

Estándares de Conducta Empresarial



ETHICS
OWN IT
LIVE IT
LEAD IT



Contenido

Nuestros valores.....	2
Un mensaje de la Presidenta de la Junta, Directora Ejecutiva y Presidenta	3
Hacemos lo correcto	4
Aceptamos nuestras funciones y responsabilidades	4
Tomamos decisiones éticas.....	5
Hacemos preguntas y expresamos inquietudes	7
No tomamos represalias.....	8
Consecuencias de una conducta reprochable.....	8
Creamos un ambiente de trabajo respetuoso	9
Estamos comprometidos con la diversidad y la inclusión	11
Proporcionamos adaptaciones y accesibilidad.....	11
Protegemos la privacidad de los demás	12
Hacemos lo que prometemos	15
Garantizamos la calidad de nuestros productos y servicios	15
Protegemos la información y la propiedad intelectual.....	16
Llevamos registros precisos.....	21
Ofrecemos información precisa de costos y precios.....	24
Cumplimos con las leyes de competencia y antimonopolio.....	25
Mantenemos integridad en las adquisiciones	26
Exportamos e importamos de forma correcta	28
Nos comprometemos con el éxito colectivo	31
Valoramos la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.....	31
No ofrecemos, no damos ni aceptamos sobornos	32
Evitamos los conflictos de intereses	35
Nunca sacamos provecho de la información privilegiada.....	39
Somos una buena empresa socialmente responsable.....	40
Hacemos donaciones benéficas de forma responsable.....	41
Participamos de forma correcta en las actividades políticas.....	41
El proceso de nuestra OpenLine	42
Nuestra carta para el Proceso del Presidente.....	45

Nuestros valores

Hacemos lo correcto

Nos ganamos la confianza, actuamos con integridad y transparencia, tratamos a todos con respeto, valoramos la diversidad y fomentamos entornos seguros e inclusivos.

Hacemos lo que prometemos

Somos dueños de la entrega de resultados, enfocados en resultados de calidad.

Nos comprometemos con el éxito colectivo

Trabajamos juntos para centrarnos en nuestra misión y asumir la responsabilidad del éxito de nuestra gente, clientes, accionistas, proveedores y comunidades.

Somos pioneros

Con intensa curiosidad, dedicación e innovación, buscamos resolver los problemas más desafiantes del mundo.



Un mensaje de la Presidenta de la Junta, Directora Ejecutiva y Presidenta

A mis colegas:

En Northrop Gruman, estamos comprometidos con los más altos estándares de ética e integridad. Una reputación extraordinaria de integridad exige la concientización y la participación de cada empleado. Nuestro compromiso de hacer lo correcto es fundamental, ya que estamos unidos por un propósito común de resolver los problemas más difíciles de nuestros clientes.

Es necesario que todos los empleados comprendan la importancia de actuar con el más alto nivel de ética, integridad y transparencia. Nuestros Estándares de Conducta Empresarial nos ofrecen información valiosa que asegura un comportamiento ético en toda la empresa y nos hacen responsables en caso de que deban tomarse medidas correctivas.

Todos los empleados deben familiarizarse con la información de este folleto, utilizar la información para ponerse al tanto de cómo comportarse en el trabajo todos los días, e informar cualquier problema o inquietud de ética a su gerente, a un oficial de conducta empresarial, al departamento jurídico, o a través del número gratuito OpenLine, los 7 días de la semana o al sitio web para denuncias.

Nuestros valores son la base de nuestra cultura, lo que hace que esta empresa sea especial. Mientras trabajamos conjuntamente para ayudar a hacer de este mundo un lugar mejor y más seguro, nuestro compromiso con los más altos estándares de ética e integridad debe permanecer firme.

Por favor tengan esta información en mente a medida que trabajamos juntos para ofrecer un buen desempeño a nuestros clientes, nuestros colegas y nuestros accionistas. Gracias por su compromiso con nuestro éxito con todos.

Atentamente,

Kathy Warden

Presidenta de la Junta, Directora Ejecutiva y Presidenta

Hacemos lo correcto

Aceptamos nuestras funciones y responsabilidades

En Northrop Grumman estamos comprometidos a marcar el camino con los más altos estándares de ética e integridad, los cuales son cruciales para mantener nuestro prestigio como una de las empresas más productivas en nuestra industria. Cumplir con nuestros Estándares de Conducta Empresarial (los Estándares), con nuestros valores y las leyes pertinentes de los países en donde hacemos negocios, no sólo garantiza que cumplamos con los requisitos legales, sino que también es una declaración importante de quiénes somos.

Este compromiso corresponde a cada uno de nosotros en Northrop Grumman, independientemente del puesto o nivel de autoridad. Además de los gerentes y empleados, los Valores y Estándares de Conducta Empresarial de Northrop Grumman están dirigidos a los miembros de la Junta Directiva, asesores, representantes, contratistas y terceras personas que estén autorizadas para actuar en nombre de nuestra compañía.

Cada uno de nosotros es responsable de cumplir con los Estándares de Conducta Empresarial, así como con las leyes y normas pertinentes, y garantizar la integridad de nuestras acciones y decisiones, al igual que quienes actúan en nombre de nuestra compañía, sin importar

en dónde trabajemos o lo que hagamos en Northrop Grumman.

Únicamente la Junta Directiva (o un comité de la Junta) puede eximir de los Estándares de Conducta Empresarial a directivos ejecutivos o miembros de la Junta misma. Divulgamos dichas exenciones en caso de haberlas.

El papel de los gerentes

Los gerentes, como líderes en Northrop Grumman, asumen un nivel más de responsabilidad. Se espera que nuestros gerentes den un buen ejemplo y que generen y mantengan un ambiente de trabajo abierto y cómodo en el que todos estén seguros al expresar sus opiniones e inquietudes. Si usted es gerente, tiene un deber especial:

- Dar el buen ejemplo a aquellos con quien usted trabaje
- Crear un ambiente de puertas abiertas en el que se fomente que los empleados le hagan preguntas y le comuniquen sus inquietudes
- Derivar inmediatamente los reportes de sospecha de infracciones al departamento legal o a la oficina de ética
- Tener conocimiento y estar atento ante posibles conductas reprochables en el trabajo y reportarlas oportunamente

Tomamos decisiones éticas

Se requiere que cada uno de nosotros tome decisiones éticas que convengan a nuestra compañía. Sin embargo, en ocasiones puede ser difícil determinar cuál es el mejor procedimiento a seguir. Es ahí en donde se aplica nuestro Modelo de Toma de Decisiones Éticas.

Nuestro Modelo de Toma de Decisiones Éticas es un recurso diseñado para ayudarnos a resolver un dilema ético cuando la decisión correcta no sea necesariamente evidente. Tiene en cuenta las tres siguientes medidas para ayudarnos a resolver estos dilemas.

Criterio

Aclarar el problema y la naturaleza del dilema ético.

La mayoría de los problemas de ética se revelan porque alguien instintivamente siente que algo no está bien. Confíe en su criterio. Busque orientación con el director de conducta empresarial o en el departamento legal para ayudarlo a valorar si la decisión o la conducta propuesta está en conflicto con alguna de las políticas o procedimientos de Northrop Grumman o si incumple nuestros Estándares de Conducta Empresarial o nuestros valores, o si existe alguna posible cuestión legal o normativa.

Introspección

Revise las muchas vías que hay para tomar la decisión correcta.

Considere las circunstancias y a aquellos a quienes la decisión pudiera afectar o impactar. Pregúntese qué pensaría una persona razonable de su decisión y cómo se la explicaría a su gerente o a su familia. Piense en cómo se sentiría si los medios de comunicación publicaran su decisión en Internet.

Valor

Si considera que su decisión es ética, tómela pero manténgase abierto ante más hechos, circunstancias y consejos que podrían hacerle cambiar de opinión.

Es posible que necesite buscar orientación con su gerente o con alguna otra persona en quien confíe, con su director de conducta empresarial, con algún representante de recursos humanos o alguien del departamento legal. También puede ponerse en contacto con la OpenLine. Siéntase a gusto con su decisión y esté preparado para explicar qué es lo que hace que su decisión sea ética.

Todos debemos estar pendientes de posibles malas conductas en el trabajo; debemos buscar orientación inmediatamente y reportar toda inquietud que surja.

“Estoy muy orgullosa de liderar este equipo
cuyas audaces ideas y espíritu pionero hacen de
Northrop Grumman una comunidad tan increíble.”

— Kathy Warden



Hacemos preguntas y expresamos inquietudes

Una de las responsabilidades más importantes según estos Estándares también es una de las más básicas: expresar las preguntas e inquietudes que tengamos.

En Northrop Grumman recomendamos y, ciertamente, requerimos que todos busquen orientación cuando la necesiten y que reporten toda actividad que pudiera incumplir nuestros Estándares u otras pautas.

En algunas circunstancias todos podríamos tener la obligación legal de reportar las posibles acciones ilícitas. Esto incluye, entre otros, actos indebidos en relación con los temas siguientes:

- Estafas o fraudes contractuales
- Conflictos de intereses
- Sobornos/compensaciones indebidas
- Gratificaciones
- Declaraciones o reclamaciones falsas al Gobierno
- Contabilidad incorrecta
- Tráfico de personas
- Piezas falsas
- Sobrepagos contractuales por parte del Gobierno
- Abuso de poder

Si se entera de alguna acción indebida o de posibles actividades ilícitas, como empleado de Northrop Grumman es su responsabilidad y deber reportarlo.

Reportar no siempre es fácil. Reportar lo que piense que podría representar un acto indebido en ocasiones puede hacer que se sienta incómodo, especialmente cuando no está seguro de conocer todos los hechos.

