



CORPORATE ACCOUNTING & FINANCIAL PROCEDURES

SERIE NUMMER	VERSIE NUMMER
140	110

DATUM VAN UITGIFTE: Nov 2016	BETREFT:	
DATUM HERZIENING:	BELEID INZAKE BELANGENCONFLICTEN	Pagina 1 van 12
LAATSTE CONTROLE: April 2017		
AFDELING:	CONTACTPERSOON AFDELING:	GOEDGEKEURD:
Legal Compliance Department	VP, Chief Ethics & Compliance Officer (414) 524-2370	Matt Tanzer


VAN TOEPASSING OP

Corporate Ja
U.S. Divisies en dochterbedrijven waarin Johnson Controls een meerderheidsbelang heeft..... Ja
Non-U.S. Divisies en dochterbedrijven waarin Johnson Controls een meerderheidsbelang heeft..... Ja
Geconsolideerde joint ventures en filialen..... Ja
Niet-geconsolideerde joint venture filialen **

**** Naar het oordeel van het business unit management.**

BELEIDSVERKLARING

Het doel van dit beleid is om situaties te identificeren en te voorkomen waarin de activiteiten van een werknemer strijdig zijn of strijdig lijken te zijn met de belangen van Johnson Controls, zijn dochterbedrijven en filialen, en om richtlijnen en regels te verschaffen voor het tijdig bekendmaken van een situatie van Belangenverstrengeling.

 **Opmerking:** Dit Beleid wordt gebruikt in combinatie met het **Ethisch Beleid van Johnson Controls**

REIKWIJDTE

Dit beleid is wereldwijd van toepassing op alle bedrijven en werknemers van Johnson Controls, behalve waar naleving van dit beleid in strijd is met plaatselijke wetgeving. In dat geval moet het betreffende plaatselijke bedrijf van Johnson Controls een beleid opstellen dat in overeenstemming is met dit beleid en met de plaatselijke wetgeving.

DEFINITIES

Belangenverstrengeling: Situaties waarin een werknemer een persoonlijk of privébelang heeft dat zijn/haar vermogen om zijn/haar verantwoordelijkheden als werknemer op een eerlijke en ethische

CORPORATE ACCOUNTING & FINANCIAL PROCEDURES

SERIE NUMMER	VERSIE NUMMER
140	110

DATUM VAN UITGIFTE: Nov 2016	BETREFT:	
DATUM HERZIENING:	BELEID INZAKE BELANGENCONFLICTEN	Pagina 2 van 12
LAATSTE CONTROLE: April 2017		
AFDELING:	CONTACTPERSOON AFDELING:	GOEDGEKEURD:
Legal Compliance Department	VP, Chief Ethics & Compliance Officer (414) 524-2370	Matt Tanzer

manier uit te voeren, beïnvloedt of ermee botst, waardoor zijn of haar vertrouwenspositie met het bedrijf gevaar loopt.

Persoonlijk of privébelang: Situaties die van invloed zijn op het vermogen van een werknemer om op onbevooroordeelde en professionele wijze zich een oordeel te vormen of om besluiten te nemen.

Vertrouwenspositie: Elke werknemer van Johnson Controls heeft een vertrouwenspositie met het bedrijf. Daarom heeft elke werknemer de verplichting:

- 1) De belangen van Johnson Controls optimaal te behartigen bij het nemen van besluiten en bij het optreden namens het bedrijf;
- 2) Nooit met Johnson Controls te concurreren; en
- 3) Zich nooit door externe belangen te laten beïnvloeden bij bedrijfsactiviteiten namens Johnson Controls.

Familieleden en persoonlijke relaties: Een band tussen personen, anders dan een professionele, die kan worden beschouwd als van invloed zijnde op het gedrag of de besluiten van een werknemer.

- 1) "Familieleden" zijn personen die door bloedverwantschap, huwelijk of nauwe verwantschap, met inbegrip van, maar niet beperkt tot een echtgenoot, partner, ouders, kinderen en schoonfamilie, verwant zijn met een werknemer.
- 2) Een "persoonlijke relatie" omvat vrienden, kennissen of partners of iemand waarmee een werknemer een persoonlijke of romantische relatie heeft of mee ontwikkelt.

