

CODE DE CONDUITE PROFESSIONNELLE



UNE SEULE  
**HONEYWELL**

**Honeywell**





## LETTRE DE NOTRE PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

Chers collègues,

La croissance de Honeywell ne doit pas nous faire perdre de vue nos attentes et nos engagements en ce qui a trait à l'intégrité et aux douze comportements à adopter. Le Code de conduite professionnelle nous aide à remplir notre rôle dans les environnements opérationnels de nos quatre sphères d'activités commerciales, qui comprennent quelques-uns des secteurs les plus dynamiques de l'économie mondiale.

Nous occupons des places enviables dans de bonnes industries, et il nous incombe de nous comporter selon les normes les plus élevées en matière d'intégrité dans tous les aspects de nos activités. Notre intégrité nous aidera à conserver la crédibilité de notre marque, à maintenir notre bonne réputation et à aller de l'avant en nous appuyant sur la croissance et les résultats que nous avons connus jusqu'à maintenant.

Le Code et les douze comportements s'appliquent à chacun de nous et établissent les liens qui rassemblent tous les employés de Honeywell. Prenez le temps nécessaire pour lire le Code de Honeywell et pour

bien comprendre les directives qu'il contient. Si vous avez des questions à propos du Code ou si vous avez besoin d'aide pour comprendre comment il s'applique à vos activités, consultez l'une des ressources qui y sont indiquées. Notre Société ne tolère pas les représailles contre une personne qui pose des questions ou qui soulève des problèmes en toute bonne foi; n'ayez donc aucune crainte de vous exprimer. Si vous remarquez qu'un collègue ne respecte pas le Code, nous nous attendons aussi à ce que vous communiquiez vos observations par l'entremise de l'un des moyens mis à votre disposition.

Je compte sur vous pour maintenir votre engagement à l'égard de l'intégrité au sein de Honeywell.

Veuillez agréer, chers collègues, mes meilleures salutations.

David M. Cote  
Président-directeur général

# TABLE DES MATIÈRES

<b>Lettre de notre président-directeur général .....</b>	<b>1</b>
<b>Comportements en vigueur à Honeywell.....</b>	<b>4</b>
<b>Introduction au Code .....</b>	<b>7</b>
Les attentes de Honeywell à l'égard de chacun d'entre nous .....	8
À qui s'adresse le Code .....	8
Nos obligations conjointes .....	8
Obligations supplémentaires pour les cadres et les superviseurs .....	9
Respecter la loi .....	9
Demander conseil et exprimer ses préoccupations.....	10
Honeywell ne tolère pas les représailles.....	11
<b>Une seule Honeywell : Comportement à l'égard des autres.....</b>	<b>12</b>
Respecter les autres et promouvoir un lieu de travail positif.....	13
Protéger les renseignements personnels.....	13
Abus d'alcool ou d'autres drogues.....	14
Un lieu de travail sans violence.....	14
Offrir un lieu de travail sain et sécuritaire.....	14
<b>Une seule Honeywell : Comment agir dans le meilleur intérêt de la Société.....</b>	<b>16</b>
Éviter les conflits d'intérêts.....	17
<i>Cadeaux et divertissements.....</i>	<i>17</i>
<i>Intérêts financiers .....</i>	<i>19</i>
<i>Emploi à l'extérieur .....</i>	<i>19</i>
<i>Activités commerciales avec des amis et des membres de la famille.....</i>	<i>20</i>
<i>Avantages personnels inappropriés .....</i>	<i>20</i>
<i>Occasions favorables pour l'entreprise .....</i>	<i>20</i>
Protéger les biens et les renseignements de la Société .....	21
<i>Biens matériels de Honeywell .....</i>	<i>21</i>
<i>Informations confidentielles de Honeywell .....</i>	<i>21</i>
<i>Propriété intellectuelle de Honeywell .....</i>	<i>22</i>
<i>Respecter les droits de propriété intellectuelle des tiers .....</i>	<i>22</i>
Utiliser les ressources de la technologie de l'information .....	22
<i>Sites de médias et de réseautage sociaux .....</i>	<i>23</i>
Éviter les délits d'initiés .....	23



**Une seule Honeywell : Comportement à l'égard des clients .....26**

Fournir des produits et des services de qualité.... 27

Solliciter des contrats de façon ouverte et honnête ..... 27

*Subordination de responsables gouvernementaux et versement de pots-de-vin* ..... 28

Respecter les lois relatives à la concurrence internationale ..... 29

Procédures de facturation exacte..... 30

Respecter la propriété des clients ..... 31

Clients gouvernementaux..... 31

**Une seule Honeywell : Comportement à l'égard des fournisseurs..... 34**

Établir des relations à long terme avec les fournisseurs ..... 35

Protéger les biens des fournisseurs..... 35

**Une seule Honeywell : Comportement à l'égard des actionnaires ..... 36**

Livres et documents honnêtes et exacts ..... 37

Divulgaration des renseignements financiers et fraude ..... 37

Vérifications et enquêtes ..... 38

Gestion des dossiers ..... 38

Demandes d'information de la part des médias et des analystes ..... 38

**Une seule Honeywell : Comportement à l'égard des communautés et de la planète..... 40**

Protéger l'environnement ..... 41

Respecter les droits de la personne ..... 41

Verser des contributions politiques et des dons de charité..... 42

Respecter les mesures de contrôle du commerce international..... 43

**Dérogation au Code ..... 44**

# COMPORTEMENTS EN VIGUEUR À HONEYWELL

- **Accent sur la croissance et les clients.** Nous devons encourager les idées novatrices pour stimuler la croissance. Le client est la pierre angulaire de nos réalisations. Des employés efficaces effectuent chaque jour un travail remarquable pour les clients en ce qui a trait à la qualité, à la livraison, aux valeurs et aux technologies. Avec l'appui du système de qualité Six Sigma Plus, ils recherchent activement de nouvelles possibilités par l'entremise de feuilles de route améliorées pour les ventes, le marketing, la mondialisation et les technologies.
- **Impact du leadership.** Les employés doivent adopter l'attitude des leaders peu importe leurs tâches, respecter les engagements et servir de modèle pour les autres. Tous les leaders manifestent une passion pour leur travail et se préoccupent des employés de l'entreprise. Nous nous attendons à ce que les employés puissent : [1] cerner un problème, [2] établir un plan d'action pour le résoudre et [3] exécuter ce plan.
- **Obtention de résultats.** Les employés doivent constamment respecter leurs engagements envers l'entreprise et les autres. Ils doivent répondre rapidement aux exigences commerciales en déterminant « qui a besoin de quoi et pour quand » afin que les plans se réalisent comme prévu.





- **Amélioration des employés.** L'excellence chez les pairs, les subalternes ou les cadres doit être encouragée. Les employés doivent exercer une influence positive pour le perfectionnement des autres.
- **Parrainage du changement.** Un état d'esprit axé sur l'amélioration continue est nécessaire pour prendre des décisions et des mesures qui servent au mieux les clients, les actionnaires et l'organisation. Cela témoigne d'une volonté de toujours s'améliorer. Les employés doivent s'adapter et appuyer les changements organisationnels et commerciaux qui garantissent la solidité à long terme de notre Société, peu importe les conséquences personnelles.
- **Encouragement du travail d'équipe et de la diversité.** La réussite est définie en fonction de l'équipe entière. Les employés de Honeywell doivent comprendre et tirer profit du fait qu'ils reflètent une grande diversité de valeurs, d'opinions, d'antécédents personnels, de cultures et de buts. La diversité constitue une valeur importante et des équipes diversifiées doivent être formées. Pour être efficaces, les chefs d'équipe ne doivent pas se contenter de répondre aux attentes en ce qui a trait à leur rôle de chef, ils doivent également formuler les attentes relatives aux membres de l'équipe et les remplir eux-mêmes.
- **Mentalité internationale.** Toutes les perspectives pertinentes doivent être prises en compte et les activités internationales doivent être menées en considérant les chaînes de valeurs intégrées.
- **Prise de risque intelligente.** Pour générer de plus grands profits, il faut prendre de plus grands risques. Tout en exerçant un bon jugement commercial, il faut avoir le courage d'agir sans être assuré des résultats, mais en sachant que les profits possibles sont considérables. Les décisions d'affaires doivent souvent être prises sur la base de renseignements incomplets.
- **Conscience de soi et apprentissage.** Les employés doivent reconnaître leurs comportements et l'incidence de ceux-ci sur leur entourage. Ils doivent évaluer avec rigueur leurs points forts et leurs points faibles, et prendre les mesures nécessaires pour s'améliorer.



- **Communication efficace.** Il est nécessaire de communiquer des renseignements aux autres de façon rapide et concise, ainsi que d'utiliser un langage clair et réfléchi, tant à l'oral qu'à l'écrit, pour exercer une influence, négocier et collaborer avec efficacité. Les dirigeants et les employés doivent être conscients que pour communiquer efficacement, il faut écouter les autres et se faire comprendre, sans nécessairement être toujours d'accord.
- **Pensée intégrative.** Les employés doivent prendre des décisions et des mesures à partir des données disponibles en mettant à profit leur intuition, leur expérience et leur jugement. Ils doivent être en mesure de prendre une décision réfléchie à partir d'informations ou d'idées variées et contradictoires. Ils doivent également comprendre les répercussions de mesures ou de recommandations individuelles sur d'autres systèmes, marchés, processus et fonctions.
- **Excellence technique ou fonctionnelle.** Les employés doivent être compétents et efficaces dans un domaine d'expertise particulier. Ils doivent se tenir informés des progrès et des courants de pensée ayant cours dans leur domaine et chercher des moyens d'utiliser les technologies les plus récentes dans leur travail.



