



CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL

Honeywell

CARTA DE NUESTRO DIRECTOR EJECUTIVO



Estimado(a) Futureshaper:

En Honeywell, los principios fundamentales de nuestra organización –Integridad y ética, Inclusión y diversidad y Respeto en el lugar de trabajo– son el motor que propulsa todo lo que hacemos. Nuestro Código de conducta empresarial es el reflejo del compromiso que ha asumido toda la empresa de cumplir los principios y comportamientos de Honeywell, así como del objetivo de alcanzar el éxito con la más alta integridad. Durante todo su paso por nuestra empresa, el Código de conducta empresarial le servirá de orientación para mantener la integridad y la conducta que nos caracterizan.

La constante diversificación de nuestra cartera y nuestro sistema operativo de aceleración distinguen a Honeywell del resto, pero es el compromiso de nuestro equipo con la empresa y el compromiso de la empresa con su crecimiento y desarrollo lo que verdaderamente nos permite triunfar. A fin de seguir consolidando ese éxito, nuestro comportamiento debe seguir reflejando los más altos niveles de integridad en cada una de nuestras operaciones y debemos seguir actuando en el mejor interés de nuestra empresa y de los demás. Si actuamos con integridad, la credibilidad de nuestra marca se refuerza, nuestra reputación se sostiene y Honeywell puede seguir creciendo e innovando. Esta debe ser su máxima prioridad como un Futureshaper de Honeywell.

Para obtener más información detallada acerca de nuestras pautas y cómo estas repercuten en su función, revise el Código de conducta empresarial de Honeywell. Si tiene alguna duda relacionada con el Código, recuerde que siempre puede ponerse en contacto con las partes que se detallan más abajo y solicitar su consejo.

Si tiene alguna inquietud, no dude en compartirla. Siempre estamos abiertos a escucharla. En Honeywell no se tolera que se tomen represalias contra ninguna persona que formule preguntas o plantee inquietudes de buena fe. Esperamos además que si tiene conocimiento de que alguno de sus colegas no cumple con lo establecido en el Código, denuncie de inmediato cualquier inquietud a través de cualquiera de los canales de denuncia que se detallan más abajo.

Una vez más, gracias por haber asumido el compromiso de defender la integridad y el comportamiento ético en Honeywell.

Vimal Kapur

ÍNDICE

CONTENIDOS

Principios fundamentales de Honeywell..... 7

Actuar según los seis comportamientos de Honeywell 8

Introducción a nuestro Código 10

Quién debe respetar nuestro Código.....12

Las obligaciones que compartimos12

Obligaciones adicionales para directores y supervisores.....12

Cumplimiento con la legislación13

Búsqueda de asesoramiento y planteamiento de dudas.....14

Honeywell no tolerará ninguna represalia15

Política de una sola Honeywell

Cómo nos tratamos los unos a los otros..... 16

Respeto por los demás y promoción de un lugar de trabajo positivo.....17

Adopción de la inclusión y diversidad en el lugar de trabajo17

Protección de datos personales.....18

Consumo de sustancias20

Un lugar de trabajo sin violencia20

Ofrecer un lugar de trabajo saludable y seguro21

Política de una sola Honeywell	
Cómo debemos actuar para garantizar el mejor interés de nuestra empresa.....	23
Cómo evitar los conflictos de intereses.....	24
Regalos e invitaciones empresariales.....	24
Intereses financieros.....	26
Condiciones de empleo secundario.....	27
Negocios con amigos y familiares.....	27
Presentación de denuncias por relaciones inadecuadas.....	28
Beneficios personales inadecuados.....	28
Oportunidades corporativas.....	29
Protección de la propiedad e información de la empresa.....	29
Propiedad física de Honeywell.....	29
Información confidencial de Honeywell.....	29
Propiedad intelectual de Honeywell.....	31
Respecto por los derechos de propiedad intelectual de otros.....	31
Uso de los recursos de tecnología de la información.....	32
Medios sociales y sitios de redes sociales.....	34
Evitar el tráfico de información confidencial.....	35

Política de una sola Honeywell	
Cómo tratamos a nuestros clientes.....	36
Ofrecer productos y servicios de calidad.....	37
Búsqueda de negocios de forma transparente y honesta.....	37
Denegación de sobornos y pagos indebidos a funcionarios del gobierno por motivos comerciales.....	38
Cumplimiento con las leyes internacionales sobre competencia.....	40
Cómo seguir procedimientos precisos de facturación.....	42
Cómo respetar la información confidencial del cliente.....	42
Cómo interactuar con clientes del gobierno.....	42

Política de una sola Honeywell
Cómo tratamos a nuestros proveedores..... 44

Búsqueda de relaciones a largo plazo con los proveedores45
Proteger los activos de los proveedores.....45

Política de una sola Honeywell
Cómo tratamos a nuestros accionistas 46

Libros y registros honestos y precisos47
Divulgaciones financieras y fraude49
Auditorías e investigaciones.....49
Gestión de registros.....50
Consultas de los medios y de los analistas y eventos externos de difusión pública.....51

Política de una sola Honeywell
Salud, seguridad y medioambiente 52

Respeto por los derechos humanos53
Contribuciones políticas y donaciones a entidades de beneficencia53
Cumplimiento con los controles del comercio internacional.....55
Renuncias a nuestro Código.....56



PRINCIPIOS FUNDAMEN- TALES DE HONEYWELL

Honeywell espera que cada uno de los empleados cumpla con lo establecido en el Código de conducta empresarial en su totalidad y que se rijan por nuestros tres principios fundamentales: Integridad y ética, Inclusión y diversidad y Respeto en el lugar de trabajo. Nuestro compromiso con estos principios fundamentales es una expectativa clave del trabajo en Honeywell.



INTEGRIDAD Y ÉTICA

Hacemos negocios de manera correcta o no participamos en absoluto.



RESPECTO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Nos tratamos con respeto y de un modo justo.



INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Valoramos la diversidad de opiniones y experiencias.

Si bien no esperamos que los empleados sean un modelo a seguir todo el tiempo, según los seis comportamientos, no está permitido que nadie demuestre una falta de respeto o una actitud poco integradora o ética en el lugar de trabajo, así como tampoco que no se respalden las iniciativas de inclusión y diversidad. Un compromiso indefectible con nuestros principios fundamentales supone una ventaja competitiva para la empresa, y todos deberíamos estar orgullosos de nuestro sólido compromiso para encontrar el mejor modo de lograr resultados empresariales.

Actuar según los seis comportamientos de Honeywell

Junto con la obtención de resultados, los nuevos comportamientos de Honeywell nos ofrecen la oportunidad de explicar con más claridad las cualidades necesarias para triunfar en el mercado actual y algunos aspectos relevantes para nuestra cultura.

INNOVAR Y GENERAR VALOR PARA LOS CLIENTES

Vea el mundo a través de los ojos del cliente, tanto desde la óptica comercial como humana. Sepa qué necesitan los clientes y qué genera valor. Adopte una filosofía de crecimiento y alimente una pasión por la resolución de problemas difíciles. Ofrezca un crecimiento rentable y brinde una experiencia de cliente excepcional a través de soluciones innovadoras. Proponga innovaciones flexibles y bien definidas.

ADOPTAR UNA FILOSOFÍA DE TRANSFORMACIÓN

Aprenda de los recursos de conocimiento compartido de nuestra empresa, y aporte su granito de arena. Fomente y adopte la digitalización para cambiar el modo de trabajar. Simplifique de forma radical todo lo complejo. Impulse la excelencia operativa con la ayuda de procesos y sistemas estándar. Impulse un proceso de toma de decisiones basado en datos y hechos. Cultive su curiosidad y explore nuevas formas de hacer las cosas para ayudar a compartir las mejores ideas.

TRIUNFAR ENTRE TODOS

Para lograr una colaboración entre unidades de negocio, zonas geográficas y funciones, reflexione sobre la Política de una sola Honeywell. Al hacerlo, somos cada vez más fuertes entre todos. Defienda a nuestro personal, a nuestros productos, a nuestros servicios y soluciones y supere así a la competencia. Demuestre un comportamiento genuino, confiable y humilde. Escuche a los demás y reflexione sobre sus propias ideas y opiniones. Estamos convencidos de que juntos podemos cambiar el mundo y crear un futuro mejor para las comunidades a las que servimos. #Futureshaper

DESARROLLAR TALENTOS EXCEPCIONALES

Capte, retenga y desarrolle talentos de alto valor. Promulgue un entorno positivo e integrador en el que las personas cuenten con todos los medios necesarios para hacer su mejor trabajo. Busque, ofrezca y acepte comentarios con el fin de desarrollo de todos los involucrados. Diseñe planes de sucesión sólidos. Establezca estándares altos para usted y para el resto. Lidere a través del ejemplo.

IMPULSAR UNA POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD

Sea audaz de forma responsable para obtener resultados. Asuma la responsabilidad y resuelva los problemas de forma proactiva. Reflexione con detenimiento acerca de los resultados de Honeywell y el de los clientes, tanto en su calidad de persona y como integrante de un equipo. Cumpla con su palabra. Establezca un orden de prioridad y proceda con disciplina para impulsar una cultura del rendimiento. Demuestre una clara inclinación hacia la acción y la agilidad.

SER VALIENTE

Tome medidas audaces en cuanto a las cosas que considere correctas. Persiga aquellas metas que parezcan imposibles y trabaje fuera de su zona de confort. Pruebe, vuelva a probar, analice y tome riesgos medidos. Afronte los resultados, aunque los resultados no sean los esperados. Comparta y afronte los problemas de forma honesta y directa. No oculte sus sentimientos y acepte que no siempre puede opinar como el resto.

INTRODUCCIÓN A NUESTRO CÓDIGO



Lo que
Honeywell
espera de cada
uno de nosotros

El crecimiento de nuestra empresa empieza con el aporte de cada uno de nosotros: somos un eslabón clave para forjar el carácter de la empresa y nuestra participación es fundamental para su liderazgo y éxito.

El Código de conducta empresarial de Honeywell (en adelante, el "Código") se diseñó para ofrecer orientación a cada uno de nosotros acerca de los estándares de integridad y de cumplimiento de Honeywell en todas nuestras relaciones comerciales. El Código de nuestra empresa constituye un elemento integral de los principios fundamentales y de los comportamientos Honeywell. En él se describen las reglas básicas de conducta que, como parte de Honeywell, se espera que sigamos. Además, incluye recursos útiles por si tenemos alguna pregunta o duda sobre una determinada conducta.

En nuestro Código se define lo que Honeywell espera de cada uno de nosotros y cómo tratamos:





Quién debe respetar nuestro Código

Nuestro Código se aplica a todos los empleados, ejecutivos y directivos de Honeywell. Cuando corresponda, los socios comerciales que trabajan en nombre de nuestra empresa también deben conocer al detalle nuestro Código y respetarlo. Si las responsabilidades de su puesto le exigen interactuar con representantes que trabajan en nombre de Honeywell, asegúrese de informarles acerca de su responsabilidad de actuar conforme a este Código y proporcióneles una copia de este. El comportamiento de estos debe ser coherente con nuestro Código y con cualquier otra política de Honeywell, así como con las leyes y reglamentos aplicables.

Las obligaciones que compartimos

Todos tenemos la obligación de conocer y respetar el Código, así como el resto de las políticas, procedimientos y orientaciones de la empresa que se aplican a nuestras responsabilidades laborales en Honeywell. Muchas de ellas se mencionan en la sección correspondiente del Código. Otras se pueden encontrar en el [Manual de políticas de Honeywell](#). Jamás debemos ignorar o intentar burlar el Código. Si necesita ayuda para comprender el contenido de nuestro Código o de una política, procedimiento u orientación específicos, o bien si desea aclarar cómo se aplican al ejercicio de sus responsabilidades, busque orientación en cualquiera de los recursos que se detallan en la sección "Cómo pedir asesoramiento y expresar inquietudes".

Obligaciones adicionales para directores y supervisores

Los directores y supervisores de Honeywell tienen una obligación particular: fomentar una cultura del cumplimiento en relación con nuestros principios fundamentales. Esto significa que directores y supervisores deben servir de modelo de Integridad y cumplimiento, Respeto en el lugar de trabajo y Diversidad e inclusión en todas sus interacciones. Esto también significa que directores y supervisores deben asegurarse de que sus subordinados puedan expresar libremente sus preguntas y dudas sin temor a represalias, de que cualquier duda o pregunta se gestionará de forma profesional y oportuna y de que no comprometerán nuestros estándares de integridad y cumplimiento para obtener resultados empresariales.

Los directores y supervisores también deberán tener en cuenta el carácter y comportamiento de aquellos compañeros a los que tengan pensado ascender. Los ascensos se pueden considerar un privilegio que se otorga únicamente a aquellos que encarnan los comportamientos y los valores de Honeywell de forma coherente con este Código.

Cumplimiento con la legislación

Aunque en nuestro Código se tratan algunos de los retos más comunes a los que se enfrentan multinacionales como Honeywell, no es posible abarcar todas las situaciones que puedan darse en nuestro lugar de trabajo. En caso de duda sobre si una determinada actividad es adecuada o no, deberá buscarse asesoramiento mediante cualquiera de las formas que se describen en el apartado "Búsqueda de asesoramiento y planteamiento de dudas".

Las leyes y los reglamentos son complejos y están sujetos a cambios; además, por lo general, varían de un país a otro. Las políticas de la empresa también pueden estar sujetas a cambio y pueden variar considerablemente dependiendo de país de aplicación. Por todo ello, debemos prestar atención para familiarizarnos con las políticas, los procedimientos y las leyes que se apliquen a nuestras funciones del puesto y a las ubicaciones en las que trabajemos. Si una ley local entra en conflicto con nuestro Código, prevalecerá la ley local. Si una costumbre o práctica local entra en conflicto con nuestro Código, prevalecerá el Código.

Es posible que en su negocio o región se apliquen políticas y prácticas que exijan más de los empleados que este Código.



