



CODE DE CONDUITE DES AFFAIRES

Honeywell

LETTRE DE NOTRE DIRECTEUR GÉNÉRAL



Cher Façonneur d'avenir,

Chez Honeywell, nos principes fondamentaux (intégrité et éthique, respect sur le lieu de travail, et inclusion et diversité) sont notre moteur. Notre Code de conduite professionnelle représente notre engagement à l'échelle de l'entreprise à respecter les principes et le comportement de Honeywell et à réussir avec intégrité. Quand vous évoluerez dans notre société, le Code de conduite des activités sera votre guide afin de maintenir notre intégrité et notre éthique.

Notre portefeuille dynamique et notre système d'exploitation Accelerator permettent de différencier Honeywell, mais c'est l'engagement de notre équipe envers l'entreprise et l'engagement de l'entreprise à la faire évoluer qui nous permettent réellement de réussir. Pour continuer sur cette voie, nous devons toujours faire preuve d'intégrité afin d'agir dans le meilleur intérêt de notre société et des autres. L'intégrité maintient la crédibilité de notre marque, entretient notre réputation et permet à Honeywell de continuer à croître et à innover. C'est votre priorité en tant que Façonneur d'avenir chez Honeywell.

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

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

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Vimal Kapur".

Vimal Kapur

TABLE DES MATIÈRES

Principes fondamentaux de Honeywell.....	7
Agissez en adoptant les six comportements de Honeywell.....	8
 Introduction à Notre code	10
Celles et ceux tenus de suivre notre Code	12
Nos obligations conjointes	12
Obligations supplémentaires pour les cadres et les superviseurs.....	12
Respecter la loi.....	13
Demander conseil et exprimer ses préoccupations	14
Honeywell ne tolère pas les représailles.....	15
 One Honeywell Traitement mutuel	16
Respecter les autres et promouvoir un lieu de travail positif.....	17
Faire place à la diversité et à l'inclusion sur le lieu de travail	17
Protéger les renseignements personnels.....	18
Abus d'alcool ou d'autres drogues.....	20
Un lieu de travail sans violence	20
Offrir un lieu de travail sain et sécuritaire	21
 One Honeywell Comment agir dans le meilleur intérêt de notre entreprise ?.....	23
Éviter les conflits d'intérêts.....	24
Cadeaux et représentation	24
Intérêts financiers	26

Emploi secondaire.....	27
Relations d'affaires avec des amis et des membres de la famille	27
Relations hiérarchiques inadéquates.....	28
Avantages personnels indus.....	28
Opportunités d'affaires.....	29
Protéger les biens et les renseignements de la société.....	29
Propriété physique de Honeywell.....	29
Informations confidentielles de Honeywell.....	29
Propriété intellectuelle de Honeywell.....	31
Respect des droits de propriété intellectuelle des tiers	31
Utiliser les ressources de la technologie de l'information.....	32
Sites de réseaux et médias sociaux.....	34
Éviter les délits d'initiés	35
 One Honeywell Relations avec nos clients	36
Fournir des produits et des services de qualité.....	37
Solliciter des contrats de façon ouverte et honnête	37
Pas de corruption commerciale et pas de paiement indu à des agents de la fonction publique	38
Respecter les lois relatives à la concurrence internationale.....	40
Respecter des procédures de facturation exactes	42
Respecter les informations confidentielles des clients.....	42
Clients gouvernementaux.....	42
 One Honeywell Relations avec Nos fournisseurs.....	44
Établir des relations à long terme avec les fournisseurs.....	45
Protéger les biens des fournisseurs.....	45

One Honeywell Relations Avec Relations Avec Actionnaires	46
Livres et documents honnêtes et exacts	47
Divulgations financières et fraude	49
Vérifications et enquêtes	49
Gestion des dossiers.....	50
Demandes de renseignements de la part des médias et des analystes et allocutions extérieures	51
One Honeywell Santé' sécurité et environnement	52
Respecter les droits de la personne	53
Verser des contributions politiques et des dons de charité	53
Respecter les mesures de contrôle du commerce international.....	55
Dérogation au Code	56



PRINCIPES FONDAMENTAUX DE HONEYWELL

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



INTÉGRITÉ ET ÉTHIQUE

Nous faisons notre travail de la bonne façon.



RESPECT SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Nous nous traitons de façon équitable et respectueuse.



INCLUSION ET DIVERSITÉ

Nous valorisons la diversité des modes de pensées et des expériences.

Si nous n'attendons pas de nos employés qu'ils se montrent parfaits en permanence sur les six comportements, personne ne doit jamais manquer de faire preuve de respect sur le lieu de travail, d'intégrité et d'éthique ou de soutenir la diversité et l'inclusion. Notre engagement sans faille envers nos principes fondamentaux représente un avantage concurrentiel pour la Société, et nous devons tous être fiers de notre engagement à obtenir les résultats commerciaux souhaités en agissant de manière juste.

Agissez en adoptant les six comportements de Honeywell

En plus d'obtenir des résultats, les nouveaux comportements de Honeywell aideront à clarifier ce qui est nécessaire pour réussir sur le marché aujourd'hui et ce qui est important dans notre culture.

INNOVEZ ET CRÉEZ DE LA VALEUR POUR LES CLIENTS

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

FAITES PLACE À LA TRANSFORMATION

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

GAGNEZ ENSEMBLE

Considérez Honeywell comme un ensemble en collaborant avec les différents secteurs d'activité, zones géographiques et fonctions, car nous sommes plus forts ensemble. Donnez le meilleur de vous-même pour notre personnel, nos produits, nos services et nos solutions, et battez la concurrence. Soyez authentique, confiant et humble. Écoutez les autres et apprenez à vous connaître. Persuadez-vous que nous pouvons changer le monde ensemble et créer de meilleurs lendemains pour nos communautés. #Façonneurdavenir

DÉVELOPPEZ DES TALENTS EXCEPTIONNELS

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

ENCOURAGEZ UNE CULTURE DE LA RESPONSABILITÉ

Faites preuve de responsabilité intrépide pour obtenir des résultats. Prenez les devants et résolvez les problèmes proactivement. Faites attention aux résultats de Honeywell et des clients, en tant qu'individu et en tant qu'équipe. Faites ce que vous dites. Établissez des priorités et exécutez-les avec discipline pour instaurer une culture de la performance. Favorisez l'action et la vitesse.

SOYEZ COURAGEUX

Prenez des actions audacieuses concernant ce que vous pensez être correct. Donnez-vous des objectifs apparemment impossibles et sortez de votre zone de confort. Répétez, testez, essayez, prenez des risques mesurés. Appropriez-vous les résultats, même s'ils ne sont pas comme prévus. Partagez et affrontez les problèmes ouvertement et directement. Soyez transparent et acceptez d'être impopulaire lorsque nécessaire.

INTRODUCTION À NOTRE CODE



Les attentes de Honeywell à l'égard de chacun d'entre nous

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

Le Code de conduite professionnelle de Honeywell (le « Code ») a pour but de fournir des conseils à chacun de ses collaborateurs en ce qui concerne les normes d'intégrité et de conformité de Honeywell dans toutes ses relations professionnelles. Notre code fait partie intégrante de nos principes fondamentaux et des comportements de Honeywell. Il décrit les règles de conduite de base que nous sommes tenus de respecter en tant qu'employés de Honeywell. De plus, il fournit des ressources pratiques pour répondre aux questions concernant la conduite appropriée à adopter.

Le Code définit les attentes de Honeywell à l'égard de chacun d'entre nous, et la façon dont nous nous comportons avec :



Obligations supplémentaires pour les cadres et les superviseurs

Les responsables et superviseurs de Honeywell sont tenus d'encourager une culture respectant nos principes fondamentaux. Dans toutes leurs interactions, ils doivent servir de modèles en termes d'intégrité et de conformité, de respect sur le lieu de travail, d'inclusion et de diversité. Ils doivent également s'assurer que les employés qui relèvent d'eux se sentent à l'aise de poser des questions et de soulever des problèmes sans peur de représailles, que les problèmes et les questions sont traités d'une manière professionnelle et rapide, et qu'aucun compromis n'est fait à l'égard des normes d'intégrité et de conformité dans le but d'obtenir des résultats commerciaux.

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



Celles et ceux tenus de suivre notre Code

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

Nos obligations conjointes

Nous avons tous l'obligation personnelle de connaître et de respecter le Code, de même que les autres politiques, procédures et directives de la société qui s'appliquent à nos responsabilités professionnelles chez Honeywell. Beaucoup d'entre elles sont citées dans la section appropriée du Code. Les autres sont présentés dans le [Manuel des politiques de Honeywell](#). Nous ne devons jamais laisser le Code de côté, ni nous y soustraire, peu importe la raison. Si vous avez besoin d'aide pour comprendre notre Code, une politique, une procédure ou une directive spécifique, ou la manière dont ceux-ci s'appliquent à votre domaine de responsabilités, veuillez vous adresser à l'une des ressources mentionnées dans la section « Demander conseil et exprimer ses préoccupations ».

Respecter la loi

Bien que le Code traite de certains problèmes courants auxquels font face les multinationales comme Honeywell, il ne peut traiter de toutes les situations qui se présentent dans notre lieu de travail. En cas d'incertitude sur l'acceptabilité d'une activité, vous devez demander conseil en vous servant de l'un des moyens fournis dans la section « Demander conseil et exprimer ses préoccupations ».

Les dispositions légales et réglementaires en vigueur sont complexes, dynamiques et varient souvent d'un pays à l'autre. Les politiques de l'entreprise peuvent également être modifiées, et elles peuvent différer énormément en fonction du pays dans lequel nous faisons affaire. Pour ces raisons, nous devons veiller à nous familiariser avec les politiques, procédures et lois applicables à notre travail et au lieu où nous travaillons. Si une loi locale entre en conflit avec le Code, il faut respecter la loi locale. Par contre, si les pratiques ou les coutumes locales entrent en conflit avec le Code, il faut appliquer les règles du Code.

Il se peut que votre entreprise ou votre région ait adopté des politiques et des pratiques qui sont plus rigoureuses que celles



contenues dans ce Code. Il en va de même à l'égard des lois locales. Dans tous les cas, vous serez tenu de vous conformer à la politique, à la pratique ou à la loi la plus restrictive. En cas d'incertitude quant à la légitimité ou l'applicabilité d'une action proposée, demandez conseil en suivant les étapes décrites dans la section « Demander conseil et exprimer ses préoccupations ».

Le Code est conforme et fait référence à certaines politiques importantes de l'entreprise, qui sont présentées dans le Manuel des politiques de Honeywell. Celui-ci fournit parfois des informations plus détaillées que celles qui figurent dans le présent Code. Dans certains cas, il peut aussi contenir des politiques supplémentaires qui ne sont pas traitées dans le Code. [Le Manuel des politiques de Honeywell](#) est accessible sur Honeywell Digital Workplace.

Il importe de souligner que nos droits en matière d'emploi sont régis par les lois du pays dans lequel nous faisons affaire ainsi que par les règles adoptées aux endroits où nous travaillons. Notre Code tente de clarifier les droits et les attentes de Honeywell en sa qualité d'employeur, mais ne crée aucun droit contractuel en matière d'emploi pour les employés.

