



VERHALTENSKODEX FÜR DEN GESCHÄFTSVERKEHR

Honeywell

BRIEF UNSERES CHAIRMAN UND CEO



Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

Honeywell verzeichnet ein ständiges Wachstum. Daher ist es wichtig, dass wir unsere Bemühungen auch weiterhin auf Integrität, Compliance, Respekt, Diversität und Inklusion ausrichten. Unser betrieblicher Verhaltenskodex ist ein Wegweiser, mit dessen Hilfe Sie sich in der Welt unserer Geschäftsbereiche, zu denen einige der dynamischsten Sektoren der weltweit vernetzten Wirtschaft zählen, zurechtfinden können.

Wir verfügen über ein hervorragendes Portfolio, starke Prozesse und erfolgsorientierte Mitarbeiter. Und wir tragen Verantwortung für unser Handeln. Daher ist ein Höchstmaß an Integrität in allen Aspekten unseres Handelns geboten. Mit dieser Integrität unterstreichen wir die Glaubwürdigkeit unserer Marke sowie den hervorragenden Ruf unseres Unternehmens, auf dem wir weiter wachsen und florieren möchten.

Nehmen Sie sich die Zeit und lesen Sie den Verhaltenskodex von Honeywell aufmerksam durch und machen Sie sich mit seinen Richtlinien vertraut. Bei Fragen zu unserem Verhaltenskodex oder dazu, wie der Verhaltenskodex in Ihren Arbeitsalltag zu integrieren ist, können Sie sich gerne an einen der unten aufgelisteten Ansprechpartner wenden. Unser Unternehmen toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die Fragen stellen oder Bedenken äußern – Sie können sich also jederzeit ohne Scheu an uns wenden. Des Weiteren erwarten wir von Ihnen, dass Sie es über einen der verfügbaren Kanäle unverzüglich der entsprechenden Stelle melden, falls einer Ihrer Kollegen dem Verhaltenskodex zuwiderhandelt.

Ich zähle auf Sie und vertraue darauf, dass Sie uns auch bei unserem weiteren Engagement für Integrität und Ethik unterstützen.

Darius Adamczyk

INHALTSVERZEICHNIS

Die 8 Verhaltensweisen von Honeywell.....	7
Einführung in unseren Verhaltenskodex.....	10
Wer sich an unseren Verhaltenskodex halten muss	12
Unsere gemeinsamen Verpflichtungen.....	12
Weitere Verpflichtungen für Manager und Vorgesetzte.....	12
Einhaltung der Gesetze	13
Um Rat fragen und Bedenken äußern.....	14
Honeywell toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen	15
One Honeywell Unser Umgang miteinander.....	16
Gegenseitiger Respekt und ein positives Arbeitsumfeld	17
Schutz personenbezogener Daten	18
Drogenmissbrauch.....	20
Ein gewaltfreier Arbeitsplatz	20
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	20
One Honeywell Wie wir im besten Interesse unseres Unterneh- mens handeln.....	22
Vermeiden von Interessenkonflikten.....	23
Geschenke und Bewirtung.....	23
Finanzielle Beteiligungen	25
Nebentätigkeiten	26

Geschäfte mit Freunden und Familienmitgliedern.....	26
Unangemessene Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Untergebenen.....	27
Nicht angemessene persönliche Vorteile	27
Geschäftsmöglichkeiten.....	28
Sicherheit von Firmeneigentum und Daten	28
Physisches Eigentum von Honeywell.....	28
Vertrauliche Informationen von Honeywell.....	28
Geistiges Eigentum von Honeywell.....	30
Geistiges Eigentum Dritter respektieren	30
Nutzung von IT-Ressourcen.....	31
Social Media und Networking-Websites	33
Insider-Handel vermeiden	34
One Honeywell Der Umgang mit Kunden.....	35
Qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen	36
Offene und ehrliche Geschäftspraktiken	36
Keine Bestechung und keine unrechtmäßigen Zahlungen an Regierungsvertreter	37
Einhaltung internationaler Wettbewerbsgesetze	39
Korrekte Abrechnungsverfahren	41
Kundeneigentum respektieren	41
Der Umgang mit Regierungskunden.....	41
One Honeywell Der Umgang mit Lieferanten	43
Langfristige Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten aufbauen.....	44
Schutz der Vermögenswerte unserer Lieferanten	44

One Honeywell Der Umgang mit Aktionären 45

Ehrliche und korrekte Bücher und Aufzeichnungen..... 46

Finanzielle Offenlegung und Betrug..... 48

Prüfungen und Untersuchungen 48

Unterlagenverwaltung..... 49

Anfragen von Medien und Analysten 50

One Honeywell Der Umgang mit unserem Umfeld und unserer Welt 51

Umweltschutz..... 52

Menschenrechte respektieren 52

Politische und wohltätige Spenden 53

Einhaltung internationaler Handelskontrollen..... 53

Außerkraftsetzung des Verhaltenskodex..... 54

Honeywell | Brno Patent Wall



DIE 8 VERHALTENS- WEISEN VON HONEYWELL

Honeywell erwartet von allen Mitarbeitern integrires Handeln und die Einhaltung unseres betrieblichen Verhaltenskodex. Unsere Verpflichtung zu Integrität, Ethik, Respekt, Vielfalt und Integration sind Grundanforderungen bei der Arbeit bei Honeywell. *Wir erwarten natürlich nicht, dass alle 8 Verhaltensweisen jederzeit in höchster Perfektion an den Tag gelegt werden. Allerdings darf es niemand an Respekt und Integrität fehlen lassen. Auch müssen unsere Bemühungen um Diversität und Inklusion stets unterstützt werden.* Integrität ist für unser Unternehmen ein Wettbewerbsvorteil, und wir alle können stolz auf unsere Selbstverpflichtung sein, Geschäftsergebnisse auf die richtige Weise zu erzielen.

ENTWICKELN SIE EINE LEIDENSCHAFT FÜR DAS GEWINNEN

Sie verstehen den Wettbewerb und setzen sich durch. Sie geben bei Widerständen und Rückschlägen niemals auf. Sie übernehmen furchtlos die Verantwortung für das Erzielen von Ergebnissen. Seien Sie davon besessen, Dinge besser zu machen und haben Sie eine unersättliche Neugierde für das Lernen.

FÖRDERN SIE WACHSTUM RIGOROS

Lösen Sie Probleme und sehen Sie die Welt aus der Sicht des Kunden. Fördern Sie Vertrauen und Zuversicht. Konzentrieren Sie sich stark auf neue Möglichkeiten und seien Sie besessen von Wachstum. Haben Sie ein Verständnis dafür, was für den Kunden Werte schafft. Fördern Sie ein kundenorientiertes Unternehmen, das ein tiefes Verständnis für die Bedürfnisse unserer Kunden aufweist.

THINK BIG ... UND SETZEN SIE ES IN DIE TAT UM

Sie träumen von Möglichkeiten statt von Einschränkungen. Seien Sie bereit, fast alles zu überdenken. Seien sie innovativ und agil. Sie wiederholen, testen und probieren sich aus. Gehen Sie Risiken ein. Sie setzen die besten Ideen in realistische, pragmatische und ausführbare Pläne um.

HANDELN SIE MIT GEBOTENER EILE

Handeln Sie schnell, wenn Sie mit Unklarheiten konfrontiert werden. Holen Sie alle verfügbaren Fakten ein. Denken Sie nach und bewegen Sie sich dann blitzschnell. Nutzen Sie den Faktor Geschwindigkeit als Unterscheidungsmerkmal. Was du heute kannst besorgen, das verschiebe nicht auf morgen!

SEIEN SIE MUTIG

Handeln Sie selbstbewusst für das, was Sie für richtig halten. Gehen Sie Probleme direkt an und stellen Sie sich allen Widrigkeiten frontal. Seien Sie unbeliebt, falls erforderlich, und Sie lassen sich nicht aufhalten. Nehmen Sie scheinbar unmögliche Ziele in Angriff und brechen Sie aus Ihrer Komfortzone aus.

WACHSEN SIE ÜBER SICH HINAUS

Holen Sie sich Feedback ein, wo immer Sie es bekommen können und akzeptieren es. Sie entscheiden, was geändert werden soll und setzen es in die Tat um. Seien Sie authentisch, seien Sie neugierig, seien Sie selbstbewusst und bescheiden. Seien Sie sich Ihrer eigenen Vorurteile bewusst und arbeiten Sie daran, diese zu überwinden. Nehmen Sie die Reaktionen anderer wahr und handeln Sie entsprechend. Erholen Sie sich von Enttäuschungen.

ENGAGIEREN SIE SICH

Handeln Sie so, als würde Ihnen das Unternehmen gehören. Übernehmen Sie Verantwortung, auch wenn andere das nicht tun, und seien Sie ein Befürworter für das Unternehmen. Gehen Sie über Ihre Verpflichtungen hinaus. Zeigen Sie maximalen Arbeitseinsatz und tun Sie immer, was Sie sagen. Seien Sie derjenige, dem die Menschen vertrauen, um Dinge zu erledigen und abzuschließen. Kümmern Sie sich sehr gut um das Unternehmen. Gehen Sie mit gutem Beispiel voran und arbeiten Sie hart.

FÖRDERN SIE AUSSERGEWÖHNLICHES TALENT

Verbringen Sie Zeit damit, exzellente Talente zu finden und Andere zu coachen. Vernetzen Sie sich kompromisslos und helfen Sie, die Besten zu rekrutieren. Setzen Sie höhere Erwartungen an sich selbst und andere als Motivation, um kontinuierlich zu lernen und zu wachsen. Seien Sie integrativ und stellen Sie sicher, dass alle Beiträge wertgeschätzt werden. Schaffen Sie eine positive, lebendige Umgebung, in der Menschen ihre beste Arbeit leisten können. Senden Sie ein konstruktives und ehrliches Feedback aus und empfangen auch dasselbe Feedback von anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Ihrer Umgebung mit der Absicht, alle zu fördern.

EINFÜHRUNG IN UNSEREN VER- HALTENSKDEX

**Das erwartet
Honeywell von
jedem von uns**

Jeder von uns trägt seinen Teil zum Wachstum und zur Persönlichkeit unseres Unternehmens bei. Seine Führungsrolle und sein Erfolg gründen sich auf uns alle.

Der Verhaltenskodex von Honeywell für den Geschäftsverkehr (unser „Verhaltenskodex“) dient für jeden von uns als Anleitung zu den Standards von Honeywell in Bezug auf Integrität und Compliance in unserem gesamten Geschäftsverkehr. Unser Verhaltenskodex ist ein integrativer Bestandteil der Honeywell-Verhaltensweisen. Er beschreibt die Grundregeln des Verhaltens, die alle Mitarbeiter von Honeywell einhalten sollten. Darüber hinaus enthält er eine Auflistung hilfreicher Ansprechpartner und Anlaufstellen, an die man sich mit Fragen oder Bedenken bezüglich des korrekten Verhaltens wenden kann.

Unser Verhaltenskodex definiert die Erwartungen von Honeywell an jeden von uns sowie den Umgang:





Wer sich an unseren Verhaltenskodex halten muss

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

Unsere gemeinsamen Verpflichtungen

Wir alle haben die persönliche Verpflichtung, den Verhaltenskodex sowie sonstige Richtlinien, Verfahren und Leitlinien des Unternehmens, die für unsere beruflichen Aufgaben bei Honeywell gelten, zu kennen und zu befolgen. Viele davon werden im entsprechenden Abschnitt des Verhaltenskodex zitiert. Andere sind im [Richtlinien-Handbuch von Honeywell](#) zu finden. Es ist nicht erlaubt, den Verhaltenskodex zu ignorieren oder ihn aus irgendeinem Grund zu umgehen. Sollten Sie Hilfe bei der Interpretation unseres Verhaltenskodex oder einer bestimmten Richtlinie, Verfahrensweise oder Leitlinie benötigen oder Fragen dazu haben, wie der Verhaltenskodex in Ihren Verantwortungsbereich zu integrieren ist, wenden Sie sich an die unter „Um Rat fragen und Bedenken äußern“ aufgeführten Ansprechpartner.

Weitere Verpflichtungen für Manager und Vorgesetzte

Manager und Vorgesetzte bei Honeywell haben die besondere Pflicht, eine Kultur der Integrität und Compliance zu fördern. Das bedeutet, dass Manager und Vorgesetzte in all ihren Handlungen als gutes Beispiel für Integrität, Regeltreue, Respekt, Vielfalt und Integration dienen sollten. Es bedeutet aber auch, dass Manager und Vorgesetzte sicherstellen sollten, dass ihnen unterstellte Kollegen Fragen stellen und Bedenken äußern können, ohne Vergeltungsmaßnahmen fürchten zu müssen; dass Bedenken oder Fragen professionell und zeiteffizient behandelt werden und dass die Standards der Integrität und Compliance nicht missachtet werden dürfen, um bessere Geschäftsergebnisse zu erzielen.