No obstante, reportar una mala conducta o la sospecha de una mala conducta permite que nuestra compañía lo evalúe y resuelva los problemas oportunamente, y puede evitar que los problemas aumenten o vuelvan a presentarse, haciendo de Northrop Grumman un mejor lugar donde trabajar para todos nosotros. Por lo tanto, cuando tenga dudas, hable con alguien sobre su inquietud. Puede hacerlo poniéndose en contacto con:

- Su gerente o alguna otra persona en quien confíe
- Un director de conducta empresarial (DCE)
- Alguien del departamento legal
- Un representante de recursos humanos
- La OpenLine de Northrop Grumman o el portal web OpenLine

En la medida que nos sea posible, los reportes se mantienen confidenciales. Si decide reportar a través de la OpenLine, ya sea por teléfono o en el portal web, le recomendamos que dé su información de contacto para que podamos darle seguimiento con usted en caso de que necesitemos más información.

Si lo desea, puede reportar anónimamente las acusaciones o inquietudes, como lo permite la legislación local. No obstante, tenga en cuenta que probablemente sea más difícil que nuestra compañía realice una investigación exhaustiva de su reporte si no contamos con sus datos de contacto para dar seguimiento. Es por esta razón que recomendamos que dé sus datos de contacto al presentar un reporte.



No tomamos represalias

Cada uno de nosotros tiene la oportunidad de comunicar abierta y sinceramente malas conductas reales o potenciales sin temer a que haya represalias. Cuando nuestros empleados comparten o reportan preocupaciones y problemas genuinos de buena fe, nuestra empresa no tolera que se emprendan acciones contra ellos por haber hablado.

Reportar “de buena fe” significa que usted se presenta con la información pertinente que tiene y considera que está dando un reporte completo y preciso. Todo aquel que haya participado en acciones en represalia contra alguien que haya reportado de buena fe inquietudes auténticas se enfrentará a graves consecuencias disciplinarias que pueden llegar hasta el despido.

Consecuencias de una conducta reprochable

Se espera que todos vivamos los valores y que hagamos lo correcto sin importar cuál sea nuestro puesto en Northrop Grumman. Los incumplimientos de nuestros Estándares, políticas y procedimientos, o leyes y normas, podrían tener graves consecuencias para quienes participen, sin importar quiénes sean o qué cargo tengan.

Recuerde, si es testigo de una mala conducta o si sospecha de alguna, tiene la responsabilidad personal de reportarla, independientemente de cuál sea su puesto, antigüedad en la compañía, nacionalidad, país de origen, etnia, creencias o sexo.

Creamos un ambiente de trabajo respetuoso

Como empleados de Northrop Grumman esperamos trabajar en un ambiente donde seamos tratados con dignidad y respeto. Nuestra compañía tiene el compromiso de garantizar que nuestro lugar de trabajo fortalezca la diversidad personal, la inclusión, el compromiso y la innovación.

Para crear y conservar este ambiente de trabajo, nuestra compañía no tolerará ningún acoso o intimidación de ningún tipo en el lugar de trabajo. Acoso incluye las conductas ofensivas y fuera de lugar que sean de naturaleza sexual o sobre la condición protegida de una persona.

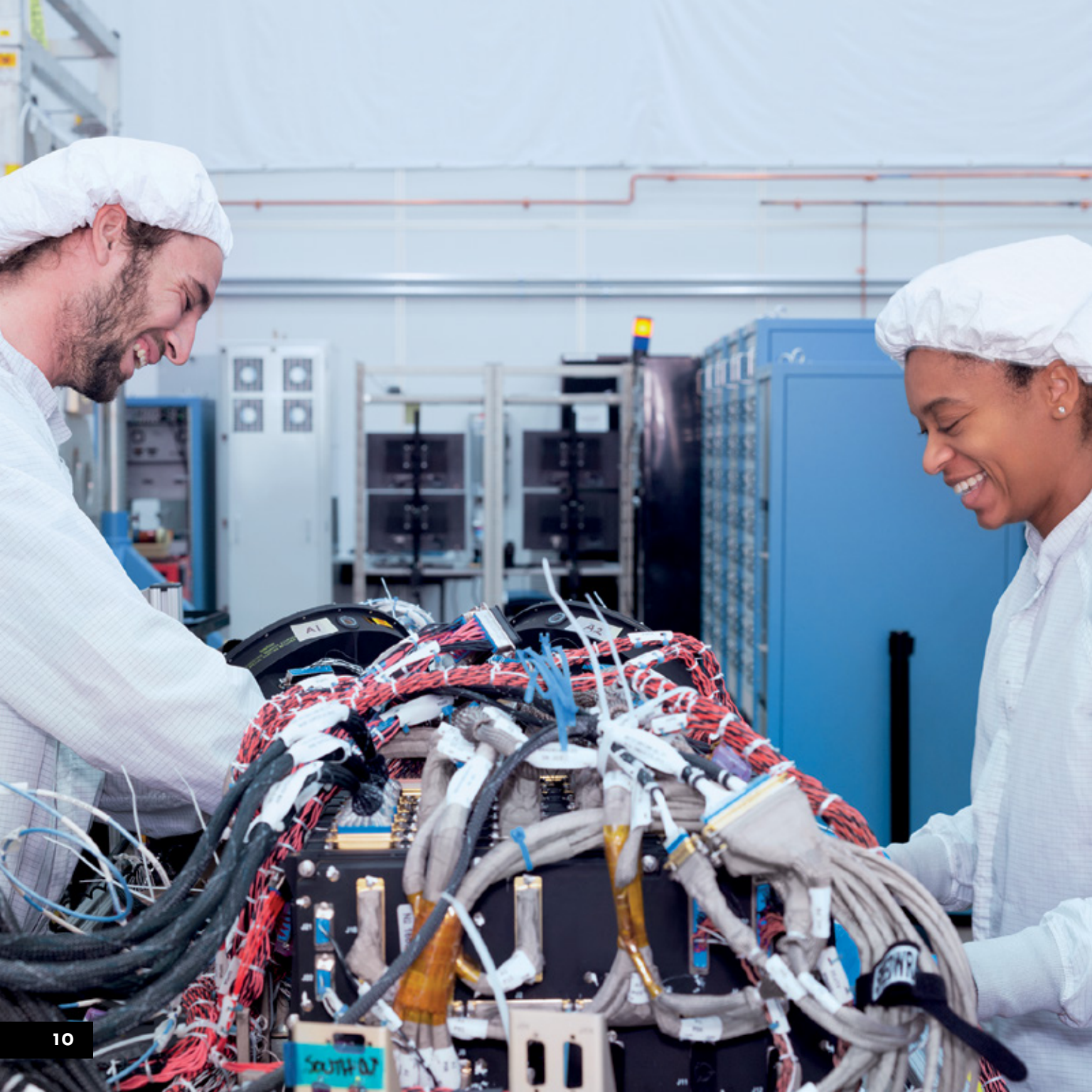
Entre los ejemplos comunes de acoso están insinuaciones sexuales fuera de lugar (ya sea verbales o físicas), amenazas de violencia y bromas o comentarios ofensivos. La intimidación se refiere a una conducta intimidatoria repetitiva que se presenta en el lugar de trabajo o durante el transcurso del trabajo. Entre los actos de intimidación están humillar, insultar, amedrentar o apartar a alguien.

El acoso y la intimidación son contrarios a nuestros valores y a nuestro compromiso de crear un ambiente de confianza y respeto mutuo que es crucial para nuestra cultura de desempeño. Si usted ha sido testigo de un acto de acoso o intimidación en el trabajo o si sospecha de alguno, le recomendamos que exprese sus inquietudes. Northrop Grumman no tolerará las represalias contra usted por presentar un reporte de buena fe.

P: Jamila, una contable en Northrop Grumman, está embarazada. Desde que anunció su embarazo, ha notado que Kevin, su jefe, la ha sacado de proyectos en los que ya llevaba tiempo trabajando. Cuando le preguntó por qué, él le dijo, "Bueno, ahora que vas a tener un bebé, supongo que no tiene sentido que te asigne mucha responsabilidad si vas a renunciar después de que termine tu licencia por maternidad". Jamila está estupefacta al oír que Kevin le diga esto. ¿Cómo puede reaccionar?

R: Jamila debería hablar sobre la conducta de Kevin con otro gerente, con su director de conducta empresarial, con algún representante de recursos humanos o con alguien del departamento legal.

En Northrop Grumman asignamos las responsabilidades laborales exclusivamente con base en las habilidades y la experiencia, no en el sexo o alguna otra característica protegida.



Estamos comprometidos con la diversidad y la inclusión

En Northrop Grumman estamos comprometidos a mantener una cultura que valore la diversidad y la inclusión. Nos esmeramos por captar, desarrollar y conservar una fuerza laboral diversa e inclusiva. Al buscar los mejores talentos en un amplio espectro, nos proponemos garantizar que contamos con las mejores personas para ayudarnos a lograr nuestras metas empresariales. También podemos fomentar un ambiente de colaboración e innovación en el que cada miembro del equipo puede desempeñar su mejor labor y alcanzar un crecimiento personal y profesional.

Como parte de este compromiso, no toleramos la discriminación por raza o etnia, color, origen nacional, ascendencia, sexo, identidad o expresión sexual, orientación sexual, estado civil o de paternidad, embarazo o parto o situaciones similares, religión, credo, edad, discapacidad, información genética, condición de veterano y cualquier otra condición protegida.

Proporcionamos adaptaciones y accesibilidad

Proporcionamos adaptaciones razonables para personas calificadas con base en discapacidades, creencias religiosas, embarazos y partos (y situaciones médicas parecidas). Nos esforzamos para que nuestras instalaciones, sitios web, información, comunicaciones y tecnología sean accesibles para las personas a las que se dirigen.



