

CÓDIGO DE CONDUCTA



UN SÓLO
HONEYWELL

Honeywell



CARTA DE NUESTRO DIRECTOR GENERAL

Estimados Colegas:

En la medida en que Honeywell continúa creciendo, debemos mantenernos enfocados en nuestras expectativas y nuestro compromiso con la integridad así como con los Doce Comportamientos de Honeywell. Nuestro Código de Conducta es una guía para ayudarlos a navegar en el entorno operativo de nuestros cuatro negocios, los cuales incluyen algunos de los sectores más dinámicos de la economía global.

Estamos muy bien posicionados en industrias importantes y tenemos la responsabilidad de conducirnos con los más altos niveles de integridad en todos los aspectos de nuestro negocio. Nuestra integridad ayuda a garantizar que continuemos sosteniendo la credibilidad de nuestra marca, mantengamos nuestra sólida reputación y fortalezcamos nuestra trayectoria de crecimiento y desempeño.

Este Código y los Doce Comportamientos nos aplican a todos y nos unen como un Sólo Honeywell. Tómense el tiempo de revisar el Código de Honeywell y de

entender su enfoque. Si tienen alguna duda sobre nuestro Código, o necesitan ayuda para entender cómo aplica al trabajo que ustedes realizan, tómense el tiempo de buscar asesoría a través de cualquiera de los medios que aquí se enlistan. Nuestra Empresa no tolerará represalias contra persona alguna por hacer preguntas o expresar inquietudes de buena fe, por lo que siempre pueden sentirse con la confianza de levantar la mano. Asimismo, esperamos que en caso de que observen que cualquiera de sus compañeros de trabajo incumple con el Código, reporten sus inquietudes inmediatamente a través de cualquiera de los canales de información.

Cuento con ustedes para mantener nuestro compromiso continuo con la integridad en Honeywell.

Atentamente,

David M. Cote
Presidente y Director General

TABLA DE CONTENIDOS

Carta de Nuestro Director General..... 1

Los Doce Comportamientos de Honeywell 4

Introducción a Nuestro Código..... 7

Lo que Honeywell Espera de Cada

Uno de Nostros 8

Quién Debe Seguir Nuestro Código 8

Nuestras Obligaciones Compartidas 8

Obligaciones Adicionales para Gerentes y

Supervisores 9

Cumpliendo con la Ley 9

Cómo Solicitar Asesoría y

Manifestar Inquietudes 10

Honeywell No Tolerará Represalias..... 11

Un Sólo Honeywell: Cómo Nos

Tratamos Unos a Otros..... 12

Respetándose Unos a Otros y Promoviendo

un Lugar de Trabajo Positivo 13

Protegiendo Datos Personales 13

Abuso de Sustancias 14

Un Lugar de Trabajo Libre de Violencia 14

Brindando un Lugar de Trabajo Sano y Seguro ... 14

Un Sólo Honeywell: Cómo Actuamos en

los Mejores Intereses de Nuestra Empresa..... 16

Evitando Conflictos de Interés 17

Obsequios y Entretenimiento de Negocios 17

Intereses Financieros 19

Empleo Externo 19

Negocios con Familiares y Amigos 20

Beneficios Personales Indebidos 20

Oportunidades Corporativas..... 20

Salvaguardando la Propiedad e

Información de la Empresa..... 21

Activos Tangibles de Honeywell 21

Información Confidencial de Honeywell..... 21

Propiedad Intelectual de Honeywell 22

Respetando los Derechos de

Propiedad Intelectual de Otros 22

Utilizando Recursos de Tecnología

de la Información 22

Medios y Redes Sociales..... 23

Previendo Operaciones con Información

Privilegiada..... 23



Un Sólo Honeywell: Cómo Tratamos a Nuestros Clientes26

Ofreciendo Productos y Servicios de Calidad	27
Buscando Negocios Abierta y Honestamente	27
<i>Prohibición de Sobornos Comerciales</i>	
<i>y de Pagos Indevidos a Funcionarios</i>	
<i>de Gobierno</i>	28
Cumplimiento con las Leyes Internacionales	
de Competencia	29
Siguiendo Procedimientos Precisos	
de Facturación	30
Respetando la Propiedad de los Clientes	31
Interactuando con Clientes Gubernamentales.....	31

Un Sólo Honeywell: Cómo Tratamos a Nuestros Proveedores 34

Buscando Relaciones de Largo Plazo	
con Proveedores.....	35
Protegiendo los Activos del Proveedor	35

Un Sólo Honeywell: Cómo Tratamos a Nuestros Accionistas 36

Libros y Registros Honestos y Precisos.....	37
Divulgaciones Financieras y Fraude.....	37
Auditorías e Investigaciones	38
Administración de la Información.....	38
Contacto con los Medios de	
Comunicación y Analistas	38

Un Sólo Honeywell: Cómo Tratamos a Nuestras Comunidades y a Nuestro Mundo 40

Protegiendo el Medio Ambiente	41
Respetando los Derechos Humanos	41
Realizando Aportaciones Políticas y Altruistas.....	42
Cumpliendo con Controles Internacionales	
de Comercio Exterior	43

No Aplicación de Nuestro Código 44

LOS DOCE COMPORTAMIENTOS DE HONEYWELL

- **Enfoque en el Crecimiento y en el Cliente**

reconoce que para crecer, es necesario pensar de manera distinta. El cliente es la piedra angular de nuestro éxito. Los empleados eficientes realizan un trabajo excelente para los clientes cada día en calidad, entrega, valor y tecnología. Ellos buscan activamente nuevas oportunidades a través de planes de trabajo superiores de ventas y mercadotecnia, globalización y tecnología respaldadas por Design for Six Sigma Plus.



- **Impacto del Liderazgo** significa pensar como un líder independientemente de su trabajo, cumpliendo con compromisos y siendo un ejemplo a seguir para otros. Todos los líderes demuestran pasión por su trabajo y se preocupan por las demás personas dentro de la organización. Cada empleado deberá ser capaz de: [1] conceptualizar un problema, [2] desarrollar un plan de acción para abordar el problema y [3] ejecutar dicho plan.



- **Obtener Resultados** significa cumplir constantemente con compromisos hacia la Empresa y hacia los demás. Convierta rápidamente las necesidades comerciales de la Empresa en acciones definiendo “quién hace qué para cuándo” para asegurar que los planes se ejecuten.





- **Hacer Mejorar a las Personas** fomenta la excelencia en los compañeros, subordinados y/o gerentes. Sea una influencia positiva en el desarrollo de otros.
- **Abogar por el Cambio** requiere una mentalidad de mejora continua para tomar decisiones y realizar acciones en el mejor interés de los clientes, accionistas y de la organización. Refleja un compromiso constante de hacer las cosas mejor. Espera que los individuos se adapten y apoyen el cambio organizacional y empresarial que asegure la solidez a largo plazo de nuestra Empresa, a pesar del impacto personal.
- **Fomentar el Trabajo en Equipo y la Diversidad** define el éxito en términos de todo el equipo. Los empleados deben entender y capitalizar el hecho de que la fuerza laboral de Honeywell está formada por individuos que representan una gran diversidad de valores, opiniones, antecedentes, culturas y metas. Reconoce la diversidad como un valor importante y desarrolla equipos diversos. Los líderes de equipo eficientes no sólo cumplen las expectativas de su rol como líderes, sino que también fijan y cumplen las expectativas de los miembros del equipo.
- **Pensar Globalmente** es ver a la Empresa desde todas las perspectivas posibles y ver el mundo en términos de cadenas integradas de valor.
- **Adopción Inteligente de Riesgos** reconoce que el generar mayores rendimientos implica tomar mayores riesgos. Usando un buen juicio empresarial, tenga el valor para tomar acciones cuando los resultados son inciertos pero las recompensas potenciales son mayores. Las decisiones comerciales a menudo deben ser tomadas con información incompleta.
- **Auto-reflexivo/ Capacidad de Aprender** significa reconocer sus comportamientos y cómo afectan a los que los rodean. Los empleados deben evaluar con precisión sus propias fortalezas y debilidades y tomar acciones para mejorar.



- **Comunicador Efectivo** significa proporcionar información oportuna y precisa a otros y utilizar comunicaciones orales y escritas de manera clara y considerada para influir, negociar y colaborar efectivamente. Los líderes y empleados deben comprender que la comunicación efectiva consiste en escuchar y ser escuchado pero no siempre en estar de acuerdo.
- **Pensador Integrador** decide y toma acciones aplicando su intuición, experiencia y juicio a la información disponible. Demuestra la habilidad de assimilar información u opiniones variadas y opuestas a una decisión bien fundamentada. Entiende las implicaciones de acciones o recomendaciones individuales en otros sistemas, mercados, procesos y funciones.
- **Excelencia Técnica o Funcional** significa ser competente y eficaz en un área de especialización determinada. Los empleados deberán permanecer informados de los avances e ideas actuales en sus áreas, y buscar maneras de aplicar las más recientes tecnologías a su trabajo.



INTRODUCCIÓN A NUESTRO CÓDIGO

El Código de Conducta de Honeywell (nuestro “Código”) está diseñado para orientarnos sobre los estándares de integridad de Honeywell y el cumplimiento de todas nuestras relaciones comerciales. Nuestro Código es un elemento integral de los Comportamientos de Honeywell. En él se describen las reglas básicas de conducta que se esperan que nosotros, como un mismo Honeywell, sigamos. Además, pone a nuestro alcance recursos útiles en caso que tengamos una pregunta o inquietud sobre cuál es la conducta adecuada.