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

Einhaltung der Gesetze

Obwohl unser Verhaltenskodex viele der gängigen Herausforderungen behandelt, denen multinationale Konzerne wie Honeywell gegenüberstehen, kann nicht jede Situation oder Problematik, die an unserem Arbeitsplatz auftreten kann, abgedeckt werden. Wenn Zweifel an der Angemessenheit einer Handlung bestehen, sollten Sie sich an einen Ansprechpartner oder die entsprechende Stelle wenden, wie in „Um Rat fragen und Bedenken äußern“ beschrieben.

Gesetze und Vorschriften sind komplex und können sich jederzeit ändern. Außerdem unterscheiden sie sich oft von Land zu Land. Auch Firmenrichtlinien können geändert werden und, abhängig von dem Land, in dem wir arbeiten, große Unterschiede aufweisen. Aus diesem Grund müssen wir uns mit den Richtlinien, Verfahren und Gesetzen vertraut machen, die unsere Funktion in dem Land, in dem wir unsere Tätigkeit ausüben, betreffen. Im Falle, dass ein örtliches Gesetz im Widerspruch zu unserem Verhaltenskodex steht, ist das örtliche Gesetz einzuhalten. Im Falle, dass ein örtlicher Handelsbrauch im Widerspruch zu unserem Verhaltenskodex steht, ist der Verhaltenskodex einzuhalten.

In Ihrem Geschäftsbereich oder in Ihrer Region können Richtlinien und Praktiken gelten, die strenger als die Vorschriften dieses



Verhaltenskodex sind. Das gleiche gilt für das örtliche Gesetz. In all diesen Fällen sind die jeweils strengeren Richtlinien, Praktiken oder Gesetze zu befolgen. Wenn Zweifel an der Gesetzmäßigkeit oder Angemessenheit einer Handlung bestehen, fragen Sie nach Rat und folgen Sie den in „Um Rat fragen und Bedenken äußern“ beschriebenen Schritten.

Dieser Verhaltenskodex soll mit bestimmten Unternehmensrichtlinien des Richtlinien-Handbuchs von Honeywell übereinstimmen. Das Richtlinien-Handbuch von Honeywell ist ausführlicher als dieser Verhaltenskodex. Das Richtlinien-Handbuch von Honeywell kann zusätzliche Richtlinien enthalten, die nicht durch diesen Verhaltenskodex abgedeckt werden. [Das Richtlinien-Handbuch von Honeywell](#) ist im Intranet von Honeywell verfügbar.

Es gilt zu beachten, dass unsere Arbeitnehmerrechte den Gesetzen der jeweiligen Länder, in denen wir tätig sind, sowie den entsprechenden Vorschriften unterliegen. Unser Verhaltenskodex soll die Rechte und Erwartungen von Honeywell als Arbeitgeber verdeutlichen, begründet jedoch keine vertraglichen Arbeitnehmerrechte.

In den Vereinigten Staaten von Amerika sowie in anderen Ländern ist das Arbeitsverhältnis mit Honeywell „jederzeit kündbar“. Das bedeutet, dass Sie als Arbeitnehmer das Recht haben, Ihr Arbeitsverhältnis zu jedem beliebigen Zeitpunkt aus jedem beliebigen Grund zu kündigen, und dass Honeywell in Übereinstimmung mit den anwendbaren Gesetzen ebenfalls von diesem Recht Gebrauch machen kann. Im Falle, dass sich das örtliche Gesetz von den Vorgaben dieses Verhaltenskodex unterscheidet, ist das Gesetz des Landes, in dem Sie tätig sind, einzuhalten.

Um Rat fragen und Bedenken äußern

Im Laufe Ihres Anstellungsverhältnisses bei Honeywell können Sie mit schwierigen Situationen konfrontiert werden. In vielen Fällen werden Ihr gesunder Menschenverstand, ein gutes Beurteilungsvermögen, unser Verhaltenskodex sowie die Unternehmensrichtlinien und -verfahren ausreichen, um die richtige Entscheidung zu treffen. Doch es kann auch Situationen geben, in denen Sie die Hilfe Dritter benötigen. In diesen Fällen können Sie sich an verschiedene Ansprechpartner wenden. Dazu gehören:

- Ihr Manager oder Vorgesetzter
- Ihr Vertreter der Personalabteilung
- [Ihre Beauftragten für Integrität und Compliance \(I&C Reps\)](#) oder [Ethikbotschafter](#)
- Ein Mitglied der Rechtsabteilung oder der Abteilung für Global Security
- Ein Mitglied des [Büros für Integrität und Compliance](#)
- Ein formelles Beschwerdeverfahren an Ihrem Honeywell-Standort
- [Die ACCESS Integrity and Compliance Helpline \(Access Helpline zu Integrität und Compliance\)](#)

Die ACCESS Integrity-Helpline ist 24 Stunden am Tag erreichbar. Diese Helpline ist ein Dienst eines Drittanbieters, der alle Sprachen unterstützt, die unsere Honeywell-Mitarbeiter sprechen. Für die Meldung eines Vorfalls über die Helpline wählen Sie folgende Nummer:

800-237-5982 aus den USA.

Für den Kontakt außerhalb der USA finden Sie auf der [Website „Integrität und Compliance“](#) eine Liste mit weiteren länderspezifischen Helpline-Nummern.

Sie können einen Vorfall auch per Post oder E-Mail melden:

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

access.integrity.helpline@honeywell.com



Wenn Sie von einer Situation erfahren, die möglicherweise einen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex, die Unternehmensrichtlinien oder geltende Gesetze oder Vorschriften darstellt, sind Sie verpflichtet, dies zu melden. Bitte beachten Sie, dass ein Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex und die Unternehmensrichtlinien schwerwiegende Konsequenzen haben kann, wie z. B. Disziplinarmaßnahmen, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie mögliche zivil- oder strafrechtliche Folgen.

Honeywell behandelt alle Meldungen so weit wie möglich vertraulich, sofern dies mit dem Gesetz, den Unternehmensrichtlinien und der Notwendigkeit einer gründlichen Untersuchung durch das Unternehmen vereinbar ist. Vermutete Verstöße können anonym oder unter Angabe Ihrer persönlichen Daten gemeldet werden. In Europa wurden bestimmte Verfahren integriert, die den Regelungen zur Einschränkung von anonymen Meldungen entsprechen. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an das Integritäts- und Compliance-Büro (Integrity and Compliance Office).

Alle Meldungen werden unverzüglich und gründlich untersucht, in Übereinstimmung mit dem anwendbaren Recht und können, auf Anraten und Genehmigung durch

die Rechtsabteilung, an die entsprechenden Behörden weitergeleitet werden. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, bei Untersuchungen des Unternehmens in Bezug auf mögliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder die geltenden Unternehmensrichtlinien zu kooperieren. Wenn Mitarbeiter bei einer Untersuchung des Unternehmens nicht uneingeschränkt kooperieren oder sich bei der Vorlage von Beweisen oder bei Aussagen nicht an die volle Wahrheit halten, können disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung die Folge sein. Bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex werden erforderlichenfalls entsprechende Korrektur- oder Disziplinarmaßnahmen ergriffen.

Honeywell toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen

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

Wenn Sie Opfer eine Vergeltungsmaßnahme werden, sollten Sie dies über einen der in „Um Rat fragen und Bedenken äußern“ beschriebenen Wege melden.



ONE HONEYWELL UNSER UMGANG MITEINANDER



Ein positives Arbeitsumfeld, das auf gegenseitigem Respekt und dem gemeinsamen Engagement für Gesundheit und Sicherheit basiert, ist der Schlüssel zur Erhaltung der bestmöglichen Arbeitskraft sowie zu Wachstumsmöglichkeiten im Interesse unserer Aktionäre.

Unser Unternehmen wertschätzt individuelle Talente, indem es wettbewerbsfähige Vergütungen und Sozialleistungen bietet. Des Weiteren bieten wir unseren Mitarbeitern Schulungen an, mit denen sie ihre Fähigkeiten weiterentwickeln können.

Honeywell hat den Anspruch, allen Mitarbeitern unabhängig von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, ethnischem Hintergrund, Alter, religiösem Bekenntnis, nationaler Herkunft, emotionaler oder sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität, Behinderung, Familienstand, Veteranenstatus, aktueller oder bevorstehender Staatsbürgerschaft oder anderen gesetzlich geschützten Eigenschaften ein integratives, sicheres Arbeitsumfeld zu bieten, das von Respekt geprägt ist. Die Mitarbeiter sollen in einer sicheren und gleichzeitig anregenden Atmosphäre arbeiten und lernen können. Honeywell toleriert keine einschüchternden, anfeindenden, missbräuchlichen oder beleidigenden Verhaltensweisen am Arbeitsplatz. Honeywell verfolgt eine Nulltoleranz-Politik bei einem solchen Verhalten, das als Belästigung gilt und streng verboten ist.

Gegenseitiger Respekt und ein positives Arbeitsumfeld

Honeywell respektiert und schätzt die Vielfältigkeit, die sich aus unseren unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und Ideen ergibt. Gemeinsam schaffen wir ein inklusives Arbeitsumfeld, das den respektvollen Umgang mit Kollegen, Kunden und Geschäftspartnern fördert. Unser Arbeitsumfeld spiegelt die Vielfalt der Gemeinschaften wider, in denen wir tätig sind. Wir legen Wert darauf, unseren Mitarbeitern einen Arbeitsplatz zu bieten, der frei ist von rechtswidriger Diskriminierung, Belästigung oder persönlichem Verhalten, das einem produktiven Arbeitsklima abträglich ist. Dies gilt für alle Phasen des Beschäftigungsverhältnisses: Einstellung, Beförderung, Degradierung, Versetzung, disziplinarische Maßnahmen,



Entlassung oder Kündigung, Vergütung, Nutzung von Einrichtungen sowie die Auswahl für Schulungen oder ähnliche Programme.

Wir bei Honeywell legen Wert darauf, Menschen respektvoll zu behandeln und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Vielfalt und Integration geprägt ist. Unsere Mitarbeiter sind unser wichtigstes Alleinstellungsmerkmal. Ihre unterschiedlichen Hintergründe, Perspektiven, Erfahrungen und Kulturen bringen eine Vielfalt an Ideen in das Unternehmen ein und unterstützen ein

leistungsfähiges Umfeld. Wenn Sie Zeuge von Verhaltensweisen am Arbeitsplatz werden, die eine Diskriminierung oder Belästigung darstellen oder darstellen könnten, sollten Sie diese Situation über einen der in „Um Rat fragen und Bedenken äußern“ beschriebenen Wege unverzüglich melden.

Weitere Informationen finden Sie in unseren Richtlinien zu [Belästigung am Arbeitsplatz](#), [Chancengleichheit](#) sowie [Mitarbeiter und Bewerber mit Behinderung](#).

Schutz personenbezogener Daten

Honeywell ist es wichtig, ein von Vertrauen geprägtes Arbeitsumfeld zu schaffen, sodass wir auch unsere Geschäfte auf vertrauensvolle Weise führen können. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen wir mit den uns anvertrauten personenbezogenen Daten unserer Kollegen, Kunden und Lieferanten sowie anderer Personen äußerst sorgsam umgehen. „*Personenbezogene Daten*“ sind alle Informationen, die sich direkt oder indirekt auf eine bestimmte oder bestimmbar natürliche Person beziehen. Beispiele für personenbezogene Daten sind: Name, Privatadresse, persönliche E-Mail-Adresse und Telefonnummer, geschäftliche Kontaktdaten, Personalakten, Personalnummer, Standortdaten, Anmelde- oder Online-Kennungen wie IP-Adressen.

Personenbezogene Daten dürfen nur für angemessene geschäftliche Zwecke erfasst, eingesehen, verwendet oder offengelegt werden. Darüber hinaus dürfen jeweils nur die personenbezogenen Daten verwendet werden, die für eine bestimmte Arbeitsaufgabe benötigt werden. Die Verarbeitung personenbezogener Daten sollte vermieden werden, wenn das Ziel der Verarbeitung auch ohne die Verarbeitung personenbezogener Daten erreicht werden kann. Personenbezogene Daten dürfen keinen Personen innerhalb oder außerhalb des Unternehmens mitgeteilt werden, die diese nicht zur Erfüllung ihrer beruflichen Aufgaben kennen müssen. Darüber hinaus

müssen wir personenbezogene Daten in Übereinstimmung mit der [Richtlinie für Unterlagenverwaltung](#) löschen, wenn sie nicht mehr benötigt werden. Zum Schutz personenbezogener Daten müssen jederzeit angemessene Maßnahmen ergriffen werden.