# INTRODUCTION AU CODE

Le Code de conduite professionnelle de Honeywell (le « Code ») est conçu pour fournir des conseils à chacun d'entre nous concernant les normes d'intégrité et de conformité applicables à toutes nos transactions commerciales. Le Code est un élément essentiel pour les comportements en vigueur à Honeywell. Il décrit les règles de conduite de base que nous sommes tenus de respecter en tant qu'employés de Honeywell. De plus, il fournit des ressources pratiques pour répondre aux questions concernant la conduite appropriée à adopter.

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

- nos collègues
- notre Société
- nos clients
- nos fournisseurs
- nos actionnaires
- nos communautés et notre planète

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

Chacun de nous est à l'origine de la croissance de notre entreprise; nous sommes le reflet des valeurs de notre entreprise ainsi que la pierre angulaire de son leadership et de sa réussite.

## À qui s'adresse le Code

Le Code s'adresse à tous les employés, administrateurs et gestionnaires de Honeywell. Le cas échéant, les partenaires commerciaux qui travaillent pour le compte de notre Société doivent aussi prendre connaissance du Code et le respecter. Si vos responsabilités professionnelles exigent que vous interagissiez avec des représentants qui travaillent pour le compte de Honeywell, assurez-vous de les informer de leur responsabilité d'agir conformément à ce code et remettez-leur un exemplaire. Leur comportement doit être conforme au Code, aux autres politiques de Honeywell ainsi qu'aux lois et règlements applicables.

## Nos obligations conjointes

Nous avons tous l'obligation personnelle de connaître et de respecter le Code et les autres politiques, procédures et directives de la Société qui s'appliquent aux responsabilités professionnelles que nous assumons au sein de Honeywell. Beaucoup d'entre elles sont citées dans la section appropriée du Code. D'autres se trouvent dans le Manuel des politiques de Honeywell. Nous ne devons jamais laisser le Code de côté ni nous y soustraire, peu importe la raison. Si vous avez besoin d'aide pour comprendre le Code ou une politique, procédure ou directive particulière, ou bien pour savoir comment ils s'appliquent à vos responsabilités, consultez l'une des ressources citées dans la section « Demander conseil et exprimer ses préoccupations ».



## Obligations supplémentaires pour les cadres et les superviseurs

Les cadres et les superviseurs de Honeywell ont pour tâche particulière d'encourager une culture d'intégrité et de conformité. Cela signifie qu'ils doivent être des modèles en matière d'intégrité et de conformité dans chacune de leurs interactions. Ils doivent également s'assurer que les employés qui relèvent d'eux se sentent à l'aise de poser des questions et de soulever des problèmes sans peur de représailles, que les problèmes et les questions sont traités d'une manière professionnelle et rapide et qu'aucun compromis n'est fait à l'égard des normes d'intégrité et de conformité dans le but d'obtenir des résultats commerciaux.

Les cadres et les superviseurs doivent aussi considérer la personnalité et le comportement des employés qu'ils envisagent de promouvoir. Les promotions sont des privilèges qui sont seulement accordés aux personnes qui reflètent les comportements et les valeurs de Honeywell d'une manière conforme à ce code.

## Respecter la loi

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

Les lois et les règlements sont complexes et peuvent être modifiés. De plus, ils diffèrent

souvent d'un pays à l'autre. Les politiques de l'entreprise peuvent également être modifiées, et elles peuvent différer énormément en fonction du pays dans lequel nous faisons affaire. Pour ces raisons, nous devons nous efforcer de connaître les politiques, les procédures et les lois qui s'appliquent à nos fonctions particulières et aux endroits dans lesquels nous faisons affaire. Si une loi locale entre en conflit avec le Code, il faut respecter la loi locale. Par contre, si les us et coutumes locaux entrent en conflit avec le Code, il faut appliquer les règles du Code.

Il se peut que votre entreprise ou votre région ait adopté des politiques et des pratiques qui sont plus rigoureuses que celles contenues dans ce code. Il en va de même à l'égard des lois locales. Dans ces circonstances, vous devez appliquer la politique, la pratique ou la loi la plus rigoureuse. En cas d'incertitude quant à la légitimité ou l'applicabilité d'une action proposée, demandez conseil en suivant les étapes décrites dans la section « Demander conseil et exprimer ses préoccupations ».

Le Code est conforme et fait référence à certaines politiques importantes de l'entreprise, qui sont présentées dans le Manuel des politiques de Honeywell. Il se peut que celui-ci fournisse plus de détails que le Code. Dans certains cas, il peut aussi contenir des politiques supplémentaires qui ne sont pas traitées dans le Code. Le Manuel des politiques de Honeywell se trouve dans l'intranet de Honeywell.

Il importe de souligner que nos droits en matière d'emploi sont régis par les lois du pays dans lequel nous faisons affaire ainsi que par les règles adoptées aux endroits où nous travaillons. Le Code vise à préciser les droits et les attentes

de Honeywell en tant qu'employeur, mais aucun droit contractuel en matière d'emploi n'en découle pour les employés.

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

## **Demander conseil et exprimer ses préoccupations**

Au cours de votre emploi à Honeywell, il est possible que vous deviez faire face à des situations difficiles. Souvent, votre bon sens, votre jugement, le Code, les politiques et les procédures de la Société suffiront à vous guider. Cependant, il se peut que vous ayez besoin d'aide additionnelle pour faire le bon choix. Dans ce cas, plusieurs ressources s'offrent à vous :

- votre supérieur immédiat ou votre superviseur
- votre représentant des Ressources humaines
- votre représentant en matière intégrité et de conformité et votre responsable chargé de la conduite professionnelle
- un membre du Service juridique ou de la Sécurité globale
- un membre du Bureau Intégrité et Conformité
- les processus locaux de Honeywell en matière de plaintes officielles et de griefs
- le Service d'assistance Intégrité et Conformité ACCESS

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

1-800-237-5982 (les appels provenant de l'extérieur des États-Unis requièrent un code d'appel national qui se trouve sur le site [www.att.com/traveler](http://www.att.com/traveler)) ou consultez le site Web Intégrité et Conformité à l'adresse <http://teamsites.honeywell.com/sites/compliance> pour obtenir la liste des autres numéros de téléphone propres à chaque pays

Vous pouvez également faire état de vos préoccupations par la poste ou par courrier électronique à l'adresse suivante :

Honeywell International  
À l'attention de : ACCESS  
P.O. Box 2245  
Morristown, NJ 07962-2245

[access.integrity.helpline@honeywell.com](mailto:access.integrity.helpline@honeywell.com)

Si vous prenez connaissance d'une situation où il y a possiblement une violation du Code, d'une politique de l'entreprise ou encore d'une loi ou d'un règlement, vous devez la signaler. Veuillez prendre note que le non-respect du Code et des politiques de l'entreprise peut entraîner des conséquences lourdes. Il peut s'agir de mesures disciplinaires, y compris le congédiement, ainsi que de sanctions civiles ou criminelles.

Dans la mesure du possible, Honeywell traitera les rapports en toute confidentialité, conformément à la loi, la politique de l'entreprise et le besoin de l'entreprise de faire enquête de façon exhaustive. Vous pouvez signaler les infractions présumées de façon anonyme ou non. En Europe, des processus particuliers ont été mis en place afin de se conformer aux règles qui limitent l'anonymat des déclarations. Vous pouvez communiquer avec le Bureau Intégrité et Conformité si vous avez des questions.

Toutes les déclarations feront rapidement l'objet d'une enquête exhaustive, conformément aux lois applicables et, sur les conseils et l'approbation du Service juridique de la Société, elles pourraient être signalées aux autorités compétentes. Les mesures correctives ou disciplinaires appropriées à l'égard des infractions au Code seront prises au besoin.



## **Honeywell ne tolère pas les représailles**

Il importe que vous vous sentiez à l'aise lorsque vous posez des questions ou exprimez vos préoccupations. Honeywell ne tolérera aucune forme de représailles à votre égard à la suite d'une déclaration de bonne foi concernant une inconduite réelle ou possible. Faire une déclaration « de bonne foi » signifie qu'à votre connaissance celle-ci est honnête, sincère et complète.