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

Demander conseil et exprimer ses préoccupations

Au cours de votre emploi chez Honeywell, il est possible que vous deviez faire face à des situations difficiles. La plupart du temps, votre bon sens, votre jugement, notre Code, et les politiques et procédures de l'entreprise suffiront à vous guider. Cependant, vous pouvez avoir besoin d'aide pour faire le bon choix. Dans ces cas, vous avez plusieurs ressources à votre disposition. Il y a, notamment :

- Votre supérieur immédiat ou votre superviseur
- Votre représentant des Ressources humaines
- [Vos représentants d'intégrité et de conformité \(représentants I&C\) ou ambassadeurs d'éthique](#)
- Un membre du Service juridique ou de la Sécurité globale
- Un membre du [service Intégrité et Conformité](#)
- [Les processus officiels locaux de plainte et de grief de Honeywell](#)
- [ACCESS, le Service d'Assistance Intégrité](#)



Le Service d'assistance Intégrité et Conformité ACCESS est un service accessible 24 heures sur 24. Les employés d'un tiers fournisseur répondent aux appels dans toutes les langues parlées par les employés de Honeywell. Vous pouvez faire une déclaration à l'aide du Service d'assistance en composant le numéro suivant :

800-237-5982 depuis les États-Unis et, si vous vous trouvez en dehors des États-Unis, reportez-vous au [Portail de la ligne d'assistance](#) pour obtenir une liste des numéros supplémentaires d'assistance téléphonique spécifiques à chaque pays

Vous pouvez également signaler des problèmes par courrier ou par courriel à :

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

access.integrity.helpline@honeywell.com

Si vous avez connaissance d'une situation qui peut impliquer une violation du présent Code, d'une politique de la Société ou de toute loi ou réglementation applicable, vous avez le devoir de le signaler. Veuillez prendre note que le non-respect du Code et des politiques de l'entreprise peut entraîner des conséquences lourdes. Il peut s'agir de mesures disciplinaires, y compris le congédiement, ainsi que de sanctions civiles ou criminelles.

Honeywell traitera tous les signalements de manière confidentielle dans la mesure du possible, conformément à la loi, aux politiques de la société et à la nécessité pour celle-ci de mener une enquête approfondie. Vous pouvez signaler les infractions présumées de façon anonyme ou non. En Europe, des processus particuliers ont été mis en place afin de se conformer aux règles qui limitent l'anonymat des déclarations. En cas de questions, vous pouvez contacter le [Service Intégrité et Conformité](#).

Toutes les déclarations feront rapidement l'objet d'une enquête exhaustive, conformément aux lois applicables et, selon les conseils et l'approbation du Service juridique de la Société, elles pourraient être signalées aux autorités compétentes.

Les employés ont le devoir de coopérer avec les enquêtes de la société concernant des violations potentielles du Code ou des politiques applicables de la société. Le fait de ne pas coopérer pleinement à une enquête de la Société ou de ne pas se montrer parfaitement honnête en fournissant des preuves ou un témoignage dans le cadre de telles enquêtes constitue un motif d'application de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement. Il convient de souligner que les mesures correctives ou disciplinaires appropriées relatives aux violations du Code seront prises chaque fois que cela sera nécessaire.

Honeywell ne tolère pas les représailles

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

Si vous pensez que vous êtes victime de représailles, vous devez le déclarer par l'entremise de l'une des méthodes décrites dans la section « Demander conseil et exprimer ses préoccupations ».



ONE HONEYWELL TRAITEMENT MUTUEL



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

Honeywell s'engage à maintenir un environnement de travail inclusif, sûr et respectueux pour tous les employés. Honeywell n'a aucune tolérance pour le harcèlement ou la discrimination illégale au travail. Une telle conduite est strictement interdite. Cet engagement s'applique à toutes les phases de la relation de travail, notamment les embauches, les promotions, les rétrogradations, les mutations, les mesures disciplinaires, les licenciements ou les cessations d'emploi, ainsi que la rémunération, l'utilisation des installations et la sélection aux fins de formation ou de programmes connexes.

Respecter les autres et promouvoir un lieu de travail positif

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

Honeywell ne tolérera aucun comportement intimidant, hostile, abusif ou offensant sur ses sites professionnels. Si vous suspectez ou avez connaissance de l'existence d'une situation de harcèlement illégal ou inappropriée, vous devez la signaler immédiatement, selon l'une des voies décrites dans la section « Demander conseil et exprimer ses inquiétudes ».



Pour plus d'informations, consultez notre [Politique relative au harcèlement au travail](#).

Faire place à la diversité et à l'inclusion sur le lieu de travail

Nous nous engageons également à favoriser un environnement de travail qui favorise l'inclusion et la diversité. Honeywell respecte et valorise la diversité qui se reflète dans la variété des parcours, des expériences et des idées de chacun. Nos collaborateurs sont notre principal facteur de différenciation et des employés avec des origines, des perspectives, des expériences et des cultures différentes offrent une diversité d'idées qui vient alimenter un environnement hautement performant.

Notre lieu de travail est un lieu qui reflète la diversité des communautés dans lesquelles nous opérons. Nous nous engageons à cultiver un environnement de travail inclusif, sûr et respectueux pour tous les employés, indépendamment du genre, de la race, de la couleur, de l'ethnicité, de l'âge, des croyances religieuses, de l'origine nationale, de l'orientation sexuelle ou affective, de l'identité de genre, du handicap, de la situation familiale, du statut d'ancien combattant, de la citoyenneté ou demande de citoyenneté, ou de toute autre caractéristique protégée par la loi. Honeywell applique une politique de tolérance zéro à l'égard de la discrimination.

illégale ou de toute conduite visant à distinguer un employé ou un groupe d'employés sur la base des catégories protégées énumérées ci-dessus.

Pour plus d'informations, consultez nos politiques [Égalité d'accès à l'emploi](#) et [Employés et postulants en situation de handicap](#).

Protéger les renseignements personnels

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

Nous ne devons collecter, accéder, utiliser ou divulguer

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

Les politiques, les pratiques et les programmes de formation

de l'entreprise sont conçus pour garantir que seul le personnel autorisé a accès aux données personnelles. Si vous pensez que des données personnelles ont fait l'objet d'une divulgation, utilisation, consultation, destruction ou acquisition non autorisée, vous devez contacter immédiatement le [Service chargé de la confidentialité des données](#) par l'intermédiaire du département juridique. Le non-respect de cette exigence pourrait exposer la société à des amendes ou à des sanctions.

Lors du traitement des données personnelles, Honeywell se conforme à la législation en vigueur ainsi qu'aux politiques de la société. Pour plus d'informations, consultez notre [Politique de confidentialité](#), [Politique de gestion des dossiers](#), [Politique d'utilisation acceptable des informations](#) et la [Politique de classification et manipulation des informations](#).



Q: Tom est ingénieur et il a demandé un rapport contenant les dates de naissance et les adresses de chaque collègue de son département pour pouvoir leur envoyer des cartes d'anniversaire. Faut-il fournir les renseignements demandés à Tom?

A: Non. Les données personnelles ne peuvent être partagées et utilisées qu'à des fins professionnelles appropriées. Collecter les dates de naissance de ses collègues et leur envoyer des courriers personnels à leur domicile n'est pas considéré comme une finalité **professionnelle** appropriée.

Q: Mary, responsable de la paie, travaille sur une feuille de calcul qui contient les numéros de sécurité sociale des employés de Honeywell. Son ordinateur portable fourni par l'entreprise est en train de se faire réparer et elle aimerait terminer son travail à la maison. Est-ce que Mary peut envoyer la feuille de calcul à son compte de courrier électronique personnel afin qu'elle puisse accéder au fichier à partir de son ordinateur personnel?

A: Non. Les numéros de sécurité sociale et autres identifiants nationaux constituent chez Honeywell une catégorie particulière de données personnelles appelées « données d'identification sensibles », qui sont strictement confidentielles, et qui doivent toujours être chiffrées et qui ne peuvent être utilisées que lorsque cela est absolument nécessaire, par exemple à des fins fiscales. Marie ne peut pas envoyer de fichiers contenant des données d'identification sensibles ou d'autres renseignements personnels à un compte de courrier électronique personnel. Marie doit utiliser un réseau et un appareil informatique autorisés pour travailler à partir de la maison.

Q: Mary, collaboratrice du service RH, dispose d'un accès à Peoplesoft. Elle reçoit une demande de mise à disposition d'un fichier contenant des données personnelles d'employés à un prestataire externe à des fins de prestations d'assurance. Marie doit-elle envoyer le fichier?

A: Mary doit vérifier que le prestataire en question est autorisé à recevoir ces données pour des fins professionnelles légitimes et qu'il a conclu un accord de confidentialité approprié avec Honeywell. Par ailleurs, Mary ne doit pas envoyer ce fichier elle-même, mais faire remonter la demande au service HR Help, car seul le service HR Help est autorisé à partager des données personnelles d'employés avec des tiers.

Abus d'alcool ou d'autres drogues

L'abus d'alcool ou d'autres drogues limite notre capacité d'accomplir notre travail de façon sécuritaire, ce qui nous met tous en danger. Pour cette raison, nous ne pouvons en aucun cas travailler pour le compte de Honeywell si nous sommes sous l'influence d'alcool, de drogues illicites, ou de médicaments sur ordonnance ou en vente libre utilisés à des fins inappropriées. Cette règle s'applique lorsque l'on assure des services à ou pour le compte de Honeywell, même si l'utilisation survient après les heures d'ouverture ou à l'extérieur des locaux de l'entreprise. En outre, nous ne devons jamais utiliser, avoir en notre possession, transférer ou vendre des substances illégales ou de l'alcool ou détourner des médicaments vendus sur ordonnance ou librement pendant les heures de travail ou pendant notre temps de présence dans les locaux de la Société. Notre entreprise fait une exception à cette règle lorsque, sur autorisation, de l'alcool est donné en cadeau dans un contenant scellé ou qu'il est consommé en modération au cours d'une activité de la société.

Pour plus d'informations, consultez notre [Politique Alcool et drogues au travail](#).

Un lieu de travail sans violence

Dans le cadre de notre engagement envers la santé et de la sécurité, nous nous efforçons d'empêcher que surviennent des actes ou des menaces de violence à notre lieu de travail. Les personnes qui commettent un acte de violence ou qui profèrent des menaces de violence peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, notamment le congédiement et une poursuite

éventuelle au criminel. Vous devez immédiatement signaler toute menace et tout acte de violence à votre superviseur, à votre représentant local des Ressources humaines ou au service [Honeywell Global Security](#). Si vous pensez qu'une personne est en danger immédiat, contactez également les autorités locales.

Pour plus d'informations, consultez notre [Politique Prévention de la violence](#).



Offrir un lieu de travail sain et sécuritaire

En intégrant les considérations relatives à la santé, à la sécurité et à l'environnement dans tous les aspects de notre activité, nous protégeons notre personnel et l'environnement, nous réalisons une croissance durable et une productivité accélérée, nous nous conformons à toutes les réglementations applicables et nous développons les technologies qui accroissent la capacité durable de notre monde. Nos systèmes de gestion de la santé, de la sécurité et de l'environnement (HSE, Health, Safety and Environment) reflètent nos valeurs et nous aident à atteindre nos objectifs. L'adhésion à notre système de gestion HSE permet de garantir la sécurité de nos employés, de nos communautés et de notre environnement. Le fait de ne pas respecter les exigences HSE, notamment l'obligation de signaler les informations concernant les incidents HSE, constitue une violation de notre Code. Si nous pensons qu'une situation est dangereuse de quelque manière que ce soit, nous devons cesser le travail immédiatement. Pour plus d'informations, reportez-vous à la section « Protection de l'environnement ».