CORPORATE ACCOUNTING & FINANCIAL PROCEDURES

SERIE NUMMER	VERSIE NUMMER
140	110

DATUM VAN UITGIFTE: Nov 2016	BETREFT:	
DATUM HERZIENING:	BELEID INZAKE BELANGENCONFLICTEN	Pagina 3 van 12
LAATSTE CONTROLE: April 2017		
AFDELING:	CONTACTPERSOON AFDELING:	GOEDGEKEURD:
Legal Compliance Department	VP, Chief Ethics & Compliance Officer (414) 524-2370	Matt Tanzer

VERANTWOORDELIJKHEDEN

Werknemers dienen relaties en activiteiten die bij het zakendoen voor Johnson Controls hun onafhankelijkheid kunnen beïnvloeden of in tegenstrijd zijn met de belangen van Johnson Controls of hiervan redelijkerwijs de schijn kunnen wekken, te vermijden. Bij het beoordelen van de vraag of er in een situatie sprake is van belangenverstrengeling, dienen werknemers na te gaan of hun belang of activiteit hun besluiten namens het Bedrijf zouden kunnen beïnvloeden of hiervan de schijn kunnen wekken.

Leidinggevenden en Supervisors zijn er verantwoordelijk voor dat hun werknemers dit beleid begrijpen. Leidinggevenden en Supervisors zijn verantwoordelijk voor het tijdig rapporteren aan de Juridische afdeling van situaties van belangenverstrengeling waarvan zij kennis hebben gekregen.

OVERZICHT BELEID

1. SOORTEN SITUATIES VAN BELANGENVERSTRENGELING

Belangenverstrengeling is mogelijk niet altijd duidelijk herkenbaar. Zelfs de schijn van belangenverstrengeling zou een werknemer van Johnson Controls negatief kunnen beïnvloeden, waardoor er ernstige reputatieschade ontstaat. Daarom is het belangrijk om de volgende situaties van belangenverstrengeling te begrijpen:

- A. **Feitelijke belangenverstrengeling:** Een situatie waarin sprake is van rechtstreekse belangenverstrengeling tussen de huidige plichten en verantwoordelijkheden van een werknemer en bestaande privé- of persoonlijke belangen.

CORPORATE ACCOUNTING & FINANCIAL PROCEDURES


SERIE NUMMER	VERSIE NUMMER
140	110

DATUM VAN UITGIFTE: Nov 2016	BETREFT:	
DATUM HERZIENING:	BELEID INZAKE BELANGENCONFLICTEN	Pagina 4 van 12
LAATSTE CONTROLE: April 2017		
AFDELING:	CONTACTPERSOON AFDELING:	GOEDGEKEURD:
Legal Compliance Department	VP, Chief Ethics & Compliance Officer (414) 524-2370	Matt Tanzer

- B. **Als zodanig beschouwde belangenverstrengeling:** Een situatie waarin het erop lijkt dat privé- of persoonlijke belangen de uitvoering van de werktaken op ongepaste wijze beïnvloedt—ongeacht of dit daadwerkelijk het geval is.
- C. **Mogelijke belangenverstrengeling:** Een situatie die in de toekomst zou kunnen ontstaan wanneer privé- of persoonlijke belangen de plichten en verantwoordelijkheden van een werknemer jegens Johnson Controls zouden kunnen beïnvloeden

2. RICHTLIJNEN BELANGENVERSTRENGELING

Belangenverstrengeling kan zich in vele gedaanten voordoen en is moeilijk op onpartijdige wijze te beoordelen. Dit deel beschrijft enkele vaker voorkomende vormen van belangenverstrengeling en de verwachtingen omtrent het gedrag.

 **Opmerking:** De volgende scenario's zijn niet allesomvattend. In geval van twijfel dienen werknemers voor ondersteuning contact op te nemen met de Juridische afdeling.

A. Klanten en Leveranciers

Johnson Controls kent bedrijfsactiviteiten alleen toe op basis van verdienste en verkrijgt de beste producten/diensten tegen de beste prijs en voorwaarden. Om dit beleid na te leven dienen werknemers objectief en onpartijdig te zijn en mogen ze niet:

- 1) Geschenken, leningen, gunsten of andere zaken van waarde aanvaarden of vragen die de besluiten van een werknemer zouden kunnen beïnvloeden.
- 2) Privé of persoonlijke zakelijke relaties onderhouden die de onafhankelijkheid en de objectiviteit van de werknemer zouden kunnen beïnvloeden.

