



CONTABILIDAD CORPORATIVA Y PROCEDIMIENTOS FINANCIEROS

NÚMERO DE SERIE	NÚMERO DE SECUENCIA
140	110

FECHA DE PUBLICACIÓN: Nov. de 2016 FECHA DE REVISIÓN: ÚLTIMA REVISIÓN: Abril de 2017	ASUNTO: POLÍTICA SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES	Página 1 de 12
DEPARTAMENTO: Departamento de Cumplimiento de la Legalidad	CONTACTO EN EL DEPARTAMENTO: Vicepresidente y Responsable de Ética y Cumplimiento de la normativa (414) 524-2370	AUTORIZACIÓN: Matt Tanzer

ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Empresa Sí
Divisiones en EE.UU. y filiales con participación mayoritaria Sí
Divisiones fuera de EE.UU. y filiales con participación mayoritaria Sí
Empresas en participación y filiales consolidadas Sí
Empresas filiales en participación no consolidadas **

**** A discreción de la dirección de la unidad de negocio.**

DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA

El objetivo de esta política es identificar y prevenir situaciones en las que las actividades de un empleado entren en conflicto o parezcan hacerlo con los intereses de Johnson Controls, sus subsidiarias y filiales, y proporcionar orientación y normas para el rápido descubrimiento de una situación de conflicto de intereses.



Nota: Esta Política se aplica de manera conjunta con la **Política de ética de Johnson Controls**.

ALCANCE

Esta Política se aplica a todas las empresas y empleados de Johnson Controls de todo el mundo, excepto donde el cumplimiento de esta política vulnere la legislación local. En tal caso, las empresas de Johnson Controls afectadas localmente deben establecer un mecanismo similar a esta Política que respete la legislación local.



CONTABILIDAD CORPORATIVA Y PROCEDIMIENTOS FINANCIEROS

NÚMERO DE SERIE	NÚMERO DE SECUENCIA
140	110

FECHA DE PUBLICACIÓN: Nov. de 2016 FECHA DE REVISIÓN: ÚLTIMA REVISIÓN: Abril de 2017	ASUNTO: POLÍTICA SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES	Página 2 de 12
DEPARTAMENTO: Departamento de Cumplimiento de la Legalidad	CONTACTO EN EL DEPARTAMENTO: Vicepresidente y Responsable de Ética y Cumplimiento de la normativa (414) 524-2370	AUTORIZACIÓN: Matt Tanzer

DEFINICIONES

Conflicto de intereses: Cualquier situación en la que un empleado tenga, o pareciera tener, un interés personal o privado que afecte o interfiera con su capacidad para ejercer las responsabilidades laborales de manera justa y ética, comprometiendo su posición de confianza con la empresa.

Interés personal o privado: Cualquier situación que de manera evidente o presunta afecte al criterio imparcial y profesional o a la toma de decisiones de un empleado.

Posición de confianza: Cada empleado de Johnson Controls mantiene una posición de confianza dentro de la empresa. Por lo tanto, cada empleado está obligado a lo siguiente:

- 1) Defender los intereses de Johnson Controls cuando actúe en nombre de la empresa.
- 2) No competir jamás con Johnson Controls.
- 3) No permitir que intereses ajenos influyan en los tratos de negocio en nombre de Johnson Controls.

Relaciones familiares y personales: Conexión entre personas, distintas de las profesionales, que podrían dar la impresión de influir en la conducta o las decisiones de un empleado.

- 1) “Familiar” es cualquier persona relacionada con el empleado por lazos de sangre, matrimonio o proximidad, entre otras, cónyuge, socio, padres, hijos, hermanos y familia política.
- 2) “Relación personal” incluye a los amigos, conocidos o asociados, o a cualquier persona con la que el empleado tenga o desarrolle una relación personal o amorosa.