Nuestro Código define lo que Honeywell espera de nosotros y como tratamos a:

- Nosotros mismos
- Nuestra Empresa
- Nuestros clientes
- Nuestros proveedores
- Nuestros accionistas
- Nuestras comunidades y nuestro mundo

Lo que Honeywell Espera de Cada Uno de Nosotros

El crecimiento de nuestra Empresa empieza con cada uno de nosotros – somos la clave para la calidad de nuestra Empresa y el centro de su liderazgo y éxito.

Quién Debe Seguir Nuestro Código

Nuestro Código aplica a todos los empleados, funcionarios y directores de Honeywell. En su caso, los socios comerciales que actúen en representación de nuestra Empresa también deben familiarizarse con nuestro Código y seguirlo. Si las responsabilidades de su puesto requieren que interactúe con agentes o representantes que actúen a nombre de Honeywell, asegúrese de informarles sobre su compromiso de actuar de conformidad con este Código y proporcionarles una copia. Su comportamiento debe ser coherente con nuestro Código, con otras políticas de Honeywell y con las leyes y los reglamentos aplicables.

Nuestras Obligaciones Compartidas

Todos tenemos la responsabilidad personal de conocer y cumplir con el Código y con el resto de las políticas, procedimientos y directrices de la Empresa que apliquen a nuestras responsabilidades laborales en Honeywell. Muchas de éstas se citan en la sección correspondiente del Código. Otras pueden encontrarse en el Manual de Políticas de Honeywell. Nunca debemos ignorar o tratar de evadir el cumplimiento con el Código por motivo alguno. Si necesita ayuda entendiendo nuestro Código o una política, procedimiento o directriz específica, o la forma en que éstas aplican al ámbito de sus responsabilidades, busque



orientación a través de los medios descritos en la sección titulada “Cómo Solicitar Asesoría y Manifestar Inquietudes”.

Obligaciones Adicionales para Gerentes y Supervisores

Los Gerentes y Supervisores de Honeywell tienen una obligación especial de fomentar una cultura de integridad y cumplimiento. Esto significa que los gerentes y supervisores deben ser modelos a seguir en integridad y en el cumplimiento de todos sus deberes. Esto también significa que los gerentes y supervisores deben asegurarse que aquellos empleados que les reportan se sientan cómodos planteando preguntas o inquietudes sin temor a represalias, que sepan que cualquier inquietud o pregunta será tratada de manera profesional y oportuna, y que nosotros no comprometeremos nuestros estándares de integridad y cumplimiento para obtener resultados comerciales.

Los gerentes y supervisores también deben considerar el carácter y conducta de aquellos empleados que estén considerando para una promoción. Las promociones son un privilegio solamente extendido a aquellos que ejemplifican los Doce Comportamientos y valores de Honeywell de forma consistente con este Código.

Cumpliendo con la Ley

Aunque nuestro Código expone algunos de los retos comunes que las empresas multinacionales como Honeywell enfrentan, no podemos describir cada situación que pueda surgir en nuestro lugar de trabajo. Ante la duda sobre si una actividad es apropiada, usted deberá buscar asesoría a través de alguna de

las vías descritas en la sección titulada “Cómo Solicitar Asesoría y Manifestar Inquietudes”.

Las leyes y los reglamentos son complejos y sujetos a cambio y con frecuencia varían de país en país. Las políticas de la Empresa también pueden estar sujetas a cambio y pueden variar considerablemente dependiendo del país en el que estamos operando. Por estas razones, debemos procurar familiarizarnos con las políticas, procedimientos y leyes aplicables a nuestras funciones y a los lugares en los que operamos. Si una ley local es incompatible con nuestro Código, cumpla con la ley local. Si una costumbre local o práctica es incompatible con nuestro Código, cumpla con el Código.

Su puesto o región puede tener políticas y prácticas que sean más estrictas que este Código. Lo mismo puede ocurrir con una ley local. En todos estos casos, debe de seguir o cumplir con la política, práctica o ley más estricta. Si tiene alguna duda acerca de la legalidad o idoneidad de una acción propuesta, busque asesoría a través de los medios descritos en la sección titulada “Cómo Solicitar Asesoría y Manifestar Inquietudes”.

Este Código pretende ser consistente con ciertas políticas corporativas claves por lo que hace referencia a las mismas en el Manual de Políticas de Honeywell. El Manual de Políticas de Honeywell podrá proporcionar mayor detalle que el establecido por este Código. En algunos casos, el Manual de Políticas podrá disponer políticas adicionales no establecidas en este Código. El Manual de Políticas de Honeywell está disponible para consulta en la Intranet de Honeywell.

Es importante que tenga en cuenta que nuestros derechos laborales se rigen por las leyes de los

países en los cuales hacemos negocios, así como por los reglamentos vigentes en los lugares en los que trabajamos. Nuestro Código intenta aclarar los derechos de Honeywell y sus expectativas como empleador, pero no genera derechos contractuales laborales para los empleados.

En los Estados Unidos y en otros países, las contrataciones de Honeywell son consideradas como hechas “a discreción de las partes”. Esto significa que usted tiene el derecho de terminar su empleo en cualquier momento y por cualquier razón y Honeywell podrá ejercer el mismo derecho, de conformidad con las leyes aplicables. Si las leyes locales difieren de las disposiciones de este Código, siga las leyes del país en el que trabaja.

Cómo Solicitar Asesoría y Manifestar Inquietudes

Es posible que usted enfrente situaciones difíciles durante el desempeño de su trabajo en Honeywell. Muchas veces su sentido común, buen juicio, nuestro Código y las políticas y procedimientos de la Empresa serán suficientes para orientarlo. Sin embargo, podrá haber momentos en los cuales usted necesitará ayuda adicional para tomar la decisión correcta. Para estos casos, usted tiene diversos recursos o medios a su alcance, entre los cuales se incluyen:

- Su gerente o supervisor
- Su representante de Recursos Humanos
- Sus Representantes de Integridad y Cumplimiento y sus Líderes de Conducta Empresarial (Business Conduct Leaders)
- Un miembro del Departamento Legal o de Seguridad Global

- Un miembro de la Oficina de Integridad y Cumplimiento
- Una queja formal en Honeywell
- Línea de Asistencia de Integridad y Cumplimiento ACCESS

La Línea de Asistencia ACCESS es un servicio disponible las 24 horas del día. Es atendido por un proveedor externo con capacidad para atender todos los idiomas que hablan los empleados de Honeywell. Usted podrá hacer un reporte usando la línea de asistencia marcando:

1-800-237-5982 (Nota: Al marcar fuera de los Estados Unidos, se requiere utilizar el código de país señalado en www.att.com/traveler), o consulte la página web de Integridad y Cumplimiento en <http://teamsites.honeywell.com/sites/compliance> para un listado de números adicionales de líneas de asistencia en los países específicos).

También podrá hacer reportes por correo o correo electrónico a las siguientes direcciones:

Honeywell International
Atención a: ACCESS
Apartado Postal 2245
Morristown, NJ 07962-2245

access.integrity.helpline@honeywell.com

Si tiene conocimiento de una situación que pueda implicar una violación a este Código, a una política de la Empresa o a cualquier ley o reglamento aplicable, usted tiene la responsabilidad de reportarlo. Por favor tome en cuenta que el incumplimiento a nuestro Código y a las políticas de la Empresa pueden tener consecuencias graves. Las consecuencias

pueden incluir desde acciones disciplinarias, incluyendo la terminación de la relación laboral, así como posibles sanciones civiles o penales.

Honeywell, en la medida de lo posible, tratará como confidenciales todos los reportes presentados, de conformidad con la ley, con las políticas de la Empresa y con la necesidad de llevar a cabo una investigación minuciosa. Las violaciones que se sospechen podrán reportarse ya sea identificándose o permaneciendo en el anonimato. En Europa, se han implementado procesos específicos para cumplir con las reglas que limitan la denuncia anónima. Podrá contactar a la Oficina de Integridad y Cumplimiento en caso de que tenga cualquier duda.

Todos los reportes serán investigados rápida y minuciosamente, de conformidad con la ley aplicable y, mediante la asesoría y aprobación

del Departamento Legal, podrán reportarse ante las autoridades correspondientes. Se tomarán las acciones correctivas o disciplinarias apropiadas por las violaciones al Código siempre que sea necesario.

Honeywell No Tolerará Represalias

Es importante que usted se sienta cómodo planteando sus preguntas e inquietudes. Honeywell no tolerará ninguna forma de represalia en su contra por hacer un reporte de buena fe de una mala conducta presente o posible. Hacer un reporte de “buena fe” significa que su reporte es honesto, sincero y completo a su leal saber y entender.

Si usted siente que ha ocurrido un acto de represalia, debe reportar sus inquietudes a través de alguno de los medios descritos en la sección “Cómo Solicitar Asesoría y Manifestar Inquietudes”.





UN SÓLO HONEYWELL

CÓMO NOS TRATAMOS UNOS A OTROS

Promover un ambiente de trabajo positivo basado en el respeto mutuo y un compromiso de salud y de seguridad es la clave para mantener la mejor fuerza laboral posible y para brindar oportunidades de crecimiento a nuestros accionistas.

Nuestra Empresa reconoce y premia a nuestros talentos individuales otorgándoles compensaciones y beneficios competitivos. Además promovemos el desarrollo a través de entrenamiento para ampliar las capacidades laborales.

Respetándose Unos a Otros y Promoviendo un Lugar de Trabajo Positivo

Honeywell respeta y valora la diversidad reflejada en nuestros diversos orígenes, experiencias e ideas. Juntos, promovemos un ambiente laboral inclusivo que fomenta el respeto para todos nuestros compañeros de trabajo, clientes y socios comerciales. Nuestro lugar de trabajo refleja la diversidad de las comunidades en las cuales operamos y provee a nuestros empleados un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso o comportamientos que no contribuyen a crear ambientes laborales productivos. Esta política aplica a todas las fases de las relaciones laborales, incluyendo contratación, promoción, descenso de rango, transferencia, despido o terminación, compensación, uso de instalaciones y selección para capacitaciones o programas de entrenamiento relacionados.