Nous devons nous assurer que nos installations sont sécuritaires en tout temps. Cela signifie que nous ne permettons l'accès à nos lieux de travail qu'aux personnes autorisées. Si vous pensez que quelqu'un tente d'accéder sans autorisation à un site Honeywell, contactez le service [Honeywell Global Security](#).

Q. Rosalie travaille en tant que technicienne de terrain chargée de la maintenance des équipements sur les sites des clients. À l'occasion d'une intervention de service, on lui demande de se dépêcher et de passer outre l'étape habituelle d'analyse des risques. Rosalie sait que le fait de sauter cette évaluation va à l'encontre des exigences de Honeywell relatives à l'identification des dangers, mais le client la presse de terminer le travail afin de pouvoir remettre l'équipement en service sans délai. Étant donné qu'elle a déjà effectué de nombreuses fois des travaux dans cette zone sans qu'aucun danger inattendu ne survienne, doit-elle ignorer l'évaluation des risques et terminer le travail plus rapidement pour satisfaire le client?

A. Non, mais elle doit prendre un certain nombre de mesures. Notre système de gestion HSEPS identifie les exigences et établit des programmes comme l'évaluation des risques professionnels pour identifier et gérer les risques potentiels. Comme toutes les exigences d'Honeywell, les exigences HSE doivent être respectées partout où nous travaillons. Rosalie doit discuter des exigences d'Honeywell avec le client, puis effectuer l'évaluation des risques professionnels avant de terminer le travail, ou arrêter le travail et en référer à son superviseur pour trouver une solution avec le client.

Q. Qiang a la responsabilité de collecter les gants utilisés pour la manipulation de produits chimiques dangereux et de les jeter dans le conteneur de déchets requis par la loi, qui se trouve de l'autre côté de l'atelier de fabrication. Lorsqu'un contrat important doit être exécuté rapidement par l'usine, le directeur de l'usine demande à tous les employés de travailler en toute sécurité mais rapidement pour respecter le calendrier. Les poubelles ordinaires sont situées directement à côté du poste de travail de Qiang. Afin d'aider ses collègues à tenir les délais, Qiang peut-il jeter les gants utilisés pour manipuler des produits chimiques dangereux dans les poubelles ordinaires ?

A. Non, mais il doit prendre un certain nombre de mesures. Dans le cadre de l'évaluation des risques potentiels et des exigences d'une installation, le système de gestion HSE d'Honeywell examine les exigences légales applicables aux opérations

de l'installation et établit des programmes pour garantir le respect de ces exigences légales. Honeywell se conforme à toutes les lois, y compris les lois HSE, partout où elle opère, et Qiang doit donc continuer à suivre les pratiques prescrites en matière d'élimination des déchets. Cependant, il doit saisir l'occasion du processus d'amélioration continue de son établissement pour utiliser les principes Lean afin de réduire le temps de transport des gants souillés, en plaçant les conteneurs d'élimination des déchets autorisés plus près de son poste de travail.

Q. Henry est chef de projet en charge du lancement en production d'un nouveau produit. Le projet a pris du retard et l'équipe est impatiente de prendre le rythme et de rattraper le temps perdu. Au cours d'une réunion de projet hebdomadaire, un partenaire fournisseur mentionne que l'achat et l'installation de certaines nouvelles machines nécessaires

au projet pourraient être accélérés, car l'équipement est conforme aux lois et aucun examen de sécurité supplémentaire n'est nécessaire. Afin de gagner du temps et de tenir les délais du projet, Henry doit-il autoriser l'achat du nouvel équipement sans l'examen HSE requis ?

A. Non, mais il doit prendre un certain nombre de mesures. Henry doit engager un représentant HSE pour effectuer un examen de l'équipement proposé, afin de s'assurer qu'il répond à toutes les exigences de conformité applicables ainsi qu'à celles d'Honeywell. Même si le fournisseur affirme que l'équipement est conforme, il est de la responsabilité d'Henry de solliciter un représentant HSE pour s'assurer qu'un examen est réalisé et valider que l'équipement répond aux exigences de Honeywell. Ne pas procéder à cet examen pourrait entraîner une violation des règles de sécurité et un risque potentiel pour les collègues d'Henry.

ONE HONEYWELL

COMMENT AGIR DANS LE MEILLEUR INTÉRÊT DE NOTRE ENTREPRISE?



Nous devons mener les affaires de Honeywell sans contrainte externe ou préjugé personnel, et nous devons prendre nos décisions commerciales en fonction des meilleurs intérêts de Honeywell.

Éviter les conflits d'intérêts

Dans le cadre de notre devoir de préserver la réputation de notre entreprise, nous devons éviter les conflits d'intérêts inappropriés. Un « conflit d'intérêts » survient lorsque nos intérêts personnels entravent ou semblent entraver notre capacité à accomplir notre travail sans parti pris. Nous ne pouvons souscrire une participation ou un investissement, ni participer à une association, si cela crée un risque de conflit d'intérêt. Si vous avez un conflit d'intérêt potentiel ou réel, vous devez le divulguer immédiatement à votre superviseur ou le soumettre par l'intermédiaire du [Portail de soumissions de conflit d'intérêts](#). Les conflits d'intérêts sont souvent facilement évités s'ils sont signalés à l'avance.

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

Cadeaux et représentation

Le développement de solides relations de travail avec nos clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux est important pour notre croissance. Les cadeaux et les divertissements servent parfois à renforcer ces liens. Cependant, nous devons être particulièrement prudents lorsque nous les offrons ou les acceptons dans un contexte commercial. L'échange de cadeaux et de divertissements peut occasionner des conflits d'intérêts. Si les choses ne sont pas correctement gérées, cela pourrait être perçu comme des paiements indus, des pots-de-vin ou des tentatives de corruption. Vous ne pouvez pas accepter ou fournir un cadeau, une faveur ou un divertissement si sa finalité est inappropriée, ou si vous savez que cela est contraire à nos politiques, à la loi ou à la politique relative aux cadeaux de l'entreprise du bénéficiaire.

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

- la personne qui le reçoit ne se sent pas obligée ou ne semble pas être obligée de l'accepter;
- les pratiques commerciales locales généralement acceptées sont respectées;

- la valeur en cause est symbolique;
- il ne peut pas être perçu comme un pot-de-vin ou un paiement illicite;
- ne contrevient pas à la loi en vigueur, aux politiques de la Société ou aux politiques de l'entreprise du destinataire.
- il n'a pas été sollicité.

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

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

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

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

Q: Lors d'une réunion hors site, un prestataire qui fournit des services à Honeywell depuis plusieurs mois invite Denisha à déjeuner. Elle accepte et permet au fournisseur de payer le repas. Ses actions sont-elles acceptables?

A: Des repas occasionnels et des cadeaux d'une valeur symbolique sont normalement acceptables, tant qu'ils ne mettent pas en question l'objectivité de Denisha. Il faut parler à votre superviseur des divertissements et des cadeaux des clients au préalable. Le superviseur doit évaluer la finalité professionnelle, le cadre et le coût du repas, ainsi que la fréquence des Faveurs commerciales au profit de fonctionnaires américains des invitations de ce fournisseur.

Q: Anna prévoit un événement VIP pour des clients, à la fois du secteur privé et public, où des repas et des cadeaux seront offerts aux participants. La législation locale limite la valeur des cadeaux et de l'hospitalité à certains fonctionnaires, ce qui signifie que certains participants ne peuvent pas recevoir les repas et/ou les cadeaux. Anna pense que ce serait un manque de respect envers les invités si certains d'entre eux ne recevaient pas de cadeau, et elle souhaite donc offrir les mêmes cadeaux à tous les participants. Que doit faire Anna?

A: En règle générale, les employés de Honeywell peuvent offrir des cadeaux et organiser des réceptions conformément aux politiques de Honeywell et aux lois applicables. Dans ce cas, il existe des restrictions légales sur la valeur des cadeaux et des marques d'hospitalité à certains fonctionnaires du gouvernement auxquelles Honeywell doit se conformer. Anna doit contacter le Service Intégrité et Conformité pour solliciter un avis et une autorisation avant de continuer et doit tenir compte des restrictions juridiques locales.

| Intérêts financiers

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

qui déterminera la meilleure conduite à adopter.

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



Q: Artie a été sollicité pour rejoindre la direction d'une association locale à but non lucratif qui aide à recycler et à remettre en état des ordinateurs et des appareils électroniques au profit de jeunes défavorisés. Il n'y a aucun chevauchement entre les activités de cette organisation et celles d'Honeywell, et l'engagement d'Artie en tant que membre du conseil d'administration consisterait à assister aux réunions (en dehors des heures de bureau d'Honeywell), à examiner les plans d'affaires et à discuter de la stratégie. Artie peut-il être membre du conseil d'administration?

A: Oui. Bien que cela ne semble pas présenter un conflit d'intérêts avec les responsabilités d'Artie chez Honeywell, Artie doit en parler d'abord avec son responsable, les RH ou par l'intermédiaire du [Portail de soumissions de conflit d'intérêts](#) et obtenir une autorisation préalable avant d'accepter cette position. En outre, Artie doit s'assurer que ces activités ont lieu en dehors des heures de travail d'Honeywell et n'interfèrent pas avec son travail chez Honeywell. Consultez la [Politique en matière de deuxième emploi et de service en dehors de l'organisation](#).

| Emploi secondaire

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

Pour plus d'informations, consultez la [Politique en matière d'emplois secondaires et de service en dehors de l'organisation](#).

| Relations d'affaires avec des amis et des membres de la famille

Les relations d'affaires avec les membres de la famille et les amis peuvent occasionner des conflits d'intérêts ou donner l'apparence d'un conflit. Pour cette raison, vous ne devez jamais participer

Q: John est responsable de la communication et, le soir et le week-end, il est entraîneur de football dans un collège communautaire. C'est la fin de la saison de football et John souhaite que son équipe atteigne les finales. Il doit respecter un délai serré au travail et se demande s'il peut demander à ses subordonnés directs de l'aider à planifier la logistique du prochain match. Jean peut-il obtenir de l'aide de la part des gens auxquels il se rapporte directement avec son ouvrage de football qui a lieu après ses heures de travail?

R: Non. Demander aux gens auxquels il se rapporte directement pour de l'aide avec son ouvrage de football après les heures de travail est une utilisation inappropriée des ressources de Honeywell et crée un conflit d'intérêt. Notez que dans cette situation, Jean doit aviser son superviseur qu'il a des activités d'entraînement en dehors de ses heures de travail chez Honeywell et s'abstenir d'utiliser des ressources de Honeywell pour ces activités.

Q: Sam travaille au service Achats et souhaite passer une commande pour des pièces Honeywell auprès de l'entreprise de distribution de son cousin. Sam peut-il se procurer les pièces Honeywell auprès de l'entreprise de son cousin?