Protegemos la privacidad de los demás

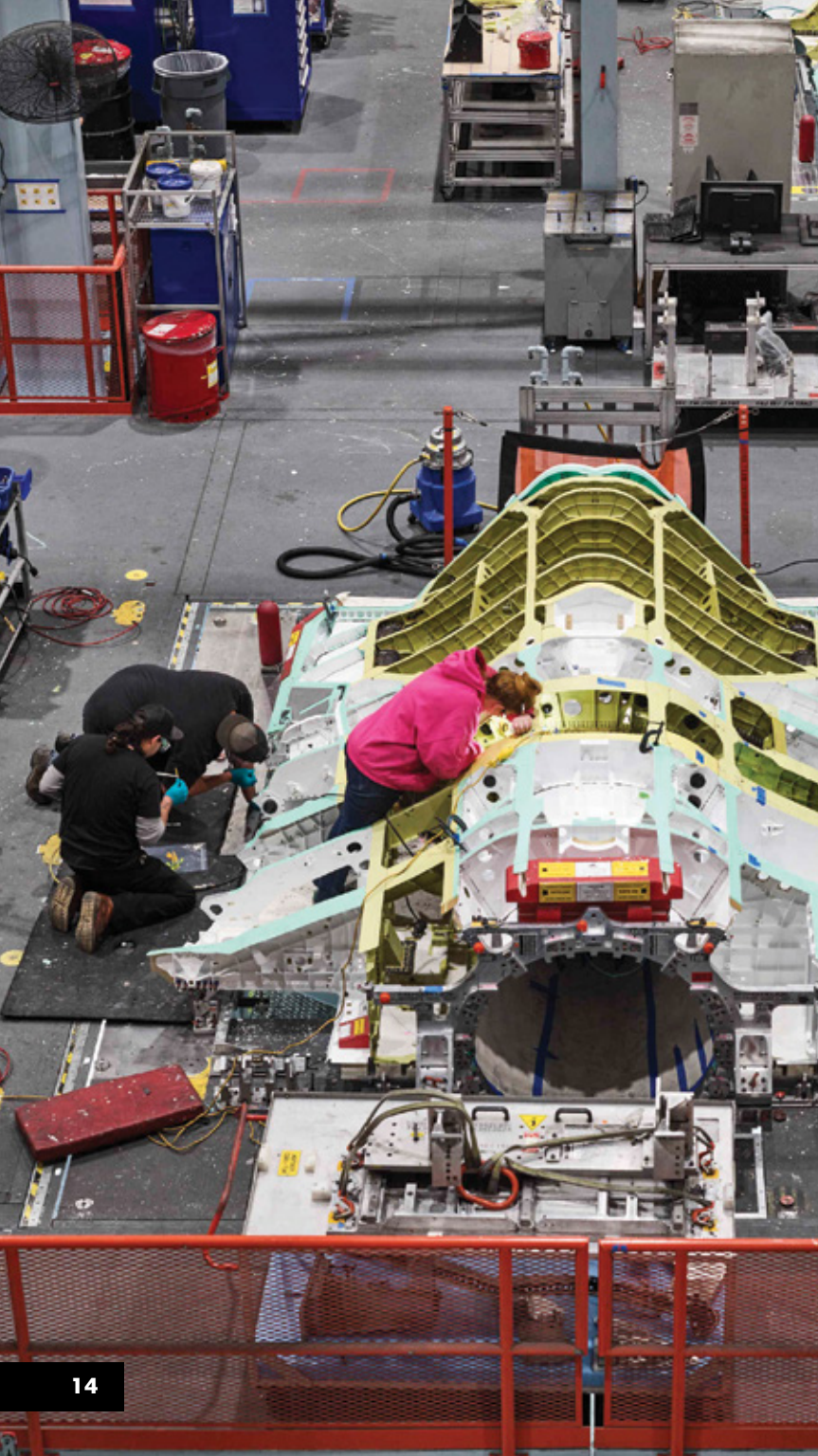
Como parte de nuestro negocio, nuestra compañía a menudo necesita recabar datos personales (DP) de nosotros mismos y de otros: los compañeros de trabajo, contratistas, proveedores, clientes y demás personas con quienes trabajamos. Datos personales generalmente se refiere a información, en cualquier formato, que pueda usarse para identificar a una persona. Es crucial para nuestros valores fundamentales que protejamos los datos personales y que respetemos la privacidad de las personas.

Cuando usemos datos personales, debemos asegurarnos de que cumplamos con todas las leyes pertinentes. Muchos países tienen leyes de privacidad que imponen obligaciones específicas para el manejo de datos personales y que se aplican a la transferencia internacional de dichos datos.

Como mínimo, si su trabajo implica reunir o procesar datos personales, deberá saber lo siguiente:

- **Objetivo legítimo:** Recabe o use datos personales exclusivamente para fines de negocios de Northrop Grumman
- **Minimización de información:** Recabe y use datos personales sólo en la medida que sea necesario para lograr el objetivo comercial; por ejemplo, evite recabar o usar números de identificación del gobierno si no son necesarios
- **Conozca las reglas:** Conozca y cumpla las obligaciones contractuales y legales que rigen nuestro uso de datos personales, así como las políticas y procedimientos correspondientes de la empresa en relación con el manejo de los datos personales durante su ciclo de vida
- **Reporte las pérdidas:** Reporte de inmediato toda sospecha de pérdida o incumplimiento que afecte los datos personales; repórtelo a la oficina de privacidad, en privacy@ngc.com
- **Verifique el acceso de terceras personas:** Antes de permitir que terceros tengan acceso a los datos personales, asegúrese de que tengan una necesidad comercial y que contractualmente tengan la obligación de proteger la información
- **Cumpla con las leyes locales correspondientes:** Consulte a la Oficina de Privacidad de Northrop Grumman para comprender qué requisitos específicos podrían aplicarse, particularmente al usar o tener acceso a datos personales desde fuera de Estados Unidos





P: William es gerente en una de las instalaciones de productos de Northrop Grumman que fabrica sistemas de navegación. Al hacer una inspección de algunas unidades terminadas, observa algunas pequeñas imperfecciones que podrían significar que una máquina de la fábrica no está calibrada correctamente.

Para corregir el problema, tendría que parar completamente la producción. En su lugar, William decide mantener en marcha la producción hasta el final del día; su razonamiento es que las imperfecciones apenas se notan. ¿Está haciendo lo correcto?

R: William pensaba que tenía buenas intenciones; quería mantener en marcha la línea de producción. Sin embargo, nunca debemos permitir defectos o imperfecciones en nuestros productos.

Nuestra reputación, así como la seguridad de los hombres y mujeres que usan nuestros productos, dependen de la calidad del equipo que producimos. William debería haber parado la línea hasta que pudie reportar los problemas y determinar y corregir el problema.

Hacemos lo que prometemos

Garantizamos la calidad de nuestros productos y servicios

Nuestra reputación depende de nuestra capacidad para producir constantemente resultados de calidad. Es por esta razón que debemos:

- **Hacer personal la calidad.** Lo que hacemos como compañía es importante para la seguridad y la protección de los clientes y las personas a quienes servimos. Nuestros clientes (y la vida de las personas) dependen de que “hagamos las cosas bien” – al hacer lo que decimos que haremos y lograr los resultados que nuestros clientes esperan. Hacemos que la calidad sea personal al comprender qué se requiere de nosotros en nuestro trabajo diario y al esforzarnos por hacerlo bien desde la primera vez.
- **No dar excusas ni tomar atajos.** Hacer bien el trabajo significa que cómo hagamos nuestro trabajo es tan importante como lo que hacemos. Si tenemos un proceso, es necesario seguirlo. Si vemos un problema o un riesgo en el proceso, debemos hablar de ello. No podemos suponer que alguien más lo hará. Tomar atajos debido a presiones de costos o tiempo, a la larga nunca compensa y puede haber consecuencias importantes para nosotros como personas, para nuestra compañía y para nuestros clientes.



- **Tratar siempre de mejorar.** Cada uno de nosotros debe buscar formas de hacer mejor nuestro trabajo y de manera más eficiente. Hable si ve una mejor manera de hacer su trabajo. Comprenda cómo se evalúa su trabajo y use esas medidas para mejorar. Trate de aprender de lo que han hecho quienes realizan un trabajo similar.
- **Ganarnos la confianza y fomentar el desempeño.** Si cada uno de nosotros se concentra en la calidad desde un principio, nos ganamos la confianza de nuestros colegas y clientes. Este enfoque constante y atención detallada de hacer bien las cosas nos ayuda a mejorar nuestro desempeño como compañía.