CONTABILIDAD CORPORATIVA Y PROCEDIMIENTOS FINANCIEROS

NÚMERO DE SERIE	NÚMERO DE SECUENCIA
140	110

FECHA DE PUBLICACIÓN: Nov. de 2016 FECHA DE REVISIÓN: ÚLTIMA REVISIÓN: Abril de 2017	ASUNTO: POLÍTICA SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES	Página 3 de 12
DEPARTAMENTO: Departamento de Cumplimiento de la Legalidad	CONTACTO EN EL DEPARTAMENTO: Vicepresidente y Responsable de Ética y Cumplimiento de la normativa (414) 524-2370	AUTORIZACIÓN: Matt Tanzer

RESPONSABILIDADES

Los empleados deben evitar cualquier relación o actividad que pudiera afectar a su independencia de criterio en el desarrollo de negocios de Johnson Controls, o que pudieran entrar, o dar la impresión de entrar, en conflicto con los intereses de Johnson Controls. Para evaluar si una situación plantea un conflicto de intereses, los empleados deben analizar si su interés o actividad puede influir o dar la impresión de hacerlo en sus decisiones en representación de la empresa.

Los directivos y supervisores son responsables de asegurarse de que sus empleados comprendan esta política. Los directivos y supervisores también son responsables de informar de inmediato al Departamento Jurídico sobre cualquier situación de conflicto de intereses que perciban.

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA POLÍTICA

1. TIPOS DE SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES

Es posible que los conflictos de intereses no sean siempre evidentes. Incluso la percepción de un conflicto podría afectar negativamente a un empleado y a Johnson Controls, provocando graves daños a la reputación. Por lo tanto, es importante entender las siguientes situaciones de conflicto:

- A. **Conflicto de intereses real:** Situación de conflicto directo entre las obligaciones y responsabilidades actuales del empleado y sus intereses privados o personales.
- B. **Conflicto de intereses percibido:** Situación en la que al parecer los intereses personales o privados influyen de manera improcedente en el ejercicio de las obligaciones laborales, ya sea esto cierto o no.



CONTABILIDAD CORPORATIVA Y PROCEDIMIENTOS FINANCIEROS


NÚMERO DE SERIE	NÚMERO DE SECUENCIA
140	110

FECHA DE PUBLICACIÓN: Nov. de 2016 FECHA DE REVISIÓN: ÚLTIMA REVISIÓN: Abril de 2017	ASUNTO: POLÍTICA SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES	Página 4 de 12
DEPARTAMENTO: Departamento de Cumplimiento de la Legalidad	CONTACTO EN EL DEPARTAMENTO: Vicepresidente y Responsable de Ética y Cumplimiento de la normativa (414) 524-2370	AUTORIZACIÓN: Matt Tanzer

- C. **Conflicto de intereses potencial:** Situación que podría surgir en el futuro en la que intereses personales o privados podrían afectar a las obligaciones y responsabilidades de un empleado actuando en nombre de Johnson Controls.

2. DIRECTRICES SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES

Los conflictos de intereses pueden adquirir diversas formas y ser difíciles de analizar de manera imparcial. En esta sección se describen algunos de los tipos más comunes de conflictos de intereses y las expectativas de conducta.

 **Nota:** Los siguientes casos no abarcan todos los posibles. Si un empleado tiene dudas, debe solicitar asistencia al Departamento Jurídico.

A. Clientes y proveedores

Johnson Controls concede negocios basándose exclusivamente en el mérito y obtiene los mejores productos y servicios con los mejores precios y condiciones. Para cumplir esta política, los empleados deben ser objetivos e imparciales y no podrán:

- 1) Aceptar o solicitar obsequios, préstamos, favores u otras cosas de valor que puedan influir en las decisiones del empleado.
- 2) Mantener relaciones comerciales privadas o personales que puedan afectar a la independencia y objetividad del empleado.
- 3) Ofrecer o aceptar sobornos, pagos, préstamos, comisiones ilícitas y privilegios o servicios especiales.