Die Richtlinien, Vorgehensweisen und Schulungsprogramme des Unternehmens sollen sicherstellen, dass nur autorisierte Personen auf personenbezogene Daten zugreifen können. Wenn Sie der Meinung sind, dass personenbezogene Daten unbefugt weitergegeben, verwendet, eingesehen, vernichtet oder erworben wurden, müssen Sie dies umgehend

dem [Funktionsbereich Datenschutz](#) der Rechtsabteilung melden. Andernfalls könnte dies Geldstrafen und/oder gesetzliche Maßnahmen für unser Unternehmen haben.

Bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten hält sich Honeywell an die geltenden Gesetze und Richtlinien des Unternehmens. Weitere Informationen finden Sie in unserer [Datenschutzzerklrung](#), unserer [Richtlinie für Unterlagenverwaltung](#), unserer [Richtlinie zur akzeptablen Nutzung von Informationsquellen](#) sowie in der [Richtlinie zur Einstufung und Behandlung von Informationen](#).



F: Ingenieur Tom hat um eine Aufstellung der Geburtstage und Adressen aller Kollegen in seiner Abteilung gebeten, um ihnen Glückwunschkarten schicken zu können. Soll Tom die angeforderten Informationen bekommen?

A: Nein. Personenbezogene Daten dürfen nur für angemessene geschäftliche Zwecke weitergegeben und verwendet werden. Das Erfassen der Geburtstage von Kollegen und das Versenden persönlicher Briefe an Kollegen an ihre Privatadresse sind keine angemessenen **geschäftlichen** Zwecke.

F: Lohnbuchhalterin Mary arbeitet an einer Tabelle, die die Sozialversicherungsnummern der Mitarbeiter von Honeywell enthält. Ihr vom Arbeitgeber bereitgestellter Laptop wird gerade repariert, und sie würde die Aufgabe gern zuhause zu Ende bringen. Darf Mary die Tabelle an ihre private E-Mail-Adresse versend-

en, damit sie an ihrem Rechner zuhause auf die Datei zugreifen kann?

A: Nein. Sozialversicherungsnummern und andere nationale Kennungen stellen eine Sonderkategorie personenbezogener Daten dar, die als „sensible personenbezogene Daten“ bezeichnet werden. Diese Daten müssen grundsätzlich verschlüsselt werden und dürfen nur verwendet werden, wenn dies unbedingt erforderlich ist (z. B. zu steuerlichen Zwecken). Mary darf Dateien, die sensible oder andere personenbezogene Daten enthalten, nicht an eine private E-Mail-Adresse senden. Wenn Mary zuhause arbeitet, muss sie dafür ein Netzwerk und einen Computer benutzen, die für eine solche Verwendung zugelassen sind.

F: Mary arbeitet in der Personalabteilung und kann auf PeopleSoft zugreifen. Sie hat die Anfrage eines externen Anbieters von Versicherungsleistungen erhalten, der sie um eine Datei mit personenbezogenen Mitarbeiterdaten bittet. Soll Mary dem Anbieter eine solche Datei zusenden?

A: Mary muss sich vergewissern, dass der Anbieter berechtigt ist, diese Daten für einen rechtmäßigen Geschäftszweck zu erhalten, und dass er eine entsprechende Datenschutzvereinbarung mit Honeywell abgeschlossen hat. Darüber hinaus darf Mary die Datei nicht selbst versenden, sondern muss die Anfrage an den Service [HR Help](#) weiterleiten, da nur [HR Help](#) befugt ist, personenbezogene Daten von Mitarbeitern extern weiterzugeben.

Drogenmissbrauch

Der Missbrauch von Drogen hindert uns daran, unsere Arbeit sicher auszuführen, und kann uns alle gefährden. Aus diesem Grund ist es nicht erlaubt, unter Einfluss von Alkohol, Drogen oder Missbrauch von verschreibungspflichtigen oder rezeptfreien Medikamenten für Honeywell zu arbeiten. Dies gilt immer dann, wenn Sie im Auftrag von Honeywell tätig sind und auch dann, wenn die Einnahme im Anschluss an die Arbeitszeit oder außerhalb des Firmengeländes stattfindet. Des Weiteren sind die Einnahme, der Besitz, die Weitergabe und der Verkauf von Drogen oder Alkohol sowie der Missbrauch von verschreibungspflichtigen oder rezeptfreien Medikamenten während der Arbeitszeit und auf dem Firmengelände verboten. Eine Ausnahme dieser Regel ist, wenn Alkohol für Geschenkzwecke in einem versiegelten Container überreicht oder im Rahmen eines genehmigten Firmenevents in Maßen genossen wird.

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

Ein gewaltfreier Arbeitsplatz

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

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

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Indem wir Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltüberlegungen in sämtliche Aspekte unserer Geschäftstätigkeit einbeziehen,

schützen wir unsere Mitarbeiter und die Umwelt. Gleichzeitig erzielen wir auf diese Weise nachhaltiges Wachstum und steigern die Produktivität; wir fördern die Einhaltung aller geltenden Bestimmungen und entwickeln Technologien für Nachhaltigkeit, die jedemann zugutekommen. Unser Managementsystem für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt, Produktverantwortung und Nachhaltigkeit (HSEPS) spiegelt unsere Werte wider und hilft uns, unsere geschäftlichen Ziele zu erreichen. Mithilfe unseres HSEPS- Managementsystems können wir die Sicherheit unserer Mitarbeiter, der Gesellschaft und der Umwelt gewährleisten. Falls wir der Meinung sind, dass die Bedingungen am Arbeitsplatz in irgendeiner Form nicht sicher sind, müssen wir die Arbeit unverzüglich einstellen. Mehr Informationen im Abschnitt „Umweltschutz“.

Wir müssen sicherstellen, dass unsere Einrichtungen jederzeit sicher sind. Das bedeutet, dass nur autorisierte Personen Zutritt zu unseren Arbeitsstätten haben. Wenn Sie der Meinung sind, dass sich jemand unerlaubt Zutritt zu den Einrichtungen von Honeywell verschaffen will, wenden Sie sich an [Honeywell Global Security](#).

F: Rosalie arbeitet als Technikerin im Außendienst und ist für die Anlagenwartung bei Kunden vor Ort zuständig. Bei einem Kundendienstbesuch wird Rosalie gebeten, sich zu beeilen und den üblichen Schritt der Gefahrenanalyse zu überspringen. Rosalie weiß, dass das Überspringen dieses Schritts gegen die Anforderungen von Honeywell zur Gefahrenerkennung verstößt, aber der Kunde drängt sie, die Arbeit abzuschließen, damit er die Anlage ohne weitere Verzögerung wieder in Betrieb nehmen kann. Sie hat in diesem Bereich schon oft Arbeiten durchgeführt, ohne dass unerwartete Gefahren aufgetreten sind. Sollte sie daher die Gefährdungsbeurteilung auslassen und die Arbeit schneller erledigen, um den Kunden zufriedenzustellen?

A: Nein, aber es gibt Maßnahmen, die sie ergreifen sollte. Unser HSEPS-Managementsystem legt Anforderungen fest und legt Programme fest, z. B. die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen am Arbeitsplatz, um potenzielle Risiken zu ermitteln und zu handhaben. Wie alle Anforderungen von Honeywell müssen auch die HSEPS-Anforderungen überall, wo wir arbeiten, eingehalten werden. Rosalie sollte dem Kunden die Honeywell-Anforderungen erörtern und dann die Gefährdungsbeurteilung durchführen, bevor sie die Arbeit durchführt, oder die Arbeit unterbrechen und das Problem an ihren Vorgesetzten eskalieren, um zusammen mit dem Kunden eine Lösung zu finden.

F: Zu Qiangs Aufgaben gehört es, Handschuhe einzusammeln, die im Umgang mit gefährlichen Chemikalien getragen wurden, und sie im gesetzlich vorgeschriebenen Abfallbehälter zu entsorgen. Dieser Behälter befindet sich allerdings am anderen Ende des

Fertigungsbereichs. Bei eiligen Großaufträgen bittet der Werksleiter die Mitarbeiter schon einmal, zwar sicher, aber auch zügig zu arbeiten, um die Termine einzuhalten. Normale Abfallbehälter sind direkt an Qiangs Arbeitsplatz aufgestellt. Kann Qiang die Handschuhe für gefährliche Chemikalien bei Zeitdruck auch im normalen Restmüll entsorgen?

A: Nein, aber es gibt Maßnahmen, die er ergreifen sollte. Im Rahmen der Bewertung der potenziellen Risiken und Anforderungen einer Anlage prüft das HSEPS-Managementsystem von Honeywell die für den Betrieb der Anlage geltenden gesetzlichen Anforderungen und legt Programme fest, die sicherstellen, dass diese gesetzlichen Anforderungen erfüllt werden. Honeywell befolgt überall, wo wir arbeiten, sämtliche Gesetze, einschließlich der HSEPS-Gesetze. Daher muss sich Qiang auch weiterhin an die Vorschriften zur Abfallentsorgung halten. Er sollte jedoch im Rahmen des Prozesses für kontinuierliche Verbesserung an seinem Standort vorschlagen, die Lean-Prinzipien anzuwenden, um den Zeitaufwand für die Entsorgung benutzter Handschuhe zu verringern, indem die zulässigen Abfallbehälter näher an seinem Arbeitsplatz aufgestellt werden.

F: Henry ist Projektleiter für den Produktionsstart eines neuen Produkts. Das Projekt liegt hinter dem Zeitplan zurück und das Team möchte das Tempo erhöhen, um wieder auf Kurs zu kommen. Während einer wöchentlichen Projektbesprechung weist ein Lieferant darauf hin, dass der Kauf und die Installation einiger neuer Maschinen, die für das Projekt benötigt werden, beschleunigt werden könnten, da die Maschinen den gesetzlichen Vorschriften

entsprechen und keine zusätzliche Sicherheitsprüfung erforderlich ist. Sollte Henry den Kauf der neuen Maschinen ohne die erforderliche HSE-Prüfung genehmigen, um Zeit zu sparen und das Projekt wieder in den Zeitplan zu bringen?

A: Nein, aber es gibt Maßnahmen, die er ergreifen sollte. Henry sollte einen HSE-Vertreter beauftragen, die vorgeschlagenen Maschinen zu prüfen, um sicherzustellen, dass sie alle geltenden Compliance-Anforderungen sowie die Anforderungen von Honeywell erfüllen. Auch wenn der Lieferant angibt, dass die Maschinen den Anforderungen entsprechen, ist es an Henry, die HSE-Abteilung einzuschalten, die eine Überprüfung durchführt, um zu bestätigen, dass die Maschinen auch tatsächlich die Anforderungen von Honeywell erfüllen. Die Umgehung der Überprüfung könnte zu einer Verletzung der Sicherheitsvorschriften führen und ein potenzielles Sicherheitsrisiko für Henrys Kollegen darstellen.

ONE HONEYWELL **WIE WIR IM BESTEN** **INTERESSE UN-** **SERES UNTERNEH-** **MENS HANDELN**

Wir sollten unsere Arbeit bei Honeywell frei von äußeren Einflüssen oder persönlicher Befangenheit ausführen und unsere Entscheidungen stets im besten Interesse von Honeywell treffen.



Vermeiden von Interessenkonflikten

Im Rahmen unserer Pflicht, den guten Ruf unseres Unternehmens zu wahren, müssen wir unzulässige Interessenkonflikte vermeiden. Ein „Interessenkonflikt“ tritt dann ein, wenn unsere persönlichen Interessen mit der Fähigkeit, unsere Arbeit unvoreingenommen und unbefangen auszuüben, in Konflikt geraten. Wir dürfen uns nicht an Interessen, Investitionen oder Gemeinschaften beteiligen, die einen Interessenkonflikt zur Folge hätten. Sollten Sie in einen Interessenkonflikt geraten oder sich in einem befinden, sprechen Sie offen mit Ihrem Vorgesetzten, der Rechtsabteilung oder dem Integritäts- und Compliance-Büro (Integrity and Compliance Office) von Honeywell. Interessenkonflikte können in den meisten Fällen vermieden werden, wenn man offen darüber spricht.

