärligt och med integritet när vi försöker vinna ett kontrakt med en myndighet. Detta innebär bland annat att:

- vi inte får vidta några åtgärder som skulle kunna ge Honeywell en orättvis konkurrensfördel, till exempel att erhålla eller använda känslig upphandlingsinformation.
- alla uppgifter vi lämnar, bland annat avseende priser och anbud, måste vara korrekta och fullständiga.
- vi inte får erbjuda, begära, utlova, ge eller ta emot någon form av muta eller olaglig provision till eller från en faktisk eller potentiell statlig kund.
- vi inte får begära eller ta emot någon form av muta eller gåva från en leverantör i utbyte mot förmånlig behandling vid tilldelningen eller genomförandet av ett myndighetskontrakt.

- vi måste säkerställa att vi endast använder ansedda konsulter, försäljningsagenter och andra oberoende uppdragstagare inom professionella tjänster för legitima ändamål.

### Mer information finns i vår

"Ingen bestickning och inga otillbörliga betalningar till statstjänstemän" i uppförandekoden och våra policyer [Affärsförmåner för amerikanska statstjänstemän](#), [Statliga relationer](#) och [Antikorruption](#).



Alla uttalanden och register som vi tillhandahåller myndighetskunder (inklusive lokal- och kvalitetsrapporter samt kostnads- och prisuppgifter) måste vara korrekta. Vi måste lämna korrekta tidrapporter och endast skriva upp tid på de projekt vi arbetar med. Vi måste dessutom vara mycket noga med inte feldebitera några kostnader. Vi måste uppfylla alla avtalsvillkor och får aldrig använda egendom, utrustning eller material som tillhör myndigheten på ett sätt som är oförenligt med tillämplig lagstiftning eller gällande avtal.

Vi måste följa alla tillämpliga regler och bestämmelser som reglerar hur vi ska föra diskussioner om möjligheter till arbete på Honeywell med nuvarande eller före detta statsanställda. Vi har alla ett ansvar för att undvika de här typerna av intressekonflikter. Särskilda regler och rutiner gäller för anställningsrelaterade diskussioner med nuvarande eller före detta statsanställda. Dessa regler begränsar eventuellt även vilka slags arbetsuppgifter före detta statsanställda får utföra för företaget.

Se vår policy [Anställning eller anlitande av före detta statsanställda för mer information.](#)

Vi förväntas även skydda sekretessbelagda uppgifter och annan känslig information som vi får tillgång till i samband med det arbete vi utför för våra myndighetskunder. Enligt villkoren i våra avtal med statliga myndigheter och andra tillämpliga bestämmelser ger vi endast personer som behöver informationen för att kunna utföra sitt arbete och

som har erhållit lämpligt myndighetsgodkännande eller annat godkännande tillgång till den. Vi får inte dela, distribuera eller avslöja sekretessbelagd eller på annat sätt känslig myndighetsinformation på ett sätt som skulle bryta mot villkoren i våra statliga kontrakt.



# ONE HONEYWELL: SÅ BEHANDLAR VI VÅRA LEVERANTÖRER

Honeywells leverantörer är våra partners i vår ständiga strävan efter kundnöjdhet. Kvaliteten på det material, de varor och de tjänster våra leverantörer levererar är direkt kopplad till kvaliteten, tillförlitligheten och värdet hos, och den snabba leveransen av, Honeywells produkter till våra kunder.



## EFTERSTRÄVA LÅNGSIKTIGA LEVERANTÖRSRELATIONER

Vi strävar tillsammans efter att bygga långsiktiga relationer med våra leverantörer. Vi använder endast legitima, affärsrelaterade kriterier när vi väljer leverantörer. Företaget träffar endast representant- och leverantörsavtal med företag som anses ha visat ett engagemang för integritet. Vi drar heller inte otillbörlig fördel av våra leverantörer genom att missbruka konfidentiell information, förvanska viktiga fakta eller använda oss av någon annan otillbörlig affärsmetod.