R: Sam doit faire état de ses relations avec l'entreprise de son cousin à son supérieur et se retirer de toute opération d'achat impliquant des membres de sa famille ou des amis proches. L'entreprise de son cousin pourrait être qualifiée pour concourir pour les affaires d'Honeywell si elle est qualifiée selon les pratiques d'approvisionnement standard d'Honeywell, si Sam est récusé de la décision d'approvisionnement, et si l'approvisionnement est indépendant et suit les règles d'approvisionnement normales et standard qui s'appliquent à tous les fournisseurs.

ou tenter d'influencer le processus d'appel d'offres, de négociation ou de contrat entre vous-même, un membre de votre famille ou un ami proche et Honeywell. Cette règle s'applique même aux situations

indirectes dans lesquelles vous-même, un membre de votre famille ou un ami proche possède ou travaille pour le compte d'une autre société, avec laquelle Honeywell fait des affaires, ou envisage d'en faire.

| Relations hiérarchiques inadéquates

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

| Avantages personnels indus

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

En outre, un conflit d'intérêts survient si un employé d'Honeywell aide un concurrent au détriment d'Honeywell. Par exemple, si nous fournissons des renseignements confidentiels à un conjoint ou une conjointe, ou à un associé qui travaille pour un concurrent, nous sommes en position de conflit d'intérêts, ce qui constitue une infraction au Code.

Q: Salma manque de personnel en ce moment et doit engager quelqu'un dès que possible. Lors d'un pique-nique familial, la cousine de Salma mentionne qu'elle est à la recherche d'un emploi. Salma demande à sa cousine de postuler pour le poste dès que possible.

A: Cela pourrait créer un conflit d'intérêt ou pourrait donner l'apparence d'un conflit d'intérêt si la cousine de Salma travaillait sous sa supervision. Même s'il n'existe pas de règle générale interdisant aux membres de la famille de travailler chez Honeywell, Salma doit divulguer sa relation familiale lors du processus de recrutement et d'embauche et s'abstenir de participer aux décisions d'embauche, et les processus et contrôles normaux de gestion et de recrutement doivent être respectés.

Q: Jane travaille pour le département Achats de Honeywell. Elle et quelques-uns de ses amis ont travaillé à la création de leur propre entreprise dans le domaine de l'impression 3D. Jane a travaillé sur le plan d'affaires après les heures de travail et les fins de semaine. Elle a également été chargée d'obtenir des détails sur les prix des fournisseurs potentiels. Jane se rend sur le système Honeywell et extrait les données de prix de certains fournisseurs pertinents. Y a-t-il un problème avec les actions de Jane?

R: Oui. Cette activité crée un conflit d'intérêts. Jane ne doit pas utiliser les informations d'Honeywell pour son bénéfice personnel ni utiliser ou effectuer un travail pour une entreprise personnelle dans les locaux d'Honeywell ou pendant les heures de travail d'Honeywell.

| Opportunités d'affaires

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



Cela inclut les membres de notre famille et nos amis.

| Protéger les biens et les renseignements de la société

| Propriété physique de Honeywell

Le vol, les dommages, la négligence et le gaspillage ont un impact direct sur le succès de notre entreprise. Nous devons donc nous engager à protéger les biens matériels de notre entreprise contre le vol, les dommages, la perte ou l'utilisation abusive. Cela inclut nos installations, véhicules, équipements professionnels,

marchandises et fournitures. Si vous soupçonnez une fraude ou un vol, vous devez en faire part à votre gestionnaire ou à votre superviseur sur-le-champ.

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

| Informations confidentielles de Honeywell

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

merchandising actuel et futur, et d'informations sur les employés.

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

En outre, nous ne pouvons pas discuter d'informations confidentielles de Honeywell là où elles pourraient être entendues ou vues par des personnes qui n'ont pas besoin d'être au courant. Cela inclut les lieux publics tels que les terminaux d'aéroport, les trains et les restaurants. Cela inclut également les espaces ouverts chez Honeywell, tels que les toilettes et les salles de repos de la société. Nous ne devons permettre l'accès aux informations confidentielles qu'aux collègues qui en ont besoin à des fins professionnelles légitimes. Nous ne devons jamais utiliser

les informations confidentielles concernant la société pour obtenir un avantage personnel ou les divulguer aux tiers pour qu'ils en tirent profit. Nous ne devons jamais envoyer d'informations confidentielles d'Honeywell par courrier électronique sur un compte de messagerie

personnel et nous devons rendre toute information confidentielle d'Honeywell en notre possession avant notre dernier jour de travail.

Pour plus d'informations, consultez notre [Politique de confidentialité](#) et la [Politique Classification et manipulation des informations](#).

Q. Le véhicule de Sam a été vandalisé et son ordinateur portable volé. Que doit faire Sam?

A. Sam doit déposer une plainte auprès de la police, prévenir son responsable et remplir un formulaire [Ordinateur portable perdu/volé](#). S'il n'a pas accès à un ordinateur, il doit avertir le [service d'assistance informatique](#) pour obtenir de l'aide pour remplir le formulaire. Les employés ne doivent pas laisser d'appareils sans surveillance dans un véhicule, même s'il est verrouillé.

Q. Tina suspecte que son système a été corrompu après un clic sur un lien présent dans un e-mail qui semblait légitime. Que doit faire Tina?

A. Tina doit utiliser l'option Signaler le message dans sa barre d'outils Outlook pour signaler l'e-mail. Si cette option n'est pas disponible, elle doit envoyer l'e-mail en question sous forme de pièce jointe à l'équipe [CIRT](#) (Cyber Incident Response Team). Si elle pense que son système a été corrompu, Tina doit faire remonter l'incident en répondant à l'e-mail automatique envoyé par l'équipe CIRT et contenant un numéro d'incident.

Q. Wil pense qu'un e-mail dans sa boîte de réception est de l'hameçonnage. Comme il ne sait pas quoi faire, il demande à sa collègue si elle pense qu'il s'agit d'un hameçonnage. Doit-il faire autre chose?

A. Oui ! Wil doit immédiatement signaler le message suspect à l'équipe [CIRT](#) en cliquant sur l'option Signaler le message de sa barre d'outils Outlook ou, si cette option n'est pas disponible, envoyer l'e-mail en question sous forme de pièce jointe à l'équipe CIRT. Il n'est pas nécessaire de le demander à des collègues ou des superviseurs, car il peut y avoir un risque de propagation accidentelle du courriel ou de cliquer sur un lien malveillant ou une pièce jointe malveillante.

| Propriété intellectuelle de Honeywell

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

| Respect des droits de propriété intellectuelle des tiers

Nous respectons les droits de propriété intellectuelle des tiers. Cela signifie que nous ne devons jamais enfreindre sciemment les droits d'auteur, les marques ou les brevets d'autrui. Nous ne devons pas télécharger des logiciels sans licence sur les ordinateurs de l'entreprise ni dupliquer, publier ou distribuer des documents protégés par des droits d'auteur. Nous ne téléchargerons pas de

chansons, de photographies et de vidéos sans le consentement du propriétaire légitime.

En outre, nous ne devons pas divulguer ou utiliser les informations confidentielles de nos employeurs antérieurs.

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



Q: Emilie travaille souvent lors de sa pause déjeuner, en prenant des appels professionnels au restaurant et dans des espaces communs dans le bâtiment. Tout le monde autour d'elle semble plongé dans ses propres conversations, et elle suppose qu'ils ne font pas vraiment attention à elle. Peut-elle parler des affaires de Honeywell de cette manière?

R: Cela dépend. Emilie peut répondre au téléphone dans des endroits publics, mais elle doit user d'une extrême prudence lorsqu'elle discute des affaires de Honeywell. Elle ne doit pas parler des informations confidentielles dans les endroits publics, même si elle estime que les autres personnes n'écoutent pas ses conversations.

Q: Troy emmène son ordinateur portable Honeywell en voyage d'affaires, afin de pouvoir profiter de ses moments libres dans l'avion, le train, les salles d'attente et les autres espaces publics pour travailler sur des documents professionnels. Cela pose-t-il problème?

R: Cela peut l'être. On ne peut pas savoir qui est assis ou qui circule à proximité dans un lieu public. Lorsque les ordinateurs portables et d'autres dispositifs semblables sont utilisés dans les lieux publics pour s'occuper des affaires de la société, vous devez vous assurer que les passants ne peuvent jamais voir votre écran. De plus, vous devez verrouiller et sécuriser votre poste de travail lorsque vous ne l'utilisez pas.

Utiliser les ressources de la technologie de l'information

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

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

Faites preuve de bon jugement et d'intégrité lorsque vous utilisez ces systèmes et ces technologies. N'utilisez que des systèmes, des appareils, des supports de stockage et/ou des services approuvés pour traiter, stocker ou transmettre des informations Honeywell. N'installez pas de logiciels non approuvés sur les ordinateurs Honeywell, les serveurs de réseau ou d'autres ressources d'information Honeywell sans avoir reçu l'autorisation préalable du service informatique de Honeywell. N'acceptez pas

d'accords avec des tiers, comme des accords de services sur le nuage ou de clics, au nom d'Honeywell. Ne téléchargez pas ou n'envoyez pas de contenu inapproprié, sexuellement explicite, illégal ou offensant via ces ressources. Vous ne pouvez pas non plus vous servir de ces ressources pour faire du travail à l'extérieur. Dans la mesure où la législation locale le permet, vous ne devez pas avoir d'attente en matière de confidentialité lorsque vous utilisez les ressources de l'entreprise, car Honeywell peut surveiller votre utilisation personnelle des ressources de l'entreprise. Cependant, il est important de noter que notre Société n'interfère en aucune façon dans notre vie privée à moins que notre conduite soit interdite par la loi, gêne nos performances au travail ou porte atteinte à notre environnement de travail ou à la réputation de Honeywell. Pour plus d'informations, consultez notre [Politique d'utilisation acceptable des informations](#).



Q. Tammy est en train de réactualiser son ordinateur portable. Le technicien du centre de solutions Honeywell (Honeywell Solution Center) lui a demandé ses données d'accès afin de déplacer ses fichiers et configurer son nouvel ordinateur portable. Doit-elle fournir ces informations?

R. Le technicien du Centre de solutions de Honeywell est un collaborateur autorisé. Tammy a le choix entre fournir ses données de connexion au technicien ou rester à proximité pour se connecter chaque fois que cela sera nécessaire pendant le processus de renouvellement. Pendant l'opération, Tammy doit s'assurer qu'il n'y a pas d'accès non autorisé à des données personnelles, des données concernées par le contrôle des exportations ou d'autres informations sensibles par le technicien du Centre de solutions de Honeywell. Une fois le processus de transfert terminé avec succès, Tammy doit immédiatement changer son mot de passe si ses données d'accès ont été partagées avec le technicien autorisé.

Q. Jon travaille dans un café à proximité sur un appareil de Honeywell. Après avoir terminé son travail, il se déconnecte du réseau Honeywell et se connecte à un réseau Wi-Fi personnel pour télécharger son émission de télévision préférée sur son ordinateur. Cette conduite est-elle appropriée?