CONTABILIDAD CORPORATIVA Y PROCEDIMIENTOS FINANCIEROS

		NÚMERO DE SERIE 140	NÚMERO DE SECUENCIA 110
FECHA DE PUBLICACIÓN: Nov. de 2016 FECHA DE REVISIÓN: ÚLTIMA REVISIÓN: Abril de 2017	ASUNTO: POLÍTICA SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES	Página 5 de 12	
DEPARTAMENTO: Departamento de Cumplimiento de la Legalidad	CONTACTO EN EL DEPARTAMENTO: Vicepresidente y Responsable de Ética y Cumplimiento de la normativa (414) 524-2370	AUTORIZACIÓN: Matt Tanzer	

B. Aceptación de regalos

Johnson Controls prohíbe solicitar o aceptar cualquier cosa de valor que pueda verse como medio para influir indebidamente en los criterios de negocio. Las siguientes directrices resumen lo que los empleados pueden o no pueden aceptar.

1) Los empleados pueden aceptar:

- a) Regalos de valor nominal, siempre que se entreguen como cortesía de negocios y no en relación con las responsabilidades de un empleado en la toma de decisiones.
- b) Comidas/invitaciones de valor razonable relacionadas con conversaciones de negocios.

Téngase en cuenta la distinción entre regalos y comidas/invitaciones de negocios: En una comida o invitación de negocios debe estar presente un proveedor o cliente de Johnson Controls para que puedan desarrollarse conversaciones de negocios; de lo contrario, se considerará regalo a una comida o invitación que reciba un empleado de Johnson Controls sin la presencia de un proveedor o cliente.

2) Los empleados no deben:

- a) Aceptar un regalo, favor o invitación que pueda comprometer el criterio de negocio del empleado.
- b) Aceptar comidas, regalos o invitaciones que pudieran considerarse “lujosos”, “dispendiosos” o “demasiado frecuentes”.
- c) Solicitar regalos o favores.



CONTABILIDAD CORPORATIVA Y PROCEDIMIENTOS FINANCIEROS

NÚMERO DE SERIE 140	NÚMERO DE SECUENCIA 110
Página 6 de 12	
AUTORIZACIÓN: Matt Tanzer	

FECHA DE PUBLICACIÓN: Nov. de 2016

FECHA DE REVISIÓN:

ÚLTIMA REVISIÓN: Abril de 2017

ASUNTO:

POLÍTICA SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES

DEPARTAMENTO:

Departamento de Cumplimiento de la
Legalidad

CONTACTO EN EL DEPARTAMENTO:

Vicepresidente y Responsable de Ética y
Cumplimiento de la normativa (414) 524-2370

Recordatorio: Los empleados deben ejercer su juicio profesional al planificar o participar en comidas o entretenimientos de negocios. El entretenimiento de negocios no está permitido en establecimientos que ofrezcan entretenimiento para adultos de naturaleza explícitamente sexual, y los empleados no deben participar en ningún tipo de entretenimiento que sea ofensivo o inadecuado en un entorno laboral.

Importante: Si a un empleado se le ofrece o acepta dinero o un regalo inadecuado de un proveedor o cliente existente o potencial de Johnson Controls, o algún regalo por valor de USD 200 o superior, el empleado debe notificar de inmediato a su supervisor y seguir el procedimiento descrito en la Política de Viajes, Regalos e Invitaciones a Terceros.

C. Deber de lealtad

Se espera de los empleados que actúen en defensa de los intereses de Johnson Controls, lo cual incluye evitar el trato personal con los competidores. Ese deber de lealtad requiere lo siguiente:

- 1) Evitar situaciones en las que el empleado puede dividir su lealtad entre Johnson Controls y cualquier otro interés comercial.
- 2) Los empleados deben abstenerse de participar en actividades prohibidas, como:
 - a) Establecer relaciones de negocios no autorizadas con competidores o proveedores.
 - b) Trabajar, sin el consentimiento de Johnson Controls, para alguien que compita con Johnson Controls.
 - c) Participar en cualquier relación de asesoría o trato personal fuera de Johnson Controls que comprometa o entre en conflicto con su deber de lealtad.