Protegemos la información y la propiedad intelectual

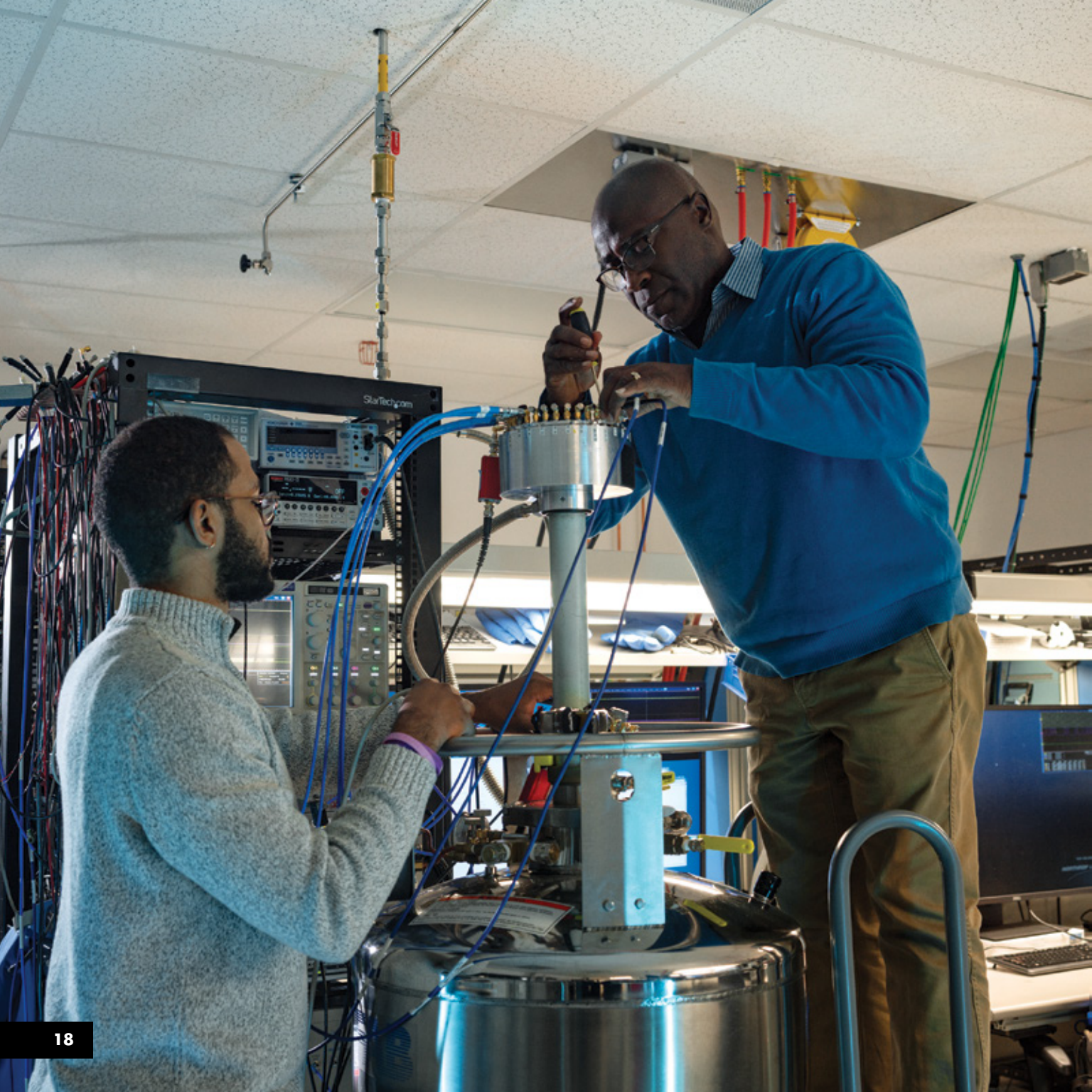
Nos debemos a nosotros mismos proteger los bienes de nuestra compañía, lo cual incluye la propiedad intelectual (PI) y la información de propiedad exclusiva. Nuestra propiedad intelectual abarca nuestros inventos, datos técnicos y software, investigación y procesos, así como secretos industriales, conocimientos técnicos, material protegido por derechos de autor, marcas registradas y patentes.

La información de propiedad exclusiva es aquella que la compañía desea mantener como confidencial y protegerla contra uso o divulgación no autorizados. Incluye, por ejemplo, informes financieros privados, información confidencial, información del abogado protegida, estrategias empresariales e información sobre precios. Debemos mantener la confidencialidad de toda información que la compañía o nuestros clientes nos confíen, excepto cuando su divulgación esté autorizada o se requiera legalmente.

La información de propiedad exclusiva también puede incluir diseños técnicos, información sobre investigación y desarrollo, expedientes y contratos de los empleados. Proteger la propiedad intelectual y la información de propiedad exclusiva de la compañía, que podría darle a nuestra compañía una ventaja competitiva, es crucial para nuestro éxito constante. La propiedad intelectual y la información de propiedad exclusiva se consideran activos de la compañía, tan valiosos como el dinero o la propiedad tangible y debemos protegerlas siempre.







La propiedad intelectual de Northrop Grumman generalmente incluye todas nuestras creaciones e inventos que produzcamos durante el transcurso de nuestro trabajo y que se relacione con el negocio actual o futuro o con operaciones de la compañía. Esto es así ya sea que se generen dentro o fuera de las instalaciones de la compañía, de manera individual o conjuntamente con otros, o durante o después del horario laboral.

Aun cuando operamos en un entorno abierto y honesto, debemos tener cuidado de no poner en peligro o divulgar nuestra información de propiedad exclusiva.

Para cumplir con nuestro compromiso con la seguridad de la información, no compartimos con nadie información de propiedad exclusiva de la compañía ni información confidencial, ni siquiera dentro de la compañía, a menos que haya una necesidad comercial de hacerlo. De manera similar, no buscamos ni usamos información a la que no tengamos derecho.

Tenga en mente que cuando deje la compañía, deberá devolver toda información de propiedad exclusiva que tenga en su poder. Su obligación de proteger la información confidencial o de propiedad exclusiva y la propiedad intelectual de la compañía continúa después de que ya no esté con nosotros.

P: Lucas está preparando una oferta para un contrato del gobierno. Molly, que trabaja en mercadotecnia, le pregunta sobre las cuestiones específicas del contrato: el importe, qué producto estaríamos desarrollando y algunos otros detalles. Lucas supone que está bien decírselo, ya que ambos trabajan en Northrop Grumman. ¿Puede Lucas compartir esta información?

R: Lucas no debe darle esta información y sólo debe compartirla con quienes tengan una necesidad comercial de saberla. Los datos específicos de propuestas y contratos se consideran información confidencial que podría tener un impacto real en el éxito comercial de nuestra compañía. En consecuencia, debemos protegerlos con cuidado. Si Lucas no está seguro de qué información puede compartir, debería hablar con su gerente o con el departamento legal.

Uso adecuado de otros recursos de la compañía

Además de nuestra información de propiedad exclusiva y propiedad intelectual, nuestra compañía nos da otros recursos como tiempo, material, equipo, instalaciones, información y servicios, que nos ayudan a desempeñar nuestro trabajo.

Compartimos la responsabilidad de mantener seguros estos bienes contra daños, robo, desperdicio y mal uso. Estos recursos se deben usar para su objetivo comercial previsto. Si usted hace uso personal de algún bien de la compañía, asegúrese de que sea de manera limitada, legal y conforme a nuestros valores, estándares y políticas.

También debemos proteger los recursos que nos den nuestros clientes, subcontratistas y proveedores, de la misma manera que protegemos los nuestros.

Tecnologías de la compañía y las redes sociales

Al igual que con otros bienes de la compañía, debemos cumplir con un uso legal, ético y responsable de las redes, sistemas informáticos, dispositivos móviles y demás tecnologías de Northrop Grumman. No debemos usar el Internet para propósitos no autorizados, ilegales o poco éticos, ni ver o descargar material ofensivo o de índole sexual. Al redactar correos electrónicos, mensajes instantáneos u otros mensajes electrónicos, debemos tener el mismo cuidado que cuando redactamos correspondencia más formal. Como regla general, no lo ponga por escrito si después se arrepentiría de verlo en los medios de comunicación.

Las mismas pautas son aplicables a nuestra participación en las redes sociales. Aunque Northrop Grumman no limita excesivamente nuestro uso personal de las redes sociales, es importante que cada uno usemos nuestro mejor criterio al conectarnos a Internet.

Siempre debemos ser sensibles a las cuestiones de seguridad para nosotros mismos y para los demás. Asimismo, siempre debemos asegurarnos de que esté protegida la información de propiedad exclusiva que tengamos por nuestro trabajo. Y debemos abstenernos de atribuir a la compañía nuestras opiniones personales. Sólo las personas autorizadas pueden hablar en nombre de la compañía, inclusive en línea a través de los canales de las redes sociales.

Tenga en cuenta que la compañía podría supervisar, acceder, considerar y divulgar el uso que usted haga de cualquier bien de la compañía, incluidas las tecnologías de la compañía, de acuerdo con las leyes pertinentes. No debe esperar tener privacidad respecto al uso de los bienes de la compañía, lo cual es congruente con las leyes pertinentes.

Llevamos registros precisos

Nuestros grupos de interés dependen de que les demos una imagen precisa de nuestras operaciones, a fin de que puedan tomar decisiones bien informadas. Con el fin de darles información confiable y cumplir con las leyes, tenemos la responsabilidad de garantizar que nuestros registros corporativos sean correctos.

Los registros no sólo son de naturaleza financiera. También incluyen los documentos físicos o electrónicos que generamos como parte de nuestro trabajo. En todo momento debemos asegurarnos de que la información que demos sea directa y correcta. En ningún momento podemos tergiversar, falsificar o alterar información.

P: A menudo, Frank tiene que trasladarse entre varias fábricas de Northrop Grumman en su propio automóvil. En sus reportes de gastos en ocasiones aumenta un poco el kilometraje para tener un poco más de reembolso. Nadie lo nota y no es mucho dinero. ¿Ha hecho Frank algo malo?

R: Sí. Frank ha mentido. Deliberadamente aumentó el kilometraje, aunque haya sido sólo un poco. Frank no debe pedir reembolso de gastos falsos, no importa qué tan pequeña sea la cantidad. Todos tenemos la responsabilidad de asegurarnos de que nuestros reportes de gastos siempre sean precisos. Si piensa que ha visto un error en un reporte de gastos o en algún otro registro, o si tiene alguna pregunta sobre cómo registrar un gasto, hable con su gerente.



P: Melanie está creando una campaña publicitaria para varios productos, inclusive uno que se desarrolló como parte de un contrato con el gobierno. Melanie carga al contrato parte del costo de la campaña, suponiendo que como es en parte para un producto relacionado con el contrato, el costo sería facturable. ¿Está Melanie haciendo lo correcto?

R: Melanie debería verificar con su gerente antes de facturar cualquier publicidad a un contrato con el gobierno. Por lo general, la publicidad se considera un gasto no permisible, lo que significa que no podemos facturarla a un contrato y debemos separar adecuadamente el costo en nuestros registros contables para excluir los costos de los costos indirectos permisibles.

Si no está seguro de cómo facturar un gasto, no lo adivine. Pregúntele a un gerente o comuníquese con el director de cumplimiento normativo de la empresa, con el de conducta empresarial, el departamento legal o la OpenLine.