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

! Geschenke und Bewirtung

Der Aufbau guter Arbeitsbeziehungen zu unseren Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern ist wichtig für unser Wachstum. Hin und wieder werden Geschenke und Vergütungsangebote eingesetzt, um diese Beziehungen zu festigen. Doch gerade bei Firmengeschenken müssen wir besondere Vorsicht walten lassen. Das Austauschen von Geschenken oder Vergütungsangeboten kann Interessenkonflikte zur Folge haben. Bei unangemessener Handhabung können sie auch den Anschein von unzulässigen Zahlungen, Schmiergeldern oder Korruption erwecken. Sie dürfen keine Geschenke, Gefälligkeiten oder Einladungen annehmen oder anbieten, wenn diese einem unangemessenen Zweck dienen oder wenn Sie wissen, dass sie gegen unsere Richtlinien, das Gesetz oder die Geschenkepolitik des Unternehmens des Empfängers verstoßen würden.

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

- Es den Empfänger zu nichts verpflichtet
- Es nicht gegen die allgemeingültigen Geschäftspraktiken vor Ort verstößt

- Es von finanziell unerheblichem Wert ist
- Es nicht als Bestechung oder unrechtmäßige Zahlung ausgelegt werden kann
- Es nicht gegen geltendes Recht, Unternehmensrichtlinien oder die Richtlinien des Unternehmens des Empfängers verstößt.
- Es unaufgefordert ist

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

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

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

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

F: Bei einem Meeting außerhalb des Firmengeländes lädt ein Lieferant, der seit einigen Monaten für Honeywell tätig ist, Denisha zum Mittagessen ein. Sie nimmt die Einladung zum Essen an und ist einverstanden, dass der Dienstleister bezahlt. Ist diese Vorgehensweise akzeptabel?

A: Gelegentliche Geschäftsessen und Geschenke von geringem Wert sind in der Regel akzeptabel, solange sie Denishas Objektivität nicht infrage stellen. Vergütungsangebote und Geschenke für Kunden sollten im Voraus mit dem Vorgesetzten besprochen werden. Der Vorgesetzte sollte den Geschäftszweck, die Lokalität und die Kosten des Essens sowie die Häufigkeit der Einladungen von diesem Lieferanten prüfen.

F: Anna plant ein VIP-Event, an dem sowohl Kunden aus der Privatwirtschaft als auch Behördenvertreter teilnehmen. Für die Besucher sind neben der Bewirtung auch Geschenke vorgesehen. Nach lokalem Recht sind Bewirtung und Geschenke für bestimmte Regierungsvertreter jedoch nur bis zu einem gewissen Wert erlaubt, sodass manche der Anwesenden auf das Essen und/oder die Geschenke verzichten müssten. Anna findet das unpassend und möchte für alle Besucher das gleiche Geschenk vorbereiten. Wie soll Anna vorgehen?

A: Grundsätzlich können Mitarbeiter von Honeywell Geschenke machen und Gäste bewirten, solange dabei geltendes Recht und die Richtlinien von Honeywell eingehalten werden. In diesem Fall dürfen bestimmte Regierungsvertreter gemäß geltendem Recht nur bis zu einem festgelegten Wert beschenkt und bewirtet werden. Diese vorgeschriebene Grenze muss Honeywell einhalten. Anna sollte Rücksprache mit dem internationalen Integritäts- und Compliance-Büro halten und die vorgesehenen Maßnahmen genehmigen lassen, bevor sie mit der Planung fortfährt. Sie darf die lokalen Gesetze nicht missachten.

I **Finanzielle Beteiligungen**

Honeywell-Mitarbeiter sollten grundsätzlich keine Geschäftsbeziehungen zu einem Unternehmen pflegen, an dem sie persönlich finanziell beteiligt sind. Es kann Situationen geben, in denen ein persönliches finanzielles Interesse an einem Unternehmen, das in einer geschäftlichen Beziehung zu Honeywell steht, zulässig ist. Um hier jedoch ein ordnungsgemäßes Vorgehen sicherzustellen, sollten solche Fälle der Rechtsabteilung

oder dem Integritäts- und Compliance-Büro zur Prüfung vorgelegt werden.

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

F: Artie wurde von einer örtlichen Wohltätigkeitsorganisation, die gebrauchte Computer und Elektronik recycelt und aufbereitet und benachteiligten Jugendlichen zur Verfügung stellt, gefragt, ob er in ihrem Vorstand mitarbeiten möchte. Zwischen dem Betätigungsfeld der Wohltätigkeitsorganisation und der Geschäftstätigkeit von Honeywell gibt es keine Überschneidungen. Im Rahmen seines Engagements würde Artie an Meetings (außerhalb seiner Arbeitszeit bei Honeywell) teilnehmen, Geschäftspläne prüfen und an Strategiegesprächen teilnehmen. Darf sich Artie als Vorstandsmitglied engagieren?

A: Ja. Obwohl hier kein Interessenkonflikt mit Arties Aufgaben bei Honeywell vorzuliegen scheint, sollte er die geplante Vorstandstätigkeit mit seinem Vorgesetzten, der Personalabteilung und/oder dem internationalen Integritäts- und Compliance-Büro besprechen und sich genehmigen lassen, bevor er Vorstandsmitglied wird. Außerdem muss Artie sicherstellen, dass diese Aktivitäten tatsächlich außerhalb seiner Arbeitszeit bei Honeywell stattfinden und nicht mit seiner Tätigkeit für Honeywell kollidieren. Siehe die [Unternehmensrichtlinie zu Nebentätigkeiten](#).



I Nebentätigkeiten

Es kann Situationen geben, in denen Sie neben Ihrer Arbeit bei Honeywell noch einer anderen Tätigkeit nachgehen wollen. In diesem Fall darf die Nebentätigkeit nicht zu einem Interessenkonflikt führen. Des Weiteren dürfen sowohl das materielle als auch das immaterielle Eigentum, IT-Bestände, Einrichtungen und das geistige Eigentum der Firma Honeywell nicht zu Zwecken der Nebentätigkeit verwendet werden.

I Geschäfte mit Freunden und Familienmitgliedern

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

F: Kommunikationsmanager John arbeitet abends und an Wochenenden als Football-Trainer an einem Community College. Die Football-Saison neigt sich dem Ende zu, und John will unbedingt, dass sein Team die Finalspiele erreicht. Da er bei der Arbeit unter hohem Zeitdruck steht, fragt er sich, ob er die ihm unterstellten Mitarbeiter bitten kann, ihn bei der Logistikplanung für die kommenden Spiele zu unterstützen. Kann John erwarten, dass die ihm unterstellten Mitarbeiter seine Nebentätigkeit als Football-Trainer mittragen?

A: Nein. Wenn John ihm unterstellte Mitarbeiter um Unterstützung bei seiner Nebentätigkeit als Football-Trainer bittet, stellt dies eine unangemessene Nutzung der Ressourcen von Honeywell dar, woraus sich ein Interessenkonflikt ergibt. In dieser Situation sollte John seinen Vorgesetzten darüber informieren, dass er außerhalb der Betriebszeiten von Honeywell einer Nebentätigkeit als Football-Trainer nachgeht und davon absehen, Ressourcen von Honeywell zur Unterstützung dieser Tätigkeit hinzuzuziehen.

F: Sam ist in der Beschaffung tätig und würde bei der Vertriebsfirma seines Cousins gerne eine Bestellung für Teile aufgeben. Kann Sam die Teile für Honeywell bei der Firma seines Cousins bestellen?

A: Sam sollte seinem Vorgesetzten mitteilen, in welcher Beziehung er zur Firma seines Cousins steht, und darauf verzichten, Aufträge an Familienmitglieder oder enge Freunde zu vergeben. Das Unternehmen seines Cousins könnte für einen Auftrag von Honeywell infrage kommen, wenn es sich nach den üblichen Beschaffungskriterien von Honeywell qualifiziert, Sam nicht an der Entscheidung über die Auftragsvergabe beteiligt ist und die Auftragsvergabe zu marktüblichen Bedingungen und nach den normalen, für alle Lieferanten geltenden Beschaffungsregeln erfolgt.

I Unangemessene Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Untergebenen

Unangemessene Vorgesetztenverhältnisse sind zu vermeiden. Solche Verhältnisse können potenzielle rechtliche Risiken für das Unternehmen mit sich bringen und bei Kollegen als Vetternwirtschaft und Vorzugsbehandlung wahrgenommen werden, was sich stets ungünstig auf die Arbeitsatmosphäre auswirkt. Mitarbeiter dürfen also weder direkt noch indirekt einem Familienmitglied oder einer Person über- oder unterstellt sein, mit der sie eine enge persönliche Beziehung verbindet. Dies gilt unabhängig davon, ob eine solche Beziehung sexueller oder anderer Art ist.

I Nicht angemessene persönliche Vorteile

Ein Interessenkonflikt kann auch dann entstehen, wenn ein Direktor, leitender Angestellter oder Mitarbeiter oder ein enges Familienmitglied aufgrund seiner oder ihrer Position bei Honeywell nicht angemessene persönliche Vorteile genießt. Zu diesen Vorteilen gehören Geschenke oder Darlehen von einer Einheit oder Person, mit der Honeywell Geschäftsbeziehungen pflegt. Solche nicht angemessenen Vorteile dürfen nicht angenommen werden.

Darüber hinaus besteht ein Interessenkonflikt, wenn ein Mitarbeiter von Honeywell einen Wettbewerber zum Nachteil von Honeywell unterstützt. Zum Beispiel würde die Weitergabe vertraulicher Informationen an den Ehegatten oder Partner, der für ein konkurrierendes Unternehmen tätig ist, zu einem Interessenkonflikt führen und gegen unseren geschäftlichen Verhaltenskodex verstoßen.

F: Salma braucht dringend Verstärkung für ihr Team. Bei einem Picknick mit der Familie erwähnt ein Cousin, dass er Arbeit sucht. Daraufhin bittet Salma ihn, sich schnellstmöglich zu bewerben.

A: Wenn Salmas Cousin ihr unterstellt ist, könnte dies einen Interessenkonflikt darstellen oder den Anschein eines Interessenkonflikts erwecken. Die Beschäftigung von Familienmitgliedern bei Honeywell ist zwar nicht grundsätzlich verboten, aber im Zuge des Anwerbungs- und Einstellungsprozesses sollte Salma ihr verwandtschaftliches Verhältnis offenlegen und sich nicht an der Einstellungsentscheidung beteiligen. Stattdessen sind die üblichen Prozesse und Kontrollen für Personalbeschaffung und -management einzuhalten.

F: Jane arbeitet bei Honeywell in der Beschaffung. Mit ein paar Freunden ist sie gerade dabei, sich im Bereich des 3D-Drucks selbstständig zu machen. Nach Feierabend und an den Wochenenden hat Jane einen Businessplan ausgearbeitet. Zu ihren Aufgaben gehörte es auch, die Preise potenzieller Lieferanten in Erfahrung zu bringen. Zu diesem Zweck meldet sich Jane im System von Honeywell an und ruft die Preise mehrerer infrage kommender Lieferanten ab. Ist an Janes Verhalten irgendetwas falsch?

A: Ja. Dieses Vorgehen stellt einen Interessenkonflikt dar. Jane darf weder Informationen von Honeywell zu ihrem persönlichen Vorteil verwenden noch während der Arbeitszeit oder in den Räumlichkeiten von Honeywell eigenen geschäftlichen Tätigkeiten nachgehen.

| Geschäftsmöglichkeiten

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

Sicherheit von Firmeneigentum und Daten

| Physisches Eigentum von Honeywell

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

Genehmigte, gelegentliche private Nutzung bestimmter firmeneigener Ausrüstung wie Telefone oder Internet ist angemessen. Allerdings ist die private Nutzung eingeschränkt und darf uns nicht in unserer Arbeit für Honeywell beeinträchtigen und nicht gegen die Unternehmensrichtlinien oder das Gesetz verstoßen. Eigentum von Honeywell darf niemals zur persönlichen Bereicherung oder zum Nutzen Dritter eingesetzt werden. Am Ende eines Arbeitsverhältnisses muss Firmeneigentum, das sich im Besitz des Mitarbeiters befindet, zurückgegeben werden.

| Vertrauliche Informationen von Honeywell

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

Wir dürfen Unbefugten niemals Zugang zu vertraulichen Informationen von Honeywell

gewähren. Wir müssen stets darauf achten, vertrauliche Informationen nicht zu verlieren, zu verlegen oder unbeaufsichtigt zu lassen (oder Technologien, die vertrauliche Informationen enthalten, z. B. Computer, Laptops, Mobiltelefone, PDAs und Software). Wenn wir Unternehmensgeräte oder andere Dinge, die vertrauliche Informationen von Honeywell enthalten, verlieren (z. B. Laptop, Mobiltelefon o. Ä.), müssen wir dies unverzüglich Honeywell Global Security melden.