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





# UNE SEULE HONEYWELL

## COMPORTEMENT À L'ÉGARD DES AUTRES

*Promouvoir un environnement de travail positif fondé sur le respect mutuel et sur l'engagement à l'égard de la santé et de la sécurité est essentiel pour maintenir les meilleurs effectifs possibles et d'offrir des possibilités de croissance pour les parties intéressées.*

*Notre Société reconnaît et récompense les talents individuels en fournissant une rémunération et des avantages sociaux qui sont concurrentiels. Nous favorisons aussi la croissance grâce à une formation qui améliore les compétences liées au travail.*

## Respecter les autres et promouvoir un lieu de travail positif

Honeywell respecte et apprécie la diversité qui traduit la richesse de nos antécédents personnels, de nos expériences et de nos idées. Ensemble, nous offrons un environnement de travail inclusif qui favorise le respect de tous les collègues, les clients et les partenaires commerciaux. Notre lieu de travail reflète la diversité des communautés dans lesquelles nous œuvrons, et nous nous engageons à fournir à nos employés un lieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement ou de comportements personnels qui ne favorisent pas un climat de travail productif. Cette politique s'applique à chaque étape de la relation d'emploi, y compris l'embauche, la promotion, la rétrogradation, la mutation, la mise à pied ou le congédiement, la rémunération, l'utilisation des installations et la sélection pour de la formation ou des programmes connexes.

Si vous vous rendez compte ou soupçonnez qu'il y a eu de la discrimination ou du harcèlement, vous devez signaler la situation sur-le-champ en vous servant d'une des filières décrites dans la section « Demander conseil et exprimer ses préoccupations ».

Pour en savoir davantage, consultez nos politiques intitulées *Harcèlement au travail*, *Égalité d'accès à l'emploi* et *Employés et candidats ayant une déficience*, ainsi que *l'Énoncé sur les vétérans*.

## Protéger les renseignements personnels

Honeywell s'engage à ce que l'environnement de travail et ses activités favorisent la confiance. Pour atteindre cet objectif, nous devons gérer correctement les renseignements personnels qui nous sont communiqués par nos collègues, nos clients, nos fournisseurs, etc. Les « renseignements personnels » comprennent toutes les données qui permettent d'identifier une personne, par exemple, le nom, l'adresse municipale, l'adresse de courrier électronique, le numéro d'identification de l'employé, le numéro d'identification gouvernemental ou n'importe quelle combinaison de ces renseignements qui permet d'identifier une personne. Nous devons uniquement recueillir, consulter, utiliser ou divulguer les renseignements personnels à des fins commerciales appropriées. En outre, nous devons utiliser la quantité minimale de renseignements personnels nécessaire pour accomplir une tâche. Il ne faut pas communiquer ces renseignements à toute personne, au sein ou à l'extérieur de la Société, qui n'en a pas besoin sur le plan commercial. De plus, nous devons prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de ces renseignements en tout temps.

Plusieurs pays ont leurs propres exigences législatives qui régissent l'utilisation des renseignements personnels, et Honeywell doit les respecter. Par exemple, certains pays limitent le transfert de renseignements personnels aux pays qui ont des règles différentes en matière de renseignements personnels. Communiquez avec un membre du Service juridique si vous avez des questions à ce chapitre.

Les politiques, les pratiques et les programmes de formation de la Société sont conçus pour que seuls les membres du personnel autorisés accèdent aux renseignements personnels. Si vous croyez que des renseignements personnels ont été divulgués ou utilisés de façon inappropriée, vous devez aussitôt communiquer avec le Service juridique. Le non-respect de cette exigence pourrait exposer la Société à des amendes ou à des sanctions.

Pour en savoir davantage, consultez notre politique intitulée *Confidentialité des renseignements personnels*.

## **Abus d'alcool ou d'autres drogues**

L'abus d'alcool ou d'autres drogues limite notre capacité d'accomplir notre travail de façon sécuritaire, ce qui nous met tous en danger. Pour cette raison, nous ne devons jamais travailler pour le compte de Honeywell si nous avons les facultés affaiblies par l'alcool, des drogues illicites ou des médicaments sur ordonnance ou en vente libre utilisés de façon inadéquate. Cette règle s'applique pendant tout le temps que nous remplissons notre rôle au sein de Honeywell ou pour le compte de Honeywell, même si l'abus survient en dehors de l'horaire de travail ou à l'extérieur des locaux de la Société. En outre, nous ne devons jamais utiliser, posséder, transférer ou vendre des drogues illicites ou de l'alcool, ou abuser de médicaments d'ordonnance ou en vente libre durant les heures de travail ou lorsque nous nous trouvons dans les locaux de la Société. Notre Société fait une exception à cette règle lorsque, sur autorisation, de l'alcool est donné en cadeau dans un contenant scellé ou qu'il est consommé en modération au cours d'une activité de la Société.

Pour en savoir davantage, consultez notre politique intitulée *Alcool et drogues sur les lieux de travail*.

## **Un lieu de travail sans violence**

Dans le cadre de notre engagement à l'égard de la

santé et de la sécurité, nous nous efforçons d'empêcher que surviennent des actes ou des menaces de violence sur notre lieu de travail. Les personnes qui commettent un acte de violence ou qui profèrent des menaces de violence peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, notamment le congédiement et une poursuite éventuelle au criminel. Vous devez signaler sur-le-champ les menaces et les actes de violence à votre superviseur, votre représentant local des Ressources humaines ou à la Sécurité globale. Si vous pensez qu'une personne fait face à un danger immédiat, vous pouvez aussi communiquer avec les autorités locales.

Pour en savoir davantage, consultez notre politique intitulée *Prévention de la violence*.

## **Offrir un lieu de travail sain et sécuritaire**

En tenant compte des facteurs relatifs à la santé, la sécurité et l'environnement dans tous nos secteurs d'activité, nous garantissons la sécurité de nos employés, contribuons à la protection de l'environnement, favorisons une croissance durable et une productivité accrue, encourageons le respect de tous les règlements en vigueur et mettons au point des technologies qui contribuent au développement durable. Nos systèmes de gestion en matière de santé, de sécurité et d'environnement illustrent nos valeurs et nous aident à atteindre nos objectifs. Si nous croyons que les conditions ne sont pas sécuritaires, nous devons cesser notre travail sur-le-champ. Pour de plus amples renseignements, consultez la section « Protéger l'environnement ».

Nous devons nous assurer que nos installations sont sécuritaires en tout temps. Cela signifie que nous ne permettons l'accès à nos lieux de travail qu'aux personnes autorisées. Si vous croyez que quelqu'un tente d'accéder à un site Honeywell sans en avoir l'autorisation, communiquez avec la Sécurité globale de Honeywell.





# UNE SEULE HONEYWELL

COMMENT  
AGIR DANS  
LE MEILLEUR  
INTÉRÊT DE  
LA SOCIÉTÉ

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

## Éviter les conflits d'intérêts

Dans le cadre de notre devoir de protéger la réputation de notre Société, nous devons éviter les conflits d'intérêts. Un « conflit d'intérêts » survient lorsque nos intérêts personnels entravent ou semblent entraver notre capacité à accomplir notre travail sans parti pris. Nous ne devons pas participer à une activité, un investissement ou une association qui pourrait générer un conflit d'intérêts. Si vous faites face à un conflit d'intérêts réel ou potentiel, vous devez en parler à votre superviseur ou communiquer avec le Service juridique ou le Bureau Intégrité et Conformité de Honeywell. Les conflits d'intérêts sont souvent facilement évités s'ils sont signalés à l'avance.

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

### *Cadeaux et divertissements*

Il importe pour notre croissance d'entretenir des liens de travail étroits avec nos clients, nos fournisseurs et nos autres partenaires commerciaux. Les cadeaux et les divertissements servent parfois à renforcer ces liens. Cependant, nous devons être particulièrement prudents lorsque nous les

### **Intégrité dans les actions**

**Q. :** *Barry a été invité à une fête de fin d'année organisée par un de nos fournisseurs. Il travaille étroitement avec son fournisseur et aimerait participer à la fête puisqu'il y aura certainement de bons vins et des mets raffinés. Barry peut-il accepter l'invitation?*

**R. :** *Barry doit demander conseil à son superviseur ou au Service juridique pour établir si sa présence à la fête est appropriée. Les facteurs dont il faut tenir compte comprennent le coût du repas, si le fournisseur soumissionne activement sur un projet de Honeywell, si Barry participe au processus de prise de décision d'achat de Honeywell et s'il existe d'autres raisons commerciales pour participer au souper.*

offrons ou les acceptons dans un contexte commercial. L'échange de cadeaux et de divertissements peut occasionner des conflits d'intérêts. S'ils ne sont pas bien gérés, ils peuvent même être perçus comme des paiements inappropriés, des pots-de-vin ou de la corruption. Vous ne devez pas accepter ni offrir un cadeau, un privilège ou un divertissement lorsqu'il est illégitime ou s'il contrevient à nos politiques, à la loi ou à la politique relative aux cadeaux de l'entreprise bénéficiaire.

## **Intégrité dans les actions**

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

**R. :** *Des repas occasionnels et des cadeaux dont la valeur est symbolique sont habituellement acceptables, pourvu qu'ils ne remettent pas en question de l'objectivité de Denisha. Il faut parler à votre superviseur des divertissements et des cadeaux des clients au préalable. Le superviseur doit évaluer l'objectif commercial du repas, le lieu et le coût, ainsi que la fréquence des invitations du fournisseur.*

En général, nous pouvons offrir ou accepter un cadeau, un privilège ou un divertissement dans les situations suivantes:

- la personne qui le reçoit ne se sent pas obligée ou ne semble pas être obligée de l'accepter;
- les pratiques commerciales locales généralement acceptées sont respectées;
- la valeur en cause est symbolique;
- il ne peut pas être perçu comme un pot-de-vin ou un paiement illicite;
- il ne contrevient pas aux lois applicables, aux politiques de la Société ou aux politiques de l'entreprise bénéficiaire;
- il n'a pas été sollicité.