CORPORATE ACCOUNTING & FINANCIAL PROCEDURES

SERIE NUMMER 140	VERSIE NUMMER 110
TEN	Pagina 5 van 12
4) 524-2370	GOEDGEKEURD: Matt Tanzer

- 3) Smeergeld, betalingen, leningen, steekpenningen, speciale voorrechten of diensten aanbieden of aanvaarden.

B. Het aanvaarden van geschenken

Johnson Controls verbiedt het vragen om of aanvaarden van zaken van waarde die kunnen worden beschouwd als een middel om het zakelijk oordeelsvermogen oneigenlijk te beïnvloeden. In de onderstaande richtlijnen wordt samengevat wat werknemers al dan niet mogen aanvaarden.

1) Werknemers mogen aanvaarden:

- a) Geschenken van nominale waarde, op voorwaarde dat ze worden gegeven als beleefdheidsgeschenk en niet in verband met de verantwoordelijkheden van de werknemer met betrekking tot zijn besluiten.
- b) Maaltijden/entertainment van redelijke waarde in verband met zakelijke besprekingen.

Let op het verschil tussen geschenken en zakelijke maaltijden/entertainment:

Leveranciers en klanten van Johnson Controls moeten aanwezig zijn bij een maaltijd of entertainment ten behoeve van zakelijke besprekingen, zo niet dan wordt een aan een werknemer van Johnson Controls verstrekte maaltijd of entertainment waarbij geen leverancier of klant aanwezig is, als een geschenk beschouwd.

2) Werknemers mogen niet:

- a) Geschenken, gunsten of entertainment aanvaarden die het zakelijk beoordelingsvermogen van de werknemer beïnvloeden.
- b) Maaltijden, geschenken of entertainment aanvaarden dat als "overdadig", "extravagant of "te frequent" kan worden beschouwd.

CORPORATE ACCOUNTING & FINANCIAL PROCEDURES

SERIE NUMMER 140	VERSIE NUMMER 110
DATUM VAN UITGIFTE: Nov 2016 DATUM HERZIENING: LAATSTE CONTROLE: April 2017	BETREFT: BELEID INZAKE BELANGENCONFLICTEN
AFDELING: Legal Compliance Department	CONTACTPERSOON AFDELING: VP, Chief Ethics & Compliance Officer (414) 524-2370
	GOEDGEKEURD: Matt Tanzer

c) Vragen om geschenken of gunsten

Herinnering: *Werknemers dienen hun professionele gezonde verstand te gebruiken bij het plannen van, of deelnemen aan zakelijke maaltijden of entertainment. Zakelijk entertainment is niet toegestaan in gelegenheden die entertainment van seksueel expliciete aard voor volwassenen aanbieden, en werknemers mogen niet deelnemen aan enig soort entertainment dat kwetsend of ongepast is in een werkomgeving.*

Belangrijk: *Indien een werknemer geld of een niet-passend geschenk ter waarde van USD 200 of meer wordt aangeboden of ontvangt van een huidige of potentiële klant of leverancier van Johnson Controls, moet de werknemer zijn of haar leidinggevende onmiddellijk op de hoogte stellen en de stappen volgen zoals beschreven in het Beleid ten aanzien van Reizen van Derden, Geschenken, en Entertainment.*

C. Loyaliteitsplicht

Van werknemers wordt verwacht dat ze in overeenstemming handelen met de belangen van Johnson Controls, hetgeen het vermijden van persoonlijke contacten met concurrenten omvat. Deze loyaliteitsplicht vereist dat:

- 1) Elke werknemer situaties vermijdt die kunnen leiden tot een verdeelde loyaliteit tussen Johnson Controls en enig ander zakelijk belang.
- 2) Werknemers zich onthouden van verboden activiteiten zoals:
 - a) Het aangaan van niet toegestane zakelijke relaties met concurrenten of leveranciers.