Lo mismo puede ocurrir con la legislación local. En cualquiera de estos casos, debe respetar la política, práctica o ley más estricta. Si tiene alguna duda sobre la legitimidad o adecuación de una acción propuesta, busque asesoramiento siguiendo los pasos que se detallan en el apartado "Búsqueda de asesoramiento y planteamiento de dudas".

Este Código está pensado para ser coherente y hacer referencia a determinadas políticas corporativas clave que se incluyen en el Manual de políticas de Honeywell. Es posible que en el Manual de políticas de Honeywell se proporcione más información que en este Código. En algunos casos, puede que en el Manual de política se incluyan políticas adicionales que no se tratan en este Código. El [Manual de políticas de Honeywell](#) se puede encontrar en el lugar de trabajo de Honeywell Digital.

Es importante destacar que nuestros derechos de empleo se rigen por las leyes de los países en los que trabajamos, así como por las reglas establecidas en los lugares de trabajo. Se debe tener en cuenta que nuestro Código pretende aclarar los deberes y obligaciones de Honeywell en su calidad de empleador, pero no tiene por objetivo establecer ninguna obligación contractual de empleo para los empleados.

En Estados Unidos y en otros países, el empleo por parte de Honeywell se considera "a voluntad". Esto significa que tiene el derecho de terminar su derecho de empleo en cualquier momento y por cualquier motivo y que Honeywell puede ejercer el mismo derecho, conforme a las leyes aplicables. Si las leyes locales difieren de las disposiciones de este Código deberá seguir las leyes del país en el que trabaje.

Búsqueda de asesoramiento y planteamiento de dudas

Mientras trabaja en nombre de Honeywell es posible que tenga que enfrentarse a situaciones complicadas. En la mayoría de los casos, el sentido común, el buen criterio, nuestro Código y las políticas y procedimientos de la empresa serán suficientes para guiarle. Sin embargo, es posible que haya situaciones en las que necesite ayuda para tomar la decisión correcta. En estos casos, tiene varios recursos a su disposición. Por ejemplo:

- Su jefe o supervisor
- Su representante de Recursos Humanos
- [Sus representantes de Integridad y cumplimiento](#) ([representantes de lyc](#)) o los [Embajadores de ética](#)
- Un integrante del departamento Jurídico o de Seguridad global
- Un integrante del departamento [Integridad y cumplimiento](#)
- [Los procesos locales de Honeywell para presentar quejas y agravios de forma oficial](#)
- [Línea de ayuda ACCESS sobre integridad](#)

La línea de ayuda ACCESS sobre integridad es un servicio ininterrumpido. El servicio lo ofrece un proveedor externo independiente en todos los idiomas que se hablan en Honeywell. Puede ponerse en contacto con la línea de ayuda marcando el número:

800-237-5982 si se encuentra en Estados Unidos. En el caso de que esté fuera de Estados Unidos, consulte el [portal de la línea de ayuda ACCESS sobre integridad](#) y obtenga una lista con todos los números de la línea de ayuda de cada país.

Igualmente, puede comunicarnos cualquier cuestión por correo postal o electrónico a:

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

access.integrity.helpline@honeywell.com



Si tiene conocimiento de una situación que puede implicar una infracción de este Código, de la política de la empresa o de cualquier ley o reglamento aplicable, tiene la obligación de denunciarlo. Tenga en cuenta que el incumplimiento de nuestro Código y de las políticas de la empresa puede acarrear graves consecuencias. Por ejemplo: medidas disciplinarias, incluida la finalización del contrato, así como otras sanciones civiles o penales.

En la medida de lo posible, Honeywell aborda todas las denuncias de forma confidencial, de acuerdo con la ley, la política de la empresa y la necesidad de la empresa de llevar a cabo una investigación exhaustiva. Podrá informar de las sospechas de infracción identificándose o de forma anónima. En Europa se han implementado procesos concretos para cumplir con las reglas que limitan las notificaciones anónimas. Si tiene alguna pregunta, puede ponerse en contacto con el [departamento Integridad y cumplimiento](#).

Todos los informes se investigarán de forma exhaustiva y puntual, conforme a la legislación aplicable y, con el asesoramiento y aprobación del departamento Jurídico, podrán notificarse a las administraciones correspondientes.

Los empleados tienen la obligación de cooperar con las investigaciones que lleva adelante la empresa en relación con cualquier infracción potencial del Código o de las políticas relevantes de la empresa. La falta de cooperación plena en cualquier investigación de la empresa o para proporcionar pruebas o testimonios en esa investigación es motivo suficiente para la aplicación de medidas disciplinarias que pueden incluir hasta el despido. Cabe destacar que, en caso de infracción del Código, se aplicarán las medidas correctivas o disciplinarias relevantes siempre que sea necesario.

Honeywell no tolerará ninguna represalia

Es importante que sienta total libertad para formular sus preguntas y dudas. Honeywell no tolerará ningún tipo de represalia contra usted por notificar de buena fe una conducta inapropiada real o potencial. Presentar una denuncia de "buena fe" significa que su denuncia es justa y verídica y está completa a su mejor saber y entender.

Si cree que se ha producido algún tipo de represalia, deberá notificar sus dudas mediante cualquiera de los métodos que se indican en el apartado "Búsqueda de asesoramiento y planteamiento de dudas".



POLÍTICA DE UNA SOLA HONEYWELL CÓMO NOS TRATAMOS LOS UNOS A LOS OTROS

Promover un entorno de trabajo positivo y basado en el respeto mutuo y en el compromiso por la inclusión y la seguridad es la clave para mantener los mejores talentos posibles y para ofrecer oportunidades de crecimiento a las partes interesadas.



Honeywell ha asumido el compromiso de propiciar un entorno de trabajo inclusivo, seguro y respetuoso para todos los empleados. Honeywell ha implementado además una política de tolerancia cero al acoso o la discriminación ilegal en nuestro lugar de trabajo. De este modo, queda prohibido cualquier tipo de comportamiento que contravenga esta política. Este compromiso se extiende a todas las etapas de la relación laboral, incluida la contratación, promoción, degradación, traslado, aplicación de medidas disciplinarias, despido o rescisión, remuneraciones, uso de instalaciones y selección para cursos de formación o programas relacionados.

Respeto por los demás y promoción de un lugar de trabajo positivo

En Honeywell, hemos asumido el compromiso de tratar a las personas con respeto. Los empleados tienen derecho a trabajar y aprender en un entorno seguro y divertido y en el que se sientan valorados y aceptados. Mediante un trabajo mancomunado, nuestro objetivo es proporcionar un entorno de trabajo inclusivo en el que se fomente el respeto por todos los compañeros de trabajo, los clientes y los socios de negocio, así como un entorno sin ningún tipo de acoso o conductas personales que impidan lograr un clima de trabajo productivo.

Honeywell no tolerará comportamientos intimidantes, hostiles, ofensivos o abusivos en el lugar de trabajo. Si conoce o sospecha que se ha producido un hecho de acoso ilegal o inadecuado, deberá notificar inmediatamente la situación mediante cualquiera de los canales de notificación que se describen en el apartado "Búsqueda de asesoramiento y planteamiento de dudas".



Para obtener más información, consulte nuestra [Política contra el acoso en el lugar de trabajo](#).

Adopción de la inclusión y diversidad en el lugar de trabajo

Otro de los compromisos que hemos asumido es el de propiciar un lugar de trabajo que fomente la inclusión y la diversidad. Honeywell respeta y valora la diversidad que se refleja en los distintos orígenes, experiencias e ideas. Todas las personas que forman parte de nuestra empresa son el principal factor de diferenciación y contar con empleados con diversos orígenes, perspectivas, experiencias y culturas aporta una

diversidad de ideas que propicia un entorno de alto rendimiento.

El entorno de trabajo de nuestra empresa refleja la diversidad de las comunidades en las que operamos. Hemos asumido el compromiso de propiciar un entorno de trabajo inclusivo, seguro y respetuoso para todos los empleados, independientemente del sexo, raza, color, origen étnico, edad, creencia religiosa, nacionalidad, orientación sexual o afectiva, identidad de género, discapacidad, estado civil, condición de veterano, ciudadanía o ciudadanía inminente, o bien de cualquier otra característica protegida por la ley. En Honeywell, hemos implementado una política de tolerancia cero a cualquier forma

de discriminación o conducta ilegales que, de otro modo, discriminan a un empleado o un grupo de empleados en función de las categorías protegidas enumeradas anteriormente.

Si desea obtener más información, consulte nuestras políticas [Igualdad de oportunidades de empleo](#) y [Empleados y postulantes con discapacidades](#).

Protección de datos personales

En Honeywell, se promueve un entorno de trabajo que fomente la confianza y la credibilidad y en el que las operaciones de negocio se desarrollen de igual modo. Para lograr este objetivo, tenemos la obligación de administrar adecuadamente los datos personales facilitados por colegas, clientes, proveedores, etc. *El término "Datos personales" se refiere a toda información relacionada, directa o indirectamente, con una persona física identificada o identificable. A continuación, se presentan algunos ejemplos de datos personales: nombre, dirección particular, dirección de correo electrónico y número de teléfono personales, información de contacto laboral, registros de RR. HH., número de identificación de empleado, información de geolocalización, credenciales de inicio de sesión o identificadores de actividad en línea, como una dirección IP.*

Solo debemos recopilar, acceder, usar o divulgar datos personales para fines comerciales apropiados. Además, para completar una tarea, debemos usar la menor cantidad posible de datos personales, así como evitar cualquier procesamiento de datos personales que no sea estrictamente necesario para el cumplimiento de una responsabilidad. Solamente compartimos datos personales con aquellas personas que realmente necesitan conocerla, tanto pertenecientes a la empresa como externas. Tememos además la obligación de eliminar aquellos datos personales que ya no sean necesarios y de hacerlo según lo establecido en la [Política de gestión de registros](#). En sentido, también tenemos la obligación de garantizar la seguridad de los datos personales en todo momento.

Las políticas, prácticas y programas de formación de la empresa se diseñaron para garantizar que únicamente el

personal autorizado pueda obtener acceso a los datos personales. Si tiene motivos para considerar que los datos personales han sido objeto de cualquier divulgación, uso, acceso, obtención o destrucción no autorizados, debe ponerse en contacto con la [Función de privacidad de datos](#) dependiente del departamento Jurídico de inmediato. De lo contrario, nuestra empresa podría enfrentarse a sanciones o acciones reguladoras.

En Honeywell, todos los datos personales se procesan de acuerdo con la ley aplicable y las políticas relevantes de la empresa. Si desea obtener más información, consulte la [Política de privacidad de datos](#), la [Política de gestión de registros](#), la [Política de uso aceptable de la información](#) y la [Política de clasificación y gestión de la información](#).



P.: Tomás se desempeña como ingeniero y ha solicitado un informe en el que se incluyan las fechas de cumpleaños y las direcciones de todos los compañeros que trabajan en su departamento. El objetivo de este pedido es poder enviarles un saludo de cumpleaños. ¿Se le debería proporcionar a Tomás la información solicitada?

R.: No. Los datos personales se pueden compartir y usar únicamente para fines comerciales apropiados. Recopilar las fechas de cumpleaños de sus compañeros de trabajo y enviarles una salutación personal a sus hogares no se considera un fin **comercial** apropiado.

P.: María, gerente de nómina, está trabajando en una hoja de cálculo que incluye los números de Seguro social de los empleados de Honeywell. El ordenador portátil de la empresa que utiliza está en reparación y le gustaría terminar el trabajo en casa. ¿Puede enviar María la hoja de cálculo de su cuenta de correo personal de manera que pueda tener acceso al archivo desde su ordenador personal?

R.: No. Los números de Seguro social y otra información de identificación nacional constituyen una categoría especial de datos personales en Honeywell que se denomina "datos de identificación confidenciales". Estos datos son altamente confidenciales, siempre se deben cifrar y solo se pueden emplear en circunstancias absolutamente necesarias, por ejemplo, por cuestiones fiscales. María no puede enviar archivos que incluyan datos de identificación sensible o cualquier otro dato personal a una cuenta de correo electrónico personal. María debería utilizar una red y ordenador autorizados para trabajar desde su casa.

P.: María, una profesional de Recursos Humanos con acceso a Peoplesoft, recibió una solicitud para proporcionar un archivo que incluye datos personales de los empleados a un proveedor externo. El objetivo de este pedido es brindar beneficios de seguro. ¿Debería enviar Mary el archivo?

R.: María debe tomar las medidas necesarias para comprobar si este proveedor está autorizado para obtener estos datos para fines comerciales legítimos, así como para garantizar que esté sujeto a un acuerdo de privacidad de datos vigente con Honeywell. Además, María debe enviar el archivo por su cuenta, pero debe comunicar el pedido al servicio Asistencia de RR. HH., ya que solo este servicio está autorizado para compartir los datos personales de los empleados de forma externa.

Consumo de sustancias

El consumo de sustancias limita la capacidad de realizar el trabajo de forma segura y pone en riesgo la seguridad de todos. Por este motivo, jamás debemos trabajar en nombre de Honeywell bajo los efectos del alcohol, drogas ilegales o consumir de forma inadecuada medicamentos con o sin receta. Esto se aplica siempre que preste servicios para o en nombre de Honeywell, y aunque el consumo se produzca una vez finalizado el horario laboral o fuera de las instalaciones de la empresa. Además, bajo ningún punto de vista podemos usar, poseer, entregar ni vender drogas ilegales o alcohol, ni abusar del uso de medicamentos recetados o medicamentos de venta libre, durante las horas de trabajo o mientras nos encontramos en las instalaciones de la empresa. Como a excepción a esta regla, la empresa permite transferir o vender alcohol en envases sellados a modo de obsequio o siempre que se consuma con moderación en un evento autorizado por la empresa.

Si desea obtener más información, consulte nuestra [Política de consumo de alcohol y drogas en el lugar de trabajo](#).