Registro de información de costos

La información de costos es esencial en cualquier empresa comercial y Northrop Grumman no es la excepción. Para que nuestra información de costos sea correcta, debemos facturar con precisión y puntualidad nuestro trabajo y conforme a las políticas y procedimientos pertinentes. Asimismo, debemos tener en cuenta lo siguiente al cobrar nuestro trabajo:

- Los costos contractuales deben estar autorizados y deben cargarse al número de facturación del contrato correspondiente
- Los costos indirectos deben clasificarse adecuadamente según la naturaleza de la actividad
- Nuestros contratos con el gobierno de EE. UU. nos prohíben cobrarle ciertos costos, ya sea directa o indirectamente. Estos costos “no permisibles” deben registrarse a un número especial de facturación establecido para el costo no permisible

Además, con el fin de mantener nuestra integridad y transparencia, debemos estar seguros de evitar cualquier posible cobro erróneo como:

- Cobrar a un contrato diferente del contrato por el que realizamos el trabajo
- No cobrar un costo no permisible a un número para gastos no permisibles cuando una actividad no es “permisible”
- Cobrar una actividad directa a un fondo de costos indirectos o una actividad indirecta directamente a un contrato
- Cobrar por horas no trabajadas

El cobro inapropiado de tiempo y trabajo es un problema grave. Si tiene alguna pregunta sobre información de costos o contratos en los que esté trabajando, consulte a su gerente, al director de cumplimiento normativo, al director de conducta empresarial, al departamento legal o la OpenLine.

Ofrecemos información precisa de costos y precios

Nuestros clientes no sólo esperan excelencia en los productos, sino que también cumplamos con los más altos estándares en nuestras prácticas de negocios. Quienes participamos en la negociación de contratos u otras transacciones comerciales en relación con las adquisiciones gubernamentales debemos asegurarnos de que cuando se requiera enviar información de costos o precios, ésta sea actual, correcta y completa conforme a los términos correspondientes.

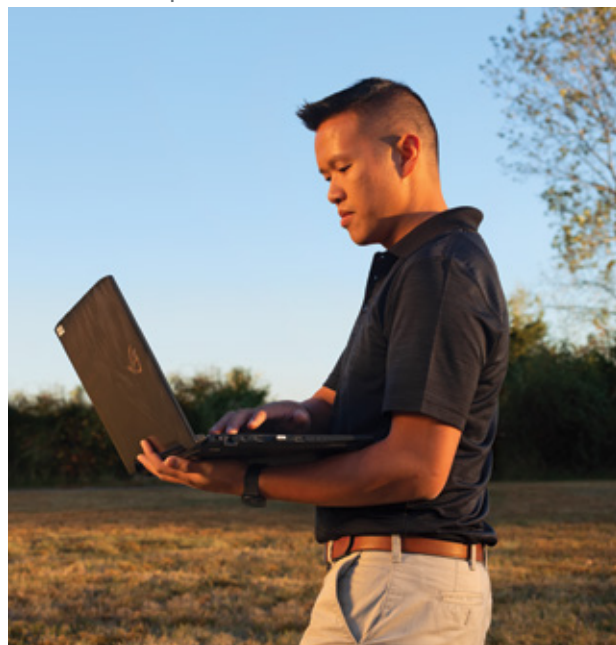
“Información de costos o precios” puede incluir todos los datos que los compradores y vendedores prudentes esperarían razonablemente que afecten significativamente las negociaciones de precios. Esto puede incluir, entre otros datos:

- Cotizaciones de proveedores
- Gastos no recurrentes
- Información sobre cambios en los métodos de producción o en la producción misma o en el volumen de compra
- Información que respalde las expectativas comerciales y objetivos y costos operativos relacionados
- Tendencias de unidad-costo como las que se relacionan con la eficiencia laboral
- Decisiones de fabricar o comprar
- Recursos estimados para lograr las metas empresariales
- Información sobre decisiones de gestión que podrían tener relevancia importante sobre los costos

Reunir información sobre la competencia

Con el fin de competir de manera eficaz, resulta razonable investigar qué está haciendo nuestra competencia. Esto puede ayudarnos a dar forma a nuestras estrategias comerciales, lo que nos permitirá atender mejor a nuestros clientes y a tomar mejores decisiones a largo plazo. Utilizamos fuentes públicamente disponibles como informes, publicaciones de comercio y material publicitario de la competencia, para reunir información sobre la competencia.

Debemos cumplir con las restricciones sobre derechos de autor que nos prohíben copiar o distribuir textos, ilustraciones y manifestaciones originales, a menos que tengamos permiso específico del propietario. En ningún momento podemos falsear nuestra identidad o recurrir a otros medios poco éticos para reunir información sobre la competencia.



Cumplimos con las leyes de competencia y antimonopolio

Competimos en el mercado con base en nuestra reputación, precios competitivos y la calidad superior de nuestros bienes y servicios. Una competencia activa y sólida es beneficiosa para nuestra industria, para nuestra compañía y, principalmente, para nuestros clientes. Es importante que comprendamos fundamentalmente las leyes de competencia (conocidas como “leyes antimonopolio” en Estados Unidos) y que las cumplamos en todo lo que hagamos.

En general, estas leyes fomentan la competencia abierta y nos prohíben celebrar contratos formales o informales con la competencia y con proveedores reales o potenciales que de forma inapropiada impiden el comercio y dañan a los clientes al aumentar los precios o reducir la calidad, la innovación o las opciones de compra.

Al interactuar con la competencia, no debemos hablar de los temas siguientes:

- Precios y fijación de precios
- Manipulación de una licitación
- Dividirse o distribuir los mercados, territorios o clientes
- Rehusarse a tratar con proveedores o clientes

Debemos consultar con el departamento legal para tener una orientación específica antes de hablar con otras compañías sobre los siguientes temas:

- Trabajo en equipo y otras colaboraciones
- Términos o condiciones
- Planes de mercadotecnia
- Cualquier información de propiedad exclusiva o confidencial

En la mayoría de los lugares donde hacemos negocios, es ilícito invitar a la competencia a participar en actividades anticompetitivas, aun si no se toman más medidas y no hay un daño económico.

Nuestra política es evitar hasta la apariencia de que hay algún acuerdo con alguien de la competencia para impedir el comercio, ya que hacerlo afectaría negativamente a nuestra compañía. Esto hace que para nosotros sea crucial que tengamos cuidado sobre los temas que tratamos. Siempre debemos ser precavidos al asistir a eventos de asociaciones mercantiles donde es particularmente alta la posibilidad de que por lo menos parezca que hay conversaciones anticompetitivas.



Mantenemos integridad en las adquisiciones

Como empresa, esperamos reglas claras cuando participamos en licitaciones para contratos y otros negocios. Como compañía, apoyamos la integridad y el respeto por nuestros clientes como valores básicos. Esto es parte de la razón por la que la integridad en nuestro proceso de compras y adquisición es de crucial importancia para Northrop Grumman.

Parte de mantener la integridad de la adquisición significa que no usamos ni buscamos la información de propiedad exclusiva o confidencial de la competencia para usarla en beneficio propio. Si se entera de información de propiedad exclusiva o información que pudiera resultar sensible en cuanto a la competencia, no podrá usarla, distribuirla, copiarla o hablar de ella sin primero recibir autorización por escrito de un gerente y del departamento legal. Esto incluye información sobre nuestra competencia, sobre clientes actuales o futuros (incluido el gobierno de Estados Unidos y gobiernos del extranjero) y empleadores anteriores.

Si accidentalmente recibe información de propiedad exclusiva que no tenga derecho a usar, no siga leyéndola. No se la envíe a nadie, ni a su gerente, a otro gerente, al departamento de seguridad ni al director de conducta empresarial. En su lugar, proteja la información y avise de inmediato al departamento legal o a la oficina de ética que ha recibido algo que podría ser información de propiedad exclusiva de alguien y que le preocupa porque no debería haberla recibido.

Como parte de los procesos de adquisición debemos proteger la información sobre selección de fuentes y no buscar ni usar información a la que tengamos prohibido acceder. Información de selección de fuentes incluye la información que anteriormente no se ha hecho pública y que se ha hecho para que la utilice una agencia para evaluar una oferta o propuesta. En general incluye:

- Precios de licitación para propuestas o listas o precios sellados
- Planes de selección de fuentes
- Planes de evaluación técnica
- Evaluaciones técnicas de las propuestas de la competencia
- Resoluciones de rango competitivo
- Clasificaciones de licitaciones, propuestas o competencia
- Evaluaciones de costos o precios
- Reportes y evaluaciones de la Junta Directiva sobre selección de fuentes
- Recomendaciones de la Junta Directiva sobre selección de fuentes
- Costos propuestos o precios presentados
- Toda otra información marcada como “información sobre selección de fuentes”

De manera similar, la información sobre licitaciones o propuestas de contratistas generalmente es información de propiedad exclusiva que también hay que evitar que se divulgue. Normalmente incluye ciertas categorías de información privada que se envía a alguna agencia de gobierno en relación con alguna licitación o propuesta como:

- Información de costos o fijación de precios
- Índices de costos indirectos y trabajo directo
- Información sobre procesos de fabricación, operaciones y técnicas cuando estén marcadas como “de propiedad exclusiva” o “información sobre selección de fuentes” conforme a la ley o normatividad
- Información marcada como “información sobre licitación o propuesta de un contratista”
- Otro material o información en relación con una adquisición específica que una compañía ofertante considere de propiedad exclusiva

Si se da cuenta o posee o tiene acceso a este tipo de información de propiedad exclusiva, deberá asegurarse de seguir las pautas sobre información de propiedad exclusiva de estos Estándares. También debe informar al Departamento de Contratos que tiene en su posesión dicha información de la compañía.

Contratación de empleados del gobierno actuales o anteriores

Algunas leyes rigen los tipos de contratos de previos al empleo y de empleo que podemos celebrar con otros y las actividades en que pueden participar los exempleados del gobierno. Esa es la razón por la que debemos ser particularmente cuidadosos al participar en conversaciones sobre la contratación de actuales o anteriores empleados de gobierno para que trabajen en Northrop Grumman. Esto es cierto ya sea que hablemos directamente con el empleado de gobierno o con otros en su nombre.

Si usted participa en la posible contratación o indemnización de un actual o anterior empleado del gobierno, o si lo aborda uno respecto a algún empleo, asegúrese de cumplir con las políticas y procedimientos existentes para garantizar que se respeten las leyes pertinentes y los valores de nuestra compañía; solicite orientación del departamento legal.