CORPORATE ACCOUNTING & FINANCIAL PROCEDURES

SERIE NUMMER 140	VERSIE NUMMER 110
DATUM VAN UITGIFTE: Nov 2016 DATUM HERZIENING: LAATSTE CONTROLE: April 2017	Pagina 7 van 12
AFDELING: Legal Compliance Department	GOEDGEKEURD: Matt Tanzer

BETREFT:

BELEID INZAKE BELANGENCONFLICTEN

CONTACTPERSOON AFDELING:

VP, Chief Ethics & Compliance Officer (414) 524-2370

- b) Het zonder toestemming van Johnson Controls werken voor concurrenten van Johnson Controls.
- c) Het aangaan van een adviserende relatie of persoonlijke betrokkenheid buiten Johnson Controls dat in tegenstrijd is of botst met deze Loyaliteitsplicht.
- d) Eigenaar zijn van een concurrerend bedrijf of iemand ondersteunen bij concurrerende activiteiten.
- e) Het deelnemen aan activiteiten die concurreren met de zakelijke belangen van Johnson Controls.

3) Het is beleid van Johnson Controls dat alleen de CEO, de COO en werknemers die rechtstreeks aan hen rapporteren in aanmerking kunnen komen voor posities binnen de raad van bestuur van publieke of particuliere bedrijven. Wanneer een rechtsreeks aan een CEO of COO rapporterende medewerker voornemens is een positie binnen de raad van bestuur van een andere entiteit te bekleden, met inbegrip van publieke, particuliere of not-for-profit entiteiten, moet hij of zij eerst goedkeuring krijgen van het Governance Committee.

Alle Section 16 functionarissen die als Directeur van een charitatieve non-profitorganisatie willen optreden, moeten eerst om goedkeuring verzoeken van de VP Public Affairs en de Chief Diversity Officer die in overleg met de Corporate Secretary de hiermee verbonden aspecten zullen beoordelen.

Alle andere Werknemers

Alle andere werknemers die niet rechtsreeks aan een CEO of COO rapporteren en die voornemens zijn om een positie binnen de raad van bestuur van een publieke of particuliere for-profit organisatie te bekleden, moeten eerst de goedkeuring van de CEO verkrijgen en aan alle vereisten van de Johnson Controls International plc Delegation of Authority voldoen.

CORPORATE ACCOUNTING & FINANCIAL PROCEDURES

SERIE NUMMER	VERSIE NUMMER
140	110

DATUM VAN UITGIFTE: Nov 2016	BETREFT:	
DATUM HERZIENING:	BELEID INZAKE BELANGENCONFLICTEN	Pagina 8 van 12
LAATSTE CONTROLE: April 2017		
AFDELING:	CONTACTPERSOON AFDELING:	GOEDGEKEURD:
Legal Compliance Department	VP, Chief Ethics & Compliance Officer (414) 524-2370	Matt Tanzer

Alle andere Werknemers die niet rechte reeks aan een CEO of COO rapporteren en geen Section 16 functionaris zijn, mogen met de goedkeuring van hun supervisor optreden als Directeur van een charitatieve of non-profit organisatie.

Belangrijk: *Werknemers dienen hun leidinggevende of de Juridische afdeling te raadplegen alvorens zich in te laten met twijfelachtige activiteiten.*

D. Activiteiten buiten het bedrijf

Johnson Controls wil de persoonlijke activiteiten van werknemers buiten het werk niet beperken. De activiteiten van werknemers buiten het bedrijf mogen echter niet botsen met of in strijd zijn met zijn/haar werkverplichtingen, gebruik maken van middelen van Johnson Controls of worden beschouwd als het op enige manier vertegenwoordigen van Johnson Controls.

1) Er kunnen conflicten ontstaan:

- Wanneer een werknemer zich inlaat met activiteiten buiten het bedrijf die ten koste gaan van de zakelijke belangen van Johnson Controls;
- Door de openbare dienstverlening en politieke activiteit van een werknemer;
- Wanneer een werknemer een presentatie geeft, een artikel schrijft of anderszins werkgerelateerde activiteiten openbaar maakt, met name wanneer de werknemer hier en vergoeding voor aanvaardt; of
- Wanneer een werknemer zich uitlaat over maatschappelijke kwesties.