Si usted sabe o sospecha que ha ocurrido alguna discriminación o acoso, deberá reportar la situación inmediatamente a través de alguno de los medios descritos en la sección “Cómo Solicitar Asesoría y Manifestar Inquietudes”.

Para más información, consulte nuestra Política de *Acoso Laboral*, nuestra Política de *Igualdad de Oportunidades de Empleo*, nuestra Política de *Empleados y Solicitantes con Discapacidades*, así como nuestra *Declaración de Veteranos Asegurados*.

Protegiendo Datos Personales

En Honeywell estamos comprometidos a promocionar un ambiente de trabajo y a operar nuestro negocio de manera que fomente la seguridad y la confianza. Para alcanzar esta meta, debemos manejar debidamente los datos personales que nos proporcionan nuestros compañeros de trabajo, clientes, proveedores y demás terceros. Los “datos personales” incluyen cualquier información que pueda identificar a un individuo. Algunos ejemplos de datos personales incluyen nombre, dirección física, dirección de correo electrónico, número de identificación de empleado, número de identificación gubernamental o cualquier combinación de información que pueda identificar a alguien. Nosotros solamente debemos recabar, acceder, usar o revelar datos personales para los fines comerciales adecuados. Además, debemos utilizar la cantidad mínima de datos personales que sea necesaria para realizar una tarea. No debemos compartir esta información con nadie, sea dentro o fuera de nuestra Empresa, si no tiene necesidad de conocerla. Además, debemos tomar medidas para proteger adecuadamente dichos datos en todo momento.

Muchos países tienen sus propios requisitos legales que regulan el uso de datos personales, y Honeywell debe cumplir con estas leyes. Por ejemplo, algunos países restringen la transferencia de datos personales a aquellos países que tengan diferentes reglas en relación con los datos personales. Contacte a un miembro del Departamento Legal si tiene alguna pregunta en este aspecto.

Las políticas, prácticas y programas de entrenamiento de la Empresa están diseñados para asegurar que únicamente el personal autorizado

tenga acceso a los datos personales. Si usted cree que se han revelado datos personales o que los mismos se han utilizado indebidamente, deberá contactar al Departamento Legal inmediatamente. De no hacerlo podría exponer a nuestra Empresa a multas y/o a acciones por parte de las autoridades.

Para más información, consulte nuestra Política de *Privacidad de Datos Personales*.

Abuso de Sustancias

El abuso de sustancias limita nuestra capacidad de trabajar con seguridad, lo cual nos pone a todos en riesgo. Por esta razón, nunca se debe trabajar para Honeywell si se encuentra bajo la influencia del alcohol, drogas ilegales, medicamentos controlados o medicamentos de venta libre si éstos no son utilizados adecuadamente. Esto aplica en todo momento mientras usted se encuentre en su puesto en Honeywell o cuando actúe a nombre de Honeywell, incluso si ocurre después del horario de trabajo o fuera de las instalaciones de la Empresa. Además, nunca debemos usar, poseer, transferir o vender drogas ilegales o alcohol, o utilizar inadecuadamente medicamentos con receta o de venta libre, durante las horas de trabajo o mientras se encuentre en las instalaciones de la Empresa. Nuestra Empresa hace una excepción a esta regla cuando el alcohol se transporta en un contenedor sellado como obsequio autorizado o se usa con moderación en un evento autorizado de la Empresa.

Para más información, consulte nuestra Política de *Alcohol y Drogas en el Lugar de Trabajo*.

Un Lugar de Trabajo Libre de Violencia

Trabajamos para prevenir cualquier acto o amenaza de violencia en nuestro lugar de trabajo como parte de nuestro compromiso con la salud y la

seguridad. Los individuos involucrados en actos de violencia o amenazas de violencia serán sujetos desde a acciones disciplinarias, hasta e incluyendo la terminación del empleo, así como un posible proceso penal. Usted deberá reportar todas las amenazas y actos de violencia inmediatamente a su supervisor, representante local de Recursos Humanos o de Seguridad Global. Si siente que alguien se encuentra en peligro inmediato, también podrá contactar a las autoridades locales.

Para más información, consulte nuestra Política de *Prevención de Violencia*.

Brindando un Lugar de Trabajo Sano y Seguro

Al integrar consideraciones de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (Health, Safety & Environment, o “HSE”) en todos los aspectos de nuestra Empresa, protegemos a nuestra gente y al medio ambiente, logramos un crecimiento sustentable y producción acelerada, cumplimos con todos los reglamentos aplicables y desarrollamos las tecnologías que incrementan la capacidad sustentable de nuestro mundo. Nuestros sistemas de administración en Salud, Seguridad y Medio Ambiente reflejan nuestros valores y nos ayudan a cumplir con los objetivos de nuestro negocio. Si creemos que las condiciones de trabajo no son seguras en cualquier forma, debemos detener el trabajo inmediatamente. Para más información, consulte la sección titulada “Protección al Medio Ambiente”.

Debemos asegurarnos que nuestras instalaciones sean seguras en todo momento. Esto significa que solamente permitimos el acceso a individuos autorizados en nuestros lugares de trabajo. Si usted cree que alguien está tratando de tener acceso no autorizado a las instalaciones de Honeywell, contacte al Departamento de Seguridad Global de Honeywell (Honeywell Global Security, o “HSG”).





UN SÓLO HONEYWELL

CÓMO
ACTUAMOS EN
LOS MEJORES
INTERESES
DE NUESTRA
EMPRESA

*Debemos conducir los negocios de Honeywell
sin influencias y de forma imparcial, y tomar
decisiones comerciales en base a los mejores
intereses de Honeywell.*

Evitando Conflictos de Interés

Como parte de nuestro deber de mantener la reputación de nuestra Empresa, debemos evitar conflictos de interés inapropiados. Un “Conflicto de Interés” ocurre cuando nuestros intereses personales interfieren con, o aparentan interferir con, nuestra capacidad para llevar a cabo nuestro trabajo de forma imparcial. No podremos involucrarnos en cualquier participación, inversión o asociación en donde pueda surgir un conflicto de interés. Si usted tiene un conflicto de interés real o potencial, debe informarlo a su supervisor o contactar al Departamento Legal o a la Oficina de Integridad y Cumplimiento de Honeywell. Los conflictos de interés generalmente pueden evitarse fácilmente si se comunican con anticipación.

Las siguientes secciones describen situaciones que pueden generar conflictos de interés. Es importante recordar que los conflictos también pueden surgir cuando un miembro de su hogar o familiar inmediato es el individuo involucrado.

Obsequios y Entretenimiento de Negocios

Es importante para nuestro crecimiento desarrollar relaciones de trabajo con nuestros clientes, proveedores y otros socios comerciales. Los obsequios y atenciones

Integridad en Acción

P: Barry ha recibido una invitación a una fiesta de Navidad en la que uno de nuestros proveedores es anfitrión. Él trabaja cercanamente con el proveedor y le gustaría asistir, en virtud de que está seguro que la fiesta incluirá vinos finos y platillos gourmet. ¿Puede aceptar Barry esta invitación?

R: Barry debe consultar con su supervisor o con el Departamento Legal para determinar si es apropiado que asista. Los factores a considerar incluyen el costo de la comida, si el proveedor se encuentra ofreciendo trabajo a Honeywell activamente, si Barry está involucrado en el proceso de toma de decisiones de compras y si hay otros motivos comerciales por los que deba asistir a la cena.

empresariales generalmente se utilizan para fortalecer estos vínculos. Sin embargo, debemos tener especial cuidado al ofrecer o aceptar atenciones empresariales. Intercambiar regalos y brindar atenciones empresariales puede resultar en conflictos de interés. Si no se manejan adecuadamente, también pueden aparentar ser pagos indebidos, sobornos o actos de corrupción. Usted no puede aceptar u otorgar cualquier obsequio, favor o atención si se realiza con un propósito indebido, o si sabe que puede infringir nuestras políticas, la ley o la política de obsequios de la empresa del beneficiario.

Integridad en Acción

P: *En una junta fuera del lugar de trabajo, un proveedor que ha estado prestando sus servicios a Honeywell por algunos meses invita a Denisha a comer. Ella acepta, permitiendo al proveedor pagar la comida. ¿Sus acciones son aceptables?*

R: *Las comidas ocasionales y obsequios nominales son generalmente aceptables, siempre y cuando no afecten la objetividad de Denisha. Las atenciones por parte de clientes y obsequios deben discutirse anticipadamente con su supervisor. El supervisor debe evaluar el propósito comercial de la comida, el sitio y el costo de la comida así como la frecuencia de las invitaciones del proveedor.*

Generalmente, podemos ofrecer o aceptar un obsequio, favor o atención siempre y cuando:

- No haga que el beneficiario se sienta comprometido o de la impresión que se trata de una obligación
- No exceda las prácticas comerciales locales generalmente aceptadas
- Sean de valor nominal
- No pueda interpretarse como un soborno o recompensa
- No se incumpla la ley aplicable, las políticas de la Empresa o las políticas de la empresa del beneficiario
- No haya sido solicitado por el beneficiario

Estas reglas no aplican en materiales promocionales no solicitados que sean de naturaleza publicitaria, tales como lápices, blocks de notas y calendarios impresos, siempre que lo que se dé no genere o aparente crear una obligación. Además, para mantener las costumbres locales, se permitirán las ofrendas ceremoniales siempre y cuando lo que sea aceptado no infrinja ninguna ley, no pueda ser interpretado como un soborno, y que, en caso que sea divulgado, no pueda avergonzarle a usted o a Honeywell.