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

Weitere Informationen finden Sie in unserer [Datenschutzklärung und unserer Richtlinie zur Einstufung und Behandlung von Informationen](#).

F: Bei einem Einbruch in Sams Auto wurde sein Laptop gestohlen. Was sollte Sam tun?

A: Sam sollte Anzeige erstatten, seinen Vorgesetzten informieren und ein Formular zum [Verlust/Diebstahl des Laptops](#) ausfüllen. Falls Sam gerade keinen Zugang zu einem Computer hat, sollte er sich an den [IT Service Desk](#) wenden und um Hilfe beim Ausfüllen des Formulars bitten. Auch in verriegelten Fahrzeugen sollten keine Geräte unbeaufsichtigt zurückgelassen werden.

F: Nachdem Tina auf einen Link in einer scheinbar vertrauenswürdigen E-Mail geklickt hat, vermutet sie nun, dass Schadsoftware in ihr System eingeschleust wurde. Was sollte Tina tun?

A: Tina sollte die Schaltfläche „Nachricht melden“ in der Outlook-Symboleiste verwenden, um die verdächtige E-Mail zu melden, oder, falls dies nicht möglich ist, die betreffende E-Mail als Anhang an das [CIRT](#) (Cyber Incident Response Team) senden. Da Tina vermutet, dass Schadsoftware in ihr System eingeschleust wurde, sollte sie den Vorfall eskalieren, indem sie auf die automatisch E-Mail antwortet, die sie vom [CIRT](#) erhalten hat und die eine Ticketnummer enthält.

F: Wil vermutet, dass es sich bei einer E-Mail in seinem Posteingang um Phishing handelt. Da er nicht sicher ist, was er tun soll, fragt er eine

Kollegin, was sie von der E-Mail hält. Sollte er weitere Maßnahmen ergreifen?

A: Ja! Wil sollte die verdächtige E-Mail unverzüglich dem [CIRT](#) melden, indem er in der Outlook-Symboleiste auf die Schaltfläche „Nachricht melden“ klickt. Falls diese Schaltfläche nicht verfügbar ist, sollte er die E-Mail als Anhang an das [CIRT](#) senden. Die E-Mail Kollegen oder Vorgesetzten zu zeigen, ist nicht erforderlich. Dadurch erhöht sich im Gegenteil das Risiko, aus Versehen die E-Mail weiterzuleiten oder auf einen schädlichen Link oder Anhang zu klicken.



I Geistiges Eigentum von Honeywell

Wir sind gewissenhaft darum bemüht, das geistige Eigentum unseres Unternehmens zu schützen. „Geistiges Eigentum“ umfasst sämtliche Patente, Marken, Urheberrechte und sonstige immaterielle Werte wie Ideen, Erfindungen, Verfahren oder Konstruktionen, die während der Arbeitszeit, unter Verwendung von Ressourcen und auf Kosten des Unternehmens oder im Rahmen unserer Tätigkeit für das Unternehmen entwickelt werden. Neue Entwicklungen werden gekennzeichnet und an die Rechtsabteilung weitergeleitet, die sich um den Schutz durch Patent, im Rahmen des Urheberrechts oder als Betriebsgeheimnis kümmert. Jeder vermutete Missbrauch von geistigem Eigentum unseres Unternehmens sollte unverzüglich der Rechtsabteilung gemeldet werden.

I Geistiges Eigentum Dritter respektieren

Wir respektieren das geistige Eigentum anderer. Das bedeutet, dass wir niemals wissentlich die Urheberrechte, Marken oder Patente Dritter verletzen dürfen. Wir dürfen keine unerlaubte Software auf Firmencomputer herunterladen oder urheberrechtlich geschützte Materialien kopieren, veröffentlichen oder verbreiten.

Darüber hinaus dürfen ohne Zustimmung des rechtmäßigen Eigentümers keine Lieder, Fotos und Videos heruntergeladen werden. Vertrauliche Informationen ehemaliger Mitarbeiter dürfen nicht offengelegt oder verwendet werden.

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



F: Emilie arbeitet oft in der Mittagspause und nimmt geschäftliche Anrufe im Restaurant oder in öffentlichen Bereichen des Unternehmensgebäudes entgegen. Alle um sie herum scheinen in eigene Gespräche vertieft zu sein und ihr keine Aufmerksamkeit zu schenken. Darf Emilie auf diese Art und Weise über geschäftliche Dinge sprechen?

A: Das kommt darauf an. Emilie darf in öffentlichen Bereichen telefonieren, sollte bei Gesprächen rund ums Geschäft aber äußerste Vorsicht walten lassen. In öffentlichen Bereichen sollte sie nicht über vertrauliche Informationen sprechen, auch wenn sie der Meinung ist, dass niemand zuhört.

F: Troy nimmt seinen Honeywell-Laptop auf Geschäftsreisen mit, damit er die Zeit im Flugzeug, im Zug, in Wartebereichen oder in anderen öffentlichen Bereichen nutzen und an geschäftlichen Dokumenten arbeiten kann. Ist das ein Problem?

A: Möglicherweise. Es ist unmöglich zu wissen, wer in einem öffentlichen Bereich neben einem sitzt oder geht. Wenn Laptops und ähnliche Geräte in öffentlichen Bereichen für geschäftliche Zwecke genutzt werden, müssen Sie sicherstellen, dass Ihr Bildschirm nicht einsehbar ist. Diese Geräte müssen angemessen gesichert werden und dürfen niemals unbeaufsichtigt bleiben, wenn sie nicht in Gebrauch sind.

Nutzung von IT-Ressourcen

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

Denken Sie daran, dass elektronische Nachrichten (z. B. E-Mails, Instant Messages und Textnachrichten) dauerhafte Aufzeichnungen Ihrer Kommunikation sind. Diese Nachrichten können verändert und ohne Ihre Erlaubnis weitergeleitet werden. Seien Sie daher besonders vorsichtig, wenn Sie elektronische Nachrichten oder Schreiben mit dem Briefkopf des Unternehmens verfassen oder Ressourcen von Honeywell nutzen.

Lassen Sie bei der Nutzung dieser Systeme und Technologien größte Sorgfalt und Integrität walten. Verwenden Sie zur Verarbeitung, Speicherung und Übermittlung von Daten von Honeywell ausschließlich genehmigte Systeme, Geräte, Speichermedien und/oder Dienste. Installieren Sie auf Computern, Netzwerkservern oder anderen IT-Ressourcen von Honeywell keine Software, ohne dies im Vorfeld von der IT-Abteilung von Honeywell genehmigen zu

lassen. Schließen Sie keine Verträge mit Dritten, z. B. Cloud- oder Click-Through-Serviceverträge, im Namen von Honeywell ab. Es ist nicht erlaubt, unangemessenes, eindeutig sexuelles, illegales oder anstößiges Material über diese Ressourcen herunterzuladen oder zu versenden. Des Weiteren dürfen diese Ressourcen nicht für Nebentätigkeiten verwendet werden. Soweit es örtliches Recht zulässt, haben Sie hinsichtlich der Nutzung firmeneigener Ressourcen keinen Anspruch auf Datenschutz, da Honeywell die private Nutzung überwachen darf. Allerdings ist hierbei zu beachten, dass Honeywell nicht in die Privatsphäre seiner Mitarbeiter eindringt, sofern unser Verhalten weder unsere Arbeitsleistung noch unser Arbeitsumfeld oder den guten Ruf des Unternehmens beeinträchtigt.

Weitere Informationen finden Sie in unserer [Richtlinie zur akzeptablen Nutzung von Informationsquellen](#).



F: Tammy soll ein neues Laptop bekommen. Ein Techniker des Honeywell Solution Center bittet sie um Ihre Zugangsdaten, damit er die Dateien verschieben und das neue Laptop konfigurieren kann. Soll sie ihm diese Informationen geben?

A: Beim Techniker des Honeywell Solution Center handelt es sich um einen berechtigten Dritten. Tammy kann dem Techniker entweder die Zugangsdaten mitteilen, oder sie bleibt in der Nähe und gibt sie jedes Mal selbst ein, wenn dies während des laufenden Vorgangs erforderlich ist. Allerdings sollte Tammy sicherstellen, dass der Techniker des Honeywell Solution Center bei seiner Arbeit keinen unberechtigten Zugriff auf personenbezogene, der Exportkontrolle unterliegende oder sensible Daten hat. Wenn Tammy dem Techniker ihre Zugangsdaten mitgeteilt hat, muss sie ihr Passwort ändern, sobald die Konfiguration abgeschlossen ist.

F: Jon arbeitet in einem Café in der Nähe an einem Gerät von Honeywell. Als er mit der Arbeit fertig ist, meldet er sich vom Netzwerk von Honeywell ab und geht über eine private WLAN-Verbindung ins Internet, um eine Fernsehsendung auf seinen Computer herunterzuladen. Ist das in Ordnung?

A: Eine begrenzte private Nutzung, die keinen Missbrauch von Zeit und/oder Ressourcen des Unternehmens darstellt und nicht gegen die Richtlinien von Honeywell verstößt, kann nach dem Ermessen des jeweiligen Vorgesetzten erlaubt sein. Je nach Situation kann eine Fernsehsendung jedoch eine übermäßige private Nutzung darstellen. Unsere Mitarbeiter müssen sich stets ethisch korrekt und gesetzeskonform verhalten und eine entsprechende Genehmigung einholen, wenn sie Ressourcen von Honeywell privat nutzen möchten. Denken Sie daran, niemals offene öffentliche WLAN-Netzwerke zu nutzen, um potenzielle Bedrohungen der Cybersicherheit zu vermeiden, da diese Netzwerke nicht geschützt sind. Wenn solche Verbindungen die einzige Möglichkeit sind, muss ein VPN verwendet werden.

F: Mary arbeitet an einem wichtigen Projekt mit einem externen Lieferanten und muss ihm im Rahmen dieser Zusammenarbeit sensible Daten zukommen lassen. Da die Datei sehr groß ist, schlägt der Lieferant vor, sie in die Cloud eines externen Anbieters hochzuladen. Was sollte Mary tun?

A: In erster Linie sollte Mary die von der IT-Abteilung von Honeywell zugelassenen Übermittlungsmethoden nutzen. Sollte eine andere Vorgehensweise erforderlich sein, muss sie sich die Nutzung einer externen Lösung von der Honeywell IT genehmigen lassen. Denken Sie aber daran, dass Daten, die der Exportkontrolle oder anderen Beschränkungen unterliegen, nie in eine Cloud hochgeladen werden dürfen. Wenden Sie sich bei Fragen an den zuständigen [Verantwortlichen für Export](#).

I Social Media und Networking-Websites

Social Media haben für viele von uns den täglichen Informationsaustausch verändert. Doch Social Media schaffen nicht nur neue Möglichkeiten für die Kommunikation und Zusammenarbeit, sondern bringen auch zusätzliche Verantwortung mit sich, die wir kennen und erfüllen müssen. „Social Media“-Seiten umfassen eine Vielzahl von Webseiten und Online-Ressourcen. Hierzu zählen soziale Netzwerke

wie Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat, YouTube und LinkedIn, Blogs, Sharing-Seiten für Fotos und Videos, Foren, Chat-Rooms und viele andere. Falls es Ihre Position erforderlich macht, Inhalte auf diesen Seiten zu veröffentlichen, so dürfen Sie ausschließlich Informationen veröffentlichen, die Geschäftszwecken von Honeywell dienen und die mit diesem Verhaltenskodex sowie sämtlichen Unternehmensrichtlinien übereinstimmen. Handeln Sie auch bei Ihrer privaten Nutzung sozialer

Netzwerke verantwortungsbewusst. Die von Ihnen geposteten Inhalte können sich negativ auf den Ruf von Honeywell auswirken. Achten Sie immer darauf, unseren guten Ruf zu wahren. Veröffentlichen Sie auf diesen Seiten niemals vertrauliche Informationen über Honeywell oder Kollegen, Kunden, Lieferanten oder Geschäftspartner.

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

F: Rita freut sich über ein potenzielles neues Projekt für Honeywell, das dem Unternehmen erhebliche Umsatzzuwächse bringen könnte. Über Facebook erzählt Rita ihren Freunden von den aufregenden Neuigkeiten. Ist das ein Problem?