Ces règles ne s'appliquent pas dans le cas d'articles promotionnels non sollicités et à des fins publicitaires, comme les stylos aux couleurs de l'entreprise, les tablettes de notes et les calendriers, pourvu qu'ils ne créent pas ou ne donnent pas l'impression de créer une obligation. De plus, conformément aux us et coutumes nationaux, les présentations officielles sont permises dans la mesure où ce qui est accepté ne contrevient pas à une loi, ne peut pas être perçu comme un pot-de-vin et n'embarrasse pas Honeywell ou vous-même.

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

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

Des lois plus rigoureuses régissent les cadeaux offerts à des responsables gouvernementaux. Ces lois s'appliquent non seulement aux responsables gouvernementaux, mais aussi aux employés d'entreprises publiques ou dirigées par l'État. Vous devez respecter rigoureusement ces lois et ces règlements. N'offrez et n'acceptez jamais une marque d'hospitalité si vous contrenez à une loi ou à un règlement, si ce geste met Honeywell dans la gêne ou s'il nuit à la réputation de la Société. Pour en savoir davantage, consultez la section du Code intitulée « Subordination de responsables

gouvernementaux et versement de pots-de-vin » et nos politiques intitulées *Gestes commerciaux envers les responsables du gouvernement américain, Relations gouvernementales et Anti-corruption*. Si vous avez des questions ou des préoccupations, veuillez communiquer avec le Service juridique.

### **Intérêts financiers**

À titre d'employés de Honeywell, nous devons de façon générale éviter de faire affaire avec une entreprise dans laquelle nous avons un intérêt financier personnel. Il peut cependant y avoir des occasions où notre intérêt financier personnel dans une entreprise avec laquelle Honeywell fait affaire est acceptable. Toutefois, ces situations doivent être étudiées par le Service juridique ou le Bureau Intégrité et Conformité afin d'établir la meilleure marche à suivre.

En outre, vous ne devez pas acquérir ou conserver un intérêt financier important dans l'entreprise d'un client, d'un concurrent ou d'un partenaire commercial qui fait ou pourrait faire affaire avec Honeywell, à moins que vous n'en ayez reçu l'autorisation du Service juridique. Prenez toujours des décisions d'affaires en gardant les meilleurs intérêts de Honeywell à l'esprit.

### **Emploi à l'extérieur**

De temps à autre, vous pourriez vouloir travailler à l'extérieur de notre Société. Vous devez toutefois vous assurer que l'emploi que vous occupez à l'extérieur ne génère pas un conflit d'intérêts. Nous ne devons jamais utiliser les biens corporels et les actifs incorporels de Honeywell, notamment les documents, les biens liés à la technologie de l'information, les installations et la propriété intellectuelle, pour réaliser des activités qui ne sont pas liées à Honeywell.

### **Intégrité dans les actions**

**Q. :** *Ana, une spécialiste en approvisionnement, a tissé des relations de travail étroites avec plusieurs fournisseurs de Honeywell au cours des années. Un de ces fournisseurs demande à Ana si elle souhaite agir à titre de conseillère auprès de son entreprise. Comme elle n'accomplirait le travail pour le fournisseur que durant les fins de semaine, cet emploi à l'extérieur n'aurait aucune incidence sur sa capacité de s'acquitter de ses tâches à Honeywell. Peut-elle accepter cette offre?*

**R. :** *Même si Ana ne travaille pour ce fournisseur que lorsqu'elle n'accomplit pas des tâches pour le compte de Honeywell, cet emploi à l'extérieur peut quand même être perçu comme un conflit d'intérêts. Ana doit consulter son superviseur pour confirmer que cet emploi à l'extérieur ne nuit pas à ses responsabilités professionnelles. En outre, même si Ana décide de refuser l'offre d'emploi du fournisseur, elle doit signaler cette offre d'emploi à son superviseur. Ana et son superviseur peuvent aussi consulter le Service juridique ou le Service des ressources humaines pour obtenir des conseils supplémentaires.*

### **Activités commerciales avec des amis et des membres de la famille**

Les relations d'affaires avec les membres de la famille et les amis peuvent occasionner des conflits d'intérêts ou donner l'apparence d'un conflit. Pour ce motif, vous ne devez jamais intervenir dans un processus d'appels d'offres, de négociation ou de passation de marchés entre Honeywell et vous-même, un membre de votre famille ou un ami proche. Cette règle s'applique même de façon indirecte lorsque vous, un membre de votre famille ou un bon ami êtes propriétaire ou employé d'une entreprise avec laquelle Honeywell fait affaire ou envisage de faire affaire.

En outre, nous devons éviter les rapports hiérarchiques inappropriés. Cela signifie que nous ne pouvons pas, directement ou indirectement, superviser un membre de la famille ou quelqu'un avec qui nous entretenons une relation personnelle étroite ou travailler sous leur supervision.

### **Avantages personnels inappropriés**

Un conflit d'intérêts peut également survenir lorsqu'un gestionnaire, un administrateur ou un employé, ou encore un membre de sa famille immédiate, reçoit des avantages personnels inappropriés en raison du poste qu'il occupe à Honeywell. Ces avantages peuvent comprendre des cadeaux ou des prêts d'une entité ou d'une personne avec qui notre Société fait affaire. Nous devons éviter d'accepter ce genre d'avantage.

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



### **Occasions favorables pour l'entreprise**

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

## Protéger les biens et les renseignements de la Société

### *Biens matériels de Honeywell*

Le vol, les dommages, la négligence et la dégradation ont des répercussions directes sur la réussite de notre Société. Nous devons donc nous engager à protéger les biens matériels de la Société contre le vol, le dommage, la perte ou l'abus. Ces biens comprennent nos installations, nos véhicules, notre équipement commercial, nos marchandises et nos fournitures. Si vous soupçonnez une fraude ou un vol, vous devez en faire part à votre gestionnaire ou à votre superviseur sur-le-champ.

L'usage occasionnel de certains équipements de la Société, comme les téléphones ou Internet, à des fins personnelles est parfois accepté. Cependant, cet usage doit être limité, ne pas entraver notre capacité à accomplir notre travail à Honeywell et ne pas contrevenir à une politique ou à une règle de la Société. Il ne faut jamais utiliser les biens de Honeywell pour nous procurer un avantage personnel ou pour avantager une autre personne ou un organisme. Vous devez également retourner les biens de la Société en votre possession à la fin de votre emploi.

### *Informations confidentielles de Honeywell*

Des informations confidentielles de la Société sont confiées à chacun d'entre nous. Nous devons protéger ces informations sensibles en tout temps. Cela comprend habituellement des informations qui ne sont pas publiques, qui peuvent être utiles aux concurrents ou aux tiers et qui peuvent être nuisibles à la Société s'ils sont divulgués. Il peut s'agir de projets commerciaux ou de vente, de renseignements sur les fournisseurs, de dessins de produits, de procédés de fabrication, de renseignements sur une mise en marché actuelle ou future et de données concernant les employés.

Nous ne devons jamais permettre aux autres d'avoir accès aux informations confidentielles de Honeywell. Nous devons prendre soin de ne pas perdre, mal classer ou laisser sans surveillance des informations confidentielles (ou les technologies contenant ces renseignements, y compris les ordinateurs, les ordinateurs portables, les téléphones cellulaires, les assistants numériques et les logiciels). Si nous perdons de l'équipement de la Société ou un objet contenant des informations confidentielles appartenant à Honeywell (p. ex. un ordinateur portable, un BlackBerry, une clé USB ou autre dispositif semblable), nous devons en faire part sur-le-champ à la Sécurité globale de Honeywell.

### **Intégrité dans les actions**

**Q. :** *Émilie travaille souvent durant ses pauses-repas. Elle répond aux appels téléphoniques d'affaires pendant qu'elle se trouve au restaurant et dans les aires communes de l'édifice. Les gens qui l'entourent semblent occupés par leurs propres conversations et elle tient pour acquis qu'ils ne lui portent pas vraiment attention. Peut-elle parler des affaires de Honeywell de cette manière?*

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

## **Intégrité dans les actions**

**Q. :** *Troy apporte son ordinateur portable fourni par Honeywell lorsqu'il voyage pour le compte de la Société afin de pouvoir s'en servir dans ses temps libres dans les avions, les trains, les salles d'attente et les autres lieux publics et pour pouvoir travailler sur des documents relatifs au travail. Cela pose-t-il problème?*

**R. :** *Possiblement. On ne peut pas savoir qui est assis ou qui circule à proximité dans un lieu public. Lorsque les ordinateurs portables et d'autres dispositifs semblables sont utilisés dans les lieux publics pour s'occuper des affaires de la Société, vous devez vous assurer que les passants ne peuvent jamais voir votre écran. En outre, ces dispositifs ne doivent jamais être laissés sans surveillance.*

En outre, nous ne devons pas discuter de ces renseignements dans des endroits où des tiers qui n'ont pas besoin de les connaître peuvent entendre. Cela comprend les lieux publics comme les aéroports, les trains et les restaurants, ainsi que les aires ouvertes de Honeywell, comme les toilettes et les salles de pause. Nous ne devons permettre l'accès aux informations confidentielles qu'aux collègues qui en ont besoin à des fins professionnelles légitimes. Nous ne devons jamais utiliser les informations confidentielles concernant la Société pour obtenir un avantage personnel ou les divulguer aux tiers pour qu'ils en tirent profit.