No se podrán aceptar los obsequios de proveedores o posibles proveedores (u otros socios comerciales o posibles socios comerciales) durante o en relación con negociaciones contractuales con dichos proveedores. Además, debemos evitar solicitar obsequios a proveedores u otros socios comerciales para que hagan las veces de bonos por desempeño o bonos a los empleados de Honeywell.

Si usted no está seguro si debe ofrecer o aceptar un obsequio o atención empresarial, debe solicitar asesoría. Las atenciones y obsequios de los clientes deben comunicarse anticipadamente a su supervisor.

Existen leyes más estrictas que rigen los obsequios ofrecidos u otorgados a funcionarios de gobierno. Estas leyes no sólo son aplicables a funcionarios de gobierno, sino también a empleados de empresas estatales o paraestatales. Usted debe cumplir estrictamente con estas leyes y reglamentos. Nunca ofrezca o acepte atención empresarial alguna si al hacerlo se infringe alguna ley o reglamento, si pudiera ocasionar problemas a Honeywell, o si pudiera tener un impacto negativo en la reputación de la Empresa. Para más información, consulte la sección titulada “Prohibición de Sobornos Comerciales y Pagos

Indebidos a Funcionarios de Gobierno” así como nuestra Políticas de *Entretenimiento de Negocios para Funcionarios de Gobierno de los Estados Unidos*, Políticas de *Relaciones Gubernamentales* y Políticas *Anticorrupción*. Si usted tiene cualquier duda o inquietud por favor consulte al Departamento Legal.

Intereses Financieros

Como empleados de Honeywell, generalmente debemos evitar hacer negocios con cualquier empresa con la que tengamos un interés financiero personal. Habrá situaciones en las cuales esté permitido tener un interés financiero personal en una empresa con la que Honeywell tenga una relación comercial. Sin embargo, dichas situaciones deben revisarse por el Departamento Legal o la Oficina de Integridad y Cumplimiento para determinar la mejor manera de abordarlas y resolverlas.

Además, usted no podrá adquirir o mantener intereses financieros significativos en un cliente, competidor o socio comercial que lleve a cabo negocios con Honeywell, o que pueda llegar a tenerlos en el futuro, salvo que reciba aprobación del Departamento Legal. Asegúrese siempre de tomar decisiones comerciales tomando en cuenta los mejores intereses de Honeywell.

Empleo Externo

De tiempo en tiempo, usted puede desear involucrarse en trabajos de forma independiente a la Empresa. Al hacerlo, usted debe asegurarse que cualquier empleo externo no genere un conflicto de interés. Nunca debemos utilizar los activos tangibles o intangibles de Honeywell, incluyendo los documentos, los activos de Tecnología de la Información y la propiedad intelectual para llevar a cabo negocios que no sean de Honeywell.

Integridad en Acción

P: Ana, una especialista de compras, ha desarrollado estrechas relaciones de trabajo con algunos proveedores de Honeywell a través de los años. Uno de estos proveedores le pregunta a Ana si estaría interesada en prestar servicios de consultoría para su empresa. En virtud de que sólo trabajaría para el proveedor los fines de semana, el empleo externo no afectaría su capacidad para cumplir con sus actividades laborales en Honeywell. ¿Puede aceptar esta oferta?

R: Aunque Ana sólo estaría trabajando para este proveedor cuando no esté realizando trabajo para Honeywell, aún así este empleo externo puede considerarse como un conflicto de interés. Ana debe consultar a su supervisor para confirmar que este empleo externo no interferirá con sus responsabilidades laborales. Además, aún si decide declinar la oferta laboral del proveedor, deberá reportar la oferta del proveedor a su supervisor. Ana y su supervisor también pueden consultar al Departamento Legal o de Recursos Humanos para recibir orientación adicional.

Negocios con Familiares y Amigos

Las relaciones comerciales con familiares y amigos pueden resultar en un conflicto de interés o aparentar ser conflictos de interés. Por esta razón, nunca debe involucrarse con, o intentar influenciar el proceso de oferta, negociación o de contratación entre Honeywell y usted, un familiar o un amigo cercano. Esta regla aplica aún en situaciones indirectas en las que usted, su familiar o amigo cercano sea accionista de, o trabaje para otra empresa con la que Honeywell lleve a cabo o esté considerando hacer negocios.

Además, necesitamos evitar las relaciones de supervisión inapropiadas. Esto significa que no podemos supervisar directa o indirectamente, o trabajar bajo la supervisión de un familiar o alguien con quien tengamos una relación personal cercana.

Beneficios Personales Indevidos

También puede surgir un conflicto de interés cuando un director, funcionario, empleado o familiar cercano, reciba beneficios personales indebidos derivados de su posición en Honeywell. Dichos beneficios pueden incluir obsequios o préstamos de una entidad o persona con la cual nuestra Empresa realice negocios. Debemos evitar aceptar cualquiera de dichos beneficios indebidos.

Además, un conflicto de interés se genera si un empleado de Honeywell ayuda a un competidor en detrimento de Honeywell. Por ejemplo, el proporcionar información confidencial a un cónyuge o pareja que trabaje para un competidor constituiría un conflicto de interés así como una violación a nuestro Código.



Oportunidades Corporativas

Para poder tomar decisiones comerciales objetivas a nombre de Honeywell, nunca debemos de competir con nuestra Empresa. Esto significa que no podemos aprovechar e invertir de manera personal en las oportunidades de negocio o de inversión que descubramos a través de nuestra posición en Honeywell o a través de información o activos de la Empresa. Además, nunca debemos de ayudar a alguien más a aprovechar dichas oportunidades comerciales o de inversión para beneficios personales. Esto incluye a nuestros familiares y amigos.

Salvaguardando la Propiedad e Información de la Empresa

Activos Tangibles de Honeywell

Los robos, daños, descuidos y despilfarros tienen un impacto directo en el éxito de nuestra Empresa. Por tanto, debemos comprometernos a proteger los activos tangibles de nuestra Empresa de robos, daños, pérdidas o usos indebidos. Esto incluye el uso de nuestras instalaciones, vehículos, equipos, mercancía e insumos. Si usted sospecha cualquier tipo de fraude o robo, debe reportarlo inmediatamente a su gerente o supervisor.

A veces es adecuado el uso ocasional de ciertos equipos de la Empresa, tales como teléfonos o Internet. Sin embargo, debemos asegurarnos que nuestro uso personal sea limitado, no interfiera con nuestra capacidad de hacer nuestro trabajo para Honeywell y no infrinja las políticas de la Empresa o la legislación aplicable. Nunca use los activos de Honeywell o aquellos de otra persona u organización para obtener beneficios personales. También deberá regresar cualquier activo de la Empresa que tenga en su posesión a la terminación de su empleo.

Información Confidencial de Honeywell

A todos se nos confía la información confidencial de la Empresa. Debemos proteger esta información confidencial en todo momento. Esto por lo general incluye información no pública que puede ser útil para competidores o terceros, o que si se divulga, puede perjudicar a la Empresa. Algunos ejemplos incluyen planes de negocio o estrategias de mercadotecnia, información de proveedores, diseños de productos, procesos de fabricación, información de comercialización existente o futura e información de empleados.

Nunca debemos permitir que otros tengan acceso a la información confidencial de Honeywell. Debemos tener cuidado de no perder, extraviar o descuidar la información confidencial (o tecnologías que incluyan dicha información en computadoras, computadoras portátiles, teléfonos celulares, agendas electrónicas o software). Si perdemos equipo de la Empresa o un artículo que incluya información confidencial de Honeywell (por ejemplo, una computadora portátil de Honeywell, BlackBerry, disco duro u objetos similares) debemos reportar esta pérdida inmediatamente al Departamento de Seguridad Global de Honeywell (HSG).

Integridad en Acción

P: *Emilie con frecuencia trabaja, en su horario de comida, tomando llamadas de negocios en restaurantes y en áreas comunes del edificio. Todos alrededor de ella aparentan estar involucrados en sus propias conversaciones, por lo que ella asume que no están prestándole atención. ¿Puede discutir negocios de Honeywell de esta forma?*

R: *Depende. Emilie puede tomar llamadas en lugares públicos, pero debe tener precauciones extremas cuando discuta los asuntos de Honeywell. La información confidencial no debe discutirse en lugares públicos, aun cuando ella asuma que otros no están escuchando sus conversaciones.*

Integridad en Acción

P: Troy lleva su computadora portátil de Honeywell en viajes de la Empresa para utilizar su tiempo libre en aviones, trenes, áreas de espera y otros lugares públicos para trabajar en documentos relacionados con la Empresa. ¿Esto representa algún problema?

R: Puede ser. Es imposible saber quién puede estar sentado o cerca en un lugar público. Cuando se utilizan las computadoras portátiles y aparatos similares en lugares públicos para fines de la Empresa, usted debe asegurarse que su pantalla esté protegida en todo momento de observadores. Además, dichos aparatos nunca pueden descuidarse.

Además, no podemos discutir este tipo de información en lugares donde pueda escucharse por personas que no tengan necesidad de saberla. Esto incluye lugares públicos tales como terminales de aeropuertos, trenes y restaurantes. Esto también incluye áreas abiertas en Honeywell, tales como baños o cuartos de descanso. Sólo podemos otorgar acceso a la información confidencial a compañeros de trabajo que tengan una necesidad comercial legítima de conocerla. Nunca debemos utilizar la información confidencial sobre la Empresa para beneficios personales o divulgarla a otros para su beneficio.

Para más información, consulte nuestra *Política de Privacidad* de Datos Personales y nuestra *Política de Programas de Seguridad de la Información Confidencial*.