A: Obwohl es natürlich Ritas gutes Recht ist, in sozialen Netzwerken von sich zu erzählen, darf sie als Mitarbeiterin von Honeywell keinesfalls vertrauliche Informationen über potenzielle Geschäfte des Unternehmens weitergeben.

F: Carlos freut sich über einen Geschäftsabschluss, über den im Newsroom von Honeywell berichtet wurde. Carlos möchte

die aufregenden Nachrichten auch über LinkedIn und Twitter teilen. Was muss Carlos beachten, um beim Teilen der Nachricht über soziale Netzwerke keinen Fehler zu machen?

A: Solange Carlos Honeywell als seinen derzeitigen Arbeitgeber angibt und in seinem Tweet seine Beziehung zu Honeywell offenlegt, kann er einen Link zu der Newsroom-Story teilen. Er darf auch Inhalte retweeten oder weiterleiten, die in offiziellen externen Kanälen von Honeywell erscheinen.

F: Marketingspezialist Ron hat im Internet einen Artikel über Produkte von Honeywell gelesen, der seiner Meinung nach fehlerhafte

Informationen enthält. Ron nutzt die Kommentarfunktion, um die falschen Angaben schnell richtigzustellen. Handelt Ron korrekt?

A: Auch wenn Ron in bester Absicht handelt, ist er nicht berechtigt, für Honeywell zu sprechen. Stattdessen sollte Ron seinen Vorgesetzten und das Kommunikationsteam informieren, das dann eine angemessene Reaktion ausarbeitet.

Insider-Handel vermeiden

Aus Gründen des Anlegerschutzes verbieten Wertpapiergesetze Personen mit „Insider-Informationen“ über ein Unternehmen, mit dessen Wertpapieren zu handeln. „Insider-Informationen“ sind Informationen, die dem Anlegerpublikum nicht zur Verfügung stehen und bei einer Offenlegung sowohl den Preis einer Aktie als auch die Entscheidung, eine Aktie zu kaufen, zu verkaufen oder zu halten, erheblich beeinflussen würden. Beispiele für wesentliche Insider-Informationen sind: Ergebnisankündigungen, Fusionen, Firmenübernahmen und -veräußerungen, der Ausgang größerer Gerichtsverfahren, eine Änderung der Beherrschungsverhältnisse sowie personelle Veränderungen in der Führungsspitze. Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Insider-Informationen können auch in Verbindung mit hier nicht aufgeführten Ereignissen bekannt werden. Mehr zu wesentlichen Insider-Informationen finden Sie in der [Richtlinie für Insider-Handel](#).

Im Rahmen Ihrer Anstellung bei Honeywell können Sie Insider-Informationen über Honeywell oder andere Unternehmen erhalten, die der Öffentlichkeit nicht bekannt sind. In Rahmen Ihrer Tätigkeit bei Honeywell oder auch in formellen oder informellen

Meetings, durch das Mithören einer Unterhaltung oder durch ein vergessenes Dokument in Kopiergerät können Ihnen Insider-Informationen zur Kenntnis gelangen. Die Verwendung oder Weiterleitung dieser Informationen für eine finanzielle Bereicherung oder den persönlichen Gebrauch stellt eine Verletzung unserer Richtlinie zum Insider-Handel sowie einen möglichen Verstoß gegen die Wertpapiergesetze dar.

Um Verstöße gegen unsere Richtlinie zum Insider-Handel und die Wertpapiergesetze zu vermeiden, sind folgende Dinge zu UNTERLASSEN:

- Kauf oder Verkauf von Aktien eines Unternehmens, einschließlich Honeywell, entweder direkt oder über Familienmitglieder oder andere Personen oder Einheiten, wenn Sie im Besitz von Insider-Informationen zu diesem Unternehmen sind;
- Kauf- oder Verkaufsempfehlung für Aktien eines Unternehmens, einschließlich Honeywell, geben, wenn Sie im Besitz von Insider-Informationen zu diesem Unternehmen sind oder
- Weiterleitung von Insider-Informationen an Dritte außerhalb des Unternehmens, sofern dies nicht für die Geschäftstätigkeit des Unternehmens notwendig ist.

Bestimmte Personen (z. B. Vorstände, Führungskräfte und andere Mitarbeiter in Schlüsselpositionen, die über Finanz- und Prognosedaten verfügen), sind im Besitz von Insider-Informationen und werden als „Insider“ bezeichnet. Diese Personen unterliegen zusätzlichen Beschränkungen (wie Vorabfreigaben), die in der [Richtlinie zum Insider-Handel](#) ausführlich beschrieben werden.

Wenn Sie im Besitz wesentlicher Insider-Informationen zu einem Unternehmen (einschließlich Honeywell) sind, dürfen Sie erst dann mit den Wertpapieren des betreffenden Unternehmens handeln, wenn die Informationen veröffentlicht und dem Anlegerpublikum über die entsprechenden Medien zugänglich gemacht wurden.

Verstöße gegen die Wertpapiergesetze können schwerwiegende Konsequenzen wie eine zivil- und strafrechtliche Verfolgung zur Folge haben. Bei Fragen oder Bedenken zu diesem Thema wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung.

ONE HONEYWELL DER UMGANG MIT KUNDEN

Der Aufbau einer für beide Seiten gewinnbringenden Zusammenarbeit mit unseren Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern ist essentiell für den Erfolg unserer Firma. Grundlage solcher Geschäftsbeziehungen sind sichere Produkte von hoher Qualität sowie die Einhaltung der Gesetze in sämtlichen Interaktionen mit Firmen- und Regierungskunden.

Qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen

Unser Ziel ist es, Produkte und Dienstleistungen anzubieten, die die Anforderungen unserer Kunden hinsichtlich Qualität, Zuverlässigkeit und Wert erfüllen oder sogar übertreffen.

Aus diesem Grund müssen wir alle Standards der Qualitätskontrolle im Rahmen unserer Verantwortlichkeiten einhalten. Hierzu zählen das anwendbare Recht und Vorschriften sowie

interne Verfahrenskontrollen, die zur sicheren und qualitativ hochwertigen Herstellung unserer Produkte beitragen. Des Weiteren sind Auftrags- und Kundenspezifikationen jederzeit einzuhalten.

Neben unserer Rechenschaftspflicht für die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen sind auch unsere Lieferanten und anderen Geschäftspartner für die Qualität der gelieferten Produkte und Dienstleistungen verantwortlich.

Offene und ehrliche Geschäftspraktiken

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

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

F: Min erfährt von einem möglichen Problem, das bei der Routineprüfung einer Produktlinie entdeckt wurde. Das Ausmaß, in dem das Problem die Produktsicherheit beeinträchtigen könnte, ist bislang unbekannt, und Min ist sich nicht sicher, wie sie vorgehen soll. Sollte sie das Problem ansprechen, auch wenn noch nicht alle Einzelheiten bekannt sind?

A: Ja. Herstellung und Vertrieb eines möglicherweise unsicheren Produkts könnte Verletzungen bei Kunden und Mitarbeitern zur Folge haben. Min sollte das Problem unverzüglich melden, auch wenn sie nicht sicher ist, inwiefern die Produktion davon betroffen ist. Sie sollte ihren Vorgesetzten, einen Mitarbeiter der Qualitätssicherheit oder die Abteilung für Gesundheit und Sicherheit so schnell wie möglich auf das Problem aufmerksam machen. Falls Min das Gefühl hat, dass ihre Bedenken nicht angemessen berücksichtigt werden, sollte sie sich an die Rechtsabteilung wenden oder die Helpline in Anspruch nehmen (siehe Abschnitt „Um Rat fragen und Bedenken äußern“).

I Keine Bestechung und keine unrechtmäßigen Zahlungen an Regierungsvertreter

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

Um Bestechung und ungesetzliche Schmiergelder zu vermeiden, halten wir alle anwendbaren Korruptionsbekämpfungsgesetze hinsichtlich unrechtmäßiger Zahlungen an Regierungsvertreter ein. „Unrechtmäßige Zahlungen“ sind sowohl direkte als auch

indirekte Zahlungen oder das Angebot, das Versprechen oder die Genehmigung einer Zahlung oder eines Geschenks von Wert an einen Regierungsvertreter, um behördliche Entscheidungen oder Maßnahmen zu beeinflussen und auf diese Weise in irgendeiner Form geschäftlich zu profitieren. Unangemessene Zahlungen können in Form von Bargeld, Geschenken oder übermäßiger Bewirtung erfolgen.

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

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

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

müssen wir Dritte anhand unserer Sorgfaltsprüfung genau überprüfen.

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

Der Abschnitt „Geschenke und Bewirtung“ unseres Verhaltenskodex enthält zusätzliche Informationen zu Personen, bei denen es sich nicht um Regierungsvertreter handelt, sowie zu nichtstaatlichen Organisationen.



F: Thomas arbeitet eng mit Distributoren zusammen, die Produkte von Honeywell weiterverkaufen. Ein Unternehmen, das Interesse am Vertrieb von Honeywell-Produkten hat, bietet Thomas an, das Schuldgeld für die Privatschule seiner Tochter zu zahlen, wenn es dafür im Gegenzug das Exklusivrecht für den Vertrieb von Honeywell-Produkten in einer bestimmten Region erhält. Was sollte Thomas tun?

A: Thomas sollte den Kontakt zu diesem Unternehmen sofort einstellen und die Rechtsabteilung verständigen. Honeywell toleriert keine unrechtmäßigen Schmiergeldzahlungen als Gegenleistung für Vergaberechte.

F: Charlene hat Bedenken, dass Honeywell einen wichtigen Auftrag verlieren könnte, wenn sie kein Bestechungsgeld an die lokalen Behörden zahlt. Was sollte Charlene tun?

A: Charlene sollte keine Bestechungsgelder zahlen und auch nichts tun, was den Anschein erwecken könnte, dass Honeywell die Zahlung von Bestechungsgeldern duldet, um einen Auftrag zu erhalten. Kein Auftrag ist es wert, gegen das Gesetz oder unsere Standards der Geschäftsintegrität zu verstoßen. Die potenzielle, langfristige Schädigung des Rufes und der Glaubwürdigkeit von

Honeywell wiegt schwerer als der kurzfristige Erfolg eines Auftrags.

F: Geri und Carol arbeiten in der Einkaufsabteilung von Honeywell. Carol hört ein Telefongespräch zwischen Geri und einem potenziellen Lieferanten. Im Verlauf des Gesprächs wird deutlich, dass Geri diesem Lieferanten einen großen Auftrag verspricht, obwohl das Angebot des Lieferanten für Honeywell nicht das vorteilhafteste ist. Außerdem stellt sich heraus, dass Geri im Gegenzug eine beträchtliche Summe erhält. Was sollte Carol tun?

A: Carol sollte das, was sie mitgehört hat, unverzüglich der Rechtsabteilung melden. Allem Anschein nach akzeptiert Geri Schmiergeld von diesem Lieferanten, was illegal ist und schwerwiegende Konsequenzen für alle Beteiligten, den Lieferanten und Honeywell haben kann.

F: Jerome möchte die Firma Vertrieb & Co. KG gerne als Vertriebspartner für potenzielle Projekte im Öl- und Gassektor in einer neuen Region gewinnen. Auf einem Meeting mit dem Inhaber der Vertrieb & Co. KG stellt sich heraus, dass dieser außerdem im Vorstand der staatlichen Öl- und Gasgesellschaft sitzt, die ein wichtiger potenzieller Kunde ist. Jerome findet, dass dies eine ganz

hervorragende Konstellation für Honeywell wäre – würde sie uns doch uneingeschränkten Zugang zu allen Ebenen des potenziellen Hauptkunden verschaffen. Sollte Jerome irgendwelche Bedenken haben?

A: Jerome sollte bedenken, dass die Überschneidung der Dienstplichten in beiden Funktionen einen Interessenkonflikt darstellt. Jerome sollte das Problem schnellstmöglich gegenüber dem internationalen Integritäts- und Compliance-Büro ansprechen, bevor er weitere Schritte einleitet.

F: Ein staatlicher Auftraggeber hat David den Zuschlag für ein Projekt erteilt. Ein Vertreter des staatlichen Auftraggebers hat David gebeten, mit einem bestimmten Zulieferer zusammenzuarbeiten und ihm die entsprechenden Kontaktdaten mitgeteilt. Bei einem Meeting mit dem vorgeschlagenen Zulieferer stellte David fest, dass dieser weder die Kompetenzen noch die Personalressourcen aufbringen kann, die für die angefragten Leistungen erforderlich wären. Außerdem fand David heraus, dass der Inhaber des Zuliefererunternehmens der Cousin des staatlichen Auftraggebers ist, mit dem er sich ebenfalls getroffen hatte. Was sollte David tun?