Pour en savoir davantage, consultez nos politiques intitulées *Confidentialité des données* et *Programme de sécurité des informations confidentielles*.

## **Propriété intellectuelle de Honeywell**

Nous nous efforçons de protéger la propriété intellectuelle de notre Société. La « propriété intellectuelle » comprend tous les brevets, marques de commerce, droits d'auteur ou autres actifs incorporels de notre Société comme les idées, les inventions, les procédés ou les dessins créés durant les heures de travail, aux frais de la Société, à l'aide des ressources de celles-ci ou dans le cadre des tâches liées à notre poste. Nous devons répertorier toutes les inventions et les transmettre au Service juridique pour qu'elles soient protégées par un brevet, le droit d'auteur ou le secret commercial. Vous devez signaler tout soupçon d'abus de la propriété intellectuelle de la Société au Service juridique.

## **Respecter les droits de propriété intellectuelle des tiers**

Nous respectons les droits de propriété intellectuelle des tiers. Cela signifie que nous ne devons jamais sciemment contrevenir aux droits d'auteur, aux marques de commerce ou aux brevets des tiers. Nous ne devons pas télécharger de logiciels sans licence sur les ordinateurs de la Société, ou copier, publier ou distribuer des objets protégés par un droit d'auteur. Nous ne devons pas télécharger de chansons, de photos et de vidéos sans avoir obtenu l'autorisation du titulaire légitime. En outre, nous ne devons pas divulguer ou utiliser les informations confidentielles de nos employeurs antérieurs.

Pour en savoir davantage, consultez notre politique intitulée *Octroi de licences pour la propriété intellectuelle de Honeywell*.

## **Utiliser les ressources de la technologie de l'information**

Honeywell fournit à plusieurs d'entre nous l'accès à différents systèmes de communications électroniques

pour accomplir notre travail quotidien. Cela comprend les systèmes informatiques et téléphoniques, les ordinateurs portables, les téléphones cellulaires, les assistants numériques et les logiciels. Nous avons le devoir de protéger en tout temps ces systèmes et les technologies qui nous sont fournies. Cela signifie que nous devons tous faire notre part pour éviter que ces ressources ne soient endommagées ou perdues, ou que quelqu'un y ait accès sans autorisation. Assurez-vous de respecter toutes les mesures de sécurité et les mesures de contrôle interne en place pour les ressources que vous utilisez.

N'oubliez pas que les messages électroniques (les courriels, les messages instantanés et les messages texte) sont des enregistrements permanents de vos communications. Ces communications peuvent être altérées et retransmises sans votre autorisation. Pour ce motif, faites particulièrement attention lorsque vous préparez des ébauches de messages électroniques sur le papier à en-tête de la Société ou lorsque vous utilisez les ressources de Honeywell.

Faites preuve de bon jugement et d'intégrité lorsque vous utilisez ces systèmes et ces technologies. Ne téléchargez pas ou ne transmettez pas de contenu inapproprié, explicite du point de vue sexuel ou de mauvais goût par l'entremise de ces ressources. Vous ne pouvez pas non plus vous servir de ces ressources pour faire du travail à l'extérieur. Dans la mesure permise par les lois locales, vous ne devez pas avoir d'attentes à l'égard de la confidentialité lorsque vous utilisez les ressources de la Société puisque Honeywell peut surveiller l'usage personnel que vous en faites. Toutefois, il importe de souligner que notre Société ne s'immiscera pas dans votre vie privée à moins que votre conduite n'ait des répercussions sur votre rendement au travail ou qu'elle nuise à votre environnement de travail ou à la réputation de Honeywell.

Pour en savoir davantage, consultez nos politiques intitulées *Utilisation acceptable des ressources d'information* et *Utilisation acceptable des appareils portatifs*.

### **Sites de médias et de réseautage sociaux**

Les médias sociaux ont changé la façon dont plusieurs d'entre nous partagent de l'information quotidiennement. Les médias sociaux créent de nouvelles occasions de communication et de collaboration, mais ils s'accompagnent aussi de responsabilités additionnelles que nous devons connaître et respecter. Les sites de « médias sociaux » comprennent une vaste gamme de sites Web et de ressources en ligne. Ceux-ci comprennent les sites de réseautage social (tels que Facebook, MySpace et LinkedIn), les blogues, les sites de partage de photos et de vidéos, les forums et les clavardoirs, entre autres. Si votre poste à Honeywell exige que vous publiez des informations sur de tels sites, vous ne devez publier que celles autorisées par Honeywell à des fins commerciales. Par ailleurs, elles doivent être conformes au présent Code et aux politiques de la Société. Lorsque vous interagissez à titre personnel sur les sites de médias sociaux, agissez de façon responsable et veillez à ce que notre réputation soit protégée en tout temps. Ne publiez jamais d'informations confidentielles à propos de Honeywell, de vos collègues, des clients, des fournisseurs ou des partenaires commerciaux sur de tels sites.

### **Éviter les délits d'initiés**

Afin de protéger les investisseurs, les lois sur les valeurs mobilières interdisent à ceux qui ont des « informations privilégiées importantes » à propos d'une entreprise d'échanger ses valeurs mobilières. Les « informations privilégiées importantes » sont des informations qui ne sont pas généralement connues des investisseurs et qui, si elles étaient divulguées, pourraient raisonnablement avoir un effet sur le prix d'un titre ou une influence sur les décisions liées à l'achat, à la vente

ou à la conservation d'un titre. Parmi les exemples d'informations privilégiées importantes, mentionnons les communiqués sur les résultats, les fusions-absorptions, les acquisitions et les cessions, l'issue des litiges importants, un changement concernant la direction de l'entreprise et dans la haute direction. Cette liste d'exemples n'est pas exhaustive et les informations privilégiées importantes peuvent être liées à d'autres événements. Pour en savoir davantage à propos des informations privilégiées importantes, consultez la *Politique sur les délits d'initiés*.

Pendant votre emploi à Honeywell, vous pourriez prendre connaissance d'informations privilégiées concernant Honeywell ou une autre entreprise qui n'ont pas encore été rendues publiques. Vous pourriez avoir accès à ces renseignements privilégiés importants dans le cadre de vos tâches à Honeywell ou par d'autres moyens, comme la présence à des réunions formelles ou non, des conversations entendues ou des documents aperçus sur une photocopieuse. L'usage de ces informations ou leur transmission aux tiers pour obtenir un avantage financier ou personnel est une violation de notre politique sur les délits d'initiés et peut aussi contrevenir aux lois sur les valeurs mobilières.

Afin d'éviter de violer la *Politique relative aux délits d'initiés* et les lois sur les valeurs mobilières, il ne faut pas :

- acheter ou vendre des parts dans une entreprise, y compris Honeywell, que ce soit directement ou par l'entremise des membres de votre famille ou d'autres personnes ou entités, si vous détenez des informations privilégiées importantes concernant l'entreprise;

- conseiller d'acheter ou de vendre des parts dans une entreprise, y compris Honeywell, à quelqu'un si vous détenez des informations privilégiées importantes concernant cette entreprise;
- transmettre des informations privilégiées confidentielles à d'autres personnes à l'extérieur de la Société à moins qu'il ne soit nécessaire de le faire dans le cadre des activités de la Société.

Certaines personnes, en raison du poste qu'elles occupent à la Société, notamment les gestionnaires, les administrateurs et d'autres employés clés qui participent aux activités financières et de prévision, possèdent habituellement des informations privilégiées confidentielles et sont désignées comme étant des « initiés ». Ces personnes sont assujetties à des restrictions supplémentaires (telles que des autorisations préalables) qui sont plus amplement décrites dans la *Politique relative aux délits d'initiés*.

Si vous détenez des informations privilégiées importantes concernant une entreprise (y compris Honeywell), vous ne pouvez échanger les actions de cette entreprise qu'une fois que les informations ont été dévoilées au public et que les investisseurs ordinaires peuvent les consulter par l'entremise des moyens de communication appropriés.

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





# UNE SEULE HONEYWELL

## COMPORTEMENT À L'ÉGARD DES CLIENTS

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

## Fournir des produits et des services de qualité

Nous nous efforçons de fournir des produits et des services qui correspondent aux exigences de nos clients, ou les surpassent, en ce qui a trait à la qualité, la fiabilité et la valeur.

Nos clients s'attendent à ce que nous nous conformions à toutes les normes de contrôle de la qualité qui régissent nos tâches. Cela comprend les lois et les règlements applicables, ainsi que les procédures de contrôle interne visant à favoriser la fabrication sécuritaire de biens de qualité. Nous devons aussi respecter en tout temps chacune des modalités contractuelles ainsi que les modalités qui ont été prédéfinies par les clients.

Tout comme nous sommes responsables de la qualité de nos biens et de nos services, nous devons également tenir nos fournisseurs et nos autres partenaires commerciaux responsables de la qualité des produits et des services qu'ils nous offrent.