Hos Honeywell låter vi leverantörerna konkurrera på rättvisa villkor genom kvaliteten på sina produkter och tjänster. Vi låter oss inte påverkas genom gåvor eller förmåner av något slag från våra leverantörer eller potentiella leverantörer. Enstaka måltider eller representationsevenemang inom ramen för den normala affärsverksamheten kan vara tillåtna under förutsättning att:

- leverantörens representant är närvarande.
- gästfriheten inte är extravagant och går utöver det vanliga.
- representationen följer tillämplig lagstiftning och inte på annat sätt är förbjuden enligt uppförandekoden.

Dessutom, när det är praktiskt möjligt, bör gästfrihet återgäldas.

Mer information finns i

avsnitten "[Gåvor och representation](#)" och "[Kontakter med statliga kunder](#)" i uppförandekoden.

## SKYDDA LEVERANTÖRERNAS TILLGÅNGAR

Vi behandlar leverantörernas konfidentiella information med samma omsorg som vi behandlar Honeywells konfidentiella information. Vi kommer inte att reproducera programvara som tillhandahålls oss av en leverantör, och vi kommer inte heller att införliva den i vår egen internt utvecklade programvara såvida vi inte uttryckligen tillåts göra det genom licens.



# ONE HONEYWELL: HUR VI BEHANDLAR VARA AKTIEÄGARE

På Honeywell strävar vi varje dag efter att skapa värde för de aktieägare som har satt sin tillit till vårt företag och till var och en av oss. I syfte att nå detta mål och skapa värden för våra aktieägare måste vi göra affärer med transparens och integritet.



## KORREKTA RÄKENSKAPER OCH HANDLINGAR

Våra aktieägare litar på att vi upprätthåller korrekta och fullständiga böcker och register. Dessa dokument utgör grunden för alla våra offentliggöranden och officiella uppgifter, vilka är avsedda att ge våra aktieägare och allmänheten en korrekt bild av företagets verksamhet och finansiella ställning. Honeywell använder dessutom de här dokumenten för att analysera företagets verksamhet och utifrån resultaten fatta viktiga affärsbeslut.

Vi är juridiskt skyldiga att garantera att de uppgifter vi för in i företagets räkenskaper och handlingar är fullständiga, korrekta och begripliga. Detta gäller bland annat alla uppgifter vi för in i följande handlingar:

- bokföring och redovisning
- lönerelaterade dokument
- tidkort och tidrapporteringssystem
- rese- och utgiftsrapporter
- förteckningar över mätningar, produkttester och resultat
- kund- och leverantörsförteckningar
- konstruktionshandlingar och tekniska handlingar
- deklarationer och förteckningar avseende export och import.
- bokföring för projekt

Korrekta räkenskaper och handlingar är av största vikt för företagets anseende. Därför får vi aldrig förvansa några uppgifter eller vara vilseledande i något av företagets dokument.

Företagets transaktioner får endast utföras enligt ledningens allmänna eller särskilda bemyndiganden. Se vår [policy för delegering av behörigheter](#) och [Tidsplan för godkännande av verkställande ledning](#) för mer information.

### VAD HÄNDER OM?

**Jag arbetar med ett projekt för ett avtal med en myndighet. Jag behöver min chefs godkännande för mina tidrapporter, men min chef är på semester. Kan jag godkänna mina tidrapporter på uppdrag av min chef?**

Nej. Att godkänna dina egna tidrapporter åsidosätter företagets ansvarsfördelning och äventyrar ledningens kontroller. Din chef ska säkerställa att chefsansvaret delegeras på ett lämpligt sätt.

**Jag behöver behandla en inköpsorder för ett belopp som kräver godkännande av verkställande ledning. Kan jag dela upp fakturan för att snabbt komma igenom systemet?**

Nej, alla transaktioner måste utföras enligt tidsplanen för godkännande av verkställande ledning och måste återspegla verksamhetens natur. Du bör aldrig dela en inköpsorder.