A: David sollte den Sachverhalt gegenüber dem internationalen Integritäts- und Compliance-Büro vorbringen. Hier gibt es mehrere Warnsignale: Neben den mangelnden Kompetenzen und Personalressourcen des Lieferanten könnte die potenzielle staatliche Verquickung auf ein unethisches und illegales Verhalten des Lieferanten und des Vertreters des staatlichen Auftraggebers hinweisen. Da Honeywell für Handlungen Dritter haftbar gemacht werden kann, die unser Unternehmen vertreten, muss Honeywell prüfen, ob hier mögliche Interessenkonflikte oder Korruptionsrisiken vorliegen, bevor die Geschäftsbeziehung mit dem potenziellen Zulieferer vertieft wird.

F: Daniel steht am Schalter der Einwanderungsbehörde und wartet auf die Einreise in ein Land, als der Beamte ihn um eine „Spende“ bittet, damit sein Visum bearbeitet wird. Daniel erinnert sich daran, von Freunden gehört zu haben, dass das in diesem Land normal ist und dass erwartet wird, dass man einen kleinen Betrag leistet, um das Visumverfahren zu beschleunigen. Daniel gibt dem Beamten 5 US-Dollar. Der Beamte nimmt das Geld und stempelt Daniels Pass. Daniel möchte sich den Zuschlag von Honeywell erstatten lassen.

A: Schmiergeldzahlungen oder Zahlungen an Beamte zur Beschleunigung von routinemäßigen behördlichen Genehmigungen, z. B. Visumsgewährungen, sind bei Honeywell verboten, es sei denn, das Leben des betreffenden Mitarbeiters ist in Gefahr. In den meisten Ländern sind solche Zahlungen außerdem illegal und verstoßen gegen geltende Antikorruptionsgesetze. In diesem Fall gibt es keinen Hinweis darauf, dass Daniels Leben in Gefahr war. Deshalb hätte er das Geld nicht zahlen dürfen und kann es von Honeywell nicht zurückfordern. Wenn Sie als Mitarbeiter von Honeywell in vergleichbare Situationen kommen, sollten Sie sich an die Rechtsabteilung oder Global Security wenden.



Einhaltung internationaler Wettbewerbsgesetze

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

Wettbewerbsgesetze sind oftmals sehr komplex und verbieten in der Regel Abreden mit Konkurrenten, die den Handel beschränken könnten. Solche Abreden betreffen unter anderem Preis- und Angebotsabsprachen sowie die Aufteilung von Märkten, Gebieten oder Kunden. Sie sollten mit einem Konkurrenten niemals über diese Themen sprechen. Wenn ein Wettbewerber versucht, mit Ihnen über eines dieser Themen

zu sprechen, beenden Sie sofort das Gespräch. Im Anschluss daran sollten Sie den Vorfall Ihrem Vorgesetzten melden, der Sie gemeinsam mit unserer Rechtsabteilung unterstützen wird. Wenn Sie an einer Tagung eines Handelsverbandes oder einem gesellschaftlichen Event teilnehmen, lassen Sie besondere Vorsicht walten, wenn Sie sich mit Wettbewerbern unterhalten.

Des Weiteren verbieten Wettbewerbsgesetze sowohl formelle als auch informelle Vereinbarungen mit Lieferanten, Distributoren oder Kunden, die den freien Handel beschränken könnten. Hierzu zählen Produktabsprachen, Abreden für Wiederverkaufspreise oder auch Vereinbarungen, nur an bestimmte Kunden zu verkaufen oder von bestimmten Lieferanten zu kaufen.

Zu guter Letzt verbieten die Wettbewerbsregeln direkte oder indirekte, formelle oder informelle Absprachen zwischen Unternehmen zur Beschränkung der Arbeitnehmerentgelte oder Sozialleistungen. Demzufolge müssen wir darauf achten, keine Vergütungsinformationen an andere Unternehmen

weiterzugeben, mit denen wir um Nachwuchskräfte konkurrieren. Genauso wenig dürfen wir mit anderen Unternehmen vereinbaren, keine Mitarbeiter des anderen abzuwerben oder einzustellen. Wenn Sie sich unsicher sind, ob diese Weitergabe von Informationen bzw. Vereinbarungen zum Abwerbverbot unrechtmäßig sind, konsultieren Sie bitte die Rechtsabteilung.

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

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

Weitere Informationen finden Sie in unserer [Richtlinie für Kartellbekämpfung](#). Wenn Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung.

F: Alejandro hat eine gute Freundin, die für einen Wettbewerber von Honeywell arbeitet. Beim Mittagessen erzählt sie, dass ihre Firma beabsichtigt, die Preise für Produkte anzuheben, die in direkter Konkurrenz zu Honeywell stehen. Alejandro antwortet nichts, ist aber der Meinung, dass diese Information hinsichtlich zukünftiger Geschäftsentscheidungen sehr wichtig für Honeywell sein könnte. Was sollte er tun?

A: Alejandro sollte das Gespräch sofort beenden und eine schriftliche Zusammenfassung des Vorfalls an die Rechtsabteilung weiterleiten. Gespräche über nicht öffentliche Informationen wie z. B. die Preisgestaltung könnten den Anschein einer illegalen Zusammenarbeit zwischen Honeywell und einem Wettbewerber erwecken, was wiederum schwerwiegende Konsequenzen für die Unternehmen und die beteiligten Personen haben könnte.

Korrekte Abrechnungsverfahren

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

Kundeneigentum respektieren

Gelegentlich müssen uns Kunden vertrauliche Informationen zukommen lassen, damit wir ihnen Produkte und Dienstleistungen anbieten können. Es ist unsere Pflicht, Informationen dieser Art in Übereinstimmung mit sämtlichen anwendbaren Gesetzen zu nutzen, zu speichern und angemessen zu schützen. Jeder von uns muss

die erforderlichen Maßnahmen ergreifen um sicherzustellen, dass diese Informationen ausschließlich für geschäftliche Zwecke verwendet werden.

Der Umgang mit Regierungskunden

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

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

- Wir nicht in einer Art und Weise handeln dürfen, die Honeywell einen unlauteren Wettbewerbsvorteil verschaffen würde, wie z. B. die Beziehung oder Verwendung sensibler Einkaufsdaten.

- Alle schriftlichen Erklärungen, einschließlich der Preisgestaltung und der Angebote, korrekt und vollständig sein müssen.
- Wir einem aktuellen oder zukünftigen Regierungskunden keine Bestechungs- oder Schmiergelder anbieten, in Aussicht stellen, versprechen oder zahlen oder von ihm verlangen oder annehmen dürfen.
- Wir keine Bestechungsgelder oder Geschenke von einem Lieferanten gegen eine Bevorzugung bei einem Regierungsauftrag fordern oder annehmen dürfen.
- Wir sicherstellen müssen, dass wir ausschließlich seriöse Berater, Handelsvertreter oder andere unabhängige professionelle Dienstleister zu rechtmäßigen Zwecken beschäftigen.

Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt „Keine Bestechung und keine unrechtmäßigen Zahlungen an Regierungsvertreter“ unseres Verhaltenskodex sowie in unseren Richtlinien über [Firmengeschenke innerhalb der USA an Regierungsvertreter](#), [Regierungsbeziehungen](#) und [Korruptionsbekämpfung](#).

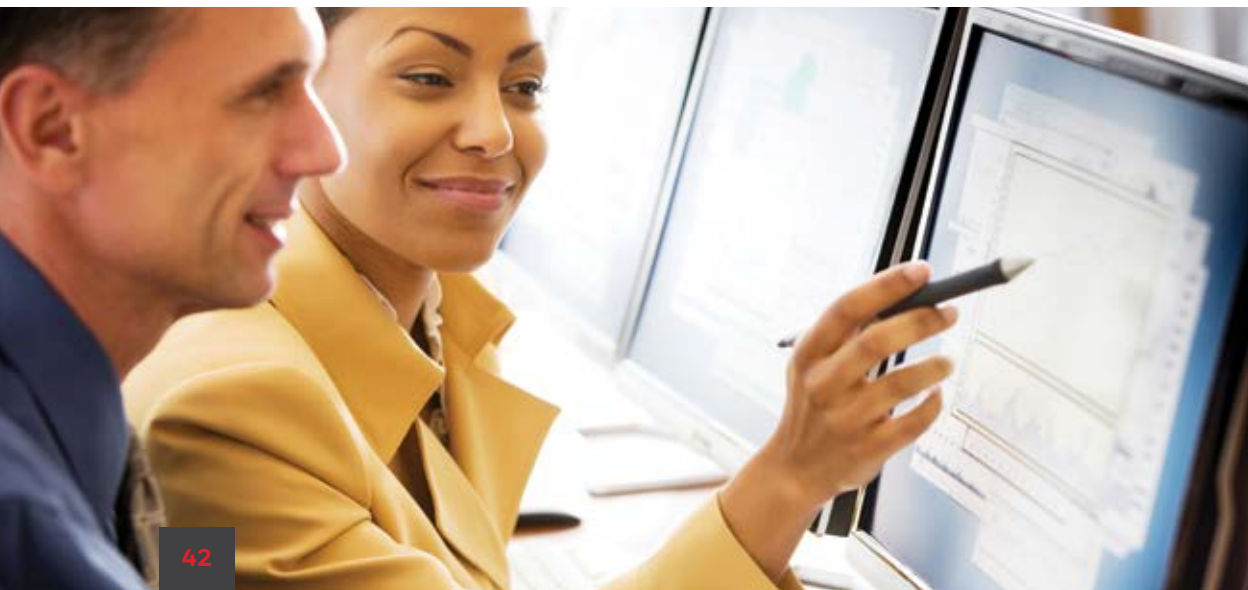
Alle Berichte und Aufzeichnungen, die wir an Regierungskunden weiterleiten (z. B. Einrichtungs- und Qualitätsberichte sowie Informationen zu Kosten und Preisgestaltung) müssen korrekt sein. Wir müssen unsere Arbeitszeit korrekt erfassen und dürfen diese nur Projekten, an denen wir arbeiten, zuordnen. Darüber hinaus dürfen wir keine falschen Kosten berechnen. Wir müssen sämtliche Vertragsbedingungen einhalten und dürfen niemals Regierungseigentum sowie Ausrüstung oder Betriebsmittel der Regierung auf eine Art und Weise nutzen, die geltendem Recht oder den Vertragsvereinbarungen widerspricht.

Wir müssen alle anwendbaren Vorschriften und Regelungen

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

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

Wir müssen geheime und andere sensible Daten, die wir in Verbindung mit unserer Tätigkeit für Regierungskunden erhalten, schützen. In Übereinstimmung mit den Bedingungen unserer Regierungsverträge sowie weiteren geltenden Vorschriften dürfen wir diese Daten nur Personen zur Verfügung stellen, die ein berechtigtes Geschäftsinteresse haben und eine entsprechende Regierungsgenehmigung oder eine andere Genehmigung vorweisen können. Wir dürfen geheime oder sensible Regierungsdaten niemals auf eine Art und Weise weiterleiten, verbreiten oder offenlegen, die gegen die Bedingungen unserer Regierungsverträge verstoßen würde.



A photograph of three business professionals in a meeting. A man in a white shirt is pointing at a document held by a woman in a white shirt and a red hijab. A woman with blonde hair is looking at a laptop on the left. The background is a blurred office setting.

ONE HONEYWELL DER UMGANG MIT LIEFERANTEN

Die Lieferanten von Honeywell sind unsere Partner in Sachen Kundenzufriedenheit. Die hochwertigen Materialien, Produkte und Dienstleistungen unserer Lieferanten stehen in direkter Beziehung zu Qualität, Zuverlässigkeit und Wert von Honeywell-Produkten sowie deren prompte Lieferung an unsere Kunden.

Langfristige Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten aufbauen

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

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

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

Darüber hinaus sollte, wenn möglich, eine Bewirtung durch beide Seiten stattfinden.

Mehr Informationen in den Abschnitten „Geschenke und Vergütungsangebote“ sowie „Umgang mit Regierungskunden“ unseres Verhaltenskodex.

Schutz der Vermögenswerte unserer Lieferanten

Wir behandeln die vertraulichen Informationen unserer Lieferanten mit der gleichen Sorgfalt wie vertrauliche Informationen von Honeywell. Wir dürfen die von einem Lieferanten erhaltene Software weder kopieren noch in unsere internen Software-Systeme integrieren, sofern wir dafür nicht die ausdrückliche Erlaubnis durch eine Lizenz erhalten haben.