R. Une utilisation non professionnelle limitée, qui ne constitue pas un usage abusif du temps et/ou des ressources de la Société et qui ne viole pas l'esprit et la lettre de la politique de Honeywell, peut être autorisée à la discrétion du responsable Honeywell. Une émission de télévision peut être une utilisation excessive à des fins autres que d'affaires, selon la situation. Les employés doivent toujours agir de manière éthique et légale et toujours obtenir l'autorisation du directeur d'utiliser un actif de Honeywell à des fins autres que d'affaires. N'oubliez pas : vous ne devez jamais utiliser les réseaux Wi-Fi publics ouverts, et ce afin d'éviter les menaces de cybersécurité qui ciblent ces réseaux non protégés. Lorsque de telles connexions sont la seule option, un RPV doit être utilisé.

Q. Mary travaille sur un projet sensible avec un fournisseur tiers et doit partager des informations sensibles avec ce fournisseur pour boucler le travail. La taille des fichiers est très volumineuse et le fournisseur propose à Mary de les charger sur le système cloud d'un tiers. Que doit faire Marie?

R. Mary doit d'abord utiliser les méthodes de transfert approuvées par le service IT de Honeywell. Si une autre méthode est nécessaire, consultez le service des TI de Honeywell pour obtenir l'approbation d'utiliser une solution d'un tiers. Notez que les données à accès limité et de conformité des exportations ne peuvent en **aucun** cas être déplacées dans un service cloud quelconque. Contactez votre responsable chargé du respect des règles d'exportation pour des conseils.

| Sites de réseaux et médias sociaux

Les réseaux sociaux ont changé la façon dont beaucoup d'entre nous partagent des informations au quotidien. Si les réseaux sociaux créent de nouvelles possibilités de communication et de collaboration, ils entraînent également des responsabilités supplémentaires que nous devons connaître et respecter. Les sites de « médias sociaux » comprennent une vaste gamme de sites Web et de ressources en ligne. Il s'agit notamment des

sites de réseaux sociaux (comme Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat, YouTube et LinkedIn), des blogues, des sites de partage de photos et de vidéos, des forums et des salons de discussion, parmi beaucoup d'autres. Si votre poste chez Honeywell vous oblige à publier des messages sur ces sites, en tant que représentant d'Honeywell, vous ne devez le faire qu'à des fins professionnelles autorisées par Honeywell et afficher exclusivement des informations conformes au présent Code et aux politiques de la Société. Agissez

de façon responsable dans vos interactions personnelles sur les « médias sociaux ». Ce que vous publiez peut avoir un impact négatif sur la réputation d'Honeywell. Veillez à protéger notre réputation en tout temps. Ne publiez jamais d'informations confidentielles concernant Honeywell ou nos collègues, clients, fournisseurs ou partenaires commerciaux sur ces sites.

Pour plus d'informations, consultez notre [Politique Médias sociaux](#).

Q: Rita est enthousiaste à l'idée d'un nouveau projet commercial potentiel pour Honeywell qui pourrait accroître considérablement son chiffre d'affaires. Rita a hâte de partager son enthousiasme et ses nouvelles sur son compte Facebook. Cela pose-t-il problème?

R: Même si Rita a le droit de partager ses émotions sur ses réseaux sociaux, en tant qu'employée de Honeywell, elle n'est pas autorisée à partager des informations confidentielles ou protégées concernant les projets potentiels de la Société.

Q: Carlos est enthousiasmé par un accord commercial qui a été rédigé dans la salle de presse de Honeywell. Carlos a hâte de partager son enthousiasme et ses nouvelles sur ses comptes LinkedIn et Twitter. Quelle serait la bonne façon pour Carlos de partager cette nouvelle dans ses médias sociaux?

R: Tant que Carlos a indiqué que Honeywell était son employeur actuel et qu'il fait état de sa relation avec Honeywell dans son tweet, il peut partager un lien vers la publication de la salle de presse. Il peut également retransmettre ou partager

tous les messages qui apparaissent sur les canaux Honeywell officiels externes.

Q: Ron, spécialiste marketing, a lu un article en ligne qui contenait des informations sur des produits Honeywell qu'il considérait comme inexacts. Ron a répondu rapidement dans la section des commentaires pour corriger une telle déclaration. Les actions de Ron sont-elles appropriées?

R: Bien que cela parte d'une bonne intention, Ron n'est pas autorisé à s'exprimer au nom de Honeywell. Ron doit plutôt aviser son directeur et l'équipe de communication pour envoyer un avis.

Éviter les délits d'initiés

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

Pendant votre emploi chez Honeywell, vous pourriez prendre connaissance d'informations privilégiées importantes concernant Honeywell ou une

autre entreprise qui n'ont pas encore été rendues publiques. Vous pouvez avoir accès à ces informations privilégiées dans le cadre de vos fonctions chez Honeywell ou par d'autres moyens comme la participation à des réunions formelles ou informelles, le fait d'entendre une conversation ou de voir un document sur une photocopieuse. L'usage de ces informations ou leur transmission aux tiers pour obtenir un avantage financier ou personnel est une violation de notre politique sur les délits d'initiés et peut aussi contrevenir aux lois sur les valeurs mobilières. Afin d'éviter de violer la Politique relative aux délits d'initiés et les lois sur les valeurs mobilières, il ne faut pas :

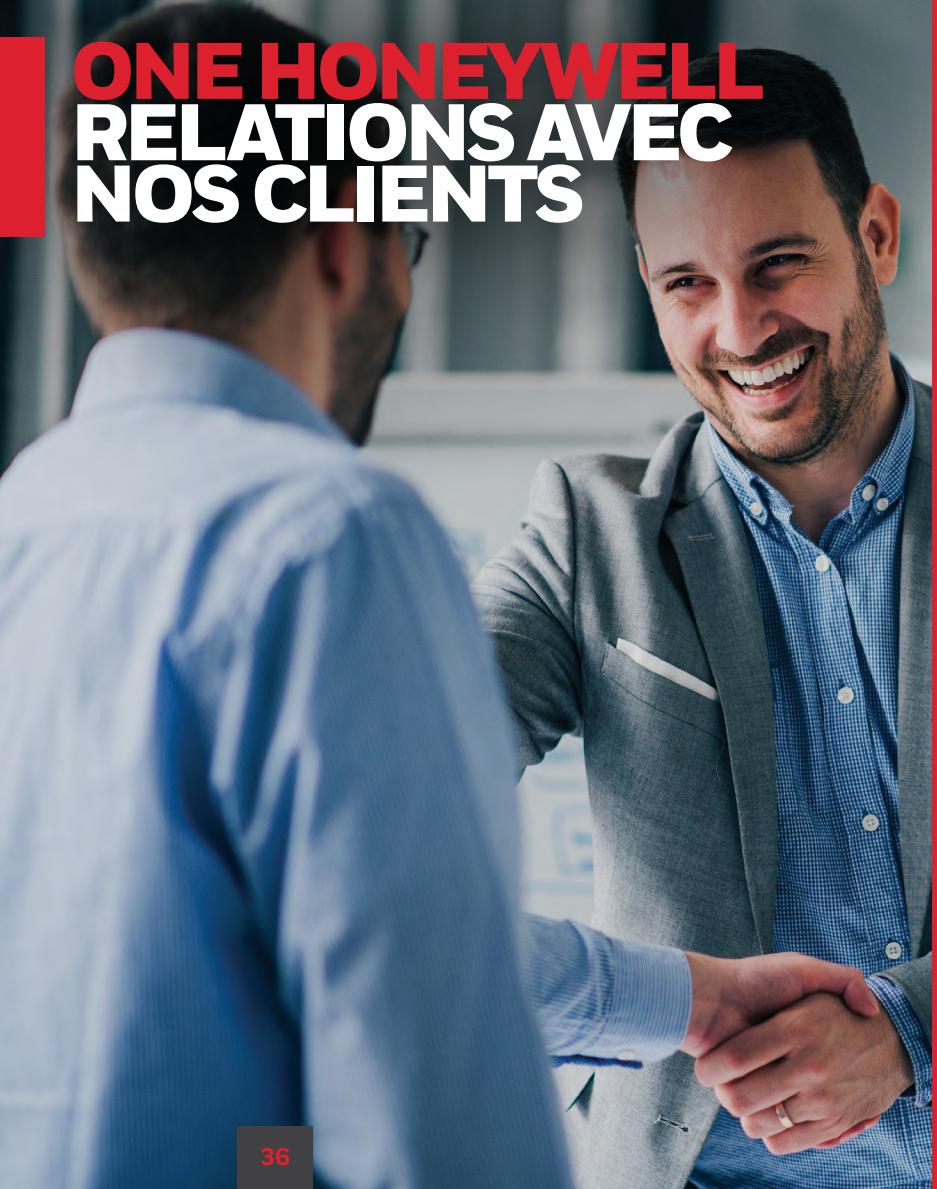
- acheter ou vendre des parts dans une entreprise, y compris Honeywell, que ce soit directement ou par l'entremise des membres de votre famille ou d'autres personnes ou entités, si vous détenez des informations privilégiées importantes concernant l'entreprise;
- conseiller d'acheter ou de vendre des parts dans une entreprise, y compris Honeywell, à quiconque si vous détenez des informations privilégiées importantes concernant cette entreprise;
- De transmettre des informations privilégiées à des tiers sauf si elles sont

nécessaires dans le cadre de ses activités commerciales et protégées par des protections de confidentialité.

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

Si vous disposez d'informations privilégiées sur une entreprise (y compris Honeywell), vous ne pouvez négocier les titres de cette entreprise qu'une fois que l'information a été rendue publique aux investisseurs ordinaires par des sources médiatiques appropriées.

Les infractions aux lois sur les valeurs mobilières peuvent avoir de lourdes conséquences pour les personnes concernées, y compris des poursuites au criminel et en responsabilité. Si vous avez des questions ou désirez obtenir des conseils dans ce domaine, veuillez contacter le service juridique.

A photograph showing two men in business attire shaking hands. The man on the right is smiling broadly. The background is blurred, suggesting an office environment.

ONE HONEYWELL RELATIONS AVEC NOS CLIENTS

Bâtir des rapports mutuellement avantageux avec nos clients est un aspect important de la réussite de notre entreprise. Le maintien de ces rapports exige que nous fournissons des produits sécuritaires de haute qualité et que nous respections la loi dans toutes nos interactions avec nos clients gouvernementaux ou commerciaux.

Fournir des produits et des services de qualité

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

Nos clients s'attendent à ce que nous nous conformions à toutes les normes de contrôle de la qualité qui régissent nos tâches. Cela comprend les lois et

les règlements applicables, ainsi que les procédures de contrôle interne visant à favoriser la fabrication sécuritaire de biens de qualité. Nous devons aussi respecter en tout temps chacune des modalités contractuelles, ainsi que les modalités qui ont été prédefinies par les clients.

Tout comme nous sommes responsables de la qualité de nos biens et de nos services, nous devons également tenir nos fournisseurs et nos autres

Q: Min prend connaissance d'un problème potentiel découvert au cours de tests de routine sur la ligne de production. La mesure dans laquelle le problème pourrait compromettre la sécurité du produit est inconnue pour l'instant, et Min ne sait pas trop quoi faire. Min doit-elle en parler, même si elle ne connaît pas tous les détails?