## Solliciter des contrats de façon ouverte et honnête

Nos actions sur le marché nous définissent en tant que Société. En faisant concurrence avec d'autres entreprises sur la base de la qualité de nos biens et de nos services, nous protégeons la réputation de Honeywell. Nous ne devons jamais tenter de limiter les occasions concurrentielles de nos rivaux de manière trompeuse ou frauduleuse.

### **Intégrité dans les actions**

**Q. :** *Min apprend qu'un problème éventuel a été découvert lors d'un test de routine sur la chaîne de production. L'importance que peut avoir le problème sur la sécurité des produits est inconnue pour le moment, et Min ne sait pas très bien ce qu'elle doit faire. Est-ce que Min devrait en parler, même si elle ne connaît pas tous les détails?*

**R. :** *Oui. Les clients et les employés pourraient être blessés si des produits non sécuritaires sont fabriqués et mis en vente. Min doit signaler le problème sur-le-champ, même si elle ne sait pas très bien quelles seront les conséquences sur la production. Elle doit parler du problème dès que possible à son superviseur, à la personne-ressource responsable de l'assurance de la qualité ou à celle responsable de la santé et de la sécurité. Si Min croit que ses préoccupations ne sont pas considérées de façon adéquate, elle doit envisager d'en faire rapport au Service juridique ou par l'entremise de la ligne d'aide, comme le décrit la section « Demander conseil et exprimer ses préoccupations ».*

En outre, nous ne devons jamais tirer profit des autres en nous servant de pratiques commerciales injustes. Cela signifie que nous devons nous efforcer de ne pas présenter de manière inexacte la qualité, les caractéristiques ou la disponibilité de nos produits ou services. De plus, nous ne devons pas dénigrer ou faire de fausses assertions sur les produits ou services de nos concurrents. Nous devons également tenter de remporter des contrats grâce à la qualité de nos produits et de nos employés, et non pas en nous servant de moyens inappropriés.

## **Intégrité dans les actions**

**Q. :** *Thomas collabore étroitement avec des tiers distributeurs qui revendent les produits Honeywell. Une entreprise désireuse de faire la distribution des produits Honeywell approche Thomas et offre de payer les frais de scolarité de sa fille à une école privée en contrepartie du droit exclusif de revendre les produits Honeywell dans une région de vente déterminée. Que doit faire Thomas?*

**R. :** *Thomas doit mettre fin à l'entretien sur-le-champ et signaler l'affaire au Service juridique. Honeywell ne tolère pas la sollicitation ou la réception de paiements inappropriés en contrepartie de l'octroi de contrats.*

**Q. :** *Charlène craint que Honeywell ne perde un gros contrat si elle ne paie pas un pot-de-vin à un fonctionnaire local. Que doit faire Charlène?*

**R. :** *Charlène ne doit pas payer le pot-de-vin ni prendre des mesures qui pourraient donner l'apparence que Honeywell tolère le paiement de pots-de-vin pour obtenir un contrat. Aucun contrat ne vaut la peine de violer la loi ou nos normes d'intégrité commerciale. Le dommage à long terme éventuel causé à la réputation et à la crédibilité de Honeywell pèse plus lourd que le profit à court terme lié à l'obtention du contrat.*

## **Subordination de responsables gouvernementaux et versement de pots-de-vin**

Nous ne devons pas demander, donner ou recevoir de pots-de-vin ou de paiements illégaux. Nous devons aussi faire attention de ne pas donner l'impression qu'une telle inconduite s'est produite. La « subordination » survient d'habitude lorsqu'un employé de Honeywell ou une personne qui travaille pour le compte de Honeywell offre ou donne quelque chose de valeur avec l'intention d'influencer d'une manière inappropriée une action ou une décision commerciale. Les « pots-de-vin » se produisent habituellement lorsqu'un employé reçoit un avantage personnel inapproprié dont la contrepartie est de faire ou ne pas faire quelque chose pour le compte de Honeywell. Honeywell ne tolère pas la subordination ou les paiements illégaux, qu'ils soient faits directement ou par l'entremise d'un tiers.

En plus d'éviter les situations de subordination et de paiements illégaux, nous nous conformons à toutes les lois anti-corruption relatives aux paiements illégaux versés aux responsables gouvernementaux. Les « paiements illégaux » comprennent les paiements directs et indirects, une offre, une promesse ou une autorisation de donner quelque chose qui a une valeur à un représentant gouvernemental avec le but d'influencer de façon inappropriée les gestes ou les décisions du gouvernement afin d'établir ou de préserver une relation d'affaires, ou bien d'obtenir un avantage commercial. Veuillez prendre note que les paiements peuvent être faits sous forme d'argent comptant, de cadeaux ou de divertissements somptueux.

Les « responsables gouvernementaux » comprennent les fonctionnaires d'entités gouvernementales, d'organismes internationaux et de partis politiques, les employés de sociétés publiques et même les

employés des entreprises appartenant ou dirigées par le gouvernement et leurs coentrepreneurs.

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

Ne retenez jamais les services d'un tiers pour faire un paiement illégal à un responsable gouvernemental et ne participez pas à une transaction dans laquelle vous soupçonnez qu'un tiers effectue de tels paiements. Si vous le faites, vous violez le Code et les lois anti-corruption. Nous devons sélectionner avec soin tous les tiers en nous servant de nos procédures de diligence raisonnable avant de retenir leurs services.

Pour en savoir davantage, consultez la *Politique relative* à l'anti-corruption.

Pour en savoir davantage concernant les personnes ou entités non gouvernementales, consultez la section « Cadeaux et divertissements ».

## Respecter les lois relatives à la concurrence internationale

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

### **Intégrité dans les actions**

**Q. :** *Geri et Carol travaillent ensemble au sein du groupe des achats de Honeywell. Carol a surpris une conversation téléphonique entre Geri et un fournisseur éventuel de Honeywell. Pendant l'appel, il devient apparent que Geri prévoit octroyer un contrat important au fournisseur, même si la soumission de ce dernier n'offre pas la meilleure valeur globale à Honeywell. Il devient aussi évident qu'elle tirera une somme importante d'argent en retour. Que doit faire Carol?*

**R. :** *Carol doit signaler ce qu'elle a entendu au Service juridique sur-le-champ. Il semblerait que Geri ait accepté un pot-de-vin du fournisseur, ce qui est illégal et peut avoir de lourdes conséquences pour les personnes concernées, le fournisseur et Honeywell.*

## **Intégrité dans les actions**

**Q.** : *Alejandro a un bon ami qui est à l'emploi d'un concurrent de Honeywell. Un après-midi, durant le dîner, son ami lui révèle que son entreprise a l'intention de hausser le prix des produits qui sont en concurrence directe avec ceux de Honeywell. Alejandro ne répond pas, mais il pense que cette information pourrait avoir de l'importance pour Honeywell dans la prise de décisions d'affaires futures. Que doit-il faire?*

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

Les lois sur la concurrence sont souvent complexes et elles interdisent habituellement de parler avec les concurrents des sujets qui peuvent restreindre les échanges commerciaux. Ces sujets comprennent (sans s'y limiter) la fixation des prix, le truquage d'offres et la répartition ou la division des marchés, des territoires ou des clients. Vous ne devez pas parler de ces sujets avec un concurrent, et si un concurrent tente d'en parler avec vous, vous devez mettre fin à la conversation sur-le-champ. Vous devez signaler l'incident à votre superviseur local, qui travaillera de concert avec vous pour demander

conseil au Service juridique. Si vous participez à une réunion d'une association professionnelle – ou n'importe quelle activité sociale – vous devez faire preuve de prudence lorsque vous vous entretenez avec des concurrents.

De plus, les lois sur la concurrence interdisent les ententes, formelles ou non, avec les fournisseurs, les distributeurs ou les clients qui peuvent avoir pour effet d'empêcher la concurrence. De telles ententes peuvent comprendre les ventes liées, la fixation des prix de revente ou le refus de vendre à certains clients ou d'acheter de certains fournisseurs.

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

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

Pour en savoir davantage, consultez la politique *Conformité à la législation antitrust*. Si vous avez des questions supplémentaires, communiquez avec le Service juridique avant d'agir.

## **Procédures de facturation exacte**

Notre réputation sur le marché constitue un avantage décisif pour la Société. Pour ce motif, nous devons indiquer avec exactitude le prix de vente ou le coût des biens ou services vendus et les autres conditions de vente sur toutes les factures des clients. Nous avons tous la

responsabilité de garder des registres exacts et exhaustifs afin que Honeywell puisse respecter cet engagement. Il ne faut jamais falsifier un document (relevé de temps, état des frais de déplacement, registres des essais ou de la qualité, ou tout autre document créé dans le cadre de votre travail à la Société) et ne jamais inscrire des données trompeuses ou factices dans les livres ou les registres de Honeywell.

## Respecter la propriété des clients

Il arrive que nos clients nous communiquent leurs informations confidentielles afin que nous puissions leur fournir des produits et des services. Il nous incombe d'utiliser, d'enregistrer et de protéger avec soin ces informations d'une manière qui est conforme à toutes les lois applicables. Nous devons tous prendre les mesures nécessaires pour

protéger ces informations et nous assurer qu'elles ne sont utilisées que pour les fins commerciales approuvées.