Exportamos e importamos de forma correcta

Somos una compañía global con operaciones y clientes de todo el mundo. Nuestro alcance global significa que debemos comprender y cumplir en todo momento con las leyes y normas comerciales.

Al participar en actividades comerciales, transacciones o comunicaciones debemos considerar si dicha actividad implica importación o exportación de datos, servicios o productos desde o hacia alguno o varios países que estén sujetos a controles comerciales. Además, debemos identificar adecuadamente a todas las partes de la transacción.

Es particularmente importante que comprendamos y respetemos las leyes que rigen las exportaciones e importaciones en todas las jurisdicciones donde operemos. Puede haber exportaciones e importaciones en cualquier lugar, y pueden ser intangibles o tangibles.



Algunos ejemplos de exportaciones e importaciones intangibles son las comunicaciones que impliquen datos controlados que puedan presentarse a través de:

- Correo electrónico
- Fax
- Conversaciones (sin importar el lugar o modalidad)
- Transferencia de archivos
- Presentaciones y sesiones informativas
- Acceder o publicar en unidades de disco/ carpetas compartidas
- Uso de herramientas electrónicas
- Internet

Algunos ejemplos de exportaciones/ importaciones tangibles son la entrega física de productos o tecnología, a menudo por correo, transporte de carga, transporte urgente o entregas en mano. Una exportación tangible también es la importación en el país receptor, y es necesario cumplir con las leyes y normas de importación de dicho país, inclusive la declaración de los bienes a la autoridad de aduanas correspondiente.

La mayoría de las transacciones de exportación para defensa requieren algún tipo de autorización, incluso antes de que haya ciertas negociaciones, así como antes de que los productos se envíen fuera del país de origen. Esa autorización puede ser en forma de una licencia específica expedida por un organismo gubernamental, una aprobación por escrito o la exención o excepción que corresponda.



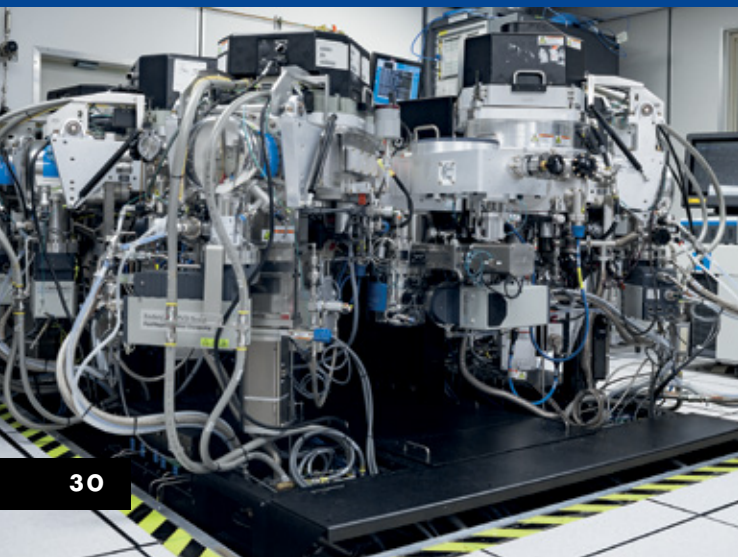
En general, todas las licencias y autorizaciones se basan en transacciones y tienen alcance y duración limitados. Además, sólo partes y países específicos están autorizados para recibir bienes o servicios exportados. Por consiguiente, debemos conocer y cumplir con las diversas sanciones y embargos impuestos por Estados Unidos, las Naciones Unidas, la Unión Europea y otros países u organizaciones geopolíticas.

Las sanciones económicas y embargos son un aspecto de las normas del comercio mundial que pueden restringir o prohibir nuestros negocios con ciertos países o personas que se ubican o tienen relación con los países pertinentes. Entre las actividades restringidas están las conversaciones, prestación de servicios, exportación de bienes o tecnología, proponer o facilitar negocios, transferir activos, hacer pagos monetarios o viajar a los países afectados.

P: Markus envía por correo electrónico planos de uno de nuestros sensores a un socio comercial de otro país. ¿Es esto una exportación?

R: Sí, es una exportación. La clave es determinar antes de enviar si la exportación está controlada, lo que significa que se requiere aprobación por adelantado o una licencia. Markus debió haber verificado con su gerente o con la Oficina de Cumplimiento de Comercio Internacional antes de enviar las copias para así asegurarse de que estaba cumpliendo con las normas y pautas correspondientes.

Siempre que enviemos por cualquier medio a otro país un producto o información de un producto, antes de enviarlo siempre debemos contar con las autorizaciones internas y con las correspondientes autorizaciones de exportación.



Prácticas comerciales restringidas

También debemos estar alerta ante posibles solicitudes ilegales de boicot que definen las leyes de las jurisdicciones donde operamos. Según la legislación de Estados Unidos, en general no debemos participar en las siguientes actividades, independientemente de nuestra ubicación:

- Rehusarnos o aceptar rehusarnos a hacer negocios con un país boicoteado o con sus ciudadanos
- Rehusarnos o aceptar rehusarnos a hacer negocios con una compañía en una lista negra o boicoteada
- Certificar que una entidad no está en la lista negra
- Aceptar participar o cooperar con un boicot internacional no aprobado
- Dar cierta información sobre las actividades de una compañía con un país boicoteado o con una compañía en la lista negra o respecto a la raza, religión, sexo u origen nacional del personal

Asimismo, las leyes de Estados Unidos podrían exigirnos que reportemos las solicitudes para participar en las actividades aquí indicadas, incluso si las declinamos.

Nos comprometemos con el éxito colectivo

Valoramos la salud y la seguridad en el lugar de trabajo

Estamos comprometidos a mantener un lugar de trabajo seguro. Esto significa que, como personas, debemos estar personalmente comprometidos a desempeñar nuestro trabajo de manera segura y de tal manera que proteja la salud y el bienestar de nuestros colegas, visitantes y comunidades que nos rodean. Somos responsables de comprender y cumplir con los requisitos legales y las políticas y procedimientos de la compañía que tengan que ver con la salud y la seguridad.

Si usted es testigo de algún accidente, enfermedad o condición peligrosa del trabajo, como derrames de sustancias químicas y prácticas no seguras, suspenda su trabajo y reporte de inmediato la situación.

Drogas y sustancias controladas

Una parte crucial para mantener la seguridad en Northrop Grumman es nuestra capacidad para tomar decisiones bien fundamentadas, pero estas pueden verse afectadas por el consumo de alcohol, sustancias controladas y drogas ilegales. El alcohol, las sustancias controladas y las drogas

ilegales no sólo provocan problemas de salud y seguridad, sino que también crean problemas de desempeño y comportamiento. Esa es la razón de que el uso de dichas sustancias esté prohibido dentro de las instalaciones de Northrop Grumman durante el trabajo. Lo mismo atañe, por supuesto, a su fabricación, distribución, reparto o posesión ilícitos.

Tenga en mente que, como contratista federal de Estados Unidos, Northrop Grumman cumple con la Ley sobre Lugares de Trabajo Libres de Drogas y las leyes locales correspondientes. Aun cuando la marihuana se haya legalizado en algunos estados de Estados Unidos, todavía se considera ilegal según las leyes federales. Por lo tanto, nuestra compañía prohíbe su uso, inclusive en lugares en donde no esté en contra de las leyes estatales.

Violencia y armas

La violencia en el lugar de trabajo y otras conductas peligrosas, intimidatorias o agresivas siempre estarán prohibidas. Nunca intentamos resolver nuestras controversias laborales con violencia, amenazas u otras acciones o conductas agresivas o combativas. Esto incluye, empujar, acorralar, golpear y cualquier otro acto físico hostil o potencialmente peligroso. Asimismo, nunca debemos traer armas al lugar de trabajo.

Recursos y asistencia para los empleados

Northrop Grumman considera que la gente es el activo más valioso que una compañía pudiera tener. Para apoyar y ayudar a proteger a los empleados de Northrop Grumman y a sus familias, nuestra compañía ofrece un Programa de Asistencia para los Empleados (EAP).

Este programa atiende a los empleados y a los miembros de su familia ofreciéndoles orientación profesional y servicios de apoyo como respuesta a los problemas personales, ya sean legales o económicos y/o médicos que pudieran tener. Aun cuando nuestra compañía no desea interferir en nuestra vida personal, todos queremos ayudarnos en lo que podamos. Nuestro EAP es un recurso valioso y recomendamos que todos los empleados participen en este programa.

No ofrecemos, damos ni aceptamos sobornos

En Northrop Grumman colaboramos con frecuencia con nuestro gobierno y nuestros asociados comerciales en diversos aspectos de nuestras operaciones. Nos ganamos su confianza y hacemos negocios con ellos con el mismo trabajo duro y la integridad que aplicamos a todas nuestras relaciones y actividades. Nunca buscamos sacar ventaja mediante prácticas de negocios injustas, poco éticas o ilegales.

Cumplimos con todas las leyes pertinentes diseñadas para combatir la corrupción en

donde sea que hagamos negocios, como la Ley de Estados Unidos sobre Prácticas Corruptas en el Extranjero y la Ley del Reino Unido sobre Sobornos. Usted no deberá ofrecer, prometer, dar o autorizar ningún tipo de soborno o compensación indebida con el fin de obtener o conservar un negocio o una ventaja comercial inapropiada en nombre de Northrop Grumman.

Un “soborno” puede ser cualquier cosa de valor —dinero, regalos, gastos de viaje, favores personales o entretenimiento— que se podría ver como un intento de sacar ventaja para nuestra compañía de forma inadecuada. Asimismo, las leyes anticorrupción nos prohíben aceptar cualquier soborno o compensación indebida.

De la misma manera, nos exigen que caractericemos correctamente nuestras relaciones comerciales y que llevemos libros y registros precisos de la compañía, así como controles internos adecuados.

También prohibimos los “pagos de facilitación”. Se trata de pagos pequeños, generalmente en efectivo, que generalmente se dan a un funcionario de gobierno para que agilice o garantice una acción de rutina que de antemano tiene la obligación de realizar.