R: Oui. Les clients et les employés pourraient être blessés si des produits non sécuritaires sont fabriqués et mis en vente. Min doit signaler le problème immédiatement, même si elle n'est pas sûre de la manière dont la production sera affectée. Min doit informer son superviseur, le responsable de l'assurance qualité ou le représentant de la santé et de la sécurité du problème dès que possible. Si Min estime que ses inquiétudes ne sont pas correctement prises en compte, elle doit envisager de les évoquer auprès du service juridique ou via le service d'assistance Intégrité Access, comme indiqué dans « Demander des conseils et exprimer des inquiétudes ».

partenaires commerciaux responsables de la qualité des produits et des services qu'ils nous offrent.

Solliciter des contrats de façon ouverte et honnête

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

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

Pas de corruption commerciale et pas de paiement indu à des agents de la fonction publique

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

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

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

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

Ne retenez jamais les services d'un tiers pour faire un paiement illégal à un responsable gouvernemental et ne participez pas à une transaction dans laquelle vous soupçonnez qu'un tiers effectue de tels paiements.

Si vous le faites, vous violez le Code et les lois anti-corruption. Nous devons sélectionner avec soin tous les tiers en nous servant de nos procédures de diligence raisonnable avant de retenir leurs services.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre [Politique anticorruption](#).

Pour plus d'informations, consultez la section « Cadeaux et représentation » de notre Code.



Q: Thomas travaille en étroite collaboration avec des distributeurs tiers qui revendent des produits Honeywell. Une société intéressée par la distribution des produits Honeywell approche Thomas et lui propose de payer les frais de scolarité de sa fille dans une école privée s'il obtient le droit exclusif de revendre les produits Honeywell dans une région de vente spécifique. Que doit faire Thomas?

A: Thomas doit mettre immédiatement fin à la discussion et le signaler au service juridique. Honeywell ne tolère pas la sollicitation ou la réception de paiements inappropriés en contrepartie de l'octroi de contrats.

Q: Charlène a peur que Honeywell perde probablement un gros contrat si elle ne paie pas un pot-de-vin à un responsable local. Que doit faire Charlène?

A: Charlène ne doit pas payer de pot-de-vin ni entreprendre d'actions qui pourraient donner à penser que Honeywell cautionne le paiement de pots-de-vin pour

remporter un contrat. Aucun contrat ne vaut la peine de violer la loi ou nos normes d'intégrité commerciale. Les dommages potentiels à long terme pour la réputation et la crédibilité d'Honeywell compensent largement le gain à court terme de l'obtention du contrat.

Q: Geri et Carol travaillent ensemble au sein du groupe d'achat de Honeywell. Carol a entendu une conversation téléphonique entre Geri et un fournisseur éventuel de Honeywell. Au cours de l'appel, il apparaît clairement que Geri prévoit d'attribuer un gros contrat à ce fournisseur, même si la proposition de ce dernier n'offre pas la meilleure valeur globale à Honeywell. Il devient également clair qu'elle va obtenir une grosse somme d'argent en retour. Que doit faire Carol?

A: Carol doit immédiatement informer le service juridique de ce qu'elle a entendu. Il semble que Geri soit en train d'accepter un pot-de-vin du fournisseur, ce qui est illégal et peut avoir de graves conséquences pour les personnes concernées, le fournisseur et Honeywell.

Q: Jerome souhaite nommer Sales Rep Co comme représentant commercial pour aider Honeywell à remporter des projets dans le secteur du pétrole et du gaz sur un nouveau territoire. Lors d'une rencontre avec le propriétaire de Sales Rep Co, Jérôme découvre que le propriétaire est également membre du conseil d'administration de l'entreprise d'état de pétrole et de gaz, son client potentiel le plus important. Jérôme pense que c'est excellent pour Honeywell, parce qu'ils auraient un accès illimité au client à tous les niveaux. Est-ce que Jérôme doit s'inquiéter de quelque chose?

R: Jerome doit être concerné par le conflit d'intérêt qui résulte de l'interférence entre les fonctions officielles du représentant commercial et celles de Sales Rep Co. pour Honeywell. Jerome doit signaler ce problème dès que possible au Département Intégrité et Conformité avant de poursuivre plus avant.



Q: David a remporté un projet avec un client gouvernemental. Le représentant de la clientèle du gouvernement a demandé à David d'utiliser un sous-traitant spécifique et a fourni ses coordonnées. David rencontre le sous-traitant et découvre que la société n'a ni les capacités ni la main-d'œuvre adaptées pour exécuter cette gamme de services. Il a également découvert que le propriétaire du sous-traitant était le cousin du client gouvernemental qu'il a rencontré. Que doit faire David?

R: David doit discuter de ces problèmes avec le Service Intégrité et Conformité. Il y a plusieurs signaux d'alerte concernant l'absence des compétences et de la main-d'œuvre pertinentes chez ce sous-traitant, ainsi que l'implication gouvernementale potentielle qui pourrait indiquer une conduite non éthique et illégale par le sous-traitant et le représentant du client gouvernemental. Puisque Honeywell peut être tenu responsable des actes de tiers qui la représentent, Honeywell devra enquêter sur la question de savoir s'il y a des risques de conflit d'intérêts ou de corruption avant de procéder à l'embauche de ce sous-traitant.

Q: Daniel se trouve au bureau de l'immigration et attend d'entrer dans un pays lorsque le fonctionnaire lui demande de faire un « don » pour que son visa soit traité. Daniel se rappelle avoir entendu des amis dire que c'est la norme dans ce pays et que les visiteurs sont censés donner un peu d'argent afin d'accélérer la remise de visa. Daniel donne 5 dollars au fonctionnaire. Le fonctionnaire les prend et tamponne son passeport. Daniel voudrait se faire rembourser par Honeywell pour ces frais.

R: Les paiements de facilitation ou les paiements à des agents pour traiter des autorisations gouvernementales de routine, comme l'approbation de visa, sont interdits par Honeywell à moins que la vie de l'employé ne soit en danger. De plus, dans la plupart des pays, ces frais sont illégaux et représentent une violation des lois anticorruption. Dans ce cas, rien ne laisse à penser que la vie de Daniel est en danger. Par conséquent, il n'aurait pas dû payer et ne peut donc pas demander à être remboursé par Honeywell. Lorsqu'ils sont confrontés à de telles situations, les employés de Honeywell doivent contacter les départements de Global Security ou Juridique.

Respecter les lois relatives à la concurrence internationale

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

Les lois sur la concurrence sont souvent complexes et elles interdisent habituellement de parler avec les concurrents de sujets qui peuvent restreindre les échanges commerciaux. Ces sujets incluent (mais ne sont pas limités à) la fixation des prix, le truquage

des offres, ou la division ou l'allocation des marchés, des territoires ou des clients. Vous ne devez pas discuter de ces questions avec un concurrent, et si un concurrent tente de vous en parler, vous devez immédiatement mettre un terme à la conversation. Vous devez ensuite signaler l'incident à votre superviseur local, qui travaillera de concert avec vous pour demander conseil au service juridique. Si vous participez à une réunion d'une association professionnelle, ou n'importe quelle activité sociale, vous devez faire preuve de prudence lorsque vous vous entretenez avec des concurrents.

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

Finalement, les lois sur la concurrence interdisent les ententes directes ou indirectes, officielles ou non officielles entre ou au sein des entreprises qui visent à limiter le salaire ou les avantages des employés. Nous

devons donc prendre soin de ne pas partager les données sur la rémunération avec d'autres entreprises avec lesquelles nous sommes en concurrence pour la recherche de talents. De même, nous ne pouvons généralement pas convenir avec d'autres sociétés de ne pas solliciter ou embaucher les employés de l'autre. Si vous n'êtes pas certains de la légalité du partage de renseignements ou des ententes de « non-ingérence », veuillez communiquer avec le service juridique.

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

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

Pour plus d'informations, voir notre [Politique de conformité antitrust](#). Si vous avez des questions supplémentaires, communiquez avec le Service juridique avant d'agir.

Q: Alejandro a une bonne amie qui travaille pour un concurrent de Honeywell. Lors d'un déjeuner un après-midi, son ami lui révèle l'intention de son entreprise d'augmenter les prix des produits en concurrence directe avec les siens. Alejandro ne répond rien, mais pense que cette information pourrait être importante pour Honeywell, la Société pouvant l'utiliser lors de futures décisions commerciales. Que doit-il faire?

A: Alejandro doit mettre immédiatement fin à la conversation et fournir un résumé écrit de l'incident au service juridique. La participation à des conversations et la prise de décisions fondée sur des informations non publiques, notamment les prix, peuvent donner l'impression qu'il existe une collaboration illégale entre Honeywell et un concurrent, ce qui peut avoir de lourdes conséquences pour les deux entreprises et les personnes concernées.

Respecter des procédures de facturation exactes

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

Respecter les informations confidentielles des clients

Il arrive que nos clients nous communiquent leurs informations confidentielles afin que nous puissions leur fournir des produits et des services. Il est de notre responsabilité d'utiliser, de stocker et de sauvegarder soigneusement ces informations d'une manière conforme à toutes les lois applicables. Nous devons tous

prendre les mesures nécessaires pour protéger ces informations et nous assurer qu'elles ne sont utilisées qu'à des fins commerciales approuvées.

Clients gouvernementaux

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

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

- Nous ne devons pas agir de manière à conférer à Honeywell un avantage concurrentiel injuste, comme obtenir ou utiliser des informations sensibles sur les approvisionnements.
- Toutes les représentations que nous faisons, y compris concernant les prix et les soumissions, doivent être exactes et complètes.

- Nous ne devons jamais offrir, solliciter, promettre, donner ou accepter une quelconque forme de pot-de-vin ou de ristourne à ou de la part d'un client gouvernemental réel ou potentiel.
- Nous ne devons jamais solliciter ou accepter un pot-de-vin ou un cadeau d'un fournisseur en contrepartie d'un traitement de faveur dans l'octroi ou l'exécution d'un contrat gouvernemental.
- Nous devons nous assurer que nous ne faisons appel qu'à des consultants, des agents commerciaux ou d'autres prestataires indépendants de services professionnels de bonne réputation, à des fins légales légitimes.

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

Tous les états et registres que nous fournissons aux clients gouvernementaux (y compris les rapports sur les installations et la qualité, ainsi que sur les données relatives aux coûts et aux prix), doivent être exacts. Nous devons consigner notre temps de travail de façon exacte et l'attribuer uniquement

aux projets sur lesquels nous travaillons. En outre, nous devons prendre garde à ne pas facturer de frais par erreur. Nous devons respecter toutes les conditions contractuelles et ne pouvons jamais utiliser les biens, équipements ou fournitures du gouvernement d'une manière qui serait incompatible avec la loi applicable ou les accords contractuels.