Un lugar de trabajo sin violencia

Como parte de nuestro compromiso por la salud y la seguridad, trabajamos para evitar cualquier acto o amenaza violenta en el lugar de trabajo. Aquellas personas que participen en cualquier acto o amenaza violenta estarán sujetas a una acción disciplinaria, incluida la finalización del contrato y la posibilidad de enfrentarse a una responsabilidad penal. Debe denunciar toda

amenaza o acto de violencia ante su supervisor, el representante local de Recursos Humanos, o bien ante el representante de [Seguridad global de Honeywell](#), de inmediato. Si considera que alguien está en peligro, también debe ponerse en contacto con las administraciones locales correspondientes.

Si desea obtener más información, consulte nuestra [Política de prevención de la violencia](#).



Ofrecer un lugar de trabajo saludable y seguro

Al integrar consideraciones de salud, seguridad y medioambiente en todos los aspectos de nuestra actividad comercial, protegemos a nuestra gente y al medioambiente, logramos un crecimiento sostenible y una productividad acelerada, impulsamos el cumplimiento de todos los reglamentos aplicables y desarrollamos tecnologías que permiten ampliar las capacidades de sostenibilidad de nuestro planeta. A través de nuestro Sistema de administración de salud, seguridad y medioambiente (HSE), se reflejan los valores de nuestra empresa y logramos alcanzar los objetivos comerciales planteados. El estricto cumplimiento del sistema de administración de HSE ayuda a garantizar la seguridad permanente de nuestros empleados, de las comunidades en las que operamos y del medioambiente. No cumplir con lo establecido en los requisitos del HSE, incluido el requisito de denunciar cualquier novedad relacionada con un incidente de HSE, de forma deliberada constituye una infracción de nuestro Código. Si creemos que existen condiciones no seguras, debemos dejar de trabajar inmediatamente. Si desea obtener más información, consulte la sección "Protección medioambiental".

Debemos asegurarnos que las instalaciones sean seguras en todo momento. Esto significa que solo debemos permitir el acceso a los sitios de trabajo a aquellas personas autorizadas. Si tiene motivos suficientes para considerar que alguien quiere acceder de forma indebida a las instalaciones de Honeywell, [póngase en contacto con el representante de Seguridad global de Honeywell](#).

P.: Rosario se desempeña como técnica de campo. Su trabajo implica brindar mantenimiento a los equipos en las instalaciones de los clientes. Durante una visita de servicio, a Rosario le piden que se apure y que omita un paso habitual que consiste en realizar un análisis de riesgos laborales. Rosario sabe que omitir esta evaluación va en contra de los requisitos de Honeywell destinados a identificar peligros, pero el cliente la está presionando para que termine el trabajo y puedan volver a poner el equipo en línea sin demora. Si se tiene en cuenta que ya ha realizado trabajos en esta área varias veces antes sin ningún peligro inesperado, ¿debería omitir la evaluación de peligros y completar el trabajo más rápido para complacer al cliente?

R.: No, pero existe una serie de medidas que puede tomar. En nuestro sistema de administración de HSEPS, se identifican requisitos y se establecen programas, como realizar evaluaciones de riesgos laborales, a fin de identificar y gestionar riesgos potenciales. Al igual que el resto de los requisitos de Honeywell, los requisitos relacionados con HSE se deben respetar en cada uno de los trabajos que realizamos. Rosario tiene la obligación de analizar los requisitos de Honeywell con el cliente y, a continuación, realizar la evaluación de riesgos laborales antes de completar el trabajo, o bien detener el trabajo y escalar la situación a su supervisor para encontrar una solución con el cliente.

P.: Qiang es responsable de recolectar los guantes usados que se emplean para manipular sustancias químicas peligrosas y de desecharlos en el contenedor normalizado para tal fin. Este contenedor de especialidad se encuentra detrás de la fábrica de producción. Siempre que la fábrica tiene que satisfacer rápido las necesidades de un pedido grande, el gerente de planta les pide a todos los empleados que trabajen lo más rápido que puedan para no atrasarse, pero sin descuidar la seguridad. Los depósitos de residuos generales se encuentran justo al lado de la estación de trabajo de Qiang. Para ayudar a sus compañeros de trabajo a completar rápido el pedido, ¿puede Qiang desechar los guantes usados que se emplean para manipular sustancias químicas en los depósitos de residuos generales?

R.: No, pero existe una serie de medidas que puede tomar. Como parte de la evaluación de riesgos potenciales y de los requisitos aplicables a las instalaciones, el sistema de administración de HSE de

Honeywell también contempla los requisitos legales que regulan las operaciones de las instalaciones y establece programas destinados a garantizar que se cumplan esos requisitos. Honeywell tiene la obligación de cumplir con todas las leyes vigentes, incluidos los requisitos de HSE, independientemente del lugar en el que realiza sus operaciones. De este modo, Qiang debe seguir respetando las prácticas de eliminación de desechos establecidas. Sin embargo, puede hacer uso del proceso de mejora continua de la instalación y plantear la posibilidad de aplicar los principios LEAN para reducir el tiempo de traslado de los guantes usados, por ejemplo, al ubicar el contenedor de especialidad más cerca de su estación de trabajo.

P.: Héctor es el responsable de proyectos de una iniciativa de producción para un producto nuevo. El proyecto está retrasado y el equipo está esperando poder volver a retomar el ritmo y volver a la pista. Durante una reunión semanal del proyecto, un socio proveedor menciona que la compra e instalación

de la nueva maquinaria necesaria para el proyecto se podría agilizar porque las operaciones del equipo se ajustan a la normativa y no es necesario realizar una revisión de seguridad adicional. Con el fin de recuperar el tiempo y volver a cumplir con los plazos del proyecto, ¿debería autorizar Héctor la compra del nuevo equipo sin la revisión necesaria de HSE?

R.: No, pero existe una serie de medidas que puede tomar. Héctor debe contratar a un representante de HSE para llevar a cabo una revisión del equipo propuesto, a fin de asegurarse de que cumple con todos los requisitos de cumplimiento aplicables, así como con los de Honeywell. Si bien el proveedor asegura que el equipo cumple con todos los requisitos, Héctor tiene la obligación de participar al equipo de HSE para garantizar que se lleve a cabo una revisión destinada a validar el cumplimiento del equipo de los requisitos de Honeywell. Pasar por alto la revisión podría ocasionar el incumplimiento de los reglamentos de seguridad y un riesgo potencial de seguridad para los compañeros de trabajo de Héctor.

POLÍTICA DE UNA SOLA HONEYWELL CÓMO DEBEMOS ACTUAR PARA GARANTIZAR EL MEJOR INTERÉS DE NUESTRA EMPRESA

Debemos desempeñar nuestro trabajo en Honeywell sin influencias externas y sin prejuicios personales, y tomar las decisiones empresariales que resulten de mayor interés para Honeywell.



Cómo evitar los conflictos de intereses

Como parte de nuestra obligación de mantener la reputación de nuestra empresa, debemos evitar cualquier conflicto de intereses indebido. Un "conflicto de intereses" se produce cuando nuestros intereses personales interfieren o parecen interferir con nuestra capacidad de desempeñar nuestro trabajo sin ningún perjuicio. No deberemos participar en ninguna actividad de interés, inversión o asociación de los que pueda derivarse un conflicto de intereses. Si se encuentra con un conflicto de intereses, real o potencial, tiene la obligación de comunicarlo de inmediato a su supervisor, o bien de presentarlo a través del [portal Presentación de conflictos de intereses](#). Normalmente, los conflictos de intereses se pueden evitar si se comunican con antelación.

En las secciones siguientes se describen situaciones que pueden crear conflictos de intereses. Es importante recordar que los conflictos también se pueden crear cuando es un miembro de la unidad familiar o un familiar cercano a la persona implicada.

Regalos e invitaciones empresariales

Cultivar relaciones de trabajo sólidas con nuestros clientes, proveedores y otros socios comerciales es importante para el crecimiento de nuestra empresa. A veces se emplean las actividades de ocio y los obsequios empresariales para fortalecer estos vínculos. No obstante, debemos prestar atención al ofrecer o aceptar atenciones empresariales. El intercambio de regalos y actividades de ocio puede provocar conflictos de intereses. Si no se maneja adecuadamente, también puede dar la impresión de un pago indebido o de un hecho de soborno o corrupción. No acepte ni ofrezca ningún regalo, obsequio ni invitación que esté, de algún modo, relacionado con un fin indebido, así como tampoco si sabe que el hecho infringe nuestras políticas, la ley o la política de regalos de la otra empresa.

En general, podemos ofrecer o aceptar un regalo, favor o invitación si cumple estos requisitos:

- Siempre que el destinatario no se sienta obligado o parezca ser una obligación
- Siempre que no se superen las prácticas empresariales locales aceptadas de forma general

- Siempre que sean de escaso valor
- Siempre que no se considere un soborno o una gratificación
- Siempre que no infrinja la ley aplicable, las políticas de la empresa o las políticas de la otra empresa
- Siempre que no se hayan solicitado

Estas reglas no se aplican a los materiales promocionales no solicitados de carácter publicitario general, como lápices con impresiones, blocs de notas o calendarios, siempre y cuando el objeto entregado no cree ni parezca crear ninguna obligación. Además, de conformidad con la costumbre nacional, la participación en presentaciones ceremoniales puede estar permitida, siempre y cuando lo aceptado no infrinja ninguna ley, no pueda considerarse un soborno ni pueda resultar embarazoso para usted o Honeywell en caso de divulgarse.

No se deberán aceptar regalos de proveedores o posibles proveedores (o de otros socios comerciales o posibles socios comerciales) durante las negociaciones contractuales con el proveedor o relacionadas con éstas. Además, debemos evitar solicitar obsequios a los proveedores o a otros socios comerciales para las funciones o recompensas de los empleados de Honeywell.

Si duda acerca de si debe aceptar u ofrecer un obsequio o actividad de ocio empresarial, deberá buscar asesoramiento. Los temas relacionados con actividades de ocio y obsequios a clientes se deben tratar por adelantado con el supervisor.

Para los regalos o atenciones a funcionarios del gobierno se aplican leyes más estrictas. Estas leyes no solamente se aplican a los funcionarios del gobierno, sino también a los empleados de empresas de propiedad o controladas por el Estado. Debe cumplir estrictamente con estas leyes y reglamentos. Nunca ofrezca ni acepte ningún detalle empresarial si hacerlo infringe una ley o reglamento, provoca en hecho de vergüenza para Honeywell o refleja de forma negativa la reputación de la empresa. Si desea obtener más información, consulte la sección "Denegación de sobornos y pagos indebidos a funcionarios del gobierno por motivos comerciales" de nuestro Código y nuestras políticas sobre [detalles empresariales para funcionarios del gobierno de EE. UU., relaciones con el gobierno y anticorrupción](#). Si tiene cualquier duda o inquietud, póngase en contacto con el departamento Jurídico.

P.: En una reunión fuera del sitio, un proveedor que ha estado brindando servicios para Honeywell durante varios meses invita a Denisse a almorzar. Ella acepta y permite que el proveedor pague la comida. ¿Son aceptables estas acciones?

R.: En términos generales, las comidas ocasionales y los regalos de poco valor se pueden aceptar, siempre y cuando no planteen ningún cuestionamiento sobre la objetividad de Denisse. Los temas relacionados con actividades de ocio y obsequios a clientes se deben tratar por adelantado con el supervisor. El supervisor tiene la obligación de evaluar el fin comercial de la comida, el lugar del encuentro, el costo y la frecuencia [de las invitaciones](#) o del proveedor.

P.: Ana está planificado un evento exclusivo para clientes del sector público y privado. Este evento incluye una comida y regalos para todos los invitados. La leyes locales limitan el valor de los regalos y las atenciones que pueden recibir algunos funcionarios del gobierno, lo que significa que algunos de los invitados no podrán recibir la comida o los regalos. Ana considera que sería una falta de respeto que algunos invitados no reciban ningún regalo, por lo que ha decidido darle a todos los invitados el mismo regalo. ¿Qué debería hacer Ana?

R.: En general, los empleados de Honeywell pueden ofrecer regalos y atenciones, siempre que estos se ajusten a las políticas de Honeywell y no infrinjan ninguna ley aplicable. En este caso en particular, existen limitaciones legales sobre el valor de los regalos y las atenciones que pueden recibir ciertos funcionarios del gobierno y Honeywell tiene la obligación de respetar esas leyes. Ana debe consultar con el responsable del departamento Integridad y cumplimiento para recibir orientación y aprobación antes de continuar con el evento y, bajo ningún punto de vista, infringir las limitaciones legales a nivel local.

| Intereses financieros

Como empleados de Honeywell, normalmente debemos evitar hacer negocios con cualquier empresa en la que tengamos un interés financiero personal. Puede haber circunstancias en las que está permitido nuestro interés financiero personal en una empresa con la que Honeywell hace negocios. Sin embargo, dichas circunstancias deberían revisarse el departamento Jurídico o el departamento [Integridad y cumplimiento](#) para que determinen la mejor medida a seguir.

Además, es posible que no deba comprar ni mantener un interés financiero considerable con un cliente, integrante de la competencia o socio comercial que tenga, o pueda tener, una relación comercial con Honeywell, salvo que obtenga una aprobación previa del departamento Jurídico. Asegúrese siempre de que puede tomar decisiones comerciales teniendo en cuenta el mejor interés de Honeywell.



P.: Una organización sin fines de lucro local convocó a Arturo para que formará parte de la Junta Directiva. Esta organización se dedica a reciclar y reacondicionar ordenadores y equipos electrónicos usados para el beneficio de jóvenes desfavorecidos. Las actividades de esta organización y las actividades comerciales de Honeywell no son compatibles y las obligaciones de Arturo como integrante de la Junta Directiva se limitan a asistir a reuniones (fuera del horario laboral de Honeywell), revisar planes de negocio y analizar estrategias. ¿Puede aceptar Arturo ser parte de la Junta Directiva?