## Clients gouvernementaux

Les tâches de certains d'entre nous portent sur des contrats avec des entités gouvernementales, y compris les entreprises publiques ou dirigées par le gouvernement. Dans ces circonstances, nous avons le devoir de connaître et de respecter les politiques applicables de la Société ainsi que les lois et les règlements qui régissent nos interactions avec les clients gouvernementaux. Il importe de prendre note que ces règles peuvent être plus rigoureuses et complexes que celles qui régissent nos transactions avec les clients commerciaux.





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

- Nous ne devons pas poser de gestes qui confèrent à Honeywell un avantage concurrentiel injuste, comme obtenir ou utiliser des informations sensibles sur les approvisionnements.
- Tous les renseignements que nous fournissons, y compris les prix et les soumissions, doivent être exacts et complets.
- Nous ne devons jamais offrir, solliciter, promettre ou donner un pot-de-vin ou un paiement illégal à un client gouvernemental éventuel ni en accepter de sa part.
- Nous ne devons jamais solliciter ou accepter un pot-de-vin ou un cadeau d'un fournisseur en contrepartie d'un traitement de faveur dans l'octroi ou l'exécution d'un contrat gouvernemental.
- Nous devons nous assurer que nous faisons appel uniquement à des consultants, des agents de vente ou d'autres entrepreneurs indépendants qui sont dignes de confiance.

Pour en savoir davantage, consultez la section « Subordination de responsables gouvernementaux et versement de pots-de-vin » et nos politiques intitulées *Gestes commerciaux envers les responsables du gouvernement américain Relations gouvernementales et Anti-corrruption*.

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

prendre soin d'éviter de mal imputer des frais. Nous devons respecter toutes les conditions du contrat et ne devons jamais utiliser les biens, l'équipement ou les fournitures du gouvernement d'une manière non conforme aux lois applicables ou aux ententes contractuelles.

Nous devons respecter tous les règlements applicables régissant les entretiens que nous avons avec les personnes qui sont ou ont été à l'emploi du gouvernement concernant les possibilités d'emploi à Honeywell. Nous avons tous la responsabilité d'éviter ce genre de conflit d'intérêts. Les contacts ou les entretiens concernant l'embauche avec les personnes qui sont ou ont été à l'emploi du gouvernement sont soumis à des règles et des procédures particulières. Ces règles peuvent également venir limiter le travail que les anciens employés gouvernementaux accomplissent pour le compte de la Société.

Veillez consulter notre politique intitulée *Embauche d'anciens employés du gouvernement*.

Nous devons aussi protéger les informations classées et les autres renseignements sensibles que nous obtenons en relation avec le travail que nous effectuons pour nos clients gouvernementaux. Comme l'exigent les conditions de nos contrats gouvernementaux et la législation applicable, nous ne devons donner accès à ces renseignements qu'aux personnes qui doivent les connaître pour des raisons commerciales et qui ont obtenu l'autorisation appropriée du gouvernement ou d'autres entités. Nous ne devons pas échanger, diffuser ou divulguer les informations classées ou sensibles du gouvernement d'une façon qui enfreint les conditions de nos contrats gouvernementaux.



# UNE SEULE HONEYWELL

COMPORTEMENT  
À L'ÉGARD  
DES  
FOURNISSEURS

*Les fournisseurs de Honeywell sont nos partenaires dans notre effort soutenu de satisfaire nos clients. Le haut niveau des matériaux, des biens et des services qu'ils fournissent est lié directement à la qualité, la fiabilité, la valeur et la livraison rapide des produits et des services que Honeywell offre à ses clients.*

## Établir des relations à long terme avec les fournisseurs

Ensemble, nous nous efforçons de bâtir des relations à long terme avec nos fournisseurs. Nous ne nous servons que de critères commerciaux légitimes lorsque nous choisissons nos fournisseurs. Notre Société ne conclut des ententes de représentation ou de fourniture qu'avec les entreprises qui ont des antécédents d'intégrité et un engagement à cet égard. En outre, nous ne tirons jamais d'avantage indu de nos fournisseurs en faisant un mauvais usage d'informations confidentielles, des assertions inexactes sur les faits substantiels ou en nous livrant à toute autre pratique commerciale injuste.

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

- le représentant du fournisseur soit présent;
- l'invitation ne soit pas de nature excessive ou inhabituelle;

- l'invitation soit conforme aux lois applicables et ne soit pas interdite par le Code.

En outre, lorsque cela est possible, l'invitation doit être retournée.

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

## Protéger les biens des fournisseurs

Nous devons apporter le même soin aux informations confidentielles des fournisseurs qu'à celles de Honeywell. Nous ne devons pas dupliquer les logiciels qui nous sont offerts par un fournisseur ni les intégrer dans nos logiciels internes à moins d'en avoir été expressément reçu l'autorisation.



# UNE SEULE HONEYWELL

## COMPORTEMENT À L'ÉGARD DES ACTIONNAIRES

*Honeywell s'efforce tous les jours de créer de la valeur pour les actionnaires qui ont mis leur confiance dans notre Société et dans chacun d'entre nous. Pour atteindre cet objectif et créer des occasions de croissance pour nos actionnaires, nous devons mener nos activités avec transparence et intégrité.*

## Livres et documents honnêtes et exacts

Nos actionnaires s'attendent à ce que nous tenions à jour des documents et registres exacts et complets. Ces documents forment le fondement sur lequel reposent toutes nos divulgations publiques et nos dépôts afin de donner aux actionnaires et au grand public une image exacte des opérations et de la situation financière de notre Société. En outre, Honeywell se sert de ces documents pour analyser les opérations de la Société et pour prendre d'importantes décisions commerciales.

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

- documents comptables et financiers
- documents sur la paie
- relevés de temps et systèmes d'enregistrement des temps
- états des frais de déplacement
- documents sur les mesures, les essais de produits et le rendement
- documents relatifs aux clients et aux fournisseurs
- documents relatifs aux dessins et à l'ingénierie
- déclarations et documents relatifs aux exportations et aux importations

Des registres et documents qui sont honnêtes et exacts jouent un rôle important dans la réputation de notre Société. Par conséquent, nous ne devons *jamaïs* faire de fausses assertions dans les documents de la Société.

Les transactions de notre Société sont réalisées uniquement en conformité avec les autorisations générales ou particulières de la direction. Pour en savoir davantage, consultez les documents *Délégation de pouvoir* et *Programme d'approbation des cadres*.

## Divulgence des renseignements financiers et fraude

Ceux d'entre nous qui ont des responsabilités financières et comptables doivent s'assurer que les états financiers de notre Société sont exacts. Puisque Honeywell est une société ouverte dont le siège social se trouve aux États-Unis, nous devons soumettre différents rapports financiers et autres documents aux autorités réglementaires des États-Unis. Il est essentiel que ces documents soient exacts et produits en temps opportun. Par conséquent, si vos responsabilités sont connexes, vous devez satisfaire aux exigences légales et réglementaires qui régissent ces rapports. Vous devez aussi connaître et respecter les mesures de contrôle internes de Honeywell qui les régissent. Les documents ou les rapports inexacts, incomplets ou en retard peuvent entraîner des sanctions légales pour les personnes concernées.

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

## Vérifications et enquêtes

Nous partageons tous la responsabilité de collaborer aux vérifications internes et externes ainsi qu'aux enquêtes. Cela signifie que nous devons fournir aux vérificateurs et aux enquêteurs les informations auxquelles ils ont droit, et que nous devons protéger le caractère confidentiel de l'enquête. En outre, nous ne devons jamais essayer de faire entrave à celle-ci ou les influencer de façon inappropriée. Le refus de collaborer lors d'une enquête interne de Honeywell ou d'une enquête du gouvernement peut entraîner des mesures disciplinaires. Si vous avez des questions à propos des informations qu'un vérificateur ou un enquêteur est en droit d'obtenir, consultez le Service juridique ou le vérificateur de l'entreprise. Dans le cas d'une enquête gouvernementale, la direction doit communiquer avec le Service juridique dès que possible avant qu'elle ne débute.

## Gestion des dossiers

Nous partageons tous la responsabilité de conserver les dossiers commerciaux de Honeywell aussi longtemps que cela est requis du point de vue commercial, ou plus longtemps selon les normes fiscales, réglementaires ou autres. En outre, nous devons savoir quand et comment détruire ces dossiers. Appliquez les règles établies dans

notre politique intitulée *Gestion des dossiers*. Cette politique comprend le calendrier de conservation des dossiers, lequel donne des précisions sur la durée de leur conservation. Honeywell encourage les employés à passer en revue leurs dossiers de façon périodique et à détruire les vieux documents, conformément à cette politique.

Si vous savez que des documents sous votre contrôle peuvent être pertinents dans le cadre d'une poursuite judiciaire ou d'une enquête gouvernementale, vous ne devez pas les modifier, les cacher ou les détruire. Dans certains cas, le Service juridique peut vous demander de conserver certains documents qui pourraient autrement être détruits conformément à la politique. Dans ces situations, vous devez suivre les directives fournies par le Service juridique.