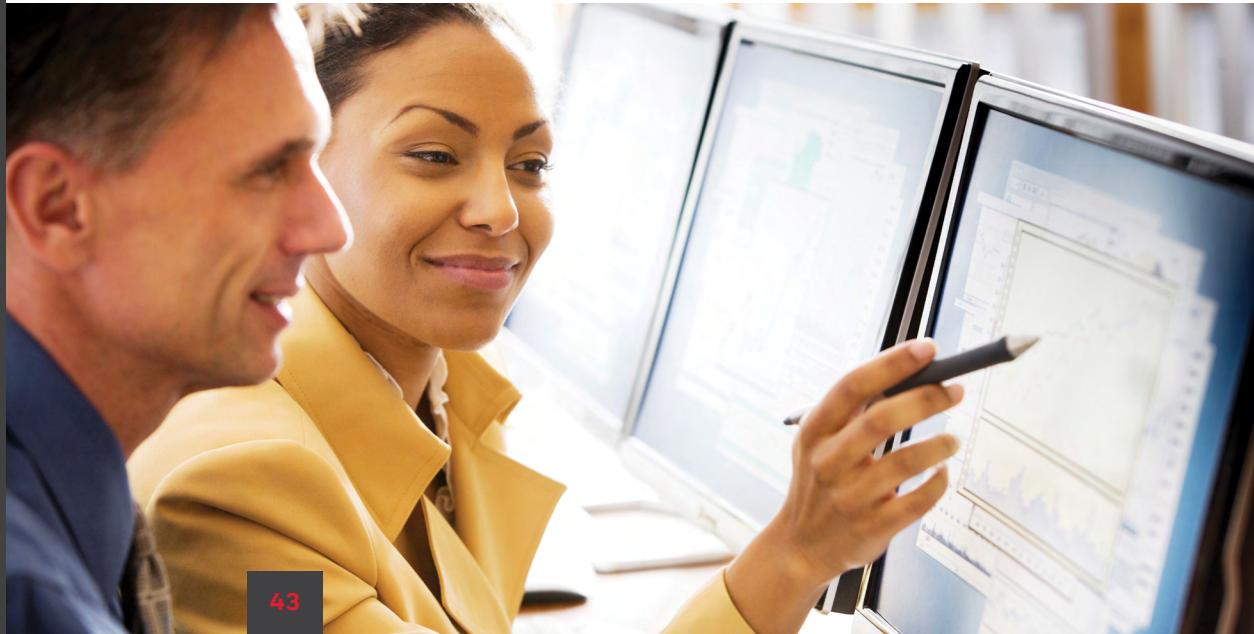
Nous devons respecter tous les règlements applicables régissant les entretiens que nous avons avec les personnes qui sont ou ont été à l'emploi du gouvernement concernant les possibilités d'emploi chez Honeywell. Nous avons tous la

responsabilité d'éviter ce genre de conflit d'intérêts. Les contacts ou les entretiens concernant l'embauche avec les personnes qui sont ou ont été à l'emploi du gouvernement sont soumis à des règles et des procédures particulières. Ces règles peuvent également restreindre le travail que les anciens employés du gouvernement effectuent pour le compte de notre entreprise.

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

Nous sommes également tenus de protéger les informations classifiées et les autres informations sensibles que nous obtenons dans le

cadre du travail que nous effectuons pour nos clients gouvernementaux. Comme l'exigent les conditions de nos contrats gouvernementaux et la législation applicable, nous ne devons donner accès à ces renseignements qu'aux personnes qui doivent les connaître pour des raisons commerciales et qui ont obtenu l'autorisation appropriée du gouvernement ou d'autres entités. Nous ne devons pas partager, distribuer ou divulguer des informations gouvernementales classifiées ou autrement sensibles d'une manière qui violerait les termes de nos contrats gouvernementaux.



ONE HONEYWELL RELATIONS AVEC NOS FOURNISSEURS



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

Établir des relations à long terme avec les fournisseurs

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

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

- le représentant du fournisseur soit présent;

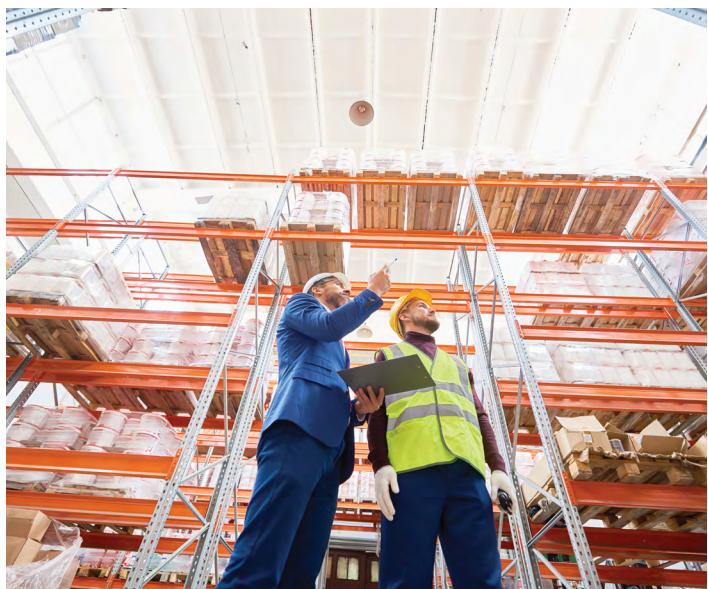
- l'invitation ne soit pas de nature excessive ou inhabituelle;
- la dépense de représentation soit conforme aux lois applicables et ne soit pas interdite par le Code.

En outre, elle doit, si possible, être rendue.

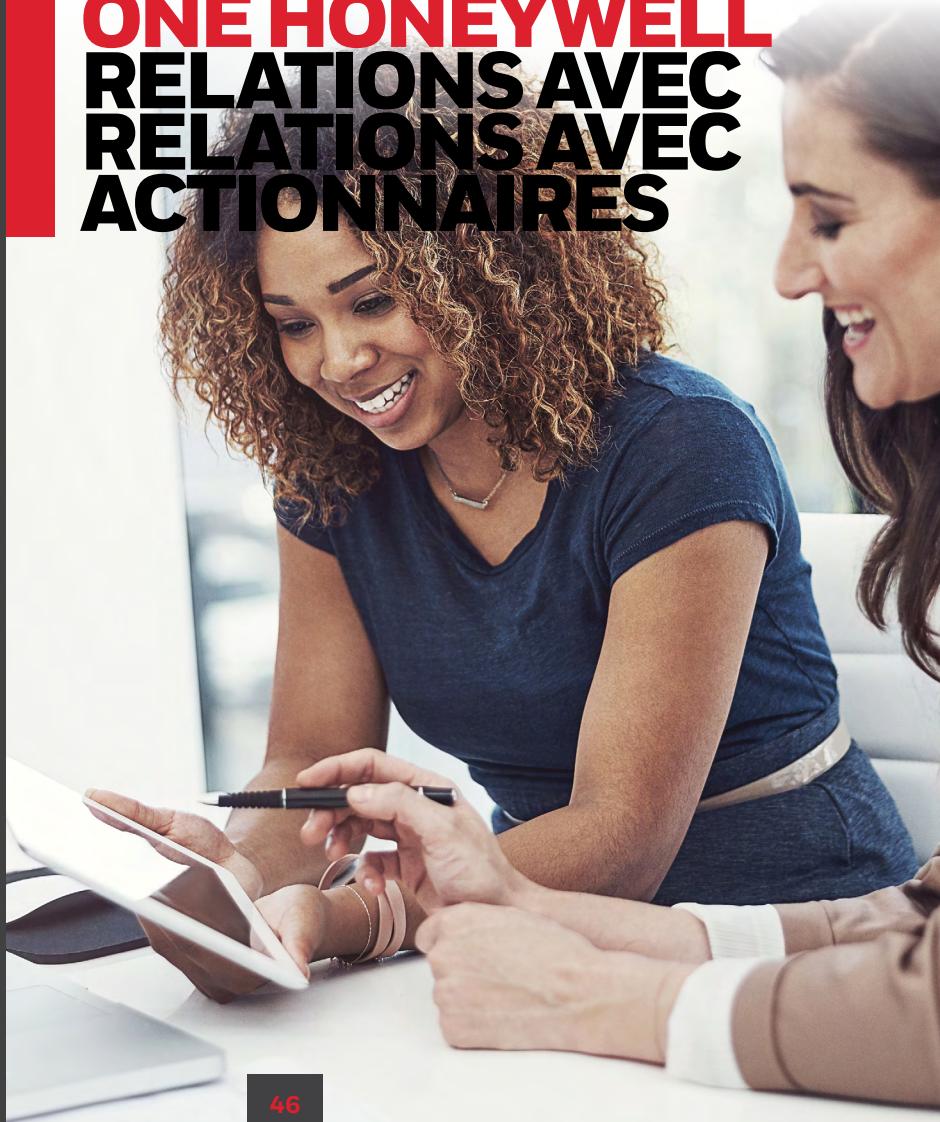
Pour en savoir davantage, consultez les sections « Cadeaux et divertissements » et « Clients gouvernementaux ».

Protéger les biens des fournisseurs

Nous devons apporter le même soin aux informations confidentielles des fournisseurs qu'à celles de Honeywell. Nous ne devons pas dupliquer les logiciels qui nous sont offerts par des fournisseurs ni les intégrer dans nos logiciels développés à l'interne, à moins d'en avoir été expressément autorisé en vertu d'une licence.



ONE HONEYWELL RELATIONS AVEC RELATIONS AVEC ACTIONNAIRES



Honeywell s'efforce tous les jours de créer de la valeur pour les actionnaires qui ont mis leur confiance dans notre entreprise et dans chacun d'entre nous.

Pour atteindre cet objectif et créer de la valeur pour nos actionnaires, nous devons exercer notre activité en toute transparence et avec intégrité.

Livres et documents honnêtes et exacts

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

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

- Documents comptables et financiers
- Documents concernant la paie
- Relevés de temps et systèmes d'enregistrement des temps

- Voyage et notes de frais
- Dossiers de mesure, d'essais et de performance des produits
- Documents relatifs aux clients et aux fournisseurs
- Dossiers de conception et ingénierie
- Déclarations et documents relatifs aux exportations et aux importations
- Dossiers comptables projets

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

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

Q **Diego est un ingénieur travaillant sur un projet pour un contrat public. Les coûts du projet sont étroitement surveillés, il a donc besoin de l'approbation de son responsable pour ses feuilles de temps sur une base hebdomadaire. Cette semaine, son directeur est absent, car il est en vacances. Est-ce que Diego peut approuver ses feuilles de temps au nom de son directeur, car il croit que les heures enregistrées sont correctes?**

A. Non. L'approbation de vos propres feuilles de présence représente non seulement un conflit de répartition des fonctions, mais met également en péril les contrôles de gestion qui garantissent notre conformité aux lois, réglementations et dispositions contractuelles applicables. Par conséquent, Diego ne doit jamais approuver ses propres feuilles de temps, même s'il est certain qu'elles sont correctes. Son directeur doit assurer la délégation appropriée de ses fonctions d'approbation. La configuration initiale du système informatique

doit également tenir compte de la séparation des fonctions et s'assurer que des contrôles appropriés sont en place pour les examens et approbations.

Q. Lei est une acheteuse qui doit traiter un bon de commande d'un montant qui déclenche l'approbation de la haute direction. Peut-elle diviser la facture pour passer par le système plus rapidement ?

A. Non. Toutes les transactions doivent être exécutées avec l'autorisation appropriée conformément au Calendrier des approbations de l'exécutif et doivent refléter précisément la nature de l'activité commerciale. Lei ne doit jamais fractionner un bon de commande pour refléter une transaction de valeur inférieure.