CONTABILIDAD CORPORATIVA Y PROCEDIMIENTOS FINANCIEROS

NÚMERO DE SERIE	NÚMERO DE SECUENCIA
140	110

FECHA DE PUBLICACIÓN: Nov. de 2016 FECHA DE REVISIÓN: ÚLTIMA REVISIÓN: Abril de 2017	ASUNTO: POLÍTICA SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES	Página 7 de 12
DEPARTAMENTO: Departamento de Cumplimiento de la Legalidad	CONTACTO EN EL DEPARTAMENTO: Vicepresidente y Responsable de Ética y Cumplimiento de la normativa (414) 524-2370	AUTORIZACIÓN: Matt Tanzer

- d) Ser propietario de una empresa competidora o ayudar a alguien en actividades de competencia.
 - e) Participar en cualquier actividad que compita con los intereses de negocio de Johnson Controls.
- 3) Es política de Johnson Controls que solo el CEO, el COO y sus subordinados directos puedan acceder a cargos en el Consejo de Administración (o Directorio) de empresas que coticen en bolsa o sean privadas. Si un subordinado directo del CEO o del COO desea ocupar un puesto de dirección en otra entidad, pública, privada o sin fines de lucro, debe obtener primero la autorización del Comité de Gobernanza.

Todos los directivos de la Sección 16 que deseen ocupar el cargo de Director de una organización benéfica deben solicitar primero la autorización del Vicepresidente de Asuntos Públicos y responsable de Diversidad, que se encargará de la coordinación con la Secretaría Corporativa para estudiar los asuntos relacionados con el tercero.

Todos los demás empleados

Los demás empleados distintos del CEO o de subordinados directos del COO que deseen ocupar cargos de dirección en una organización benéfica o sin fines de lucro pública o privada, deben obtener primero la autorización del CEO y cumplir todos los requisitos de la Delegación de autoridad de Johnson Controls International PLC.

Los demás empleados que no sean subordinados directos del CEO o el COO, ni directivos de la Sección 16, pueden ocupar el cargo de Director de una empresa benéfica o sin fines de lucro con la autorización de su supervisor.

Importante: Los empleados deben consultar a un supervisor o al Departamento Jurídico antes de iniciar una actividad cuestionable.

D. Actividades externas



CONTABILIDAD CORPORATIVA Y PROCEDIMIENTOS FINANCIEROS

NÚMERO DE SERIE	NÚMERO DE SECUENCIA
140	110

FECHA DE PUBLICACIÓN: Nov. de 2016 FECHA DE REVISIÓN: ÚLTIMA REVISIÓN: Abril de 2017	ASUNTO: POLÍTICA SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES	Página 8 de 12
DEPARTAMENTO: Departamento de Cumplimiento de la Legalidad	CONTACTO EN EL DEPARTAMENTO: Vicepresidente y Responsable de Ética y Cumplimiento de la normativa (414) 524-2370	AUTORIZACIÓN: Matt Tanzer

Johnson Controls no desea restringir las actividades personales de los empleados fuera de su trabajo. Sin embargo, las actividades externas de un empleado no deben interferir ni entrar en conflicto con sus obligaciones, con el uso de los recursos de Johnson Controls, ni que den la impresión de que representan a Johnson Controls en modo alguno.

1) Pueden surgir conflictos:

- a) Si un empleado realiza actividades externas en detrimento de los intereses de negocio de Johnson Controls.
- b) Por el servicio público y la participación política de un empleado.
- c) Si un empleado ofrece una presentación, escribe un artículo o de algún modo desvela públicamente actividades relacionadas con el trabajo, en especial si el empleado acepta compensación por ello.
- d) Si un empleado decide alzar la voz acerca de asuntos públicos.