R.: Sí. Si bien no hay ningún conflicto de intereses evidente relacionado con las obligaciones de Arturo en Honeywell, primero debe analizar el ofrecimiento con su gerente, el responsable de RR. HH., o bien presentarlo a través del [portal Presentación de conflictos de intereses](#), y obtener una aprobación previa antes de aceptar el cargo en la Junta Directiva. Además, Arturo se debe asegurar de que estas actividades se desarrollen fuera del horario laboral de Honeywell y que no interfieran con su trabajo en la empresa. Consulte la [Política de empleo secundario y prestación de servicios fuera de la organización](#).

I Condiciones de empleo secundario

En ocasiones quizás desee participar en algún proyecto empresarial fuera de nuestra empresa. Para ello, deberá asegurarse de que los empleos externos no creen un conflicto de intereses. No obstante, se espera que los empleados consideren su trabajo para Honeywell como su fuente de empleo principal. Jamás debemos utilizar la propiedad tangible e intangible de Honeywell, incluidos documentos, activos de Tecnología de la información, instalaciones o la propiedad intelectual, para emprender negocios que no sean de Honeywell. Tiene la obligación de informarle a su supervisor cualquier empleo secundario que realice. Si así lo desea, puede informarlo a través del [portal Presentación de conflictos de intereses](#).

Para obtener más información, consulte la [Política de empleo secundario y prestación de servicios fuera de la organización](#).

I Negocios con amigos y familiares

Las relaciones empresariales con familiares y amigos pueden provocar un conflicto de intereses o pueden causar la impresión de ser un conflicto. Por este motivo, nunca debe formar parte de un proceso de licitación,

P.: Juan se desempeña como gerente de comunicaciones y por las noches y los fines de semana trabaja como entrenador de fútbol en una universidad comunitaria. Se acerca el final de la temporada de fútbol y Juan está ansioso de que su equipo llegue a la final. Se encuentra bajo mucha presión y con poco tiempo, por lo que se pregunta si puede pedirle a algún integrante de su equipo de trabajo ayuda para planificar la logística del próximo juego. ¿Puede conseguir John ayuda de sus jefes directos para su puesto en el fútbol después del trabajo?

R.: No. Pedir a sus jefes directos que le ayuden con su puesto en el fútbol después del trabajo es un uso inadecuado de los recursos de Honeywell y origina un conflicto de intereses. Tenga en cuenta que en estas circunstancias Juan debería advertir a su supervisor que, además, está comprometido con estas actividades de entrenador fuera del horario laboral de Honeywell y debería evitar usar recursos de Honeywell para apoyar dicho trabajo.

P.: Samuel trabaja en el departamento Adquisiciones y le gustaría que la empresa de distribución de su primo se encargara de un pedido de piezas de Honeywell. ¿Puede Samuel adquirir las piezas de Honeywell de la empresa de su primo?

R.: Samuel debe revelar su relación con la empresa de su primo ante su supervisor y recusarse de cualquier adquisición que involucre a familiares o amigos cercanos. La empresa de su primo podría reunir los requisitos para participar en el proceso comercial de Honeywell si satisface las prácticas de adquisición estándar de Honeywell, si Samuel no forma parte del proceso de adquisición y si la adquisición se desarrolla en condiciones de igualdad y sigue las reglas de adquisición habituales y estándar que se aplican a todos los proveedores.

negociación o contratación entre usted, un familiar o amigo cercano y Honeywell, así como tampoco ejercer algún tipo de influencia en ese proceso. Esta regla se aplica incluso en aquellas situaciones indirectas en las que

usted, su familiar o un amigo cercano posean o trabajen en nombre de otra empresa con la que trabaja Honeywell, o bien con la que tengan pensado trabajar.

| Presentación de denuncias por relaciones inadecuadas

Debemos evitar aquellas relaciones inadecuadas. Pueden conllevar una exposición jurídica potencial de la empresa y las percepciones de favoritismo y tratamiento preferencial entre los colegas de aquellos implicados, conllevando indudablemente un entorno de trabajo no saludable. En consecuencia, no podemos supervisar, directa o indirectamente, ejercer ningún tipo de influencia en relación con el salario o las oportunidades de crecimiento profesional ni trabajar bajo la supervisión de un miembro de la familia o de alguien con quien tenemos una relación personal cercana, tanto si esa relación es sexual o de cualquier otra naturaleza.

| Beneficios personales inadecuados

Es posible que también se presente un conflicto de intereses cuando un director, funcionario o empleado, o bien un familiar inmediato, recibe beneficios personales inadecuados debido a su posición en Honeywell. Entre estos beneficios se pueden incluir obsequios o préstamos de una entidad o persona con los que la empresa mantiene una relación laboral. Debemos evitar aceptar este tipo de beneficios inadecuados.

Además, se presenta un conflicto de intereses si un empleado de Honeywell ayuda a la competencia en detrimento de Honeywell. Por ejemplo, ofrecer información confidencial al cónyuge o a un socio que trabaja para la competencia provocaría un conflicto de intereses e infringiría nuestro Código.

P.: El departamento de Salma tiene una carencia de personal, por lo que necesita contratar a alguien lo antes posible. En un picnic familiar, una prima de Salma le comenta que está buscado empleo. Salma le dice a su prima que se postule para el puesto lo antes posible.

R.: Si Salma es la supervisora directa de su prima, se puede generar un conflicto de intereses, o dar la impresión de ello. Si bien no está terminantemente prohibido que un familiar de un empleado de Honeywell trabaje en la empresa, Salma tiene la obligación de revelar el parentesco durante el proceso de selección y contratación, se puede recusar de las decisiones relacionadas con la contratación, del proceso habitual de gestión y dotación de personal, así como de los controles posteriores.

P.: Juana trabaja en el departamento Adquisiciones de Honeywell. Junto con un grupo de amigas, ha estado trabajando en un emprendimiento para iniciar su propio negocio en el campo de la impresión 3D. Juana ha estado trabajando en el plan de negocio después del horario de trabajo y durante los fines de semana. También ha estado muy ocupada comparando los precios de posibles proveedores. Un día, decide acceder al sistema de Honeywell y obtener información sobre precios de algunos proveedores relevantes. Las acciones de Juana, ¿son inapropiadas?

R.: Sí. Esta actividad crea un conflicto de intereses. Juana no puede usar la información de Honeywell para su beneficio personal ni realizar ningún tipo de trabajo para negocios personales en las instalaciones de Honeywell ni durante el horario laboral de la empresa.

| Oportunidades corporativas

Para tomar decisiones empresariales objetivas en nombre de Honeywell, jamás debemos competir con nuestra empresa. Esto significa que jamás debemos participar en ningún negocio u oportunidad de inversión que hayamos conocido gracias a la posición que ocupamos en Honeywell o mediante la propiedad o información de la empresa. Además, jamás debemos ayudar a otras personas a participar en este tipo de negocios u oportunidades de inversión para obtener un beneficio personal. Esto incluye a familiares y amigos.

| Protección de la propiedad e información de la empresa

| Propiedad física de Honeywell

El robo, el daño, el descuido y el desperdicio tienen un impacto directo en el éxito de nuestra empresa. Por lo tanto, debemos comprometernos a proteger los activos físicos de nuestra empresa contra robos, daños, pérdidas o usos indebidos. Esto incluye nuestras instalaciones, vehículos, equipos comerciales, mercancías y suministros. Si sospecha que se ha producido algún fraude o robo

debe notificarlo inmediatamente a su jefe o supervisor.

En ocasiones está permitido el uso personal autorizado de determinados equipos de la empresa, como los teléfonos o Internet. No obstante, debemos asegurarnos de que el uso personal que hagamos sea limitado, que no interfiera con la capacidad de desempeñar nuestro trabajo en Honeywell y que no infrinja ninguna ley o política de la empresa. Jamás utilice la propiedad de Honeywell para obtener beneficios personales o para otra persona u organización. Al final de la relación laboral también deberá devolver todas las propiedades de la empresa.

| Información confidencial de Honeywell

Todos somos responsables de la información confidencial de nuestra empresa. Debemos proteger esta información en todo momento. Aquí se suele incluir cualquier tipo de información no pública que pudieran utilizar otros usuarios o competidores o que podría dañar a la empresa si se revelara. Entre los ejemplos de este tipo de información, se incluyen planes comerciales o de marketing, información de proveedores, diseños de productos, procesos de fabricación, información sobre mercancías existentes o futuras e información de empleados.



Nunca debemos permitir que el personal no autorizado obtenga acceso a la información confidencial de Honeywell. Debemos extremar los cuidados para no perder, traspapelar ni dejar ningún documento que incluya información confidencial (incluida cualquier tecnología que también incluya este tipo de información, como ordenadores, ordenadores portátiles, dispositivos o teléfonos móviles o software) sin supervisión. Además, si perdemos algún equipo o elemento de la empresa que incluya información confidencial de Honeywell (por ejemplo, un ordenador portátil, móvil o dispositivo similar de Honeywell), debemos denunciar la pérdida de inmediato ante el representante de [Seguridad global de Honeywell](#).

Por otro lado, no debemos analizar ni hablar sobre la información confidencial de Honeywell en un lugar en el que alguna persona que no deba tener acceso a ella la pueda ver o escuchar. Esto incluye diferentes ámbitos públicos, como aeropuertos, trenes o restaurantes, así como espacios abiertos en las instalaciones de Honeywell, como los sanitarios o vestuarios de la empresa. Solamente debemos permitir el acceso a la información confidencial a aquellos compañeros que tengan una necesidad empresarial legítima de conocerla. Jamás debemos utilizar la información confidencial de la empresa para obtener beneficios personales ni revelarla para el beneficio de

otras personas. Nunca debemos enviar información confidencial de Honeywell a una cuenta personal de correo electrónico; tenemos además la obligación de entregar toda información confidencial de la empresa que

tengamos en nuestro poder antes de nuestro último día de empleo.

Si desea obtener más información, consulte nuestra [Política de privacidad de datos](#) y la [Política de clasificación y gestión de la información](#).

P.: A Samuel le robaron su vehículo y su ordenador portátil estaba adentro. ¿Qué debe hacer Samuel?

R.: Samuel debe realizar una denuncia policial, informarle a su gerente y presentar un formulario de [ordenador portátil robado/extraviado](#). En el caso de que Samuel no tenga acceso a otro ordenador, debe ponerse en contacto con el [servicio técnico de TI](#), a fin de obtener asistencia para presentar el formulario relevante. El personal no debería dejar los dispositivos en un vehículo desatendido incluso aunque estuviera cerrado.

P.: Tina sospecha que el sistema está comprometido de algún modo luego de que hiciera clic en un enlace que figuraba en un correo electrónico que parecía legítimo. ¿Qué debe hacer Tina?

R.: Tina debe usar el botón "Report Message" (Informar mensaje) que aparece en la barra de herramientas de Outlook para denunciar el correo electrónico; en el caso de que esa opción no esté disponible, debe enviar el correo electrónico en cuestión como archivo adjunto al [CIRT \(Equipo de respuesta ante incidentes de seguridad cibernética\)](#). Dado que ella considera que el sistema está comprometido, Tina debe [escalar el incidente respondiendo al correo electrónico automático que le envió el CIRT y en el cual se incluye el número de caso](#).

P.: Walter sospecha que un correo electrónico en su bandeja de entrada es un correo de suplantación de identidad (Phishing). No está seguro sobre cómo proceder y le consulta a su colega si considera que se trata de un caso de phishing. ¿Puede tomar alguna otra medida?

R.: ¡Sí! Walter debe denunciar de inmediato el correo electrónico sospechoso al [CIRT](#). Para ello, debe usar el botón "Report Message" (Informar mensaje) que aparece en la barra de herramientas de Outlook; en el caso de que esa opción no esté disponible, debe enviar el correo electrónico en cuestión como archivo adjunto al [CIRT](#). No es necesario preguntar a los colegas o supervisores porque puede existir el riesgo de extender de manera fortuita el correo electrónico o hacer clic en un enlace o adjunto malicioso.

I Propiedad intelectual de Honeywell

Trabajamos con suma diligencia para proteger la propiedad intelectual de nuestra empresa. El término "propiedad intelectual" incluye cualquier patente, marca comercial, derecho de autor o activo intangible de nuestra empresa; por activo intangible, se entiende, entre otros, ideas, invenciones, procesos o diseños creados durante el horario laboral de la empresa, financiados por la empresa o que, de algún modo, usen los recursos de la empresa o se encuentren dentro las obligaciones laborales. Toda invención que se produzca se identifica y se remite al departamento Jurídico para se gestione la protección de patente, derecho de autor o secreto comercial relevante. Recuerde que tiene la obligación de denunciar cualquier sospecha de uso indebido de la propiedad intelectual de la empresa ante el departamento Jurídico.

I Respeto por los derechos de propiedad intelectual de otros

Respetamos los derechos de propiedad intelectual de los demás. Esto significa que nunca debemos infringir a sabiendas los derechos de autor, de marca comercial o de patente de ninguna otra parte. Es posible que no tengamos autorización para descargar ningún software sin licencia en los ordenadores de la empresa ni duplicar, publicar o distribuir materiales con derechos de autor.

No está permitido descargar canciones, fotografías y vídeos sin antes contar con la autorización del propietario legítimo. Además, tampoco deberemos revelar ni utilizar la información confidencial de antiguos empleadores.

Consulte la [Política de licencias de propiedad intelectual de Honeywell](#) y obtenga información detallada.



P.: Por lo general, Emilia sigue trabajando durante los recesos por almuerzo. Responde llamadas comerciales en restaurantes y en espacios de uso común en diferentes edificios. Parece que todas las personas que se encuentran cerca de ella cuando habla por teléfono están concentradas en sus propios asuntos, por lo que ella asume que nadie le presta atención. ¿Puede hablar de negocios de Honeywell de esta forma?