ONE HONEYWELL DER UMGANG MIT AKTIONÄREN

Honeywell ist jeden Tag bestrebt, den Unternehmenswert für unsere Aktionäre zu steigern, die sowohl unserem Unternehmen als auch jedem einzelnen Mitarbeiter ihr Vertrauen gegeben haben. Um dieses Ziel zu erreichen und Wachstumsmöglichkeiten für unsere Aktionäre zu schaffen, müssen wir stets transparent und integer handeln.

Ehrliche und korrekte Bücher und Aufzeichnungen

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

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

- Bilanz- und finanzielle Unterlagen
- Gehaltsabrechnungsdokumente
- Zeiterfassungskarten und Zeiterfassungssysteme
- Reisekosten und Spesenberichte
- Berichte über Messungen und Produkttests sowie Performance-Berichte
- Kunden- und Lieferantenberichte
- Konstruktions- und Entwicklungsberichte
- Deklarationen und Berichte für den Export und Import
- Projektabrechnungen

Ehrliche und korrekte Geschäftsbücher und -unterlagen spielen eine wichtige Rolle für den guten Ruf unseres Unternehmens. Aus diesem Grund dürfen wir **niemals** falsche Angaben in Firmendokumenten machen.

Transaktionen dürfen nur mit einer allgemeinen oder speziellen Genehmigung seitens des Managements ausgeführt werden. Weitere Informationen finden Sie in unserer [Richtlinie zum Delegieren von Befugnissen](#) sowie im [Schedule of Executive Approvals](#).

F: Diego ist als Ingenieur mit einem Projekt für einen staatlichen Auftraggeber befasst. Da die Projektkosten engmaschig überwacht werden, legt er seinem Vorgesetzten einmal pro Woche die Stundenabrechnung zur Freigabe vor. Diese Woche hat sein Vorgesetzter Urlaub. Diego ist sich sicher, dass die Stundenabrechnung in Ordnung ist. Darf er die Stundenabrechnung ausnahmsweise im Namen seines Vorgesetzten selbst freigeben?

A: Nein. Eine Freigabe der eigenen Stundenabrechnung verstößt nicht nur gegen das Prinzip der Aufgabentrennung, sondern setzt außerdem Kontrollmechanismen außer Kraft, die unsere Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und Vertragspflichten gewährleisten. Obwohl sich Diego sicher ist, dass die Abrechnung stimmt, sollte er sie daher grundsätzlich nicht selbst freigeben. Sein Vorgesetzter muss eine Vertretung organisieren, die seine Kontrollaufgaben übernimmt, wenn er selbst verhindert ist. Außerdem ist bereits bei Einrichtung der IT-Systeme eine ordnungsgemäße Aufgabentrennung zu berücksichtigen und sicherzustellen, dass Kontroll- und Freigabeaufgaben ordnungsgemäß wahrgenommen werden.

F: Sandra ist mit ihrem Vorgesetzten Ron auf Geschäftsreise. Nach einem Meeting gehen Sandra und Ron essen. Als die Rechnung gebracht wird, bietet Ron an, beide Mahlzeiten zu bezahlen. Ist es in Ordnung, wenn Ron die gesamte Rechnung übernimmt?

A: Ja. Bei Geschäftsessen wird die Rechnung von dem Mitarbeiter am Tisch bezahlt, der die höchste Stellung innehat. Es ist wichtig, dass in der zugehörigen Spesenabrechnung die Namen aller Personen aufgeführt sind, die am Geschäftsessen teilgenommen haben.

F: Die Account Manager Sofia und Ron haben Probleme, die vorgegebenen Quartalszahlen zu erreichen. Zwar liegen ihnen einige offene Bestellungen vor, für deren Lieferung der Kunde aber noch nicht bereit ist. Können Sofia und Ron dem Kunden die Lieferung in Rechnung stellen und erst dann liefern, wenn der Kunde dazu bereit ist?

A: Nein, nicht in diesem Fall. Wenn Honeywell Umsatz erzielt, das Produkt aber zunächst physisch im Besitz von Honeywell verbleibt, handelt es sich um eine „Bill-and-hold-Vereinbarung“, für die es legitime Gründe geben kann. In diesem Fall sollen jedoch durch die von Sofia und Ron geplante Transaktion die Umsatzzahlen geschönt werden, was nicht in Ordnung ist.



Finanzielle Offenlegung und Betrug

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

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

Prüfungen und Untersuchungen

Wir alle haben die Pflicht, bei externen und internen Prüfungen und Untersuchungen zu kooperieren. Das bedeutet, dass wir Prüfern und Ermittlern die Informationen zur Verfügung stellen müssen, zu deren Erhalt sie berechtigt sind, und dass wir die Untersuchung vertraulich behandeln. Darüber hinaus dürfen wir die Prüfung niemals auf unzulässige Art und Weise beeinflussen. Wenn Mitarbeiter im Rahmen einer staatlichen oder internen Ermittlung durch Honeywell nicht vollständig kooperieren oder bei der Bereitstellung von

Beweisen oder Aussagen nicht die volle Wahrheit sagen, kann dies Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung zur Folge haben. Wenn Sie Fragen dazu haben, welche Informationen an einen Prüfer oder Ermittler weitergeleitet werden dürfen, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung oder Corporate Audit. Vor einer Ermittlung durch die Regierung muss das Management so schnell wie möglich die Rechtsabteilung kontaktieren.



Unterlagenverwaltung

Wir alle haben die Pflicht, geschäftliche Unterlagen von Honeywell so lange wie für geschäftliche Zwecke nötig oder länger, z. B. aus gesetzlichen, steuerlichen, zulassungsbehördlichen oder anderen Gründen, aufzubewahren. Des Weiteren müssen wir wissen, wann und wie geschäftliche Unterlagen vernichtet werden sollen. Befolgen Sie alle Vorschriften in unserer [Richtlinie für Unterlagenverwaltung](#). Die [Richtlinie für Unterlagenverwaltung](#) umfasst den Zeitplan für die Aufbewahrung von Unterlagen, in dem die Dauer der Aufbewahrung für verschiedene Dokumente und Unterlagen vorgegeben ist. Honeywell fordert seine Mitarbeiter auf, ihre Unterlagen regelmäßig zu prüfen und alte Dokumente entsprechend der [Richtlinie für Unterlagenverwaltung](#) zu vernichten.

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



Anfragen von Medien und Analysten

Wir bemühen uns um klare und präzise Informationen an Medien, Finanzanalysten und die Öffentlichkeit. Auf diese Weise wahren wir die Integrität in unserer Beziehung zu unseren externen Stakeholdern, was wiederum den Ruf des Unternehmens stärkt. Da korrekte Informationen so wichtig sind, dürfen nur bestimmte Personen mit Medien, Finanzanalysten und der Investorengemeinschaft kommunizieren. Wenn Sie eine Anfrage über Informationen von den Medien erhalten, leiten Sie diese bitte an Corporate Communications weiter. Wenn Sie eine Anfrage von einem Finanzanalysten oder Anleger erhalten, leiten Sie diese an Investor Relations weiter.

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



ONE HONEYWELL DER UMGANG MIT UNSEREM UMFELD UND UNSERER WELT

Um als Unternehmen wachsen zu können, muss sich unsere Arbeit positiv auf unser Umfeld auswirken. Doch wir müssen nicht nur das Umfeld, in dem wir leben und arbeiten, respektieren und schützen, sondern auch unseren Planeten und dessen Bewohner.



Umweltschutz

Wir engagieren uns in den Kommunen, in denen wir aktiv sind, für Gesundheit, Sicherheit, Umweltschutz und soziale Belange. Diese Verpflichtung umfasst folgende Punkte:

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

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

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

Menschenrechte respektieren

Unser geschäftlicher Verhaltenskodex enthält, neben anderen Honeywell-Richtlinien, Praktiken und Standards in Bezug auf Menschenrechte und Probleme am Arbeitsplatz. Honeywell respektiert und schätzt die Vielfältigkeit, die sich in unseren unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und Ideen widerspiegelt. Gemeinsam schaffen wir ein Arbeitsumfeld voller Vielfalt, das alle integriert und den Respekt gegenüber sämtlichen Kollegen und Geschäftspartnern fördert. Mehr Informationen im Abschnitt „Gegenseitiger Respekt und Förderung eines positiven Arbeitsumfelds“.

Unsere Firma duldet keine Kinderarbeit. Honeywell beschäftigt keine Minderjährigen unter 16 Jahren; selbst dann nicht, wenn es das örtliche Gesetz zuließe. Im Falle, dass das örtliche Gesetz strengere Vorgaben macht als unsere Richtlinien, ist das örtliche Gesetz einzuhalten. Des Weiteren unterstützt unser Unternehmen an keinem seiner Standorte Zwangsarbeit sowie abhängige oder unfreiwillige Arbeitsverhältnisse. Kinderarbeit, körperliche Strafen oder Missbrauch werden nicht toleriert. Im Rahmen unserer Verpflichtung gegenüber den Kommunen, in denen wir tätig sind, und unserer Welt toleriert Honeywell weder Menschenhandel noch andere Formen der Zwangsarbeit. Außerdem werden wir niemals mit Dritten (wie

z. B. Vermittlern oder Zulieferern) Geschäfte betreiben, die an Menschenhandel oder Zwangsarbeit beteiligt sind. Bei Honeywell gilt ein Verhaltenskodex für Zulieferer, gemäß dem wir von unseren Zulieferern eindeutig erwarten, dass eine würdevoll und respektvolle Behandlung ihrer Mitarbeiter gewährleistet ist.

Politische und wohltätige Spenden

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

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

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

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

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

Sie dürfen keine E-Mails versenden, um Geld für eine nicht genehmigte Wohltätigkeitsorganisation oder eine andere Spendenaktion über das Honeywell-Netzwerk zu sammeln. Darüber hinaus dürfen Sie keine Vermögenswerte von Honeywell, einschließlich der Arbeitszeit, für private wohltätige Zwecke nutzen.

Einhaltung internationaler Handelskontrollen

Honeywell verpflichtet sich zur Einhaltung aller geltenden Handelsgesetze. Dazu gehören Einfuhr- und Ausfuhrkontrollen, Gesetze bezüglich Einfuhr- und Handelsstrafmaßnahmen sowie Vorschriften in den Ländern, in denen unser Unternehmen tätig ist.

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

innerhalb der Vereinigten Staaten, die keine US-Staatsbürger sind.

Einfuhrgesetze und -bestimmungen regeln den Import von Waren. Diese Gesetze stellen sicher, dass nur zulässige Waren in das Einfuhrland importiert werden und dass die Zölle und Steuern auf diese Waren vollständig bezahlt werden. Honeywell muss u. a. genaue Informationen über die Ware/Nomenklatur, den Handelswert und das Ursprungsland aller eingeführten Waren pflegen.

Die Gesetze und Vorschriften über Handelssanktionen regeln ein breites Spektrum politischer und/oder wirtschaftlicher Maßnahmen, die Transaktionen mit bestimmten Ländern/Rechtsordnungen, juristischen und natürlichen Personen, Branchen und Flugzeugen/Schiffen einschränken und/oder verbieten. Die Arten von Sanktionen, die auf eine bestimmte Transaktion Anwendung finden können, sind sehr unterschiedlich und umfassen u. a.: weitreichende Sanktionen gegen ein bestimmtes Land/eine bestimmte Rechtsordnung,

selektive Verbote für juristische und natürliche Personen sowie Flugzeuge/Schiffe und/oder selektive Beschränkungen der Finanzierung oder Aktivitäten einer Transaktion. Honeywell muss bei Beziehungen zu Dritten die Auswirkungen von Handelssanktionen berücksichtigen.

Da Honeywell weltweit expandiert, müssen die Mitarbeiter, die mit der Einfuhr von Waren und mit der Exportkontrolle unterliegenden Gütern, Technologien und Dienstleistungen zu tun haben, die geltenden Vorschriften genau kennen und einhalten. Dazu gehören Einfuhr- und Ausfuhrgesetze, Handelssanktionen, Technologiekontrollpläne, die Bedingungen und Vorbehalte von Exportlizzenzgenehmigungen, die für ihr Unternehmen oder ihre Einrichtung gelten können, sowie die [Richtlinie zur Einhaltung internationaler Handelsauflagen](#) von Honeywell.

Außerkräftsetzung des Verhaltenskodex

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



Honeywell International Inc.

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

Updated August 2021
© 2021 Honeywell International Inc.

Honeywell