2) En el caso de actividades externas en las que pueden surgir conflictos, un empleado debe:

- a) Consultar a su supervisor antes de realizar actividades externas que conlleven compensación y/o participación en la dirección de entidades benéficas o sin ánimo de lucro.
- b) Consulte al Departamento Jurídico en caso de duda.



CONTABILIDAD CORPORATIVA Y PROCEDIMIENTOS FINANCIEROS

NÚMERO DE SERIE	NÚMERO DE SECUENCIA
140	110

FECHA DE PUBLICACIÓN: Nov. de 2016 FECHA DE REVISIÓN: ÚLTIMA REVISIÓN: Abril de 2017	ASUNTO: POLÍTICA SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES	Página 9 de 12
DEPARTAMENTO: Departamento de Cumplimiento de la Legalidad	CONTACTO EN EL DEPARTAMENTO: Vicepresidente y Responsable de Ética y Cumplimiento de la normativa (414) 524-2370	AUTORIZACIÓN: Matt Tanzer

3) Para evitar conflictos de intereses, los empleados deben:

- a) Dejar claro que no hablan en nombre de Johnson Controls, a menos que tengan autorización para hacerlo, cuando hablen públicamente sobre aspectos no relacionados con la empresa.
- b) No utilizar sin autorización el nombre, la influencia, los fondos, materiales, instalaciones, empleados o tiempo de trabajo de Johnson Controls para actividades externas.

E. Intereses económicos

Los empleados deben tener cuidado cuando busquen intereses económicos fuera de la empresa, en especial cuando esa actividad implique o parezca implicar el uso de información, propiedad o autoridad de Johnson Controls. La ventaja económica personal de los empleados debe separarse claramente de los intereses de Johnson Controls.

1) Los intereses económicos personales de un empleado no deben:

- a) Afectar negativamente o entrar en conflicto con los intereses de Johnson Controls.
- b) Influir en el desempeño correcto de las obligaciones del empleado.

2) Un empleado debe revelar cualquier interés económico personal de más del uno por ciento (1%) en los casos siguientes:

- a) Una entidad que haya establecido (o desee establecer) una relación de negocios con Johnson Controls.
- b) Una entidad que compita con Johnson Controls.



CONTABILIDAD CORPORATIVA Y PROCEDIMIENTOS FINANCIEROS

NÚMERO DE SERIE	NÚMERO DE SECUENCIA
140	110

FECHA DE PUBLICACIÓN: Nov. de 2016 FECHA DE REVISIÓN: ÚLTIMA REVISIÓN: Abril de 2017	ASUNTO: POLÍTICA SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES	Página 10 de 12
DEPARTAMENTO: Departamento de Cumplimiento de la Legalidad	CONTACTO EN EL DEPARTAMENTO: Vicepresidente y Responsable de Ética y Cumplimiento de la normativa (414) 524-2370	AUTORIZACIÓN: Matt Tanzer

- 3) Los empleados no deben prestar dinero a otros empleados que estén bajo su dirección a menos que dicho préstamo se haya notificado al Departamento Jurídico y haya recibido su autorización.
- 4) Está prohibido que los empleados acepten o hagan préstamos u otros pagos de/a personas u organizaciones que mantengan o deseen mantener relaciones comerciales con Johnson Controls. Los préstamos a empleados por parte de instituciones financieras que mantienen relaciones comerciales con la Empresa se pueden permitir siempre que los préstamos se efectúen con los términos y condiciones imperantes y que las cantidades prestadas respeten las directrices crediticias habituales de la entidad.

F. Relaciones familiares y personales

La percepción de la influencia de relaciones externas, reales o no, pueden afectar negativamente a Johnson Controls. La notificación inmediata de relaciones y las directrices siguientes sobre relaciones permiten evitar la apariencia de conflictos de intereses.