R.: Depende. Emilia puede hacer llamadas de teléfono en lugares públicos, pero debe extremar las precauciones al hablar sobre temas de negocio de Honeywell. Jamás deberá tratar información confidencial en lugares públicos, aunque dé por sentado que los demás no están escuchando sus conversaciones.

P.: Tony lleva el ordenador portátil de Honeywell a los viajes de negocio, a fin de usarlo en su tiempo libre en aviones, trenes, salas de espera y en otros lugares públicos para trabajar en documentos relacionados con el negocio. ¿Supone algún problema?

R.: Es posible que sí. Es imposible saber quién se va a sentar o pasar cerca de él en un lugar público. Cuando se utilizan portátiles y otros dispositivos similares en lugares públicos para temas de la empresa, debe asegurarse de que la pantalla esté siempre protegida de la vista de los demás. Además, la estación de trabajo se debe bloquear y resguardar cuando no está en uso.

Uso de los recursos de tecnología de la información

A muchos de nosotros, Honeywell nos proporciona acceso a varios sistemas de comunicación electrónica para utilizarlos en nuestro trabajo diario. Esto incluye ordenadores y sistemas telefónicos, ordenadores portátiles, dispositivos y teléfonos móviles y software. Tenemos la obligación de proteger estos sistemas y tecnologías en todo momento. Esto significa que cada uno de nosotros debe hacer su parte para evitar daños, pérdidas y cualquier acceso no autorizado a estos recursos. Asegúrese de seguir todas las medidas de seguridad y los controles internos establecidos para los recursos que utiliza. Siempre bloquee y resguarde su estación de trabajo, ordenador portátil o dispositivo móvil cuando esté sin supervisión en un espacio público o en las mismas instalaciones de Honeywell, incluso cuando usted se ausenta por muy poco tiempo. Proteja sus credenciales de acceso para todos los dispositivos y cuentas de Honeywell. No comparta nunca sus credenciales con ningún agente no autorizado. En el caso de que deba compartir su contraseña con un agente autorizado por motivos de soporte técnico, cambie la contraseña de inmediato una vez que el problema técnico esté resuelto.

Recuerde que los mensajes electrónicos (por ejemplo, correos electrónicos, mensajes instantáneos y mensajes de texto) son registros permanentes de todas sus comunicaciones. Estas comunicaciones se pueden modificar y reenviar sin su permiso. Por este motivo, preste especial atención a los borradores de mensajes electrónicos, a las cartas con membrete de la empresa, así como al uso de los recursos de Honeywell.

Básese en el buen criterio e integridad cuando vaya a utilizar estos sistemas y tecnologías. Utilice únicamente sistemas, dispositivos, medios de almacenamiento o servicios aprobados para procesar, guardar o transmitir la información de Honeywell. No instale software no autorizado en ordenadores, servidores de red ni en cualquier otro recurso de información de Honeywell sin contar con una autorización previa del departamento TI de Honeywell.

No acepte ningún acuerdo de tercero, por ejemplo, un servicio de nube o de pago por clic, en nombre de Honeywell. No descargue ni envíe material inapropiado, con contenido sexual explícito, ilegal u ofensivo a través de estos recursos. Tampoco deberá utilizarlos para realizar trabajos externos. En la medida en que lo permita la ley local, cuando utilice los recursos de la empresa no debe tener ninguna expectativa de privacidad, ya que Honeywell puede controlar el uso personal de estos recursos. Sin embargo, es importante que tengamos presente que la empresa no tiene la intención de interferir en nuestras vidas privadas, salvo que nuestro comportamiento esté prohibido por la ley, perjudique el desempeño laboral o afecte de forma negativa nuestro entorno de trabajo o la reputación de Honeywell.

Si desea obtener más información, consulte nuestra [Política de uso aceptable de la información](#).



P.: Tamara está actualizando su ordenador portátil. El técnico del Centro de Soluciones de Honeywell le exigió sus credenciales de acceso con el fin de mover sus archivos y configurar su nuevo portátil. ¿Debería facilitar dicha información?

R.: Los agentes del Centro de Soluciones de Honeywell son técnicos autorizados. Tamara tiene la opción de proporcionar las credenciales al técnico, o bien puede permanecer cerca y estar disponible para iniciar sesión cada vez que sea necesario durante el proceso de actualización. Durante el proceso de actualización, Tamara debe asegurarse de que el técnico del Centro de Soluciones de Honeywell no obtenga acceso a los datos personales, datos de exportación controlados ni a ninguna otra información confidencial. Una vez completado correctamente el proceso de actualización, Tamara debería cambiar inmediatamente su contraseña si compartió sus credenciales con el técnico no autorizado.

P.: Juan está trabajando desde una cafetería con un dispositivo de Honeywell. Después de haber terminado de trabajar, se desconecta de la red de Honeywell y se conecta a una red wifi personal. Luego, descarga su programa de televisión favorito. ¿Es adecuada esta conducta?

R.: El uso no empresarial y limitado que no constituya un abuso del tiempo o de los recursos de la empresa ni tampoco una infracción de las disposiciones y el espíritu de las políticas de Honeywell está permitido, a discreción del gerente de Honeywell. Un programa de televisión puede ser un uso excesivo no profesional según las circunstancias. El personal debería actuar siempre de un modo ético y legal y obtener el permiso del jefe para usar los activos de Honeywell para uso no profesional. A fin de evitar cualquier amenaza a la seguridad cibernética, nunca se conecte a una red wifi abierta de uso público, ya que estas no ofrecen protección. En el caso de que la conexión a este tipo de red sea la única opción disponible, debe usar una red privada virtual (VPN).

P.: María trabaja en un proyecto confidencial con un proveedor externo. Para poder finalizar el proyecto, debe compartir información confidencial con el proveedor. El tamaño del archivo es demasiado grande y el proveedor le sugiere que María cargue los archivos en el sistema en la nube de un tercero. ¿Qué debe hacer Mary?

R.: En primer lugar, debe usar los métodos de transferencia aprobados por el departamento TI de Honeywell. Si es necesario otro método, debería trabajar con el departamento TI de Honeywell para usar una solución de un tercero. Tenga en cuenta que bajo **ninguna** circunstancia se pueden transferir documentos relacionados con el cumplimiento en materia de exportación ni datos restringidos a través de servicios en la nube. Para obtener orientación, póngase en contacto con el responsable de cumplimiento en materia de exportación.

I Medios sociales y sitios de redes sociales

Los medios sociales han modificado la forma en que muchos de nosotros compartimos información a diario. Si bien los medios sociales crean oportunidades de comunicación y colaboración nuevas, estos medios también implican responsabilidades adicionales que debemos conocer y respetar. Entre los sitios de "redes sociales" se incluye una amplia gama de sitios web y recursos en línea.

Estos incluyen sitios de redes sociales (p. ej., Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat, YouTube y LinkedIn), blogs, sitios para compartir fotografías y videos, foros, salas de chat, entre muchos otros. Si por la posición que ocupa en Honeywell necesita publicar información en estos sitios, en su calidad de representante de Honeywell solo debe hacerlo de acuerdo con los requisitos empresariales autorizados de Honeywell y únicamente debe publicar aquella información que cumpla con este Código y con las políticas de la empresa.

Actúe con responsabilidad en sus interacciones en las "redes sociales" personales. El contenido de su publicación puede afectar de forma negativa la reputación de Honeywell. Procure proteger nuestra reputación en todo momento. Nunca publique información confidencial acerca de Honeywell, así como tampoco de nuestros colegas, clientes, proveedores o socios comerciales, en ninguno de esos sitios.

Si desea obtener más información, consulte nuestra [Política de uso de redes sociales](#).

P.: Rita está entusiasmada con un posible proyecto de negocio nuevo para Honeywell que podría aumentar significativamente los ingresos para el negocio. Rita está deseando compartir su ilusión y las novedades en su cuenta de Facebook. ¿Supone algún problema?

R.: Si bien tiene derecho a compartir cómo se siente en sus cuentas de medios sociales, Rita, en su calidad de empleada de Honeywell, no está autorizada a compartir información confidencial o patentada acerca de los proyectos potenciales de la empresa.

P.: Carlos está fascinado por un trato comercial que acaba de redactar en la sala de prensa de Honeywell. Carlos desea compartir su emoción y las noticias en sus cuentas de LinkedIn y Twitter. ¿Cuál sería el modo correcto para que Carlos comparta esta noticia en sus redes sociales?

R.: Siempre que Carlos mencione que Honeywell es su empleador actual y que incluya una declaración sobre su relación con Honeywell en el tuit, puede compartir un enlace a la historia de la sala de prensa. Puede también retuitear o compartir cualquier publicación que aparezca en los canales oficiales externos de Honeywell

P.: Ron, un especialista en marketing, estaba leyendo un artículo por Internet en el que se incluía información sobre los productos de Honeywell que él consideraba inexacta. Ron rápidamente respondió en la sección de comentarios para corregir dicha afirmación. ¿Son apropiadas las medidas que tomó Ron?

R.: Aunque las intenciones de Ron son buenas, no está autorizado a hablar en nombre de Honeywell. Sin embargo, Ron podría notificar a su jefe y al equipo de Comunicaciones que aborden una respuesta.

Evitar el tráfico de información confidencial

Con el fin de proteger a los inversores, las leyes sobre valores consideran ilegal que aquellos que disponen de "información privilegiada" sobre una empresa operen con sus valores. "Información privilegiada" es información que generalmente no está disponible al público inversor y, en caso de divulgarse, se prevé que afectaría razonablemente al precio de un valor o tendría una influencia en la decisión de compra, venta o tenencia de un valor. A continuación, se ofrecen algunos ejemplos de información privilegiada: anuncios de ganancias no divulgados; fusiones, adquisiciones y disposiciones; resoluciones de litigios de consideración; cambios de control; cambios en la administración sénior; o un acontecimiento de ciberseguridad de relevancia. Esta lista de ejemplos no es exhaustiva y la información privilegiada sustancial puede surgir en relación con otras circunstancias no indicadas aquí. Le recomendamos que consulte la [Política sobre el tráfico de información privilegiada](#) para obtener un análisis detallado acerca de la información privilegiada.

Durante su relación laboral con Honeywell, posiblemente tenga conocimiento de información privilegiada sobre Honeywell o sobre otra empresa que todavía no se ha hecho pública. Es posible

que obtenga acceso a esta información privilegiada debido a sus obligaciones laborales con Honeywell, o bien por cualquier otro medio, por ejemplo, tras asistir a reuniones formales o informales, porque lo escuchó al pasar en una conversación o porque vio un documento en la fotocopiadora. Utilizar esta información o facilitarla a otras personas para obtener un beneficio personal o financiero infringe nuestra política sobre el tráfico de información confidencial y también puede infringir las leyes sobre valores.

Para evitar infringir nuestra Política sobre el tráfico de información confidencial y las leyes sobre valores, NO debe realizar lo siguiente:

- comprar o vender acciones de ninguna empresa, incluida Honeywell, ya sea directamente o a través de familiares o de otras personas o entidades, si dispone de información privilegiada sustancial sobre esa empresa;
- recomendar la compra o venta de acciones de ninguna empresa, incluida Honeywell, si dispone de información privilegiada sustancial sobre esa empresa; o
- transmitir información privilegiada a terceras partes fuera de la empresa, salvo que sea necesario para el desarrollo de las actividades comerciales de la empresa y que ello se

realice al amparo de las medidas de confidencialidad relevantes.

Se considera que ciertas personas, debido a su cargo en la empresa (incluidos los directores, ejecutivos y otros empleados clave de la empresa involucrados en determinadas actividades financieras o de previsión), poseen información privilegiada y, por lo tanto, se designan como "personas con información privilegiada". Estas personas están sujetas a medidas de restricción adicionales (p. ej., preautorización para obtener constancias de antecedentes penales), las que se describen en más detalle en la [Política sobre el tráfico de información privilegiada](#).

Si posee información privilegiada acerca de una empresa (incluida Honeywell), solo puede invertir en los títulos valor de esa empresa una vez que la información se haya divulgado a los inversores ordinarios a través de los medios de comunicación apropiados.

Las personas que infrinjan las leyes sobre valores pueden enfrentarse a consecuencias graves, incluidas responsabilidades civiles y penales. Si tiene alguna pregunta o necesita ayuda sobre este tema, póngase en contacto con el departamento Jurídico.



POLÍTICA DE UNA SOLA HONEYWELL CÓMO TRATAMOS A NUESTROS CLIENTES

Para nuestro éxito como empresa, es fundamental establecer relaciones beneficiosas con los clientes. Para mantener este tipo de relaciones es necesario ofrecer productos seguros y de calidad y cumplir con la legislación en todas las relaciones que mantengamos con clientes tanto comerciales como del gobierno.

Ofrecer productos y servicios de calidad

Nos esforzamos por ofrecer productos y servicios que cumplan o superen los requisitos de calidad, confiabilidad y valor de nuestros clientes.

Debemos cumplir con todos los estándares de control de calidad establecidos para nuestros trabajos. Entre estos estándares se incluyen las leyes y reglamentos aplicables, así como los procedimientos de control internos

diseñados para promover una fabricación segura y de calidad de los productos. También debemos seguir todas las especificaciones contractuales y cumplir con las especificaciones propias de cada cliente en todo momento.

Además de ser los responsables de mantener la calidad de los productos y servicios, también debemos asegurarnos de que nuestros proveedores y otros socios comerciales nos proporcionen productos y servicios de calidad.

Búsqueda de negocios de forma transparente y honesta

Las acciones que llevamos a cabo en el mercado son las que nos definen como empresa. Al competir con productos y servicios de calidad, mantenemos la reputación de Honeywell. Jamás intentaremos limitar las oportunidades de competencia de nuestros rivales de forma engañosa o fraudulenta.

Además, no debemos aprovecharnos de nadie mediante prácticas comerciales desleales. Esto significa que tomamos las medidas necesarias para no tergiversar la calidad, las características ni la disponibilidad de nuestros productos o servicios. Además, no desacreditamos ni emitimos declaraciones falsas acerca de los productos o servicios de la competencia. Debemos llevar a cabo nuestro negocio basándonos en la calidad de nuestros productos y empleados, no a través de medios inadecuados.