Q. Sandra participe au développement d'une nouvelle technologie pour les avions militaires. Honeywell doit garantir au client que cette nouvelle technologie répond aux normes techniques requises. Sandra peut-elle garantir au client que la technologie répond aux normes requises ?

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

Q. Sofia et Ron sont responsables de comptes et ont du mal à atteindre leurs objectifs pour le trimestre. Ils ont des commandes en attente, mais le client n'est pas encore prêt pour l'envoi. Sofia et Ron peuvent-ils facturer le client et repousser l'envoi jusqu'à ce que le client soit prêt à le recevoir ?

A. Non, pas dans ce cas. Les cas où Honeywell prend en compte le chiffre d'affaires

lors de la vente, mais où le produit reste en la possession physique de Honeywell sont appelés les « ventes à livrer ». Il y a des raisons légitimes pour une transaction en « vente à livrer », mais, dans le cas présent, Sofia et Ron cherchent à facturer le client sans livrer pour gonfler le chiffre d'affaires. Par conséquent, cette démarche est inappropriée.



Divulgations financières et fraude

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

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

ont divulgué, de bonne foi, des situations comptables ou financières qui sont douteuses ou inappropriées.

Vérifications et enquêtes

Nous partageons tous la responsabilité de collaborer aux vérifications internes et externes, ainsi qu'aux enquêtes. Dès lors, nous devons fournir aux auditeurs et enquêteurs les informations qu'ils ont le droit d'obtenir, et préserver la confidentialité des enquêtes. En outre, nous ne devons jamais essayer de faire entrave à ceux-ci ou de les influencer de façon inappropriée. Le refus ou l'omission de coopérer entièrement avec une enquête interne de Honeywell ou du gouvernement, ou l'omission

d'être entièrement véridique lors de la fourniture de preuves ou des témoignages lors d'une telle enquête, peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'à et y compris la cessation d'emploi. Si vous avez des questions à propos des informations qu'un vérificateur ou un enquêteur est en droit d'obtenir, consultez le Service juridique ou le vérificateur de l'entreprise. Si on vous contacte au sujet d'une enquête publique, vous devez contacter le Département juridique dès que possible avant la procédure. Le Département juridique sera le premier à superviser toute enquête ou tout audit interne impliquant une enquête publique ou un litige.



Gestion des dossiers

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

Si vous savez que des documents en votre possession peuvent être pertinents dans le cadre d'un procès ou d'une enquête gouvernementale, ne les modifiez pas, ne les cachez pas et ne les détruisez pas. Dans certains cas, le Département juridique peut vous demander de

conserver certains documents qui seraient autrement détruits en vertu de la [Politique de gestion des dossiers](#) de Honeywell. Dans ces situations, vous devez suivre les directives fournies par le Service juridique. Honeywell peut recevoir des courriers juridiques et commerciaux importants et urgents, ainsi que d'autres formes de correspondance, dans n'importe

lequel de ses bureaux dans le monde. Tous les employés d'Honeywell doivent prendre des mesures pour ouvrir, examiner et traiter toute la correspondance en temps voulu, quel que soit le mode de livraison. Si vous avez connaissance d'une procédure judiciaire ou d'une enquête réelle ou potentielle impliquant Honeywell, vous devez immédiatement en



informer un membre du Département juridique, et ce avant de communiquer avec un tiers à ce sujet.

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

Demandes de renseignements de la part des médias et des analystes et allocutions extérieures

Nous nous efforçons de fournir des informations claires et précises aux médias, aux analystes financiers et au grand public. Cela nous aide à maintenir l'intégrité de nos relations avec nos parties prenantes externes, ce qui renforce à son tour la réputation de notre entreprise. Puisque l'exactitude des informations est essentielle, seules certaines personnes sont autorisées à communiquer avec les médias, les analystes financiers et les membres de la communauté des investisseurs au nom de Honeywell. Si vous recevez une demande d'information des médias, transmettez-la au Service des communications de l'entreprise. Si vous recevez une demande d'un analyste financier ou d'un membre de la



communauté des investisseurs, ne répondez pas de votre propre chef, mais transmettez-la au service des relations avec les investisseurs.

Tout employé de Honeywell qui souhaite présenter un produit, un système, un mode de fonctionnement, une recherche Honeywell, ou son propre travail au sein de la Société, à une conférence du secteur ou à un autre événement, doit obtenir à l'avance l'approbation de son superviseur direct et du Département juridique. Les présentations doivent (i) être conformes aux normes

actuelles relatives à la marque de la Société ; (ii) être compatibles avec les messages de la Société en termes de relations avec les investisseurs ; (iii) être compatibles avec la stratégie de la Société ; et (iv) ne pas transmettre d'informations confidentielles ou exclusives. Des approbations supplémentaires sont requises pour les présentations liées à la cybersécurité ou aux questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG).

Consultez notre [Politique sur les communications externes](#) pour plus d'informations.

ONE HONEYWELL SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT



Pour assurer la croissance de notre entreprise, nous devons œuvrer pour produire des effets positifs sur les communautés qui nous soutiennent. Nous devons également respecter et protéger les communautés où nous vivons et où nous travaillons, ainsi que notre planète et ses habitants.

Respecter les droits de la personne

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

Notre Code et notre [Politique en matière de droits humains](#), ainsi que d'autres politiques de Honeywell, établissent des pratiques et des normes qui abordent un large éventail de

questions relatives aux droits humains et au lieu de travail, notamment l'inclusion et la diversité, le respect sur le lieu de travail, la liberté d'association, la sécurité et la santé sur le lieu de travail, la sécurité sur le lieu de travail, les heures de travail et les salaires, le travail forcé et la traite des êtres humains, ainsi que le travail des enfants. Honeywell respecte et valorise la diversité qui se reflète dans la variété des parcours, des expériences et des idées de chacun. Ensemble, nous offrons un environnement de travail hétérogène et inclusif, qui favorise le respect de tous les collègues et partenaires d'affaires. Pour en savoir davantage, consultez la section intitulée « Respecter les autres et promouvoir un lieu de travail positif ».

Notre entreprise ne tolère pas la main-d'œuvre enfantine et elle n'y participe pas. Honeywell n'embauche pas des personnes âgées de moins de seize ans, même si la loi locale le permet. Et si la loi locale est plus rigoureuse que la politique de la société, nous respectons cette loi. Par ailleurs, nous nous interdisons d'avoir recours au travail forcé, obligatoire ou

servile dans l'ensemble de nos opérations et nous ne tolérons aucune forme d'exploitation des enfants, de châtiment physique ou de violence. Dans le cadre de notre engagement envers nos communautés et notre monde, Honeywell ne tolérera aucun cas de trafic d'êtres humains ou autre travail forcé. Nous ne ferons également jamais affaire avec des tiers (tels que des agents ou des fournisseurs) qui se livrent à la traite d'êtres humains ou au travail forcé. Honeywell a adopté le Code de conduite des fournisseurs, qui établit des attentes claires de la part des fournisseurs, afin de s'assurer qu'ils traitent leurs employés avec dignité et respect.

Pour plus d'informations, consultez notre [Politique en matière de droits humains](#).

Verser des contributions politiques et des dons de charité

Notre entreprise comprend les nombreuses façons dont le processus politique enrichit nos communautés. La liberté de croyance et de conscience sont des droits fondamentaux, et nous sommes libres d'affirmer nos

opinions verbalement, par écrit ou sous forme graphique, sans risque de censure. Toutefois, lorsque nous participons à de telles activités, nous devons le faire sur notre temps libre, à nos frais, et nous assurer que nos activités ne sont pas en contradiction avec le Code.

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

À titre de citoyens intéressés, les employés de Honeywell sont libres de faire des contributions personnelles aux candidats de leur choix. Les employés qui sont des citoyens des États-Unis ou qui sont des résidents permanents aux États-Unis sont admissibles à participer au Honeywell International Political Action Committee (HIPAC), pourvu qu'ils satisfassent



à certaines exigences légales. Pour déterminer si vous pouvez participer au HIPAC, contactez la fonction Relations gouvernementales ou le conseiller juridique de votre unité commerciale.

Les activités de lobbying sont hautement réglementées. Par conséquent, nous ne pouvons pas prendre contact avec des représentants du gouvernement dans le but d'influencer la législation, la réglementation, la politique ou toute autre

action gouvernementale au nom d'Honeywell sans l'autorisation de la fonction Relations gouvernementales. Pour plus d'informations, veuillez consulter notre [Politique sur les relations gouvernementales](#).

Honeywell s'engage à assumer sa responsabilité sociale à chaque étape de ses activités. Notre entreprise donne souvent son appui à des activités de bienfaisance dans nos communautés locales. Honeywell peut s'engager

dans des activités caritatives, à condition que l'organisation caritative et l'activité aient été approuvées par la direction, le service juridique ou Honeywell Hometown Solutions.

Il est interdit d'envoyer des courriers électroniques dans le but de collecter des fonds pour une organisation caritative non approuvée ou pour toute autre collecte de fonds sur le réseau Honeywell. En outre, vous ne devez pas utiliser les biens de Honeywell ni votre temps de travail pour vos activités personnelles de bienfaisance.

Respecter les mesures de contrôle du commerce international

Honeywell s'est engagé à respecter toutes les lois commerciales applicables. Cela inclut les lois sur le contrôle des importations et des exportations, les lois sur les sanctions commerciales, ainsi que les réglementations des pays dans lesquels notre société fait des affaires.

Les lois sur le contrôle des exportations régissent le transfert de biens, de services et de technologies d'un pays



à un autre. Les contrôles des exportations régissent plusieurs types d'échanges de technologies ou informations techniques au-delà des frontières nationales, y compris les transmissions par e-mail et l'accès à différents serveurs susceptibles de contenir des données techniques contrôlées à l'exportation et des discussions techniques. Les législations et les réglementations américaines relatives à l'exportation contrôlent également la transmission et/ou le partage (par voie électronique, à l'oral

ou de manière visuelle) de certaines données techniques contrôlées à l'export à des personnes non américaines résidant aux États-Unis.

Les lois et les règlements en matière d'importation régissent l'importation des biens. Elles garantissent que seuls les biens autorisés entrent dans le pays importateur, ainsi que le paiement du montant adéquat de droits et de taxes. Honeywell doit conserver, entre autres, des informations précises sur la marchandise/nomenclature, la valeur

commerciale et le pays d'origine de tous les biens importés.

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

Alors qu'Honeywell continue de se développer à l'échelle mondiale, ceux d'entre nous qui s'occupent de l'importation de marchandises et d'articles, de technologies et de services à exportation contrôlée ont l'obligation de comprendre et de respecter les réglementations applicables. Cela comprend les lois sur l'importation et l'exportation, les sanctions commerciales, les plans de contrôle de la technologie, les conditions et les réserves des autorisations de licence d'exportation qui peuvent s'appliquer à des entreprises ou des installations spécifiques, ainsi que les politiques de [Respect des règles d'exportation](#), de [Respect des règles d'importation](#) et de [Respect des sanctions](#) de Honeywell.

Pour plus d'informations, consultez nos Politiques de [Respect des règles d'exportation](#), [Respect des règles d'importation](#) et de [Respect des sanctions](#)

Dérogation au Code

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

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

Mis à jour en septembre 2023©
2023 Honeywell International Inc.

Honeywell