2) Voor activiteiten buiten het bedrijf waarbij potentiële conflicten kunnen ontstaan, dient een werknemer:

CORPORATE ACCOUNTING & FINANCIAL PROCEDURES

SERIE NUMMER	VERSIE NUMMER
140	110

DATUM VAN UITGIFTE: Nov 2016 DATUM HERZIENING: LAATSTE CONTROLE: April 2017	BETREFT: BELEID INZAKE BELANGENCONFLICTEN	Pagina 9 van 12
AFDELING: Legal Compliance Department	CONTACTPERSOON AFDELING: VP, Chief Ethics & Compliance Officer (414) 524-2370	GOEDGEKEURD: Matt Tanzer

- a) Met zijn of haar supervisor te overleggen alvorens activiteiten buiten het bedrijf te ondernemen waarbij sprake is van een vergoeding en/of het directeurschap of het lidmaatschap van een raad van bestuur van een charitatieve of non-profit organisatie.
 - b) Bij twijfel de Juridische afdeling te raadplegen.
- 3) Om belangenverstrengeling te voorkomen dienen werknemers:
- a) Duidelijk te maken dat ze niet namens Johnson Controls optreden, tenzij ze toestemming hebben om dit te doen, wanneer ze in het openbaar uitspraken doen over niet-bedrijfsgerelateerde zaken.
 - b) De naam, de invloed, de middelen, materialen, faciliteiten, werknemers of werktijd van Johnson Controls niet zonder toestemming te gebruiken voor activiteiten buiten het bedrijf.

E. Financiële belangen

Werknemers dienen voorzichtig te zijn bij het nastreven van financiële belangen buiten het bedrijf, met name wanneer hierbij gebruik wordt gemaakt of gebruik lijkt te worden gemaakt van informatie, eigendom of autoriteit van Johnson Controls. Het financiële voordeel van de werknemer moet duidelijk gescheiden zijn van de belangen van Johnson Controls.

- 1) De financiële belangen van de werknemer mogen niet:
 - a) De belangen van Johnson Controls negatief beïnvloeden of ermee botsen.
 - b) De goede uitvoering van de werknemersplichten van een werknemer beïnvloeden.
- 2) Werknemers moeten financiële belangen van meer dan een procent (1%) in de volgende gevallen melden:

CORPORATE ACCOUNTING & FINANCIAL PROCEDURES

SERIE NUMMER 140	VERSIE NUMMER 110
DATUM VAN UITGIFTE: Nov 2016 DATUM HERZIENING: LAATSTE CONTROLE: April 2017	
BETREFT: BELEID INZAKE BELANGENCONFLICTEN	
AFDELING: Legal Compliance Department	
CONTACTPERSOON AFDELING: VP, Chief Ethics & Compliance Officer (414) 524-2370	
GOEDGEKEURD: Matt Tanzer	

- a) Entiteiten die een zakelijke relatie hebben (of deze proberen aan te gaan) met Johnson Controls.
- b) Entiteiten die concurreren met Johnson Controls.
- 3) Werknemers mogen geen geld uitlenen aan andere werknemers die binnen hun bereik als manager vallen, tenzij deze lening is gemeld bij en voorafgaand is goedgekeurd door de Juridische afdeling.
- 4) Het is werknemers verboden om leningen of andere betalingen te aanvaarden van of te verstrekken aan personen of organisaties die zaken doen of willen doen met Johnson Controls. Leningen aan werknemers door financiële instellingen die zaken doen met de Onderneming zijn toegestaan mits de leningen plaatsvinden volgens gangbare voorwaarden en bepalingen en uit bedragen bestaan die voldoen aan de gebruikelijke en normale leningsrichtlijnen van de instelling.

F. Familie en persoonlijke relaties

Als zodanig beschouwde invloed ten gevolge van externe relaties, al dan niet gefundeerd, kunnen een negatieve impact hebben op Johnson Controls. Het tijdig melden van relaties en het volgen van richtlijnen voor relaties helpt bij het vermijden van de schijn van belangenverstrengeling.

- 1) Werknemers moeten deze maatregelen volgen om belangenverstrengeling in verband met familie- en persoonlijke relaties te vermijden:
 - a) Zakelijke besluiten moeten eerlijk en onpartijdig zijn, gebaseerd op geschikte bedrijfspraktijken en niet worden beïnvloed door familie/persoonlijke zaken.
 - b) Familieleden of mensen met een nauwe persoonlijke relatie die voor Johnson Controls werken, moeten gescheiden zijn van de invloedssfeer van de werknemer.