**Jag är med och utvecklar ny teknik för militära flygplan. Honeywell måste intyga för kunden att den nya tekniken uppfyller erforderliga tekniska standarder. Kan jag intyga för kunden innan arbetet slutförs för att säkerställa att tekniken uppfyller de nödvändiga standarderna?**

Nej, alla uttalanden av Honeywell måste vara korrekta vid den tidpunkt de görs. Detta inkluderar att bekräfta överensstämmelse med specifika tekniska standarder.

**Kontoansvariga kämpar för att nå sina intäktsmål vid kvartalets slut. De har kommande beställningar, men kunden är inte redo för leverans ännu. Kan de fakturera kunden och hålla försändelsen tills kunden är redo att ta emot den för att redovisa intäkter?**

Nej, transaktioner där Honeywell redovisar intäkter vid försäljningen, men produkten förblir i Honeywells fysiska ägo (d.v.s. "bill and hold") kan ibland vara berättigat. Men i det här fallet vill de kundansvariga fakturera kunden utan frakt för att öka intäkterna, vilket inte är lämpligt.

## FINANSIELLA UPPLYSNINGAR OCH BEDRÄGERIER

De av oss som har ekonomi- och räkenskapsrelaterade arbetsuppgifter har ett särskilt ansvar för att säkerställa att företagets finansiella rapporter är korrekta och rättvisande. Eftersom Honeywell är ett USA-baserat publikt aktiebolag måste vi lämna in olika finansiella rapporter och andra uppgifter till amerikanska tillsynsmyndigheter. Det är av yttersta vikt att dessa handlingar är korrekta och aktuella. Om du har den här typen arbetsuppgifter måste du därför uppfylla de rättsliga och regulatoriska krav som reglerar rapporterna. Du måste även känna till och följa Honeywells interna kontroller för rapporteringen. Felaktiga, ofullständiga eller inaktuella handlingar eller rapporter kan leda till rättsligt ansvar företaget och inblandade personer.

Alla som befinnas ha begått ekonomiskt bedrägeri blir föremål för disciplinåtgärd och riskerar att åläggas civilrättsligt och straffrättsligt ansvar. Du måste omedelbart rapportera misstänkta oegentligheter i redovisningen eller revisionen. Honeywell tolererar inte repressalier gentemot dig för att du i god tro rapporterar tvivelaktigheter eller felaktigheter i finansiella uppgifter eller i redovisning.

## ANTI-PENNINGTVÄTT

Penningtvätt är processen att omvandla tillgångar (inklusive, men inte begränsat till, medel eller intäkter) från kriminell verksamhet till tillgångar som ser legitima ut och kan flyttas genom det finansiella systemet utan misstankar. Det är viktigt att notera att denna praxis inte är begränsad till kontanttransaktioner. Komplexa kommersiella handelstransaktioner kan dölja finansiering för kriminell verksamhet som terrorism, illegal narkotikahandel, mutor och bedrägerier. Deltagande i sådana aktiviteter undergräver vår integritet, skadar vårt rykte och kan utsätta Honeywell och enskilda personer för stränga sanktioner.

Vårt företag förbjuder att medvetet delta i transaktioner som underlättar penningtvätt. Vi vidtar bekräftande åtgärder för att upptäcka och förhindra att vi deltar i transaktioner med oansedda motparter och/eller deltar i misstänkta eller olagliga kommersiella transaktioner och betalningar. Honeywell har åtagit sig att följa lagar mot penningtvätt i hela världen och kommer endast att bedriva affärer med tillåtna parter som är involverade i legitima affärsaktiviteter och transaktioner.