## Demandes d'information de la part des médias et des analystes

Nous nous efforçons de fournir des informations claires et exactes aux médias, aux analystes financiers et au grand public. Cela nous permet de maintenir l'intégrité de nos relations avec les parties intéressées à l'externe et renforce la réputation de notre entreprise. Puisque des informations exactes sont si importantes, seules certaines personnes peuvent s'entretenir avec les médias et les analystes financiers. Si vous recevez une demande d'information des médias, transmettez-la au Service des communications de l'entreprise. Si vous recevez une demande d'information d'un analyste ou d'un membre de la communauté financière, transmettez-la au Service des relations avec les investisseurs.

Pour en savoir davantage, consultez la politique *Communications externes*.





# UNE SEULE HONEYWELL

COMPORTEMENT  
À L'ÉGARD DES  
COMMUNAUTÉS  
ET DE LA  
PLANÈTE

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

## Protéger l'environnement

Nous nous engageons à l'égard de la santé, de la sécurité et de l'environnement et nous nous efforçons de créer des occasions durables partout où nous faisons affaire. Dans le cadre de cet engagement :

- Nous réduisons au minimum l'empreinte écologique de nos opérations grâce à des mesures de prévention des maladies, des accidents et de la pollution.
- Nous participons activement à la promotion du développement durable en augmentant le rendement énergétique, en améliorant les mesures de sécurité et en réduisant les émissions de polluants.
- Nous nous engageons à respecter toutes les normes en matière de santé, de sécurité et de protection de l'environnement ainsi que tous les règlements partout où nous exerçons nos activités.
- Notre engagement en matière de santé, de sécurité et de protection de l'environnement a une grande influence sur la conception de nos produits, l'élaboration de nos processus et de nos services ainsi que sur la gestion du cycle de vie de nos produits.
- Nos systèmes de gestion respectent des normes internationales qui garantissent la protection de l'environnement et la santé des personnes en temps normal et lors de situations d'urgence.

- Nous agissons dans le but de réduire les émissions de polluants, les déchets, la consommation d'énergie et l'utilisation inefficace des ressources en décelant les problèmes et nous y attaquant.
- Nous collaborons avec des intervenants et nos communautés pour améliorer les lois, les règlements et les pratiques en matière de santé publique.
- Nous nous conformons aux normes de la Société lorsque les lois locales ne sont pas assez rigoureuses.
- Notre équipe de direction et chacun de nos employés jouent un rôle important dans le respect de nos engagements.
- Nous mesurons et examinons régulièrement nos progrès et nous adhérons au principe de l'amélioration continue.

Si vous êtes préoccupé par un problème concernant la santé, la sécurité ou l'environnement, communiquez avec votre superviseur local, un responsable en matière de santé, de sécurité et d'environnement ou consultez le *site Web de la SSE* (<http://inside.honeywell.com/hser>).

## Respecter les droits de la personne

Le Code, tout comme les autres politiques de Honeywell, établit les pratiques et les normes qui traitent d'une vaste gamme de problèmes liés aux droits de la personne et aux lieux de travail. Honeywell respecte et apprécie la diversité qui traduit la richesse

de nos antécédents personnels, de nos expériences et de nos idées. Ensemble, nous offrons un environnement de travail inclusif qui favorise le respect de tous nos collègues et de tous nos partenaires commerciaux. Pour en savoir davantage, consultez la section intitulée « Respecter les autres et promouvoir un lieu de travail positif ».

Notre Société ne tolère pas la main-d'œuvre enfantine et elle n'y participe pas. Honeywell n'embauche pas des personnes âgées de moins de seize ans, même si la loi locale le permet. Et si la loi locale est plus rigoureuse que la politique de la Société, nous respectons cette loi.

De plus, nous n'utilisons jamais une main-d'œuvre forcée, engagée à long terme ou involontaire dans le cours de nos opérations. Dans le cadre de son engagement à l'égard des communautés et de la planète, Honeywell ne tolère pas la traite des personnes ou d'autres formes de travail forcé. Aussi, nous ne faisons jamais affaire avec des tiers qui participent à la traite des personnes ou à d'autres formes de travail forcé.

## **Verser des contributions politiques et des dons de charité**

Notre Société comprend les nombreuses façons dont le processus politique enrichit nos communautés. La liberté de croyance et d'opinion est un droit fondamental, et nous sommes libres d'exprimer nos opinions verbalement, par écrit ou sous forme graphique sans risque de censure. Cependant, lorsque nous participons à ce genre d'activités, nous devons le faire dans nos temps libres, à nos frais et nous devons nous assurer que nos activités n'entrent pas en conflit avec les dispositions du Code.

Nous ne devons pas utiliser les biens de Honeywell pour accomplir des activités politiques personnelles. En outre, nous ne devons jamais participer à des activités politiques pour le compte de Honeywell, à moins d'en avoir reçu l'autorisation par le Service des relations gouvernementales. Ne forcez jamais un collègue, particulièrement s'il existe un lien hiérarchique entre vous, à donner son soutien à vos causes personnelles.

À titre de citoyens intéressés, les employés de Honeywell sont libres de faire des contributions personnelles aux candidats de leur choix. Les employés qui sont des citoyens des États-Unis ou qui sont des résidents permanents aux États-Unis sont admissibles à participer au Honeywell International Political Action Committee (HIPAC) pourvu qu'ils respectent certaines exigences légales. Pour établir si vous êtes admissible à participer au HIPAC, communiquez avec le Service des relations gouvernementales de Honeywell ou avec l'avocat général de votre unité fonctionnelle.

Les activités de lobbying sont hautement réglementées. Par conséquent, nous ne pouvons pas avoir de contact avec les responsables gouvernementaux dans le but d'influencer les processus législatifs, réglementaires ou d'élaboration des politiques, ou bien toute autre action gouvernementale pour le compte de Honeywell, sans avoir obtenu l'autorisation du Service des relations gouvernementales. Pour en savoir davantage, consultez la politique *Relations gouvernementales*.

Honeywell adhère au principe de responsabilité sociale dans toutes les étapes de ses activités et appuie souvent les activités de bienfaisance communautaires. Honeywell peut participer à ces activités de bienfaisance, pourvu que l'organisme de charité et l'activité aient été approuvés par la direction, le Service juridique ou Honeywell Hometown Solutions.

Vous ne pouvez pas vous servir du réseau Honeywell pour transmettre des courriels visant à réunir des fonds au profit d'une œuvre de bienfaisance ou dans le cadre d'une autre activité de financement. En outre, vous ne devez pas utiliser les biens de Honeywell ni votre temps de travail pour vos activités personnelles de bienfaisance.

## **Respecter les mesures de contrôle du commerce international**

Honeywell s'est engagé à respecter toutes les lois commerciales applicables. Ces lois comprennent la législation sur le contrôle des importations et des exportations, ainsi que les règlements dans les pays où notre Société fait affaire.

Les lois sur l'exportation régissent le transfert des biens, des services et de la technologie vers un autre pays. Veuillez prendre note que le contrôle des exportations s'applique à plusieurs types d'échanges d'informations entre les frontières nationales, y compris les envois de courriels et l'accès à Internet sur différents serveurs qui peuvent contenir des données techniques réglementées en ce qui a trait à l'exportation. Les États-Unis contrôlent

également la transmission de certaines données techniques en matière d'exportation à des ressortissants étrangers qui se trouvent aux États-Unis.

Les lois et les règlements en matière d'importation régissent l'importation des biens. Ces lois visent à s'assurer que seuls les biens admissibles pénètrent dans le pays d'importation, et que les droits et les taxes applicables sont acquittés sur ces biens. Honeywell doit conserver, entre autres, des informations exactes sur la marchandise ou la nomenclature, la valeur commerciale et le pays d'origine de tous les biens importés.

Au fur et à mesure que Honeywell continue de croître à l'échelle mondiale, ceux d'entre nous qui s'occupent de l'importation de biens et de l'exportation d'articles, de technologies et de services réglementés ont l'obligation de comprendre et de respecter les règlements applicables. Cela comprend les lois régissant l'importation et l'exportation, les plans de contrôle de la technologie, les conditions et les dispositions relatives à l'octroi de licences d'exportation qui peuvent s'appliquer à leurs activités ou à leurs installations, ainsi que la politique de Honeywell intitulée *Respect des règles du commerce international*.

# Honeywell

## Global Headquarters

### 101

## DÉROGATION AU CODE

Dans certaines circonstances qui sont extrêmement rares, Honeywell peut juger opportun de déroger à une disposition du Code. Il faut obtenir une autorisation préalable pour toute action qui ne respecte pas les dispositions du Code et cette autorisation ne peut être accordée que par le PDG ou le directeur général de Honeywell. Toutes les dérogations pour les membres du conseil d'administration ou les

dirigeants de Honeywell exigent l'autorisation préalable du conseil d'administration (ou de l'un de ses sous-comités) et elles doivent être rapidement divulguées lorsqu'une loi ou un règlement l'exige. Lorsqu'une dérogation est accordée, le conseil d'administration ou le comité responsable doit s'assurer que des mesures de contrôle appropriées sont mises en place pour protéger la Société et ses actionnaires.



**Honeywell**

(French Canadian)

**Honeywell International**

101 Columbia Road  
Morristown, NJ 07962  
[www.honeywell.com](http://www.honeywell.com)

Approved 2011