P.: Marta se entera de un problema potencial que se descubrió durante las pruebas de rutina en la línea de producción. Aún se desconoce en qué medida puede afectar el problema la seguridad del producto, por lo que Marta no está segura sobre qué hacer. Si bien no conoce los detalles particulares, ¿debe denunciar Marta este problema?

R.: Sí. La fabricación y venta de productos que podrían ser no seguros podría provocar un daño a los clientes y a los empleados. Marta tiene la obligación de denunciar de inmediato el problema, incluso cuando no sepa exactamente de qué manera se verá afectada la producción. Debe comunicar el problema a su supervisor, el contacto de garantía de calidad o representante de salud y seguridad lo antes posible. En el caso de que considere que sus inquietudes no se han abordado de manera adecuada, Marta debe plantear este problema ante el departamento Jurídico, o bien a través de la línea de ayuda ACCESS sobre integridad, según se explica en la sección "Cómo pedir asesoramiento y expresar inquietudes".

I Denegación de sobornos y pagos indebidos a funcionarios del gobierno por motivos comerciales

No debemos pedir, entregar ni aceptar sobornos o coimas ilegales por motivos comerciales. También debemos prestar atención para evitar incluso lo que pueda parecer una conducta impropia de este tipo. Por lo general, el término "soborno por motivos comerciales" incluye cualquier situación en la que un empleado de Honeywell, o cualquier otra persona que actúe en nombre de Honeywell, ofrezca o entregue algo de valor con la intención de ejercer una influencia indebida sobre una acción o decisión comercial. Las "compensaciones" ilegales normalmente incluyen cualquier situación en la que un empleado reciba un beneficio personal inadecuado a cambio de llevar a cabo o no una acción en nombre de Honeywell. Honeywell no tolerará ningún soborno comercial o compensación ilegal, tanto si se realiza directamente como mediante un tercero.

Además de evitar los sobornos comerciales y compensaciones ilegales, deberemos cumplir con todas las leyes anticorrupción aplicables respecto a los pagos indebidos a los funcionarios del gobierno. El término "pago indebido" incluye tanto pagos directos como indirectos, pagos

extra, o bien la oferta, promesa o autorización de un pago o de algo de valor, a cualquier funcionario del gobierno con la intención de ejercer una influencia indebida sobre una acción o decisión del gobierno, a fin de obtener o conservar un negocio o, de lo contrario, de garantizar una ventaja comercial. Se debe tener en cuenta que los pagos indebidos se pueden materializar como dinero en efectivo, regalos o invitaciones fastuosas.

El término "funcionarios del gobierno" incluye a funcionarios de entidades gubernamentales, organizaciones internacionales y partidos políticos, empleados de empresas propiedad del estado e incluso empleados de empresas de propiedad o controladas por el gobierno y socios de empresas conjuntas propiedad del estado.

Honeywell prohíbe los pagos indebidos a funcionarios del gobierno. Es importante recordar que participar en un soborno o incluso la apariencia de participar en una actividad de este tipo puede suponerle a usted y a nuestra empresa una responsabilidad penal.

Nunca cuente con un tercero para efectuar un pago indebido a un funcionario del gobierno ni participe en ninguna transacción en la que sospeche que un tercero está efectuando este tipo de pagos. Hacerlo infringiría nuestro Código y las leyes anticorrupción. Debemos utilizar procedimientos diligentes para analizar con cautela

las relaciones con terceros antes de seguir manteniéndolas.

Si desea obtener más información, consulte nuestra [Política anticorrupción](#).

Si desea obtener más información, consulte la sección "Regalos e invitaciones empresariales" de nuestro Código.



P.: Tomás trabaja en estrecha colaboración con distribuidores externos que revenden los productos de Honeywell. Una empresa interesada en distribuir los productos de Honeywell se pone en contacto con él y le ofrecen pagarle los gastos escolares de su hija a cambio de que le otorguen derechos exclusivos de reventa en una región específica. ¿Qué debe hacer Tomás?

R.: Tomás debe dar por finalizada la conversación de inmediato y denunciar la situación ante el departamento Jurídico. Honeywell no tolerará la petición o recepción de compensaciones indebidas a cambio de la concesión de contratos.

P.: Carla está muy preocupada porque Honeywell puede perder un contrato importante si ella no le paga un soborno a un funcionario local. ¿Qué debe hacer Carla?

R.: Carla no debe pagar ningún soborno ni tomar ninguna medida que cree la apariencia de que Honeywell aprueba el pago de sobornos para cerrar un contrato. Ningún contrato merece infringir la legislación ni nuestros

estándares de integridad empresarial. El daño potencial a largo plazo a la reputación y credibilidad de Honeywell supera con creces la ganancia a corto plazo que puede implicar cerrar el contrato.

P.: Gabriela y Carolina trabajan juntas en el grupo de compra de Honeywell. Carolina escucha de pasada una conversación telefónica entre Gabriela y un posible proveedor de Honeywell. En el transcurso de la llamada, queda claro que Gabriela planea otorgarle un contrato importante a este proveedor, a pesar de que la propuesta del proveedor no ofrece el mejor valor global para Honeywell. También resulta evidente que ella va a obtener una gran suma de dinero a cambio. ¿Qué debe hacer Carolina?

R.: Carolina tiene la obligación de denunciar lo que escuchó ante el departamento Jurídico de inmediato. Da la impresión de que Gabriela está aceptando una compensación de este proveedor, algo que es ilegal y que puede tener graves consecuencias para todas las personas implicadas, para el proveedor y para Honeywell.

P.: Jerome tiene la intención de designar a Sales Rep Co como representante de ventas, a fin de que brinde su colaboración para que Honeywell gane la licitación de proyectos en la industria del gas y el petróleo en una región nueva. En una reunión con el propietario de Sales Rep Co Jerome descubre que el propietario también es miembro de la junta de la empresa de petróleo y gas propiedad del estado, su cliente potencial clave. Jerome piensa que esto es fenomenal para Honeywell porque tendrían acceso sin trabas a todos los niveles del cliente. ¿Hay algo de lo que Jerome se tendría que preocupar?

R.: Jerome debe tener en cuenta el posible conflicto de intereses que surge de la superposición de funciones oficiales del representante de ventas y las obligaciones de Sales Rep Co. con Honeywell. Jerome debería plantear esta cuestión lo antes posible ante el responsable del [departamento Integridad y cumplimiento](#) antes de tomar cualquier medida.

P.: David ganó la licitación de un proyecto con un cliente del gobierno. El representante del cliente del gobierno le pidió a David que utilizara un subcontratista específico y le facilitó la información de contacto. David se reunió con el subcontratista y descubrió que la empresa no podía ofrecer la capacidad ni la mano de obra correctas para llevar a cabo el alcance de los servicios. También descubrió que el propietario del subcontratista era el primo del cliente del gobierno con quien se había reunido. ¿Qué debe hacer David?

R.: David debe plantear estos problemas ante el departamento de Integridad y cumplimiento. Hay una serie de indicadores de alerta relacionados con la falta de habilidades y mano de obra necesarios del subcontratista, así como con la posible participación del gobierno, lo cual puede indicar una conducta poco ética e ilegal por parte del subcontratista y el representante del cliente del gobierno. Como Honeywell puede ser responsable de los actos de terceros que lo representan, Honeywell necesitaría investigar si existe un conflicto de intereses o riesgos de corrupción antes de proceder a contratar a este subcontratista.

P.: Daniel se encuentra en el mostrador de migraciones realizando los trámites para ingresar a un país. Cuando presentó los papeles, el funcionario le pidió una "colaboración" para poder procesar su visa. Daniel se acuerda que unos amigos comentaban que en este país eso era un costumbre y que se espera que los visitantes entreguen una pequeña cantidad de dinero para agilizar el proceso de visado. Daniel le entrega al funcionario USD 5. El funcionario los recibe y sella el pasaporte. A Daniel le gustaría que Honeywell le reembolsara este gasto.

R.: Los pagos de facilitación o los pagos a funcionarios destinados a agilizar aprobaciones de rutina del gobierno, como las aprobaciones de visas, están prohibidos por Honeywell, salvo que la vida del empleado esté en peligro. Además, en la mayoría de los países esos honorarios son ilegales y constituyen una violación de las leyes anticorrupción. En este caso, no existe ningún indicio que la vida de Daniel haya estado en peligro, por lo que no debió entregarle dinero al funcionario; además, tampoco puede solicitar un reembolso de ese dinero a Honeywell. En el caso de que cualquier integrante del personal de Honeywell se enfrente a dichas circunstancias, debería ponerse en contacto con el departamento Jurídico o de Seguridad global.



Cumplimiento con las leyes internacionales sobre competencia

La competencia leal crea un mercado saludable. Garantiza a nuestros clientes los mejores y más innovadores productos y servicios al menor precio. Para que Honeywell pueda competir legalmente y con integridad, debemos cumplir con las leyes que regulan la competencia en los países en los que trabajamos. Si existen leyes sobre competencia aplicables a las funciones de su puesto, deberá conocerlas y cumplirlas en todo momento.

Las leyes sobre competencia suelen ser complejas y normalmente impiden tratar cualquier tema con aquellos competidores que puedan refrenar el comercio. Entre estos temas se incluye, entre otros, fijación de precios, licitaciones fraudulentas o la división o designación de mercados, territorios o clientes.

No deberá tratar ninguno de estos temas con un integrante de la competencia, y si este intenta abordar estos temas con usted, deberá dar por zanjada la conversación inmediatamente. A continuación, deberá notificar el incidente a su supervisor local, quien colaborará con usted contando con el asesoramiento del departamento Jurídico. Si va a asistir a la reunión de una asociación comercial, o a un evento social, por ejemplo, preste especial atención a los temas que trata con los competidores.

Además, las leyes de competencia prohíben los acuerdos, formales o informales, con proveedores, distribuidores o clientes que puedan, de algún modo, restringir la competencia. Estos acuerdos pueden incluir la vinculación de productos, la fijación de precios de reventa o la denegación de venta a clientes específicos o la compra a proveedores concretos.

Por último, las leyes sobre competencia prohíben establecer, de forma directa o indirecta, acuerdos formales o informales entre empresas que limiten los salarios o beneficios del personal. Así pues, debemos tratar de no compartir datos

de compensaciones con otras empresas con las que compitamos para contratar personal. Del mismo modo y en términos generales, no podemos acordar con otras empresas no solicitar o contratar a los empleados de la otra parte. Si tiene dudas sobre si la divulgación de dicha información o si los acuerdos para evitar la contratación del personal de otra empresa son ilegales, le rogamos que consulte al responsable del departamento Jurídico.

Por nuestro trabajo podemos obtener información sobre la competencia de nuestros clientes o mediante otras fuentes públicas. Debemos prestar especial atención al tratar esta información conforme a la política de la empresa.

Tenga en cuenta que infringir estas leyes puede suponer graves consecuencias tanto para las personas implicadas como para nuestra empresa.

Si desea obtener más información, consulte nuestra [Política de cumplimiento en materia de anticorrupción](#). Si tiene alguna pregunta, póngase en contacto con nuestro departamento Jurídico antes de actuar.

P.: Un íntimo amigo de Alejandro trabaja para un integrante de la competencia de Honeywell. Un día, mientras almorzaban, su amigo le cuenta que su empresa tiene la intención de aumentar los precios de los productos en competencia directa con los de Honeywell. Alejandro no responde nada, pero cree que esta información podría ser importante para Honeywell de cara a tomar futuras decisiones empresariales. ¿Qué debe hacer?

R.: Alejandro debe dar por finalizada la conversación de inmediato y entregar un resumen por escrito del incidente ante el departamento Jurídico. Participar en conversaciones e interpretar información no pública como la fijación de precios podría dar la impresión de una colaboración ilegal entre Honeywell y un competidor, lo que podría tener graves consecuencias para ambas empresas y para las personas implicadas.

Cómo seguir procedimientos precisos de facturación

Nuestra reputación en el mercado es uno de los principales activos de la empresa. Por este motivo, en todas las facturas que emitimos a los clientes reflejamos de forma precisa el precio de venta o el coste de los productos y servicios vendidos, así como otros términos de la venta. Todos tenemos la responsabilidad de mantener unos registros completos y precisos para que Honeywell pueda seguir cumpliendo con este compromiso. Nunca falsifique ningún registro (ficha de registro horario, informes de gastos, números de ventas, registros de calidad y de pruebas o cualquier otro tipo de registro producto de su trabajo en la empresa) ni incluya ningún asiento engañoso o inventado en los registros o libros contables de Honeywell.

Cómo respetar la información confidencial del cliente

En ocasiones puede que nuestros clientes compartan su información confidencial con nosotros para que podamos ofrecerles productos y servicios. Tenemos la responsabilidad de usar, guardar y salvaguardar adecuadamente todo este tipo de información y de hacerlo de forma tal que cumpla con todas las leyes aplicables.

Debemos adoptar los pasos necesarios para garantizar la seguridad de esta información y asegurarnos de que solamente se utiliza para fines empresariales autorizados.

Cómo interactuar con clientes del gobierno

Para algunos de nosotros, nuestro trabajo implica contratos con entidades del gobierno, incluidas las empresas de propiedad o controladas por el gobierno. Cuando ese sea el caso, tenemos la obligación de conocer y respetar todas las políticas aplicables de la empresa, así como las leyes, reglas y reglamentos en vigencia, que regulan nuestras interacciones con los clientes del gobierno. Es importante tener en cuenta que estas reglas pueden ser más estrictas y más complejas que las que rigen nuestras transacciones con los clientes comerciales.