Propiedad Intelectual de Honeywell

Trabajamos diligentemente para proteger la información confidencial de nuestra Empresa. La “Información Confidencial” incluye cualquier patente, marca, derecho de autor u otros activos intangibles, tales como ideas, inventos, procesos o diseños creados en horarios de la Empresa, al costo de la Empresa, utilizando recursos de la Empresa o dentro del alcance de nuestras funciones laborales. Identificaremos cualquier nuevo invento y lo dirigiremos al Departamento Legal para protegerlo como patente, derecho de autor o secreto industrial. Usted debe reportar al Departamento Legal cualquier sospecha de uso indebido de nuestra propiedad intelectual.

Respetando los Derechos de Propiedad Intelectual de Otros

Respetamos los derechos de propiedad intelectual de otros. Esto significa que nunca debemos infringir los derechos de autor, marcas o patentes de otros de forma intencional. No podemos descargar software sin licencia en computadoras de la Empresa o duplicar, publicar o distribuir materiales protegidos con derechos de autor. No debemos descargar canciones, fotografías o videos sin consentimiento del legítimo dueño. Además, no debemos divulgar o utilizar la información confidencial con ex empleados.

Para más información, consulte nuestra *Política de Licencias de Propiedad Intelectual de Honeywell*.

Utilizando Recursos de Tecnología de la Información

Honeywell brinda a muchos de nosotros acceso a diversos sistemas de comunicaciones

para utilizarlos en nuestro trabajo diario. Esto incluye sistemas de computadoras y teléfonos, computadoras portátiles, teléfonos celulares, agendas electrónicas y software. Tenemos el deber de salvaguardar estos sistemas y las tecnologías que nos proporcionan en todo momento. Esto significa que cada uno de nosotros debemos hacer lo que nos corresponde para prevenir daños, pérdidas y accesos no autorizados a estos recursos. Asegúrese de seguir todas las medidas de seguridad y controles internos en el sitio para los recursos que usted utilice.

Recuerde que los mensajes electrónicos (tales como correo electrónico, mensajes instantáneos y mensajes de texto) son registros permanentes de sus comunicaciones. Estas comunicaciones pueden alterarse y reenviarse sin su autorización. Por esta razón, tenga especial cuidado cuando elabore cualquier mensaje electrónico en papel membretado de la Empresa o cuando utilice los recursos de Honeywell.

Utilice buen juicio e integridad al utilizar estos sistemas y tecnologías. No descargue o envíe material inadecuado, sexualmente explícito, ilegal u ofensivo a través de estos medios. Usted no puede utilizar estos recursos para llevar a cabo trabajo externo. En la medida permitida por la ley local, usted no puede esperar privacidad al utilizar los recursos de la Empresa, ya que Honeywell puede monitorear su uso personal. Sin embargo, es importante notar que nuestra Empresa no interfiere en nuestra vida personal salvo que nuestra conducta perjudique nuestro desempeño laboral o afecte adversamente el ambiente laboral o la reputación de Honeywell.

Para más información consulte nuestra Política

de *Uso Aceptable de Recursos Informáticos* y nuestra *Política de Uso Aceptable de Dispositivos Portátiles*.

Medios y Redes Sociales

Los medios y redes sociales han cambiado la forma en que muchos de nosotros compartimos información diariamente. A la par que las redes sociales crean nuevas oportunidades para la comunicación y colaboración, también traen responsabilidades adicionales que debemos conocer y seguir. Los sitios de “redes sociales” incluyen una amplia gama de sitios y recursos en línea. Estos incluyen sitios de redes sociales (tal como Facebook, MySpace y LinkedIn), blogs, sitios para compartir fotos y videos, foros y sitios de chat, entre muchos otros. Si su cargo en Honeywell requiere que haga publicaciones en dichos sitios, usted únicamente podrá publicar información para los fines comerciales de Honeywell, previa autorización, y sólo podrá publicar información que cumpla con este Código y las políticas de la Empresa. En sus interacciones personales en medios sociales, debe actuar responsablemente y tener cuidado de proteger nuestra reputación en todo momento. Nunca publique información confidencial sobre Honeywell o nuestros compañeros de trabajo, clientes, proveedores o socios comerciales en cualquiera de dichos sitios.

Previniendo Operaciones con Información Privilegiada

A fin de proteger a los inversionistas, las leyes de valores disponen que es ilegal que aquellos con “información privilegiada” sobre una empresa comercialicen con sus valores. “Información privilegiada” es información que

no está generalmente disponible al público inversionista y que, si se divulga, se puede esperar razonablemente que afecte el precio de un valor o que influya su decisión de comprar, vender o mantener un valor. Los ejemplos de información privilegiada incluyen anuncios de ganancias, fusiones, adquisiciones y ventas, el resultado de un litigio importante, un cambio de control en la Empresa y un cambio de control en la administración ejecutiva. La presente lista de ejemplos no es exhaustiva, y la información privilegiada puede surgir en relación con otros supuestos no listados en el presente. Usted debe consultar la Política de *Operaciones con Información Privilegiada (Insider Trading)* para una discusión más detallada sobre información privilegiada en el mercado de valores.

Durante el desempeño de su cargo en Honeywell, usted puede llegar a tener conocimiento de información privilegiada relacionada con Honeywell o con cualquier otra empresa que no sea todavía del dominio público. Usted puede tener acceso a esta información privilegiada por medio de sus funciones laborales en Honeywell o a través de otros medios, como asistir a juntas formales o informales, escuchar una conversación o ver un documento en una máquina copiadora. Utilizar o transmitir esta información a otros para obtener beneficios financieros o personales constituye una violación a nuestra política de operaciones con información privilegiada en el mercado de valores y también puede constituir una violación a las leyes del mercado de valores.

Para evitar infringir nuestra Política sobre *Operaciones con Información Privilegiada (Insider Trading)* y las leyes del mercado de valores, evite:

- Comprar o vender acciones en cualquier empresa, incluyendo Honeywell, ya sea directamente o a través de familiares u otras personas o entidades, si usted tiene información privilegiada sobre esa empresa
- Recomendar comprar o vender acciones en cualquier empresa, incluyendo Honeywell, a terceros si usted tiene información privilegiada sobre esa empresa
- Transferir información privilegiada a terceros fuera de la Empresa a menos que sea necesario para las actividades comerciales de la empresa

Se considera que ciertos individuos, derivado de sus cargos en la Empresa e incluyendo a los directores, funcionarios y otros empleados clave involucrados en ciertas actividades financieras y de pronósticos, poseen información privilegiada y son conocidos como “informantes internos”. Estos individuos están sujetos a ciertas restricciones adicionales (tales como autorizaciones previas) mismas que están descritas detalladamente en la Política de *Operaciones con Información Privilegiada (Insider Trading)*.

Si usted tiene información privilegiada sobre una empresa (incluyendo Honeywell), usted sólo podrá comerciar con los valores de esa empresa una vez que dicha información sea del dominio público y por lo tanto esté disponible para inversionistas ordinarios a través de los recursos publicitarios adecuados.

Violar las leyes del mercado de valores sujeta a los individuos involucrados a severas consecuencias incluyendo procesos civiles y penales. Si usted tiene preguntas o necesita orientación en esta área por favor consulte al Departamento Legal.





UN SÓLO HONEYWELL

CÓMO TRATAMOS A NUESTROS CLIENTES

Construir relaciones mutuamente benéficas con nuestros clientes es importante para nuestro éxito como Empresa. Para mantener dichas relaciones tenemos que ofrecer productos seguros y de calidad, y cumplir con la ley en nuestras interacciones tanto con clientes comerciales como gubernamentales.

Ofreciendo Productos y Servicios de Calidad

Nos esforzamos en ofrecer productos y servicios que alcancen o excedan los requerimientos de calidad, confiabilidad y valor de nuestros clientes.

Se espera que cumplamos con los estándares de control de calidad que apliquen a nuestros deberes laborales. Esto incluye las leyes y reglamentos aplicables, así como los procedimientos internos de control diseñados para promover la fabricación segura y de calidad de productos. También se espera que sigamos en todo momento todas las especificaciones contractuales y que cumplamos con las especificaciones solicitadas por los clientes.

Además de ser responsables por productos y servicios de calidad, también debemos responsabilizar a nuestros proveedores y otros socios comerciales para asegurar la calidad de los productos y servicios que nos brindan.

Buscando Negocios Abierta y Honestamente

Nuestras acciones en el mercado definen quienes somos como Empresa. La reputación de Honeywell se mantiene al competir en la calidad de nuestros productos y servicios. Nunca buscaremos limitar las oportunidades de competencia de nuestros rivales con métodos dolosos o fraudulentos.

Integridad en Acción

P: *Min tiene conocimiento de un posible problema descubierto durante una prueba de rutina de la línea de producción. Los detalles sobre cómo el problema pudiera afectar la seguridad del producto es desconocido en este momento y Min no está segura de qué hacer. ¿Debe Min comunicar esto, aún si no conoce todos los detalles?*

R: *Sí. Producir y vender productos potencialmente inseguros puede resultar en lesiones a los clientes y empleados. Min debe reportar inmediatamente el problema, aún y cuando no esté segura de cómo afectará la producción. Min debe prevenir a su supervisor, contacto de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HSE) y representante del Departamento de Seguridad Global (HSG) sobre el asunto tan pronto como sea posible. Si Min cree que sus preocupaciones no se están considerando debidamente, debe considerar informarlas al Departamento Legal o a través de la Línea de Asistencia, conforme se describe en la sección titulada “Cómo Solicitar Asesoría y Manifestar Inquietudes”.*

Además, nunca nos aprovechamos de nadie por medio de prácticas desleales. Esto significa que tenemos el cuidado de no mentir sobre la calidad, características o disponibilidad de nuestros productos o servicios. Además, no desacreditamos o hacemos declaraciones falsas sobre los productos o servicios de nuestros competidores. Buscamos obtener los negocios con base en la calidad de nuestros productos y nuestro personal, y no a través de cualquier medio indebido.