Mer information finns i  
[policy mot penningtvätt.](#)

## REVISIONER OCH UTREDNINGAR

Vi delar alla ett ansvar att samarbeta med externa och interna revisioner och utredningar. Det betyder att vi måste ge revisorer och utredare den information de har rätt till samt upprätthålla sekretessen för utredningen. Vidare får vi aldrig försöka inkräkta på eller på ett otillbörligt sätt påverka granskningen. Om du vägrar att samarbeta fullt ut med en intern Honeywell- eller myndighetsutredning, eller om du inte håller dig till sanningen när du lämnar bevis eller vittnar i en sådan utredning, kan detta medföra disciplinära åtgärder inklusive uppsägning. Om du har några frågor om vilken information en revisor eller utredare efterfrågar och har rätt att få ta del av kan du vända dig till den juridiska avdelningen eller företagets revisor. I händelse av kontakt rörande en statlig utredning måste du så snart som möjligt kontakta den juridiska avdelningen innan några åtgärder vidtas. Den juridiska avdelningen har primär tillsyn över alla interna utredningar och revisioner som involverar en statlig utredning eller rättstvist.

## HANTERING AV ARKIVHANDLINGAR

Det är vårt gemensamma ansvar att behålla Honeywells affärsregister så länge som det behövs för affärsändamål eller längre, om det krävs enligt lag, skatt, regelverk eller andra standarder. Vidare måste vi veta när och hur affärshandlingarna ska destrueras. Medarbetare måste följa alla regler som anges i vår [Policy för dokumenthantering](#). I [policyn för dokumenthantering](#) finns bland annat företagets arkiveringsschema, som ger vägledning om hur länge olika handlingar måste arkiveras. Honeywell uppmanar alla anställda att regelbundet gå igenom sina handlingar och rensa ut gamla dokument enligt [policyn för dokumenthantering](#). Att rensa dokument i enlighet med vår Policy hjälper till att minska lagringskostnaderna för dokument, men det är främst viktigt att göra det i enlighet med reglerna för dokumentförstöring.

Om du vet att du har dokument som kan vara av vikt vid en juridisk process eller myndighetsutredning får du inte ändra, dölja eller förstöra dem. Under vissa omständigheter kan den juridiska avdelningen instruera dig att spara dokument som i normala fall skulle ha destruerats enligt Honeywells [policy för dokumenthantering](#). Du ska då följa den juridiska avdelningens instruktioner.

Tidskänslig och viktig juridisk post och affärspost samt andra former av korrespondens kan tas

emot av Honeywell på vilket som helst av dess kontor globalt. Alla Honeywell-anställda måste vidta åtgärder för att öppna, granska och behandla all korrespondens i rätt tid, oavsett leveranssätt. Om du blir medveten om något faktiskt eller potentiellt rättsligt förfarande eller utredning som involverar Honeywell, måste du omedelbart meddela en medlem av den juridiska avdelningen, och du måste göra det innan du samarbetar med en tredje part om detsamma.

### Tips!

*Om du får ett juridiskt meddelande av något slag via företagets post, e-post eller något annat kommunikationsmedel måste du omedelbart rapportera det till den juridiska avdelningen och/eller din chef för omedelbar upptrappning.*

## FÖRFRÅGNINGAR FRÅN MEDIA OCH ANALYTIKER SAMT EXTERNA SEMINARIER

Vi strävar efter att ge tydlig och korrekt information till media, finansanalytiker och allmänheten. Detta bidrar till integriteten i vår relation till våra externa aktörer, vilket i sin tur stärker företagets anseende. Eftersom korrekt information kan ha stor betydelse, får bara vissa personer uttala sig i media eller kommunicera med finansanalytiker och investerare för Honeywells räkning. Om du kontaktas av media och ombeds lämna uppgifter ska du hänvisa till informationsavdelningen.

Om du får en förfrågan från en finansanalytiker eller medlem av investeringsbranschen, svara inte på egen hand, utan vidarebefordra den till Investerarrelationer för hantering.

Alla Honeywell-anställda som vill presentera en Honeywell-produkt, system, driftsmetod,

forskning tillhörande Honeywell eller eget arbete för Honeywell på en branschkonferens eller annat evenemang måste få godkännande i förväg från närmaste chef och den juridiska avdelningen. Presentationer måste (i) överensstämja med aktuella varumärkesstandarder för företaget; (ii) vara förenlig med företagets meddelanden om investerarrelationer; (iii) vara förenlig med företagets strategi; och (iv) inte förmedla konfidentiell eller skyddad information. Ytterligare godkännanden krävs för presentationer relaterade till cybersäkerhet eller miljö, socialt och styrning (ESG).