Debemos actuar con honestidad e integridad al intentar ganar una cuenta gubernamental. En parte, esto significa que:

- No debemos llevar a cabo ninguna acción que otorgue a Honeywell una ventaja competitiva desleal, como obtener o utilizar información confidencial sobre compras.
- Todas las actuaciones que llevemos a cabo, incluida la fijación de precios y las ofertas, deberán ser precisas y completas.

- Nunca debemos ofrecer, pedir, prometer, entregar ni aceptar ninguna forma de soborno o coima de ningún cliente del gobierno existente o potencial.
- Jamás debemos pedir o aceptar ningún tipo de compensación u obsequio de un proveedor a cambio de un trato de favor para la concesión o el cumplimiento de un contrato gubernamental.
- Debemos asegurarnos de contratar únicamente consultores, agentes de ventas o contratistas independientes de servicios profesionales que tengan buena reputación y de hacerlo para fines lícitos.

Si desea obtener más información, consulte la sección "Denegación de sobornos y pagos indebidos a funcionarios del gobierno por motivos comerciales" de nuestro Código y nuestras políticas sobre [detalles empresariales para funcionarios del gobierno de EE. UU., relaciones con el gobierno y anticorrupción](#).

Todos los informes y registros que ofrezcamos a los clientes del gobierno (incluidos los informes sobre las instalaciones y sobre la calidad, así como los datos sobre los costes y precios) deberán ser precisos. Debemos registrar las horas de forma precisa y dedicar el tiempo solamente a los proyectos en los que trabajamos.

Además, debemos prestar atención para evitar cargar cualquier coste que no corresponda. Tenemos la obligación de respetar todos los términos contractuales y no debemos usar la propiedad, los equipos ni los suministros del gobierno de ninguna forma contraria a las leyes aplicables o los acuerdos celebrados.

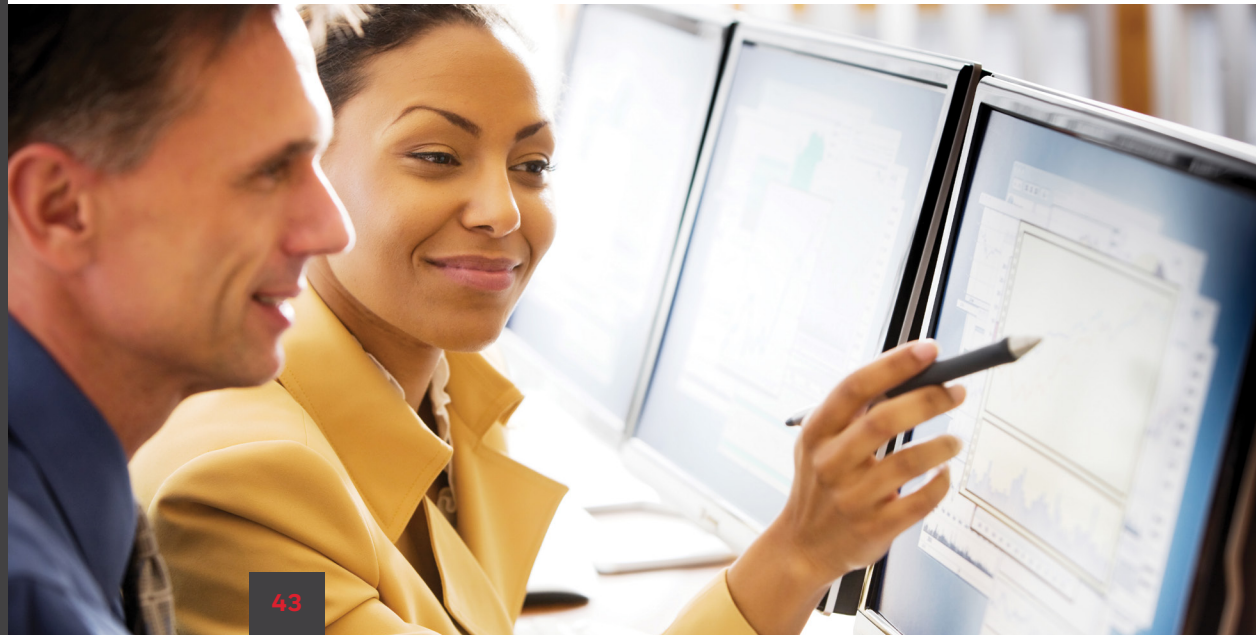
Debemos cumplir con todas las reglas y regulaciones aplicables que rigen la participación de empleados gubernamentales actuales o antiguos en temas sobre las posibles oportunidades de empleo en Honeywell. Todos y cada uno de nosotros tenemos la responsabilidad de evitar este tipo de conflictos

de intereses. Ponernos en contacto o participar en temas relacionados con el empleo con empleados gubernamentales actuales o antiguos está sujeto a determinadas reglas y procedimientos. Es posible que estas reglas también limiten el trabajo que puede realizar cualquier ex empleado del gobierno en nombre de nuestra empresa.

Consulte nuestra [Política de contratación o participación de ex empleados del gobierno](#).

Se espera además que salvaguardemos la información clasificada y cualquier otra información confidencial a la que tengamos acceso

debido a nuestro trabajo con los clientes del gobierno. Tal y como exijan los términos de los contratos gubernamentales y otras regulaciones aplicables, deberemos poner esta información a disposición solamente de aquellas personas que realmente tengan una necesidad empresarial de conocerla y que hayan obtenido la autorización gubernamental correspondiente o cualquier otro tipo de aprobación. No debemos compartir, distribuir ni divulgar información clasificada o, de cualquier modo, confidencial de ningún modo que infrinja los términos de los contratos que hemos celebrado con el gobierno.



POLÍTICA DE UNA SOLA HONEYWELL CÓMO TRATAMOS A NUESTROS PROVEEDORES

Los proveedores de Honeywell son nuestros socios en nuestro esfuerzo continuo por la satisfacción del cliente. El alto nivel de materiales, productos y servicios que ofrecen está directamente relacionado con la calidad, confiabilidad, valor y entrega puntual de los productos de Honeywell a nuestros clientes.

Búsqueda de relaciones a largo plazo con los proveedores

Juntos nos esforzamos por establecer relaciones a largo plazo con nuestros proveedores. Durante la selección de proveedores, nos guiamos únicamente por criterios legítimos relacionados con el negocio. Nuestra empresa únicamente firmará acuerdos de representación o de suministro con empresas que hayan demostrado un compromiso e historial demostrable de integridad. Además, no deberemos aprovecharnos de nuestros proveedores de forma desleal mediante un uso indebido de la información confidencial, falseamiento de los hechos materiales o de cualquier otra práctica comercial desleal.

En Honeywell permitimos que los proveedores compitan de forma justa por la calidad de sus productos y servicios. No debemos dejarnos influir por obsequios o tratos de favor de ningún tipo procedentes de nuestros proveedores o de otros posibles proveedores. Las comidas o actividades de ocio empresarial ocasionales durante las relaciones empresariales habituales están permitidas, siempre y cuando:

- Asista el representante del proveedor.
- Esta hospitalidad no sea excesiva ni inusual.

- La hospitalidad cumpla con las leyes aplicables y no esté prohibida según este Código.

Además, cuando procesa, la hospitalidad deberá ser recíproca.

Si desea obtener más información, consulte las secciones "Obsequios y actividades de ocio empresarial" e "Cómo interactuar con clientes del gobierno" de nuestro Código.

Proteger los activos de los proveedores

Tratamos la información confidencial de los proveedores con el mismo cuidado que tratamos la información confidencial de Honeywell. No reproduciremos el software que nos haya facilitado un proveedor ni lo incorporaremos al software desarrollado internamente por nuestra empresa, salvo que contemos con la licencia correspondiente para hacerlo.



A photograph of two women sitting at a desk in a meeting. The woman on the left, with curly hair and wearing a blue t-shirt, is smiling and pointing at a tablet held by the woman on the right. The woman on the right has long dark hair and is also smiling. They are both looking at the tablet. The background is bright and out of focus.

POLÍTICA DE UNA SOLA HONEYWELL CÓMO TRATAMOS A NUESTROS ACCIONISTAS

En Honeywell nos esforzamos día a día por ratificar el valor para los accionistas que han depositado su confianza en nuestra empresa y en cada uno de nosotros. Para lograr este objetivo y crear valor para nuestros accionistas, debemos llevar a cabo nuestro negocio con transparencia e integridad.

Libros y registros honestos y precisos

Nuestros accionistas confían en nosotros para mantener libros y registros precisos y completos. Estos documentos son la piedra angular de todas nuestras divulgaciones y presentaciones públicas, que tienen como objetivo dar a nuestros accionistas y al público una visión precisa de las operaciones y la situación financiera de nuestra empresa. Además, Honeywell también utiliza estos documentos para analizar las operaciones de la empresa y tomar importantes decisiones empresariales.

Tenemos el deber y la obligación legal de garantizar que la información que enviamos en todos los registros de la empresa esté completa y sea precisa y comprensible. Aquí se incluye, sin carácter limitativo, toda la información que incluimos en los siguientes registros:

- Registros contables y financieros
- Documentos de nómina
- Fichas de horas y sistemas de registro de tiempo
- Informes sobre viajes y gastos

- Medición, pruebas de productos y registros de rendimiento
- Registros de clientes y proveedores
- Registros de diseño e ingeniería
- Declaraciones y registros de exportaciones e importaciones
- Informes contables de proyectos

Llevar libros contables y registros honestos y precisos juega un papel importante en la reputación de nuestra empresa. Por lo tanto, **jamás** debemos incluir información falsa o engañosa en ningún documento de la empresa.

Las transacciones de nuestra empresa se ejecutan solo de acuerdo con las autorizaciones generales o específicas de la administración. Consulte nuestra [Política de delegación de autoridad](#) y el [Programa de aprobaciones ejecutivas](#) y obtenga más información.

P.: Diego se desempeña como ingeniero. Actualmente, está trabajando en un proyecto relacionado con un contrato del gobierno. Los costes del proyecto se supervisan de cerca, por lo que requiere la aprobación de su gerente para entregar las fichas de control de horas semanales. Esta semana, su jefe está de vacaciones. ¿Puede aprobar Diego sus fichas de control en nombre de su jefe dado que está seguro de que el tiempo registrado es correcto?

R.: No. La aprobación de fichas de control de horas por propia cuenta y orden no solo representa un conflicto de segregación de obligaciones, sino que también compromete los controles administrativos que garantizan el cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables y las disposiciones contractuales vigentes. Por lo tanto, Diego nunca debería aprobar sus propias fichas de control aunque esté seguro de que son correctas. Su jefe debería garantizar la delegación de sus obligaciones de aprobación. La configuración inicial del sistema de TI también debe tener en cuenta las posibles segregaciones de obligaciones y garantizar que se disponga de controles adecuados para su revisión y aprobación.

P.: Leonor, una compradora, realizó una operación y debe procesar una orden de compra por un importe que requiere aprobación por parte de ejecutivos sénior. A fin de agilizar el proceso en el sistema, ¿puede dividir el importe total de la factura?

R.: No. Todas las transacciones se deben ejecutar con la autorización adecuada y conforme a lo establecido en el Programa de aprobaciones ejecutivas. Además, deben reflejar con precisión la naturaleza de la actividad comercial objeto de la factura. Por lo tanto, Leonor jamás debe dividir una orden compra a fin de reflejar una transacción de menor valor.

P.: Sandra colabora en un grupo que se encuentra desarrollando nuevas tecnologías para aviones militares. Honeywell tiene la obligación de presentarles a los clientes una certificación de que esta nueva tecnología cumple con los estándares técnicos requeridos. ¿Puede brindarle Sandra una certificación al cliente antes de que la tecnología cumpla con esos estándares requeridos?

R.: No. Toda declaración que se realice en nombre de Honeywell debe ser precisa en el momento de su presentación. Esto incluye la certificación de cumplimiento de estándares técnicos específicos.

P.: Sofía y Ron se desempeñan como gerentes de cuentas. Actualmente, están haciendo lo imposible por alcanzar los objetivos del trimestre. Tienen unos pedidos pendientes, pero el cliente no está preparado para enviarlos todavía. ¿Pueden Sofía y Ron facturar al cliente y mantener el envío hasta que el cliente esté listo para recibirlo?

R.: No, no en este caso. Las situaciones en las que Honeywell reconoce utilidades

por la venta de un producto que permanece en la posesión física de la empresa se denominan “facturación sin entrega”. Existen motivos legítimos por los que una transacción se procese con el método de “facturación sin entrega”, pero, en este caso, Sofía y Ron tienen la intención de facturarle al cliente y no realizar el envío solo para aumentar las utilidades. De este modo, esta acción no es apropiada.



Divulgaciones financieras y fraude

Aquellos con responsabilidades financieras y contables tienen la obligación especial de garantizar que los estados financieros de nuestra empresa sean verdaderos y legítimos. Dado que Honeywell es una empresa pública con sede en Estados Unidos, debemos enviar diversas declaraciones financieras y otros informes a las administraciones reguladoras de Estados Unidos. Por lo tanto, es fundamental que estos documentos sean precisos y puntuales. De este modo, si tiene este tipo de responsabilidades, debe cumplir con los requisitos legales y reguladores que rigen esta documentación. Además, debe conocer y respetar los controles internos de Honeywell que rigen el tratamiento de estos documentos. Los registros o la presentación de informes inexactos, incompletos o fuera de tiempo pueden dar lugar a obligaciones legales tanto para la empresa como para las partes involucradas.

Todas aquellas personas que se hayan visto implicadas en un fraude financiero estarán sujetas a medidas disciplinarias y podrían enfrentarse a una severa responsabilidad civil y penal. Deberá informar inmediatamente de cualquier irregularidad contable o de auditoría de la que tenga conocimiento. Honeywell no tolerará ningún tipo de represalia contra usted por revelar, de buena fe, cualquier asunto contable o financiero cuestionable o inadecuado.