Integridad en Acción

P: Thomas trabaja estrechamente con distribuidores que revenden los productos de Honeywell. Una empresa interesada en distribuir los productos Honeywell se acerca a Thomas y le ofrece pagar la colegiatura de la escuela privada de su hija a cambio del derecho exclusivo de revender los productos de Honeywell en una región de ventas determinada. ¿Qué debe hacer Thomas?

R: Thomas debe terminar inmediatamente la conversación y reportar el asunto al Departamento Legal. Honeywell no tolerará el que se soliciten o reciban sobornos a cambio de otorgar contratos.

P: A Charlene le inquieta que Honeywell probablemente perderá un importante contrato si no paga un soborno a un funcionario local. ¿Qué debe hacer Charlene?

R: Charlene no debe pagar o tomar cualquier acción que pueda aparentar que Honeywell condonará el pago de sobornos para obtener un contrato. Ningún contrato vale lo suficiente como para infringir la ley o comprometer nuestros estándares de integridad comercial. Las posibles repercusiones a largo plazo dañarán la reputación y credibilidad de Honeywell y pesan muchísimo más que el beneficio a corto plazo de obtener un contrato.

Prohibición de Sobornos Comerciales y de Pagos Indebidos a Funcionarios de Gobierno

No podemos solicitar, otorgar o recibir sobornos comerciales o gratificaciones ilegales o corruptas. Debemos ser cuidadosos de prevenir incluso aparentar dichas situaciones indebidas. Los “sobornos comerciales” generalmente incluyen cualquier situación en la que un empleado de Honeywell o cualquiera actuando por parte de Honeywell ofrezca u otorgue algo de valor con la intención de influenciar indebidamente en una acción o decisión comercial. Las “gratificaciones ilegales o corruptas” generalmente incluyen cualquier situación en la que un empleado recibe un beneficio personal indebido a cambio de tomar o abstenerse de tomar una acción en representación de Honeywell. Honeywell no aceptará ningún soborno o gratificación ilegal o corrupta, ya sea que se haga directamente o a través de un tercero.

Además de evitar sobornos comerciales o gratificaciones ilegales o corruptas, cumplimos con todas las leyes contra la corrupción relacionadas con pagos indebidos a funcionarios de gobierno. Los “pagos indebidos” incluyen tanto pagos directos como indirectos, así como cualquier oferta, promesa o autorización de pagar o entregar cualquier objeto de valor a un funcionario de gobierno a fin de influenciar indebidamente las acciones o decisiones del gobierno, ya sea para obtener o retener negocios o de cualquier otra forma garantizar un beneficio comercial. Nótese que los pagos indebidos pueden ser en efectivo, obsequios lujosos o atenciones empresariales.

Los “funcionarios de gobierno” incluyen a los funcionarios de entidades de gobierno, organizaciones internacionales y partidos políticos, empleados de empresas estatales e incluso empleados de empresas paraestatales y socios de co-inversiones o joint ventures.

Honeywell prohíbe pagos indebidos a funcionarios de gobierno. Es importante recordar que involucrarse en sobornos e incluso aparentar involucrarse en dicha actividad, puede exponerlo a usted y a Honeywell a responsabilidad penal.

Nunca contrate a terceros para hacer un pago indebido a un funcionario de gobierno o para que lleve a cabo cualquier transacción donde usted sospeche que un tercero esté involucrado para hacer dichos pagos. El hacerlo constituye una violación a nuestro Código y a las leyes contra la corrupción. Debemos evaluar cuidadosamente a cualquier tercero que vayamos a contratar utilizando nuestros procesos de auditoría antes de hacer la contratación.

Para más información, consulte nuestra Política Anticorrupción.

Para más información relacionada a personas o entidades no gubernamentales, consulte la sección titulada “Obsequios y Entretenimiento de Negocios”.

Cumplimiento con las Leyes Internacionales de Competencia

La competencia leal crea un mercado sano. Esto asegura a nuestros clientes los mejores y más innovadores productos y servicios a los

Integridad en Acción

P: Geri y Carol trabajan juntos en el departamento de compras de Honeywell. Carol escucha una conversación telefónica entre Geri y un posible proveedor de Honeywell. Durante la llamada, se vuelve claro que Geri planea otorgar un importante contrato a este proveedor, aún y cuando la propuesta del proveedor no se traduce en el mejor valor total para Honeywell. También es claro que ella obtendrá una fuerte suma de dinero a cambio. ¿Qué debe hacer Carol?

R: Carol debe reportar inmediatamente lo que escuchó al Departamento Legal. Parece que Geri está aceptando el pago de un soborno de este proveedor, lo cual es ilegal y puede traer consecuencias graves para los individuos involucrados, para el proveedor y para Honeywell.

precios más bajos. A fin de que Honeywell compita legalmente y con integridad, debemos cumplir con las leyes de competencia vigentes en los países donde hacemos negocios. Si las leyes de competencia son aplicables a sus responsabilidades laborales, debe conocerlas y seguirlas en todo momento.

Las leyes de competencia son frecuentemente complejas y generalmente prohíben discutir con competidores temas que puedan restringir el comercio. Dichos temas incluyen (pero no están limitados a) fijación de precios, manipulación

Integridad en Acción

P: *Alejandro tiene un amigo cercano que trabaja para un competidor de Honeywell. Una tarde durante la comida, su amigo revela la intención de su empresa de subir los precios de aquellos productos que compiten directamente con los suyos. Alejandro no responde nada, pero siente que esta información puede ser importante para Honeywell en la toma de futuras decisiones comerciales. ¿Qué debe hacer?*

R: *Alejandro debe detener inmediatamente la conversación y entregar un resumen escrito sobre este incidente al Departamento Legal. Participar en discusiones y tomar acciones en base a información confidencial, tal y como información sobre precios, podría crear la impresión de una colaboración ilegal entre Honeywell y un competidor, lo cual podría tener serias consecuencias para ambas empresas y para los individuos involucrados.*

de licitaciones o la división o asignación de mercados, territorios o clientes. Usted no debe discutir ninguno de estos temas con un competidor y si un competidor intenta discutir alguno de estos temas con usted, deberá detener la conversación inmediatamente. Después, deberá reportar el incidente a su supervisor local, quien trabajará con usted consultando a nuestro Departamento Legal. Si asiste a una junta de alguna asociación industrial o cámara comercial —o un evento social, por ejemplo —sea particularmente prudente y cauto

durante las discusiones con competidores.

Además, las leyes de competencia prohíben acuerdos formales o informales con proveedores, distribuidores o clientes que puedan restringir la competencia. Dichos acuerdos pueden incluir las ventas atadas, la fijación de precios de reventa o negarse a vender a determinados clientes o comprar a determinados proveedores.

A través de nuestro trabajo, podemos obtener información de los competidores por nuestros clientes o a través de otros recursos públicos. Debemos de ser particularmente cuidadosos al manejar esta información de acuerdo con las políticas de la Empresa.

Por favor note que la violación a estas leyes sujeta a los individuos involucrados y a nuestra Empresa a consecuencias graves.

Para más información, consulte nuestra Política de *Cumplimiento con la Legislación de Competencia*. Si tiene alguna pregunta adicional, pida orientación a nuestro Departamento Legal antes de actuar.

Siguiendo Procedimientos Precisos de Facturación

Nuestra reputación en el mercado es un activo crítico de la Empresa. Por esta razón, reflejamos con precisión en todas las facturas a nuestros clientes, el precio de venta, el costo de los productos o servicios vendidos y otros términos de venta. Cada uno de nosotros tenemos la responsabilidad de mantener registros exactos

y completos a fin de permitir que Honeywell mantenga este compromiso. Nunca falsifique ningún registro—registro de horario de trabajo, reporte de gastos, volúmenes de venta, registros de pruebas o de calidad, o cualquier otro tipo de registro creado durante el curso de su trabajo para nuestra Empresa—ni realice entradas falsas o adulteradas en los libros o registros de Honeywell.

Respetando la Propiedad de los Clientes

A veces, nuestros clientes pueden compartir información confidencial con nosotros para que podamos proporcionarles productos y servicios. Es nuestra responsabilidad usar, almacenar y proteger cuidadosamente cualquier información de manera que cumpla con todas las leyes

aplicables. Cada uno de nosotros debemos tomar las medidas necesarias para proteger esta información y asegurar que sea usada únicamente para fines comerciales autorizados.

Interactuando con Clientes Gubernamentales

El trabajo de algunos de nosotros involucra contratos con entidades gubernamentales, incluyendo empresas estatales o paraestatales. En estos casos, tenemos el deber de conocer y seguir las políticas aplicables de la Empresa y las leyes, reglas y reglamentos que rigen interacción con clientes gubernamentales. Es importante notar que estas reglas pueden ser más estrictas y complejas que aquellas que regulan las transacciones con clientes comerciales.