Mer information finns i vår

[policy för extern kommunikation](#)

# ONE HONEYWELL: SÅ BEHANDLAR VI VÅR OMGIVNING OCH VÄRLDEN

För att växa som företag måste vi arbeta för att ha en positiv inverkan på de samhällen som stöder oss. Vi måste arbeta för att respektera och skydda inte bara de samhällen där vi bor och arbetar, utan även vår planet och dess invånare.



## SKYDDA MILJÖN

Vi är engagerade i hälsa, säkerhet och miljö och för sociala hänsyn i de samhällen där vi är verksamma. Följande är en del av vårt arbete:

- Vi minimerar verksamhetens miljömässiga påverkan genom satsningar för att förhindra sjukdomar, skador och föroreningar.
- Vi uppmuntrar aktivt till och utvecklar nya möjligheter att öka den hållbara kapaciteten genom att öka vår energi- bränsle- och vattneffektivitet, förbättra säkerheten och minska utsläpp av skadliga föroreningar.
- Vi har ett åtagande att uppfylla samtliga av våra hälso-, säkerhets-, miljö- och lagkrav överallt där vår verksamhet finns.
- Vårt engagemang för hälsa, säkerhet och miljö utgör en väsentlig del i framtagningen av våra produkter, processer och tjänster och i hela kretsloppet för våra produkter.
- Vårt program använder en global standard som skyddar både människors hälsa och miljön under normala situationer och i nödsituationer.
- Vi identifierar, kontrollerar och strävar efter att minska risker (för anställda och leverantörer) utsläpp, avfall och ineffektiv användning av resurser som energi och vatten.

- Vi är öppna gentemot våra intressenter och arbetar lokalt för att utveckla lagar, stadgar och praxis för att skydda allmänheten.
- Vi står fast vid företagets egna strikta standard i de fall då den lokala lagstiftningen är mindre strikta.
- Ledningen och varje anställd är alla ansvariga för sin del i att uppfylla våra åtaganden vad gäller hälsa, säkerhet och miljö.
- Vi mäter och granskar med jämna mellanrum våra framsteg och strävar efter en kontinuerlig förbättring.

Om du har frågor eller problem som rör hälsa, säkerhet eller miljö på din arbetsplats kan du kontakta din lokala arbetsledare, en medlem av avdelningen för hälsa, säkerhet och miljö, produktansvar och hållbar utveckling eller besöka [HSE-webbplatsen](#).



## RESPEKTERA MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

På Honeywell är vi fast beslutna att stödja mänskliga rättigheter och rättigheter på arbetsplatsen i vår globala verksamhet och leveranskedja. Vi anser att arbetare ska behandlas rättvist och med värdighet och respekt, och vi strävar efter att säkerställa att varje anställd har en röst på vår arbetsplats. Detta åtagande grundar sig på internationella principer för mänskliga rättigheter som oberoende organisationer har föreslagit, såsom FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, tio principer i FN:s Global Compact, Internationella arbetsorganisationens deklaration om grundläggande principer och rättigheter på arbetsplatsen, och alla tillämpliga lagar i de jurisdiktioner där vi är verksamma.

I vår kod och vår [policy för mänskliga rättigheter](#), tillsammans med andra Honeywell-policyer, fastställs praxis och standarder för ett brett spektrum av mänskliga rättigheter och arbetsplatsfrågor, såsom inkludering och globalt tankesätt, respekt på arbetsplatsen, föreningsfrihet, en säker och hälsosam arbetsplats, säkerhet på arbetsplatsen, arbetstider och löner, tvångsrekryterad arbetskraft och människohandel samt barnarbete. Honeywell respekterar och värdesätter den mångfald som våra olika bakgrunder, erfarenheter och idéer medför. Tillsammans ger vi varandra en inkluderande arbetsmiljö som främjar respekt för

alla våra medarbetare och affärspartners. Mer information finns i avsnittet "Respektera varandra och främja en positiv arbetsplats".