Ejemplos de esto podrían ser los pagos que se den para agilizar los permisos de trabajo, visados, licencias, servicios públicos o para obtener protección de la policía. A pesar de que es algo común en ciertas partes del mundo, en muchos países dichos pagos son ilegales y están prohibidos por políticas de la compañía.



P: Fred está a cargo de la construcción de nuevas instalaciones de fabricación de Northrop Grumman y se entera de que necesitará otro permiso antes de que puedan empezar a construir. Desafortunadamente, Fred no podrá recibir ese permiso durante por lo menos dos semanas, a menos que pague una “cuota de agilización” a un empleado de la oficina gubernamental de licencias. No está seguro, pero esto suena a que podría ser un pago para facilitación. ¿Puede Fred pagar esta cantidad?

R: El instinto de Fred es correcto: probablemente esto se consideraría como pago de facilitación, por lo que no debe pagarlo. Algunos indicadores de que esto sería un pago potencialmente inadecuado son el hecho de que se pagaría en efectivo a un funcionario de gobierno en lugar de pagarse mediante transferencia bancaria o cheque pagadero a la oficina de licencias conforme a una tarifa de licencias publicada oficialmente y contra factura o recibo oficial. Los pagos de facilitación están prohibidos por políticas de la compañía y en muchos países son ilegales.

Si tiene alguna pregunta sobre si un pago está permitido, consulte al departamento legal para que le orienten antes de que haga el pago.

En Northrop Grumman pueden hacerse excepciones ocasionales a esta política de la compañía en circunstancias extremas en las que haya alguna amenaza contra la vida, la salud o la seguridad. Si surge alguna circunstancia extrema así, usted tiene obligación de reportar de inmediato al departamento legal la facilitación del pago, para que se registre de manera precisa en los libros y registros de la compañía.

Quienes trabajamos con funcionarios de gobierno debemos ser particularmente precavidos. Esto es particularmente cierto si

usted participa en la contratación o supervisión de terceros que actúan en nombre de nuestra compañía. Nunca debemos permitir que terceras personas hagan algo para nosotros que ética o legalmente no podamos hacer nosotros mismos.

Las sanciones por infringir las leyes anticorrupción son severas, lo que hace aún más importante que las cumplamos en todas nuestras transacciones comerciales. Si tiene alguna pregunta o inquietud sobre la corrupción o el soborno, no dude en consultar con el departamento legal.

Evitamos los conflictos de intereses

Hacer negocios con integridad significa tomar decisiones que sean en beneficio de nuestra compañía sin priorizar ningún beneficio personal que usted obtendría. Al evitar incluso que parezca que hay un posible conflicto de intereses, mantenemos nuestro compromiso con nuestra compañía y garantizamos nuestro éxito continuo. Generalmente hay un conflicto de intereses cuando los intereses particulares de una persona interfieren en conjunto con los de nuestra compañía.

Tenga en mente que todos ocupamos un puesto de confianza. Debemos ser particularmente sensibles ante cualquier situación, ya sea en el trabajo o fuera de él, que pudiera poner en peligro la confianza o provocar que los demás duden de nuestra integridad. Recuerde que al evitar incluso que algo parezca un conflicto puede ser tan importante como evitar el conflicto en sí.

Si alguna vez tuviera alguna pregunta sobre si una situación constituye un conflicto para usted, siempre peque de precavido y repórtelo de inmediato a su gerente, a la oficina de ética, al departamento legal o, en el caso de los miembros de la Junta Directiva, al Director Jurídico.

Aun cuando hay muchos tipos de posibles conflictos, los siguientes son algunos de los más comunes que se podría encontrar. Los conflictos de intereses reales o potenciales deben ser expuestos de inmediato por los empleados mediante el formulario C-196 correspondiente para Conflictos de Intereses para el país donde trabajen.



Inversiones personales

Si nuestra lealtad se divide entre lo que es por el bien de nuestra compañía y por el de otra, esto podría hacernos tomar decisiones que no fueran por el bien de Northrop Grumman.

Por esta razón, hacer inversiones personales importantes o tener un interés financiero importante en empresas que compitan o que hagan negocios con Northrop Grumman podría fácilmente crear un conflicto de intereses inapropiado.

P: Michael es ingeniero y sabe que hay una vacante en nuestro departamento de investigación que sería perfecto para su hija Natalie. No la supervisaría y sólo trabajarían juntos ocasionalmente. ¿Podría ser esto un posible conflicto de intereses?

R: Sí. Aunque Michael y su hija puedan trabajar uno con el otro sin ningún problema, esto podría parecer un conflicto de intereses si trabajan juntos, aun cuando sea sólo de vez en cuando. Antes de recomendar a Natalie para el trabajo, Michael debería hablar de la situación con su gerente para estar seguro de que está tomando la decisión que resulta mejor para Northrop Grumman y llenar el formulario C-196 correspondiente sobre Conflicto de Intereses para el país donde usted trabaja.

Relaciones personales

Cuando existe una relación personal o familiar entre colegas, especialmente si también hay una relación de subordinación, esto puede crear un conflicto o que así lo parezca. Para otros, podría parecer que se da un trato preferente o que hay favoritismo debido a esa relación.

Por esta razón, usted no debe tener autoridad directa para tomar decisiones respecto a un familiar o alguien con quien tenga una relación personal cercana, —como un novio o novia, compañero de casa— o viceversa. Recuerde: lo importante es evitar incluso que parezca que hay preferencia.

Oportunidades laborales externas

Algunos empleos externos y otras oportunidades laborales podrían permitirnos tener ingresos extras o aprovechar nuestro talento y experiencia sin dañar a Northrop Grumman o nuestro trabajo. Otras oportunidades claramente ponen en riesgo las metas empresariales de nuestra compañía o nuestra capacidad para desempeñar nuestro trabajo en Northrop Grumman y, por consiguiente, no están permitidas.

Para ayudarnos a evitar conflictos en este campo, no debemos competir con la compañía, ni desempeñar trabajos externos para la competencia o los proveedores, a menos que de antemano tengamos una autorización por escrito.

Además, debemos evitar usar el tiempo, las instalaciones, recursos, suministros o información de Northrop Grumman para empleos externos o para beneficio personal. Siempre debe verificar con su gerente (o con el Asesor Jurídico si es miembro de la Junta Directiva) antes de aceptar un puesto externo, para asegurarse de que dicho trabajo no afectará a Northrop Grumman ni a su desempeño en la compañía.

Atenciones empresariales

Al competir en el mercado, lo hacemos con base en la calidad del producto, servicio, precio y otros factores similares. Nunca buscamos sacar o ejercer ventaja o influencia inapropiadas como mediante el uso de atenciones empresariales como regalos, comidas u ofertas de entretenimiento. De hecho, debemos evitar hasta la impresión de una ventaja o influencia inapropiada.

El entretenimiento y otros regalos a menudo se intercambian en el mundo empresarial para iniciar conversaciones de negocios o, incluso, simplemente para expresar aprecio o agradecimiento. Sin embargo, esta práctica común puede llevar fácilmente a un conflicto de intereses o a que parezca que lo hay, si no se siguen las pautas. Y la impresión de una conducta impropia puede afectar la confianza en nosotros y nuestro proceso de adquisiciones.

En general, no ofrecemos ni aceptamos regalos, entretenimiento, favores, gratificaciones ni hospitalidad para o de:

- Personas o empresas que realicen o busquen hacer negocios con nuestra compañía
- Funcionarios de gobierno
- Otras personas que pudieran afectar a Northrop Grumman o a nuestros negocios



P: Jacqueline trabaja en la renovación de un contrato con un proveedor ya existente. Después de una reunión en las instalaciones, el proveedor la invita a cenar para expresarle su agradecimiento por la asociación. A ella le preocupa que esto pudiera ser inapropiado. ¿Tiene razón?

R: Sí. Debemos tener mucho cuidado al aceptar regalos, comidas o entretenimiento de los asociados empresariales, ya que podrían dar la impresión de que son un intento por influir en una decisión comercial. Incluso una comida podría parecer inapropiada, especialmente cuando ocurre en una renovación de contrato. Si tiene preguntas sobre la mejor manera de trabajar con los asociados comerciales y cómo establecer relaciones, hable con su gerente.



Cuando ofrecemos o aceptamos regalos o entretenimiento empresarial, deben cumplirse los siguientes requisitos:

- Ser normales y habituales
- No frecuentes y no generosos
- De valor simbólico
- No en dinero en efectivo ni equivalentes (como las tarjetas de regalo)
- Ser legales según las leyes locales correspondientes y según las políticas de regalos de quien da y quien recibe el regalo
- Que surja en el desarrollo normal del negocio
- Que tenga lugar en un entorno que sea adecuado y apto a raíz de los propósitos comerciales

Si usted quisiera dar o aceptar una atención empresarial que no cumpla con estos requisitos, primero deberá conseguir una autorización por escrito. Además, se requiere que cumpla con los requisitos para reportar las atenciones empresariales que se estipulan en nuestra política.

Nunca comerciamos con la información confidencial

Es posible que en el transcurso de nuestros deberes con Northrop Grumman entremos en contacto con información material, privada (o “confidencial”) sobre nuestra compañía o nuestros clientes, proveedores y otros.

Nuestras políticas y las leyes nos prohíben comerciar con nuestras existencias o las de otras compañías cuando tengamos información confidencial material respecto a la compañía. Tampoco podemos divulgar información confidencial material con familiares o amigos, ni tampoco con colegas que no tengan la necesidad comercial de tenerla. La información material privada generalmente incluye información no pública en la que existe considerable posibilidad de que un inversionista razonable la consideraría importante al decidir comprar, vender o conservar las acciones de una compañía.



P: Al trabajar en el sitio de un cliente, David se entera de que dicho cliente no ha tenido un buen año fiscal y que su reporte anual anunciará algunas pérdidas importantes. Sabe que su hermana Katie tiene mucho dinero invertido en la compañía y que perdería mucho cuando esta noticia se haga pública. ¿Debe decirle que venda ahora sus acciones?