Siempre debemos conducirnos con honestidad e integridad cuando se intente obtener contratos con el gobierno. Esto significa que:

- No podremos tomar acciones que puedan dar a Honeywell un beneficio competitivo injusto, como obtener o utilizar información sensible de licitaciones
- Todas las declaraciones que hagamos, incluyendo aquellas relativas a propuestas económicas y costos, deberán ser precisas y completas
- Nunca deberemos ofrecer, solicitar, prometer, dar o aceptar cualquier tipo de soborno o gratificación ilegal o corrupta, de parte o hacia un cliente gubernamental actual o potencial
- Nunca deberemos solicitar o aceptar ninguna forma de soborno u obsequio de algún proveedor a cambio de tratos favorables en la obtención o ejecución de un contrato gubernamental
- Debemos asegurarnos de utilizar únicamente consultores, agentes de ventas y otros contratistas independientes de servicios profesionales que sean confiables y para fines legales legítimos

Para más información, consulte la sección titulada de “Prohibición de Sobornos Comerciales y de Pagos Indevidos a Funcionarios de Gobierno” y nuestra Políticas de *Entretenimiento de Negocios para Funcionarios del Gobierno de los Estados Unidos*, nuestra Política de *Relaciones Gubernamentales* y nuestra Política *Anticorrupción*.

Todas las declaraciones y registros que proporcionemos a clientes gubernamentales (incluyendo reportes de instalaciones y de calidad e información de costos y datos de precios) deberán

ser precisas. Debemos registrar nuestro tiempo de forma precisa e identificar y asignar nuestro tiempo únicamente a proyectos en los que trabajemos. Adicionalmente, debemos ser cuidadosos para evitar cobrar erróneamente cualquier costo. Debemos seguir todas las disposiciones contractuales y nunca podremos utilizar la propiedad, equipo o suministros del gobierno de manera que sea inconsistente con la ley aplicable o con acuerdos contractuales.

Debemos seguir todas las reglas y reglamentos aplicables que regulan la forma en la que hacemos partícipes a empleados o ex empleados de gobierno en discusiones sobre posibles oportunidades de empleo en Honeywell. Cada uno de nosotros es responsable de evitar este tipo de conflictos de interés. Contactar o participar en discusiones relacionadas la contratación de empleados o ex empleados de gobierno está sujeto a reglas y procedimientos específicos. Estas reglas también pueden restringir el trabajo que los ex empleados de gobierno realizan a nombre de nuestra Empresa.

Para más información, consulte nuestra Política para *Contactar o Contratar a Ex Empleados de Gobierno*.

También tenemos que salvaguardar la información confidencial y otra información privilegiada a la que tengamos acceso en relación con el trabajo que realizamos para nuestros clientes gubernamentales. Tal y como se establece en los contratos que tenemos celebrados con el gobierno y otros reglamentos aplicables, sólo pondremos esta información a disposición de terceros que tengan interés comercial y hayan obtenido la aprobación y el resto de las autorizaciones gubernamentales correspondientes. No debemos compartir, distribuir o divulgar información gubernamental clasificada o confidencial de manera que viole los términos de nuestros contratos gubernamentales.



UN SÓLO HONEYWELL

CÓMO TRATAMOS A NUESTROS PROVEEDORES

Los proveedores de Honeywell son nuestros socios en nuestro esfuerzo continuo de satisfacer al cliente. La alta calidad de los materiales, productos y servicios que nos proveen tiene relación directa con la calidad, confiabilidad, valor y entrega puntual de los productos de Honeywell a nuestros clientes.

Buscando Relaciones de Largo Plazo con Proveedores

Juntos, buscamos construir relaciones a largo plazo con nuestros proveedores. Al seleccionar a proveedores, sólo utilizamos criterios legítimos y orientados al negocio. Nuestra Empresa celebrará contratos de representación o de suministro únicamente con empresas que creemos hayan demostrado un historial de, y compromiso con, la integridad. Adicionalmente, nunca tomamos ventajas arbitrarias de nuestros proveedores mediante el abuso de información confidencial, tergiversación de hechos materiales o cualquier otra práctica indebida de negocios.

En Honeywell, permitimos que los proveedores compitan de manera equitativa en la calidad de sus productos y servicios. No seremos influenciados por obsequios o favores de cualquier tipo por parte de nuestros proveedores actuales o potenciales. Podrá permitirse ocasionalmente una comida o recibir atenciones en el curso normal de negocios, siempre y cuando:

- El representante del proveedor se encuentre presente
- Dicha hospitalidad no sea excesiva o inusual en su naturaleza
- La hospitalidad cumpla con las leyes aplicables y no sea prohibida por este Código

Adicionalmente, de ser posible, la hospitalidad deberá ser recíproca.

Para más información, consulte las secciones de “Obsequios y Entretenimiento de Negocios” e “Interactuando con Clientes Gubernamentales”.

Protegiendo los Activos del Proveedor

Tratamos la información confidencial de nuestros proveedores con el mismo cuidado con que tratamos la información confidencial de Honeywell. No reproduciremos software que nos sea proporcionado por un proveedor ni lo incorporaremos a nuestro software desarrollado internamente a menos que estemos expresamente autorizados a hacerlo por medio de una licencia.



UN SÓLO HONEYWELL

CÓMO TRATAMOS A NUESTROS ACCIONISTAS

En Honeywell nos esforzamos cada día en generar valor para los accionistas que han depositado su confianza en nuestra Empresa y en cada uno de nosotros. Para alcanzar esta meta y generar oportunidades de crecimiento para nuestros accionistas, debemos conducir nuestros negocios con transparencia e integridad.

Libros y Registros Honestos y Precisos

Nuestros accionistas confían en que mantendremos libros y registros precisos y completos. Estos documentos son la base para todas nuestras divulgaciones y registros públicos, que tienen como objetivo el dar a nuestros accionistas y al público inversionista una visión precisa sobre la posición operativa y financiera de nuestra Empresa. Además, Honeywell utiliza estos documentos para analizar las operaciones de la Empresa y tomar importantes decisiones comerciales.

Tenemos el compromiso y la obligación legal de asegurar que la información que presentemos en todos los registros de la Empresa sea completa, precisa y entendible. Esto incluye, de manera enunciativa más no limitativa, toda la información que proporcionamos en los siguientes registros:

- Registros contables y financieros
- Comprobantes de nómina
- Tarjetas de registro de entradas y salidas y sistemas de registro de tiempos
- Reportes de viajes y gastos
- Registros de medidas, pruebas de productos y datos de desempeño
- Registros de clientes y proveedores
- Registros de diseño e ingeniería

- Registros y pedimentos de exportaciones e importaciones

Mantener libros y registros honestos y precisos juega un papel significativo en la reputación de nuestra Empresa. Como tal, **nunca** debemos hacer una declaración falsa en los documentos de la Empresa.

Las operaciones de nuestra Empresa únicamente se realizarán de acuerdo con las autorizaciones generales o específicas de la administración. Consulte nuestra Política de *Delegación de Autoridad* y *Anexo de Autorizaciones Ejecutivas (Schedule of Executive Approvals)* para mayor información.

Divulgaciones Financieras y Fraude

Aquellos que tenemos responsabilidades financieras y contables tenemos la obligación especial de garantizar que los estados financieros de la Empresa sean fieles y correctos. Debido a que Honeywell es una empresa pública con sede en los Estados Unidos, debemos presentar varios reportes financieros y otros registros ante las autoridades regulatorias de Estados Unidos. Es crítico y sumamente importante que estos documentos sean precisos y se presenten puntualmente. Por lo tanto, si tiene responsabilidades relacionadas con lo anterior, deberá cumplir con los requisitos legales y regulatorios que regulan dichos reportes. Usted también deberá conocer y seguir los controles internos de Honeywell que los regulan. Los registros o reportes imprecisos, incompletos o presentados extemporáneamente podrán resultar en responsabilidad legal para los involucrados.

Cualquier persona que determine haya participado en fraudes financieros estará sujeta a acciones disciplinarias y podrá enfrentar seria responsabilidad civil y penal. Usted debe reportar inmediatamente cualquier sospecha de irregularidades contables o de auditoría. Honeywell no tolerará represalias contra usted por divulgar, de buena fe, aspectos contables o financieros cuestionables o indebidos.

Auditorías e Investigaciones

Todos compartimos la responsabilidad de cooperar en auditorías e investigaciones externas e internas. Esto significa que debemos de proporcionar a los auditores e investigadores la información a la que tienen derecho, y mantener la confidencialidad de la investigación. Adicionalmente, no podemos intentar interferir con, o influenciar inadecuadamente, su revisión. El negarse a cooperar con una investigación interna de Honeywell o con una investigación gubernamental podrá resultar en una acción disciplinaria. Si usted tiene alguna pregunta sobre qué información está solicitando el auditor o investigador y éstos tienen derecho a obtenerla, consulte con el Departamento Legal o de Auditoría Corporativa. Si tiene lugar alguna investigación gubernamental, la administración contactará al Departamento Legal lo más pronto posible antes de proceder.

Administración de la Información

Es nuestra responsabilidad conjunta el conservar los registros y libros de Honeywell por el tiempo que sea necesario para fines corporativos o por más tiempo, si se requiere por estándares fiscales, regulatorios u otros. Adicionalmente, necesitamos saber cuándo y cómo destruir estos registros. Siga todas las reglas establecidas en nuestra Política de *Administración de la Información (Records Management)*. La

Política de *Administración de la Información* incluye el Anexo de Conservación de la Información, que brinda orientación en relación con el plazo por el que deben conservarse varios documentos. Honeywell invita a sus empleados a revisar sus registros de manera periódica y a depurar documentos con fechas anteriores de conformidad con la Política de *Administración de la Información*.

Si usted tiene conocimiento de que documentos bajo su control pudieran ser relevantes para una demanda o investigación gubernamental, no los altere, esconda o destruya. En algunos casos, el Departamento Legal podrá solicitarle guardar ciertos documentos que en otras circunstancias deban destruirse de acuerdo a la Política de Administración de la Información de Honeywell. En tales casos, usted deberá seguir las instrucciones del Departamento Legal.