Företaget använder inte och tolererar inte barnarbete. Hos Honeywell anställer vi inte personer som är under sexton år även om detta är tillåtet enligt lokal lagstiftning. Om lokal lagstiftning är striktare än företagets policy följer vi den lokala lagstiftningen. Vi använder heller inte tvångsrekryterad, förslavad eller ofrivillig arbetskraft i någon av våra verksamheter och vi tolererar inte barnarbete, kroppsbestraffning eller andra övergrepp. Som en del av vårt engagemang för vår omgivning och omvärld tolererar Honeywell inte något slags människohandel eller annat tvångsarbete. Vi gör heller inte affärer med en tredje part (t.ex. agenter eller leverantörer) som på något sätt ägnar sig åt människohandel eller använder sig av tvångsarbete. Honeywell har antagit en uppförandekod för leverantörer som ger tydliga förväntningar på leverantörer för att säkerställa att de behandlar sina anställda med värdighet och respekt.

Mer information finns i vår

[Policy för mänskliga rättigheter](#)



## GE POLITISKA BIDRAG OCH VÄLGÖRENHETSGÅVOR

Vårt företag förstår de många sätt på vilka den politiska processen berikar våra samhällen. Tanke- och trosfrihet är grundläggande friheter, och vi är fria att uttrycka våra åsikter muntligen, skriftligen och i bildform utan hot om censur. Vi bör dock göra det på vår fritid, på egen bekostnad, och säkerställa att våra aktiviteter inte står i konflikt med uppförandekoden.

Vi får inte använda Honeywells egendom för privata, politiska aktiviteter. Vi får heller aldrig på något sätt engagera oss i några politiska aktiviteter på Honeywells vägnar, såvida inte avdelningen för statliga relationer gett sitt godkännande. Tvinga inte medarbetare, och då särskilt inte en överordnad eller underordnad, att stödja din sak.

Som intresserade medborgare är Honeywells anställda fria att ge enskilda, privata bidrag till vilka politiska kandidater de vill. Anställda som är amerikanska medborgare eller permanent boende i USA har rätt att delta i Honeywell International Political Action Committee (HIPAC), under förutsättning att de uppfyller vissa rättsliga krav. Om du vill veta om du är berättigad att delta i HIPAC kan du kontakta vårt ombud för statliga relationer eller rättschefen för din affärsenhet.

Lobbyverksamhet är kraftigt reglerad. Vi får därför inte ta kontakt med statstjänstemän i syfte att påverka utformningen av lagar, bestämmelser,

policyer eller andra myndighetsageranden till fördel för Honeywell utan att först ha fått godkännande från avdelningen för statliga relationer. Mer information finns i vår [policy för relationer med myndigheter](#).

Honeywell strävar efter att ta sitt sociala ansvar i samtliga led av sin verksamhet. Företaget stöder ofta välgörenhetsarbete på lokal nivå. Honeywell får engagera sig i olika välgörenhetsaktiviteter under förutsättning att både bidraget och aktiviteten har godkänts av ledningen, den juridiska avdelningen eller Honeywell Hometown Solutions.

Du får inte skicka e-postmeddelanden via Honeywells nätverk för att samla in pengar till något välgörenhetsprojekt som inte godkänts eller någon annan insamlingsledare. Dessutom får du inte använda Honeywells tillgångar, inklusive företagets tid, för personliga välgörenhetsaktiviteter.



## INTERNATIONELLA HANDELSKONTROLLER

Honeywell har åtagit sig att följa alla tillämpliga handelslagar. Detta inkluderar import- och exportkontroll, handel, sanktioner och antibojkottlagar, samt regler i de länder där vårt företag är verksamt.