R: No. David no puede darle a su hermana esta información sobre nuestro socio comercial. Este reporte financiero aún no se ha hecho público y probablemente se consideraría como información confidencial material.

Difundir o dar información confidencial a familiares, amigos u otros con base en una relación personal va en contra de nuestros Estándares y de la política de la compañía, y podría considerarse una forma de tráfico de información reservada. David deberá dejar que Katie tome sus propias decisiones de inversión.

Somos una buena empresa socialmente responsable

Northrop Grumman se esfuerza por apoyar y mejorar las comunidades donde vivimos y trabajamos. Como empresa socialmente responsable, nuestra compañía mantiene diversos programas de difusión. Estos programas contribuyen a crear alianzas para tener comunidades más fuertes y abordan los retos a los que nuestra compañía y nuestras comunidades locales se enfrentan conforme aspiramos a satisfacer sus distintas demandas.

Nos asociamos con organizaciones locales que ofrecen una programación en particular para inspirar a la próxima generación de científicos, ingenieros y técnicos. Ofrecemos apoyo a las tropas y a los veteranos, así como a programas de salud y servicios sociales, concientización cultural y de diversidad, servicios a la comunidad e iniciativas ambientales.

No obstante, no damos ese financiamiento o apoyo a organizaciones que de manera inapropiada discriminan a otros o que asumen posiciones o emprenden medidas contrarias a los valores de nuestra compañía.

Medio ambiente y sostenibilidad

Las buenas compañías socialmente responsables somos conscientes de la manera en que nuestras operaciones afectan al medio ambiente y a la salud de nuestra comunidad global. Estamos comprometidos a reducir nuestros impactos ambientales, a conservar los recursos naturales y

de energía, y a fomentar prácticas innovadoras y eficientes para así mantener la calidad del medio ambiente.

Nos hemos comprometido con metas corporativas de desempeño a fin de reducir las emisiones de gases invernadero, la generación de desechos sólidos y el uso del agua. Utilizamos y ampliamos nuestros conocimientos sobre la operación de programas, productos y apoyo para identificar oportunidades para usar más eficazmente la energía, el agua y otros recursos. Esto nos ayuda a reducir los costos operativos y los impactos ambientales.

Derechos Humanos

La responsabilidad corporativa se encuentra en el centro de la cultura de nuestra compañía y es la base de nuestras estrategias comerciales y operativas.

Nuestras políticas, prácticas y procedimientos reflejan un fuerte compromiso con los derechos humanos según se establece en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Este compromiso se basa en nuestros valores fundamentales. No utilizamos ni condonamos la explotación de menores ni el trabajo forzado, ni el trabajo no remunerado, el tráfico de personas ni ninguna otra violación de los derechos humanos.

Marcamos el camino al esperar que nuestros socios y proveedores en nuestra cadena internacional de distribución compartan este compromiso y que adopten y apliquen principios similares a los de nuestra Política sobre Derechos Humanos.

Hacemos donaciones benéficas de forma responsable

Northrop Grumman cree en retribuir a nuestras comunidades globales y recomendamos a nuestros empleados que participen de forma activa en las actividades locales. Dedicar nuestro tiempo, energía y recursos para mejorar y enriquecer a estas comunidades es una extensión de nuestros valores fundamentales. En consecuencia, nuestra compañía reconoce y respeta nuestro derecho individual de participar en actividades personales políticas y benéficas.

Sin embargo, puesto que dichas actividades son personales y no en nombre de la compañía, debemos participar en esas causas en nuestro propio tiempo y con nuestros propios recursos. En general, no debemos usar bienes, tiempo y demás recursos de la compañía, como computadoras, impresoras y correo electrónico para apoyar nuestras actividades personales de beneficencia, con limitadas excepciones, y a menos que contemos con autorización para hacerlo.

Participamos de forma correcta en las actividades políticas

Northrop Grumman desempeña sus responsabilidades cívicas participando activamente en asuntos políticos cuando dicha participación redunde en el interés de la compañía, sus accionistas y sus empleados, y cumple íntegramente con toda la legislación vigente.

Los empleados que participan en actividades políticas como ciudadanos privados deben tener cuidado para evitar cualquier implicación de que participan en nombre de la compañía o de que contribuyen con fondos de esta.

Aun cuando generalmente Northrop Grumman no participa en actividades políticas del extranjero, nuestra compañía podría optar por participar cuando sea tradicional, habitual y legal hacerlo.



El proceso de nuestra OpenLine

La OpenLine de Northrop Grumman es un medio para plantear inquietudes o reportar la sospecha del incumplimiento de nuestros Estándares, políticas de la compañía o la ley. Al igual que con todos los recursos de la compañía, podemos usar OpenLine sin temor de represalias.

La OpenLine está disponible las 24 horas del día, siete días a la semana, y es administrada por una compañía externa. Puede llamar a la OpenLine a través de un número de teléfono gratis o acceder a ella por Internet.

Independientemente del método que escoja, los reportes en OpenLine pueden hacerse de manera anónima si así lo permiten las leyes locales. No obstante, tenga en mente que es más fácil que la compañía lleve a cabo una investigación a fondo y que tome medidas correctivas cuando usted dé sus datos de contacto para darle seguimiento.

Puede usar la OpenLine para reportar sospechas de infracciones o posibles acciones indebidas, así como problemas respecto a las áreas siguientes:

Contabilidad

Conflictos de intereses

Incumplimiento de la política sobre discriminación

Mala conducta de los empleados

Prácticas laborales

Medio ambiente, salud y seguridad

Control de exportaciones/importaciones

Contratos con el gobierno

Incumplimiento y reglamentaciones

Incumplimiento de la política sobre acoso

Tráfico de personas

Propiedad intelectual/Información de propiedad exclusiva

Compensaciones indebidas/Regalos/Gratificaciones/Soborno

Mal uso de los recursos de la compañía

Integridad e irregularidades en las adquisiciones

Dudas sobre la calidad/fabricación

Incumplimiento de la política sobre represalias

Seguridad

Reporte de tiempo/Facturación indebida/Sobrepagos

Algunas categorías de problemas podrían no estar disponibles para los empleados en ciertos países. Si alguna categoría de acusación no está disponible en OpenLine, le sugerimos que hable con su gerente, con el director de conducta empresarial o con el departamento legal sobre la sospecha de infracción o posible acción indebida.

Al llamar a la OpenLine, usted hablará con un especialista que le hará una serie de preguntas para comprender mejor la naturaleza de su inquietud. Posteriormente, el especialista presentará un informe que se enviará al directivo de conducta empresarial correspondiente para que lo revise, asigne y/o tome alguna medida.



Para reportar a través de OpenLine de Northrop Grumman

Para reportar por teléfono

<http://www.northropgrumman.com/CorporateResponsibility/Ethics/Pages/default.aspx>

Para reportar a través de Internet

www.northropgrumman.ethicspoint.com

Para acceder al sitio web de Ética y conducta empresarial

Intranet Global:

<https://home.amer.myngc.com/ethics/Pages/home.aspx>

Está estrictamente prohibido tomar represalias contra cualquier persona que, de buena fe, reporte una inquietud. Si considera que se tomaron represalias en su contra, hable con su gerente, con Recursos Humanos, con su director de conducta empresarial, con el departamento legal o llame a la OpenLine.

Conjuntamente con los contratos del DoD (Departamento de Defensa) o la NASA, el 10 U.S.C. 2409 prohíbe a los contratistas despedir, degradar o discriminar a un empleado en represalia por revelar a alguna de las entidades siguientes, información que razonablemente cree que sea evidencia de una mala gestión grave de un contrato del DoD o la Administración Nacional de Aeronáutica y el Espacio (NASA), un mal uso grave de fondos del DoD o la NASA, algún peligro considerable y específico para la salud o seguridad pública, o una infracción a la ley en relación con algún contrato del DoD o la NASA (incluida la competencia o negociación de un contrato):

(i) Un Miembro del Congreso o un representante de un comité del Congreso.

(ii) Un Inspector General.

(iii) La Contraloría General del Gobierno.

(iv) Un empleado del Departamento de Defensa o de la Administración Nacional de Aeronáutica y el Espacio, según corresponda, que sea responsable de supervisar o gestionar un contrato.

(v) Un funcionario autorizado del Departamento de Justicia o algún otro organismo gubernamental.

(vi) Un tribunal o gran jurado.

(vii) Un funcionario administrativo o algún otro empleado del contratista o subcontratista que tenga la responsabilidad de investigar, descubrir o atender la mala conducta.

Todo empleado que crea que ha sido despedido, degradado o discriminado en contra de la prohibición estipulada, puede presentar una denuncia ante el Inspector General del DoD.

Nuestra carta para el Proceso del Presidente

Como compañía que cotiza en la bolsa, con sede en Estados Unidos, Northrop Grumman debe cumplir con ciertos estándares de integridad en nuestras declaraciones públicas y prácticas contables, inclusive las establecidas por la Ley Sarbanes-Oxley o Ley SOX y que se encuentran en las regulaciones SEC y NYSE.

De acuerdo con estos requerimientos, como empleados de Northrop Grumman estamos obligados a reportarle a Northrop Grumman toda inquietud que tengamos sobre la contabilidad, el control contable interno o cuestiones de auditoría.

Además de los recursos que se encuentran en este código, usted puede reportar sus inquietudes sobre prácticas contables, controles financieros y reportes financieros y/o sobre la ética de quienes son responsables de los controles financieros de la compañía, si escribe directamente a:

Chair, Audit Committee

Northrop Grumman Board of Directors
c/o Corporate Ethics Office
2980 Fairview Park Drive
Falls Church, VA 22042
United States of America

El correo será entregado al presidente del Comité de Auditorías. Tenga en mente que toda inquietud que tenga que ver con problemas diferentes a las finanzas, contabilidad o auditorías en particular, podrían ser devueltos a la compañía para que se haga la investigación correspondiente.