Contacto con los Medios de Comunicación y Analistas

Nos esforzamos en proporcionar información clara y precisa a los medios de comunicación, analistas financieros y al público en general. Esto nos ayuda a mantener integridad en nuestras relaciones con nuestros socios comerciales, lo cual a su vez fortalece nuestra reputación corporativa. Debido a que es tan importante comunicar información precisa, únicamente ciertas personas podrán comunicarse con los medios de comunicación y analistas financieros. Si usted recibe una solicitud de información de los medios, reenvíela al Departamento de Comunicaciones Corporativas. Si usted recibe una solicitud de un analista o miembro de la comunidad inversionista, reenvíela al Departamento de Relaciones con Inversionistas.

Para más información, consulte nuestra Política de *Comunicaciones Externas*.





UN SÓLO HONEYWELL

CÓMO
TRATAMOS
A NUESTRAS
COMUNIDADES
Y A NUESTRO
MUNDO

Para poder crecer como Empresa, debemos trabajar para tener un impacto positivo en nuestras comunidades. Debemos trabajar para respetar y proteger, no sólo a las comunidades en las que vivimos y trabajamos, sino también a nuestro planeta y sus habitantes.

Protegiendo el Medio Ambiente

Estamos comprometidos con la salud, seguridad y con el medio ambiente, y en crear Oportunidades Sustentables en todos los lugares en los que operamos. Como parte de este compromiso:

- Minimizamos el impacto ambiental de nuestras operaciones mediante la prevención de enfermedades, lesiones y contaminación.
- Promovemos y desarrollamos activamente oportunidades para expandir la capacidad sustentable incrementando la eficiencia de combustibles, mejorando la seguridad y reduciendo las emisiones de contaminantes dañinos.
- Estamos comprometidos con el cumplimiento de todas nuestras obligaciones legales en materia de Salud, Seguridad, y Medio Ambiente (HSE) en todos los lugares en los que operamos.
- Nuestro compromiso con la Salud, Seguridad y el Medio Ambiente (HSE) es un aspecto integral de nuestro diseño de productos, procesos y servicios y de la administración del ciclo de vida de nuestros productos.
- Nuestros sistemas de administración aplican un estándar global que protege tanto a la salud humana como al medio ambiente durante situaciones normales y de emergencia.

- Identificamos, controlamos y procuramos la reducción de emisiones, desperdicios y el uso ineficiente de recursos y energía.
- Nuestros accionistas tienen acceso a nuestra información y trabajamos dentro de nuestras comunidades para crear leyes, reglamentos y prácticas que protejan al público en general.
- Cumplimos con nuestros propios estándares estrictos en aquellos casos en que las leyes locales son menos estrictas.
- Nuestros directores y empleados en general son responsables de su función en el cumplimiento nuestros compromisos.
- Medimos y periódicamente revisamos nuestro progreso y buscamos la mejora continua.

Si tiene alguna inquietud sobre Salud, Seguridad o Medio Ambiente (HSE) en el lugar de trabajo, por favor contacte a su supervisor local, a un miembro de la función de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (HSE) o visite la *página web de Salud, Seguridad y Medio Ambiente*: <http://inside.honeywell.com/hser>.

Respetando los Derechos Humanos

Nuestro Código, conjuntamente con otras políticas de Honeywell, establece prácticas y estándares que contemplan un amplio rango de asuntos relacionados con los derechos humanos e incidentes en el lugar de trabajo.

Honeywell respeta y valora la diversidad reflejada en nuestros antecedentes, experiencias e ideas tan variadas. Juntos brindaremos el uno al otro un ambiente de trabajo incluyente que promueve el respeto para todos nuestros compañeros de trabajo y socios comerciales. Consulte la sección titulada “Respetándose Unos a Otros y Promoviendo un Lugar de Trabajo Positivo” para más información.

Nuestra Empresa no aprueba ni utiliza el trabajo infantil. En Honeywell, no empleamos a ninguna persona menor de dieciséis años, aun si esto es autorizado por la legislación local. Si una ley local es más estricta que la política de la Empresa, cumpliremos con dicha ley.

Adicionalmente, nunca utilizaremos trabajo forzado, de esclavitud o involuntario en ninguna de nuestras operaciones. Como parte de nuestro compromiso con nuestras comunidades y nuestro mundo, Honeywell no tolerará ninguna instancia de trata de personas u otros trabajos forzados. Tampoco haremos negocios con terceros que se involucren en la trata de personas o en trabajos forzados.

Realizando Aportaciones Políticas y Altruistas

Nuestra Empresa entiende las diversas maneras en que las que el proceso político enriquece a nuestras comunidades. La libertad de expresión y consciencia son derechos fundamentales y somos libres de comunicar nuestras opiniones verbalmente, por escrito o de forma gráfica sin amenaza de censura. No obstante, cuando

participamos en dichas actividades, debemos hacerlo en nuestro tiempo libre, a nuestro propio costo y asegurando que dichas actividades no contradigan al Código.

No debemos utilizar propiedad de Honeywell para realizar actividades políticas personales. Además, nunca debemos participar en actividades políticas a nombre de Honeywell, a menos que dicha participación sea autorizada por el Departamento de Relaciones Gubernamentales. Nunca obligue a un compañero de trabajo, especialmente a aquellos con los cuales usted tenga una relación de supervisión, a que apoye sus causas particulares.

Como ciudadanos interesados, los empleados de Honeywell son libres de realizar aportaciones personales a los candidatos de su elección. Los empleados que sean ciudadanos de los Estados Unidos o residentes permanentes de los Estados Unidos son elegibles para participar en el Comité Internacional de Acción Política de Honeywell (HIPAC), siempre que cumplan con ciertos requisitos legales. Para determinar si usted es elegible para participar en el HIPAC, contacte al Departamento de Relaciones Gubernamentales de Honeywell o al Departamento Legal de su unidad de negocio.

Las actividades de cabildeo son altamente reguladas. Por lo tanto, no debemos de establecer contacto alguno con funcionarios de gobierno en un intento para influenciar la legislación, reglamentos, políticas u otras acciones gubernamentales a nombre de Honeywell sin autorización del departamento

de Relaciones Gubernamentales. Para más información, consulte la Política de *Relaciones Gubernamentales*.

Honeywell está comprometido con la responsabilidad social en cada paso de las actividades de la Empresa. Periódicamente, nuestra Empresa apoyará actividades altruistas en nuestras comunidades locales. Honeywell podrá participar en dichas actividades altruistas siempre y cuando tanto la organización o asociación correspondiente y la actividad hayan sido aprobadas por la administración, el Departamento Legal o por los encargados del programa Honeywell Hometown Solutions.

No podrá enviar correos electrónicos intentando recaudar dinero para una organización no aprobada o para cualquier otra recaudación de fondos utilizando la red de Honeywell. Además, usted no podrá utilizar los activos de Honeywell, incluyendo el tiempo de la Empresa, para fines altruistas personales.

Cumpliendo con Controles Internacionales de Comercio Exterior

Honeywell está comprometido en cumplir con todas las leyes de comercio exterior aplicables. Esto incluye leyes de control de importación y exportación así como reglamentos en los países en donde nuestra Empresa opera.

Las leyes de control de exportaciones regulan la transferencia de bienes, servicios y tecnología a otro país. Nótese que los controles de exportación regulan diversos tipos de intercambios de información a través de fronteras nacionales, incluyendo

transmisiones de correos electrónicos y acceso al Internet a diferentes servidores que podrían contener información técnica controlada para exportaciones. En los Estados Unidos también controlan las transmisiones de cierta información técnica controlada de exportaciones a personas que no son ciudadanos norteamericanos dentro de dicho país.

Las leyes y reglamentos de importación regulan la importación de bienes. Dichas leyes aseguran que únicamente los bienes admisibles entren al país importador y que la cantidad correcta de aranceles e impuestos sea pagada con respecto a dichos bienes. Honeywell deberá mantener, entre otras cosas, información precisa de las mercancías/nomenclaturas, del valor comercial y del país de origen de todos los bienes importados.

Mientras Honeywell continúa expandiéndose globalmente, aquellos que manejamos la importación de productos, tecnología y servicios con controles de exportación tenemos la obligación de comprender y cumplir con los reglamentos aplicables. Esto incluye las leyes de importación y exportación, planes de control de tecnología, las condiciones y salvedades de las autorizaciones de licencias de exportación que apliquen a su negocio o instalaciones y la Política de Honeywell de *Cumplimiento con las Leyes Internacionales de Comercio Exterior*.

A large, three-dimensional sign for the Honeywell Global Headquarters. The sign is composed of three horizontal sections: a red top section with the word "Honeywell" in white, a black middle section with the words "Global Headquarters" in white, and a black bottom section with the number "101" in white. The sign is set against a background of greenery and a clear sky.

Honeywell

Global Headquarters

101

NO APLICACIÓN DE NUESTRO CÓDIGO

Bajo circunstancias extremadamente limitadas, Honeywell podrá determinar que es adecuado dispensar la aplicación de alguna parte de nuestro Código. La aprobación de cualquier acción que no cumpla con este Código deberá solicitarse previamente y podrá ser otorgada únicamente por el Director General o el Director Jurídico de Honeywell. Todas las dispensas para miembros del Consejo de Administración

o para los directores de Honeywell requieren la autorización previa del Consejo de Administración (o un Subcomité del mismo) y se divulgarán oportunamente cuando se requiera por disposición de un reglamento o ley. Cuando se otorgue una dispensa, el Consejo o el Comité responsable deberán asegurarse que se apliquen los controles adecuados para proteger a la Empresa y a sus accionistas.

Honeywell

(Latin American
Spanish)

Honeywell International

101 Columbia Road
Morristown, NJ 07962
www.honeywell.com

Approved 2011