De av oss som arbetar med import av varor och exportkontrollerade artiklar, teknik och tjänster har en skyldighet att sätta oss in i och följa gällande bestämmelser. Detta inkluderar import- och exportlagar, handelssanktioner, planer för teknikkontroll, villkor och bestämmelser för exportlicenstillstånd som kan gälla för specifika företag eller anläggningar.

### LAGAR OM EXPORTKONTROLL

Exportkontrolllagar reglerar överföring av varor, tjänster och teknik från ett land till ett annat. Exportkontroller reglerar flera olika typer av teknikinformationsutbyten över nationella gränser, till exempel e-postförsändelser och webbåtkomst till olika servrar som kan innehålla exportkontrollerade tekniska data och tekniska diskussioner. USAs exportlagar och bestämmelser kontrollerar även överföringen och/eller delning (elektronisk, oral eller visuell) av vissa exportkontrollerade tekniska data till personer i USA som inte är amerikanska medborgare.



## LAGAR OM IMPORTKONTROLL

Importlagar och förordningar styr importen av varor. De här lagarna garanterar att endast tillåtna varor tas in i importlandet, och att korrekta tullar och skatter betalas för varorna. Honeywell måste bland annat registrera och spara korrekta uppgifter om varan/nomenklaturen, kommersiellt värde och ursprungsland för alla importerade varor.

## SANKTIONSLAGAR

Lagar och regler för handelssanktioner styr ett brett spektrum av politiska och/eller ekonomiska åtgärder som begränsar och/eller förbjuder transaktioner med specifika länder/jurisdiktioner, enheter, industrier, enskilda personer och flygplan/fartyg. Det finns en stor variation av typer av sanktioner som kan gälla för en viss transaktion, inklusive men inte begränsat till: omfattande sanktioner mot ett visst land/jurisdiktion; selektiva förbud mot enheter, enskilda personer och flygplan/fartyg; och/eller selektiva begränsningar för en transaktions finansiering eller verksamhet. Honeywell måste överväga konsekvenser för handelssanktioner när de ingår i någon relation med tredje part.

## ANTIBOJKOTT

USAs antibojkottlagar förbjuder enskilda personer och enheter från att delta i en bojkott som USA inte stöder. Antibojkottslagar hjälper till att förhindra att amerikanska företag används för att implementera andra nationers utrikespolitik som strider mot USA:s politik. Honeywell samarbetar inte med utländska bojkotter som inte är godkända av den amerikanska regeringen. Om vi får en förfrågan relaterad till en bojkott ska vi inte svara på förfrågan utan omedelbart rapportera förfrågan till [Antiboycott@Honeywell.com](mailto:Antiboycott@Honeywell.com) för disposition, inklusive eventuell rapportering som krävs.

Mer information om internationella handelskontroller finns i våra policyer

[Efterlevnad av exportregler](#), [Efterlevnad av importregler](#) och [Sanktionsefterlevnad](#) och [Antibojkott](#).



## UNDANTAG FRÅN UPPFÖRANDEKODEN

Under ytterst speciella omständigheter kan Honeywell finna det lämpligt att göra ett undantag från en bestämmelse i uppförandekoden. Godkännande av en handling som inte är förenlig med uppförandekoden måste inhämtas på förhand och kan endast beviljas av Honeywells verkställande direktör, förste vice-chef eller rättschef. Alla undantag för medlemmar av bolagsstyrelsen eller för verkställande chefer på Honeywell kräver förhandsgodkännande från bolagsstyrelsen (eller ett utskott till bolagsstyrelsen) och ska omedelbart offentliggöras enligt gällande lagar och bestämmelser, om så krävs. När ett undantag beviljas ska bolagsstyrelsen eller det ansvariga utskottet säkerställa att lämpliga kontroller görs i syfte att skydda företaget och aktieägarna.



**Honeywell International Inc.**

855 S. Mint Street  
Charlotte, NC 28202  
[www.honeywell.com](http://www.honeywell.com)

Uppdaterad augusti 2025  
© 2025 Honeywell International Inc.

**Honeywell**