CORPORATE ACCOUNTING & FINANCIAL PROCEDURES

		SERIE NUMMER 140	VERSIE NUMMER 110
DATUM VAN UITGIFTE: Nov 2016 DATUM HERZIENING: LAATSTE CONTROLE: April 2017	BETREFT: BELEID INZAKE BELANGENCONFLICTEN	Pagina 11 van 12	
AFDELING: Legal Compliance Department	CONTACTPERSOON AFDELING: VP, Chief Ethics & Compliance Officer (414) 524-2370	GOEDGEKEURD: Matt Tanzer	

c) Werknemers moeten familie- of persoonlijke relaties die tot belangenverstrengeling kunnen leiden of de schijn hiervan wekken, melden.

2) Werknemers mogen niet:

- a) Familieleden of mensen met wie de werknemer een nauwe, persoonlijke band heeft aannemen of er leiding over geven.
- b) Direct betrokken zijn bij besluiten van Johnson Controls die van invloed zijn op de rechtstreekse familie van een werknemer.

 **Belangrijk:** Bij twijfel dienen werknemers hun leidinggevende of de Juridische afdeling te raadplegen.

MELDEN VAN BELANGENVERSTRENGELING

Alle werknemers moeten een schriftelijke kennisgeving verstrekken aan het Bedrijf van een daadwerkelijke of potentiële belangenverstrengeling, met inbegrip van die hierboven zijn beschreven, zoals vereist door de omstandigheden, op de Vragenlijst Belangenverstrengeling (Conflict of Interest Questionnaire) op JCComplianceForms.com.

GEVOLGEN VAN BELANGENVERSTRENGELING

Het niet tijdig melden en aanpakken van belangenverstrengeling kan het bedrijf ernstige schade toebrengen en voor de werknemer ernstige negatieve gevolgen hebben. Hier volgen enkele voorbeelden van mogelijke gevolgen:

- A. Hogere kosten/inkomstenverlies: Het aannemen van werknemers, het contracteren van leveranciers en andere derden op basis van persoonlijke belangen kan ertoe leiden dat het

CORPORATE ACCOUNTING & FINANCIAL PROCEDURES

SERIE NUMMER 140	VERSIE NUMMER 110
DATUM VAN UITGIFTE: Nov 2016 DATUM HERZIENING: LAATSTE CONTROLE: April 2017	
BETREFT: BELEID INZAKE BELANGENCONFLICTEN	
AFDELING: Legal Compliance Department	
CONTACTPERSOON AFDELING: VP, Chief Ethics & Compliance Officer (414) 524-2370	
GOEDGEKEURD: Matt Tanzer	

bedrijf niet de beste talenten kan kiezen en niet voor de meest economische oplossing kan kiezen.

- B. Verlies van bedrijfsactiviteiten: Veel overheden en regelgevende instanties verwachten dat belangenverstrengeling wordt gemeld en op de juiste wijze wordt aangepakt. Wordt dit niet in acht genomen, dan kan dat leiden tot een verlies van overheidscontracten (uitsluiting).
- C. Onrechtmatige handelwijzen: Onder bepaalde omstandigheden kan profiteren van belangenverstrengeling onwettig zijn en worden geassocieerd met andere illegale activiteiten als omkoping en corruptie.
- D. Gebrek aan betrokkenheid van de werknemer: Wanneer werknemers zich bewust worden van een situatie waarin sprake is van belangenverstrengeling, kan dit leiden tot oneerlijke behandeling, vriendjespolitiek en wantrouwen, waardoor het moreel van de werknemers wordt aangetast.
- E. Schade aan de geloofwaardigheid en reputatie: De personen die bij een conflict betrokken zijn en de organisatie zelf kunnen geloofwaardigheid en vertrouwen verliezen van zakenpartners, werknemers en andere stakeholders.
- F. Disciplinaire maatregel: Het niet-naleven van dit Beleid kan reden zijn voor disciplinaire maatregelen, in overeenstemming met de plaatselijke wetgeving, met inbegrip van beëindiging van het dienstverband.