- 1) Un empleado debe ceñirse a estas medidas para evitar conflictos de intereses vinculados a relaciones familiares y personales:
 - a) Las decisiones de negocio deben ser justas e imparciales, basadas en sólidas prácticas de negocio, y no deben estar influidas por asuntos familiares o personales.
 - b) Los miembros de familia o personas con lazos personales estrechos que trabajen para Johnson Controls deben separarse del área de influencia del empleado.
 - c) Los empleados deben informar de las relaciones familiares o personales que puedan provocar o aparentar un conflicto.




CONTABILIDAD CORPORATIVA Y PROCEDIMIENTOS FINANCIEROS

		NÚMERO DE SERIE 140	NÚMERO DE SECUENCIA 110
FECHA DE PUBLICACIÓN: Nov. de 2016 FECHA DE REVISIÓN: ÚLTIMA REVISIÓN: Abril de 2017	ASUNTO: POLÍTICA SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES	Página 11 de 12	
DEPARTAMENTO: Departamento de Cumplimiento de la Legalidad	CONTACTO EN EL DEPARTAMENTO: Vicepresidente y Responsable de Ética y Cumplimiento de la normativa (414) 524-2370	AUTORIZACIÓN: Matt Tanzer	

2) Los empleados no deben:

- a) Contratar ni supervisar a familiares o personas con las que tengan relaciones estrechas o personales.
- b) Participar directamente en decisiones de Johnson Controls que afecten a sus familiares inmediatos.

 **Importante:** Si tiene dudas, el empleado debe consultar a su superior o al Departamento Jurídico.

REVELACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

Todos los empleados deben notificar por escrito a la Empresa un conflicto de intereses real o potencial, incluidos los descritos anteriormente, según lo exijan las circunstancias, mediante el Cuestionario sobre conflictos de intereses en [JCIComplianceForms.com](https://jci.complianceforms.com).

CONSECUENCIAS DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES

Si un conflicto de intereses no se notifica y resuelve con rapidez, puede haber consecuencias graves para la empresa y para el empleado. A continuación se exponen algunos ejemplos de posibles consecuencias:

- A. Incremento de costes o pérdida de beneficios: Emplear personas o contratar proveedores y terceros seleccionados en base a un interés personal puede negar a la empresa la oportunidad de elegir a los más preparados o a decidir la solución más rentable.



CONTABILIDAD CORPORATIVA Y PROCEDIMIENTOS FINANCIEROS

NÚMERO DE SERIE	NÚMERO DE SECUENCIA
140	110

FECHA DE PUBLICACIÓN: Nov. de 2016 FECHA DE REVISIÓN: ÚLTIMA REVISIÓN: Abril de 2017	ASUNTO: POLÍTICA SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES	Página 12 de 12
DEPARTAMENTO: Departamento de Cumplimiento de la Legalidad	CONTACTO EN EL DEPARTAMENTO: Vicepresidente y Responsable de Ética y Cumplimiento de la normativa (414) 524-2370	AUTORIZACIÓN: Matt Tanzer

- B. Pérdidas de negocios: Muchos organismos reguladores y de gobierno esperan que los conflictos de intereses se notifiquen y resuelvan de manera adecuada. No hacerlo puede provocar la pérdida de contratos con el Gobierno (exclusión).
- C. Conducta ilegal: En algunos casos, aprovecharse de un conflicto de intereses puede ser ilegal y podría relacionarse con otras actividades ilegales, como el soborno y la corrupción.
- D. Falta de compromiso de los empleados: Si los empleados detectan una situación de conflicto de intereses, esto puede generarles sensación de parcialidad, favoritismo y desconfianza, y afectar a su ánimo.
- E. Daños a la credibilidad y la reputación: Las personas implicadas en un conflicto y la propia organización pueden perder credibilidad y la confianza de los asociados de negocio, empleados y otras partes interesadas.
- F. Acción disciplinaria: El incumplimiento de esta Política podrá dar lugar a medidas disciplinarias, acordes con la legislación local, que pueden incluir el despido.