Auditorías e investigaciones

Todos tenemos la responsabilidad de colaborar con las auditorías e investigaciones externas e internas. Esto significa que debemos ofrecer a los auditores e investigadores la información a la que tengan derecho y debemos mantener la confidencialidad de la investigación. Además, no deberemos intentar interferir o influir de forma inadecuada en sus revisiones. Rechazar o ignorar la plena cooperación con una investigación interna de Honeywell o del gobierno, o el incumplimiento de ser totalmente sincero al proporcionar pruebas o testimonios en dicha investigación, puede derivar en

medidas disciplinarias, hasta e incluyendo la rescisión. Si tiene alguna duda sobre qué tipo de información solicita o tiene derecho a obtener un auditor o investigador, póngase en contacto con el departamento Jurídico o con el auditor corporativo. En el caso de que se pongan en contacto con usted en relación con una investigación gubernamental, tiene la obligación de comunicarlo al departamento Jurídico lo antes posible antes de continuar. El departamento Jurídico llevará a cabo un análisis preliminar de cualquier investigación o auditoría internas que involucre una investigación gubernamental o un asunto contencioso con el gobierno.



Gestión de registros

Es nuestra responsabilidad compartida conservar los registros empresariales de Honeywell el tiempo que sea necesario para fines empresariales, o bien durante más tiempo si así lo exige la ley, las normas o principios fiscales o cualquier otro estándar. Además, debemos saber cuándo y cómo destruir estos registros empresariales de forma apropiada. Los empleados tienen la obligación de respetar todas las reglas que se establecen en nuestra [Política de administración de registros](#). En la [Política de administración de registros](#), se incluye el Programa de retención de registros, que proporciona una guía sobre el tiempo que se deben retener distintos registros. Honeywell alienta a que los empleados revisen los registros de forma periódica y que eliminen todo documento antiguo, según lo establecido en la [Política de administración de registros](#). La correcta administración de documentos en virtud de nuestra política ayuda a reducir los costes de almacenamiento de registros. Sin embargo, esta siempre se debe llevar a cabo en estricto cumplimiento de las reglas de destrucción de documentos.

Si tiene conocimiento de que un documento bajo su control puede ser relevante para una demanda o una investigación del gobierno, no lo altere, oculte ni destruya. En algunos casos, el departamento Jurídico puede indicarle que conserve algunos documentos que, de algún otro modo, se podrían destruir conforme

a lo establecido en la [Política de administración de registros](#) de Honeywell. En estos casos, deberá seguir las instrucciones que le indique el responsable del departamento Jurídico.

Es posible que Honeywell reciba correspondencia legal o comercial de carácter urgente e importante en cualquiera de sus oficinas ubicadas en todo el mundo. Cuando ese sea el caso, todos los empleados de

Honeywell deben tomar las medidas necesarias para abrir, revisar y procesar esa correspondencia de forma oportuna, más allá del método de entrega. Si tiene conocimiento de cualquier actuación judicial o investigación, ya sea real o potencial, relacionadas con Honeywell, tiene la obligación de notificar la novedad de inmediato a un integrante del departamento Jurídico y de



hacerlo antes de colaborar con cualquier tercero en el asunto.

SUGERENCIA: Si recibe una notificación legal de cualquier tipo a través del correo postal, correo electrónico o cualquier otro medio de comunicación de la empresa, tiene la obligación de notificar la novedad de inmediato al representante del departamento Jurídico o a su gerente, a fin de que se tomen las medidas necesarias para su procesamiento.

Consultas de los medios y de los analistas y eventos externos de difusión pública

Nos esforzamos por proporcionar información clara y precisa a los medios de comunicación, a los analistas financieros y al público en general. Esto nos ayuda a mantener la integridad de nuestras relaciones con los accionistas externos, quienes fortalecen a su vez nuestra reputación de cooperación. Puesto que la información exacta es crucial, solo determinadas personas están autorizadas a comunicarse con los medios, los analistas financieros y los integrantes de la comunidad de inversión en nombre de Honeywell. Si algún medio le solicita información, reenvíe la petición al departamento Comunicaciones corporativas. Si recibe una solicitud de un analista financiero o de cualquier integrante de la comunidad de



inversionistas, no debe responder por su propia cuenta, sino que debe remitir la consulta al departamento Relaciones con el inversor para que la traten.

Todo empleado de Honeywell que tenga la intención de presentar un producto, sistema, método de funcionamiento o investigación de Honeywell, así como el fruto de su propio trabajo en la empresa, en una conferencia del sector o en cualquier otro evento debe obtener primero una aprobación de su supervisor directo y del responsable del departamento Jurídico. Las presentaciones deben reunir los siguientes

requisitos: (i) deben satisfacer los estándares actuales de marca de la empresa; (ii) deben ser coherentes con las comunicaciones del departamento Relaciones con inversores de la empresa; (iii) deben ser coherentes con la estrategia de la empresa; y (iv) no deben transmitir información confidencial o patentada. Se necesitan aprobaciones adicionales para presentaciones relacionadas con temas de ciberseguridad o asuntos medioambientales, sociales y de gestión (ESG).

Si desea obtener más información, consulte nuestra [Política de comunicaciones externas](#).

POLÍTICA DE UNA SOLA HONEYWELL SALUD, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE



Para seguir creciendo como empresa debemos trabajar por tener un impacto positivo en las comunidades que nos mantienen. Debemos trabajar por respetar y proteger no solamente las comunidades en las que vivimos y trabajamos, sino también por nuestro planeta y sus habitantes.

Respeto por los derechos humanos

En Honeywell, hemos asumido el firme compromiso de garantizar los derechos humanos y laborales en cada una de nuestras operaciones y en la cadena de suministros internacional. Estamos convencidos de que los trabajadores deben recibir un trato justo, digno y respetuoso y, por lo tanto, tomamos todas las medidas necesarias para garantizar que se escuchen las opiniones de todos los empleados en nuestro lugar de trabajo. Este compromiso se basa en diferentes principios internacionales sobre derechos humanos que han propuesto una serie de organizaciones independientes, por ejemplo, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y todas las leyes aplicables de las jurisdicciones en las que operamos.

En nuestro Código y en la [Política de derechos humanos](#) de la empresa, así como en otras políticas de Honeywell, se establecen prácticas y estándares que abordan una amplia gama de asuntos relacionados con los derechos humanos y el lugar de trabajo; en este sentido, se abordan, por ejemplo, cuestiones relacionadas con la inclusión y la

diversidad, el respeto por el lugar de trabajo, la libre asociación, un lugar de trabajo seguro y saludable, la seguridad en el lugar de trabajo, las horas de trabajo y la remuneración, el trabajo forzoso, la trata de personas y el trabajo infantil. Honeywell respeta y valora la diversidad que se refleja en los distintos orígenes, experiencias e ideas. Juntos ofrecemos un entorno de trabajo integrador y diverso que fomenta el respeto por los compañeros de trabajo y los socios empresariales. Si desea obtener más información, consulte la sección titulada "Respeto por los demás y promoción de un lugar de trabajo positivo".

Nuestra empresa no aprueba ni emplea mano de obra infantil. En Honeywell no emplearemos a nadie menor de dieciséis años, aunque las leyes locales lo permitan. Si la ley local es más estricta que la política de la empresa, deberemos cumplir con dicha ley. Además, nunca usaremos mano de obra forzada, obligada o contraria a la voluntad en ninguna de nuestras operaciones, así como tampoco toleraremos la explotación de menores, el castigo físico o el abuso. Como parte de nuestro compromiso con nuestras comunidades y nuestro mundo, Honeywell no tolerará ningún caso de trabajo forzado ni de trata de personas. Nunca dirigiremos la empresa con terceros (tales como agentes o proveedores) que estén involucrados en el tráfico de personas o mano de obra forzada. Honeywell ha adoptado el Código

de conducta para proveedores que proporciona expectativas claras para proveedores que garanticen que tratan a sus empleados con dignidad y respeto.

Si desea obtener más información, consulte la [Política de derechos humanos](#) de la empresa.

Contribuciones políticas y donaciones a entidades de beneficencia

Nuestra empresa es consciente de las diversas formas en que los procesos políticos enriquecen las comunidades. La libertad de pensamiento y opinión son derechos fundamentales y tenemos total libertad para expresar nuestras opiniones verbalmente, por escrito o en formato gráfico sin temor a la censura. Sin embargo, cuando participamos en esas actividades, debemos hacerlo en nuestro tiempo libre y por nuestra cuenta y riesgo y asegurarnos de que esas actividades no estén en conflicto con lo establecido en este Código.

No debemos utilizar la propiedad de Honeywell para actividades políticas personales. Además, nunca debemos participar en ninguna actividad política en nombre de Honeywell, salvo que así lo autorice la función Relaciones con el gobierno. Nunca coaccione a un compañero, sobre todo aquellos con los que trabaja más estrechamente, para que apoye sus causas particulares.

Como ciudadanos que se interesan por el mundo que les rodea, los empleados de Honeywell tienen total libertad para realizar aportaciones a los candidatos que deseen. Aquellos empleados que sean ciudadanos de Estados Unidos o residentes permanentes con sede en Estados Unidos podrán participar en el Comité de acción política internacional de Honeywell (HIPAC), siempre que cumplan determinados requisitos legales. Para determinar si reúne los requisitos para participar en el HIPAC, póngase en contacto con la función Relaciones con el gobierno, o bien con el asesor jurídico de su unidad de negocio.

Las actividades de presión están muy reguladas. Por lo tanto, no podemos ponernos en contacto con ningún funcionario del gobierno con el objetivo de ejercer algún tipo de influencia sobre la legislación, los reglamentos, la política o cualquier otra acción del gobierno en nombre de Honeywell sin antes contar con una autorización de la función Relaciones con el gobierno. Si desea obtener más información, consulte nuestra [Política de relaciones con el gobierno](#).

Honeywell ha asumido un compromiso con la responsabilidad social en cada paso de las



actividades de la empresa. A menudo, la empresa apoyará actividades benéficas en nuestras comunidades locales. Es posible que Honeywell participe en esas actividades benéficas, siempre y cuando la administración, el departamento Jurídico o los responsables de la iniciativa Honeywell Hometown Solutions hayan aprobado esas actividades y el objeto de la organización benéfica.

Es posible que no pueda enviar correos electrónicos destinados a recaudar dinero para una organización benéfica no aprobada ni para cualquier otra colecta de fondos en la red de Honeywell. Además, tampoco podrá utilizar los activos de Honeywell, incluido el tiempo que dedica a la empresa, para fines benéficos personales.

Cumplimiento con los controles del comercio internacional

Honeywell se compromete por garantizar el cumplimiento de todas las leyes comerciales aplicables. Esto incluye controles de exportación e importación, legislaciones en materia de sanciones comerciales y de importación, así como los reglamentos en vigor de los países en los que la empresa tiene negocios.

Las leyes de control de exportaciones rigen la transferencia de bienes, servicios y tecnología de un país a otro. Los controles de exportación rigen, por su parte, distintos tipos de intercambios transfronterizos de tecnología o información técnica, incluido el acceso a diferentes servidores de correos electrónicos que pueden incluir datos o análisis técnicos sujetos a controles de exportación. Las leyes y reglamentos en materia de exportaciones de EE. UU. también controlan la transmisión o intercambio (electrónicos, orales o visuales) de datos técnicos sujetos a control de exportaciones a personas no estadounidenses dentro de EE. UU.

Las leyes y reglamentos sobre la importación controlan la importación de los productos. Estas leyes garantizan que solamente entren en los



países de importación aquellos productos permitidos y también controlan que se abonen los impuestos correspondientes sobre dichos productos. Honeywell debe mantener, entre otras cosas, una información precisa de las materias primas/nomenclatura, valor comercial y país de origen de todos los bienes importados.

Las leyes y reglamentos en materia de sanciones comerciales rigen una amplia gama de medidas políticas o económicas que limitan o prohíben las transacciones con países, jurisdicciones, entidades, sectores industriales, personas específicos mediante

aeronaves o embarcaciones en concreto. El abanico de sanciones que se puede aplicar a una transacción en particular es muy amplio. A continuación, se ofrecen algunos ejemplos: sanciones integrales sobre una jurisdicción o país en particular; prohibiciones particulares sobre entidades, personas y aeronaves o embarcaciones; o restricciones particulares sobre las opciones de financiación o las actividades de una transacción. A la hora de entablar cualquier tipo de relación con terceros, Honeywell debe considerar el alcance de las sanciones comerciales.

Debido a que las operaciones de Honeywell se siguen expandiendo a nivel mundial, todos los que manejamos, de algún modo, la importación de bienes o de artículos sujetos a control de exportaciones, tecnología o servicios tenemos la obligación de comprender y cumplir con todos los reglamentos vigentes. Esto incluye las leyes de exportación e importación, las sanciones comerciales, los planes de control de tecnología y las condiciones y disposiciones de las autorizaciones de licencias de exportación que se puedan aplicar a las unidades de negocio o instalaciones, o bien a las políticas de cumplimiento de las [exportaciones](#), las [importaciones](#) y las [sanciones](#) de Honeywell.

Si desea obtener más información, consulte las políticas de cumplimiento de las [exportaciones](#), las [importaciones](#) y las [sanciones](#) de la empresa.

Renuncias a nuestro Código

En circunstancias extremadamente limitadas, Honeywell aceptará la renuncia a una disposición de nuestro Código. Será necesario contar previamente con la aprobación pertinente para llevar a cabo cualquier acción que incumpla este Código y solamente podrán aprobar estas acciones el presidente ejecutivo o vicepresidente sénior y asesor general de Honeywell. Todas las exenciones para los miembros del Consejo de Administración o para los funcionarios ejecutivos de Honeywell requieren la aprobación previa del Consejo de Administración y se divulgarán de inmediato cuando así lo requiera la regulación o la ley. Cuando se otorga una exención, el Consejo de Administración debe tomar las medidas necesarias para garantizar que existan controles apropiados para proteger la empresa y sus accionistas.

Honeywell International Inc.

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

Actualizado en septiembre de 2023
© 2023 Honeywell International Inc.

Honeywell