



HEITKAMP & THUMANN  
GROUP

# Código de conducta



## ÍNDICE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1 DECLARACIÓN DE APERTURA</b>                                      | <b>2</b>  |
| <b>2 PROTEGER A NUESTRA GENTE</b>                                     | <b>4</b>  |
| 2.1 Diversidad e inclusión  | 4         |
| 2.2 Lugar de trabajo seguro y sano                                    | 5         |
| 2.3 Ni <i>bullying</i> ni acoso                                       | 5         |
| 2.4 Conflicto de intereses  | 5         |
| 2.5 Actividades externas  | 6         |
| <b>3 PROTEGER NUESTRA EMPRESA</b>                                     | <b>6</b>  |
| 3.1 Protección contra el fraude                                       | 6         |
| 3.2 Confidencialidad y privacidad                                     | 7         |
| 3.3 Información interna   | 7         |
| <b>4 HACER NEGOCIOS DE MANERA JUSTA</b>                               | <b>7</b>  |
| 4.1 Ni sobornos ni corrupción   | 8         |
| 4.2 Regalos e invitaciones  | 8         |
| 4.3 Promover la competencia leal                                      | 8         |
| 4.4 Conforme a sanciones internacionales                              | 9         |
| 4.5 Conocer a los socios comerciales                                  | 10        |
| 4.6 Recopilación de inteligencia competitiva                          | 10        |
| <b>5 NUESTRA RESPONSABILIDAD MUNDIAL</b>                              | <b>10</b> |
| 5.1 Salvaguardar los derechos humanos y abastecimiento responsable    | 10        |
| 5.2 Proteger el medio ambiente  | 11        |
| 5.3 Patrocinio y donaciones   | 11        |
| <b>6 RESPETAR EL CÓDIGO DE CONDUCTA</b>                               | <b>11</b> |
| 6.1 En caso de duda, pregunte   | 11        |
| 6.2 Infracción del código   | 11        |
| 6.3 Si tiene preocupaciones, informe                                  | 12        |
| 6.4 No represalia   | 12        |
| 6.5 Dispensa  | 13        |
| <b>ANEXO I – GUÍA RÁPIDA SOBRE EL CÓDIGO DE CONDUCTA</b>              | <b>14</b> |
| <b>ANEXO II – QUÉ HACER Y QUÉ NO HACER CON REGALOS E INVITACIONES</b> | <b>15</b> |

## 1 DECLARACIÓN DE APERTURA

Heitkamp & Thumann Group (H&T o el Grupo) considera primordial la integridad de sus empresas y de cada uno de sus directivos, gestores, empleados y representantes.

Los países en los que opera H&T tienen diferentes leyes, costumbres y normas sociales. H&T se compromete a seguir las leyes nacionales y locales de cada país y comunidad en donde haga negocios y a realizar negocios de manera ética.

Este Código establece el marco de las normas legales, éticas y de integridad en el que H&T quiere actuar y aplicar su filosofía de empresa y valores. El Código de Conducta es aplicable en el conjunto del Grupo, en todos sus negocios y en todos los países en que opere.

H&T lleva en el negocio de manera exitosa desde 1978 y ha desarrollado una cultura de excelencia para sus clientes, empleados y accionistas. El Grupo considera que vivir de acuerdo a sus valores es un componente vital para la continuación de su éxito comercial.

## MISSION

To Be the Leading Global Partner for the Development and Supply of  
World Class Precision Formed Components.



Customer Satisfaction Is Our Highest Priority



Suppliers Are Our Business Partners



People Working Together as a Global Team



Integrity Will Never Be Compromized



Continuous Improvement in Everything We Do



Innovation Will Create Our Future



Safety and Environmental Sustainability Are Our Primary Responsibility

El propósito de este Código es ayudar a los empleados y directivos de H&T a reconocer y resolver de manera adecuada los retos más comunes en materia legal, ética y de reputación a los que el Grupo se pudiera enfrentar al desarrollar su negocio. Consultar y aplicar este Código también permitirá a los empleados y directivos de H&T evitar que tales retos se conviertan en problemas desde el principio.

El Código contiene algunos puntos claros sobre QUÉ HACER y QUÉ NO HACER que todo el mundo ha de seguir en todo momento. El Código también sirve de guía sobre qué hacer o a quién pedir consejo en situaciones que no estén claras y requieran un juicio personal.

H&T aspira a desarrollar y fomentar una cultura de cumplimiento para apoyar la continuidad del éxito del negocio. El Grupo quiere que su sistema de cumplimiento sea simple y fácil de entender, para que todos puedan aplicarlo de manera efectiva en su trabajo diario.

H&T se toma en serio el cumplimiento. El propósito del cumplimiento es salvaguardar el éxito comercial del Grupo, proteger su reputación y garantizar que el Grupo sea una empresa en la que los empleados y directivos actuales y futuros quieran trabajar. Por ello, el cumplimiento es responsabilidad de todos.

Todos los directores generales y vicepresidentes (en adelante, "directivos") de las empresas de H&T son responsables de garantizar que sus políticas y prácticas se ajusten a este Código. Son responsables de aplicar el Código en su ámbito de responsabilidad.

Además, es responsabilidad personal de cada directivo y empleado de H&T conocer y entender este Código, así como otras políticas del Grupo relativas a su función o puesto.

H&T se toma en serio las violaciones de este Código. Las infracciones no solo pueden dañar la reputación del Grupo entre los clientes, socios y empleados, sino que las empresas, los empleados y directivos de H&T pueden enfrentarse también a pérdidas de negocio, multas elevadas, cese del contrato de trabajo y enjuiciamiento penal, incluyendo la cárcel. Por ello, todas las infracciones serán investigadas a fondo y de manera justa y se tomarán las medidas correctivas adecuadas cuando fuese necesario. También se invita a los socios exteriores de la empresa a informar a H&T sobre las preocupaciones por cumplimiento.

Este Código de conducta se actualizará periódicamente. La última versión del Código deroga y reemplazará a todas las versiones previas.

## **2 PROTEGER A NUESTRA GENTE**

El recurso más importante de H&T son sus empleados. H&T favorece una cultura de creación del mejor resultado personal y profesional posible para todos. Sus empleados y directivos se merecen ser tratados con imparcialidad y respeto, lo que les permite tomar las decisiones correctas para ellos mismos y para el Grupo.

### **2.1 Diversidad e inclusión**

H&T respeta a personas de todos los orígenes, capacidades y opiniones. Todos los empleados y directivos son tratados con dignidad y respeto para fomentar una comunicación abierta y justa.

Discriminar a una persona por sus rasgos constituye una violación del presente Código y potencialmente de la ley. H&T no tolera la discriminación de terceros por motivos de raza, color, género, edad, orientación o identidad sexual, origen nacional, origen étnico, religión, estado civil, discapacidad física o psíquica o condición de veterano y cualquier otro estado legalmente protegido.

H&T contrata, mantiene y promociona a personas por motivos de calificación, capacidades y logros demostrados. H&T no discrimina y espera que todos sus socios comerciales actúen de forma coherente con sus normas de tratamiento justo y de igualdad de oportunidades.

## 2.2 Lugar de trabajo seguro y sano

H&T fomenta un lugar de trabajo seguro y sano para los empleados, socios comerciales y visitantes, así como para las personas en las comunidades donde opere.

Todos en H&T comparten la responsabilidad de hacer que la salud y la seguridad tengan un carácter prioritario. Los directivos y empleados se cuidarán entre sí, ayudarán a otros para evitar comportamientos no seguros y conocerán y practicarán procedimientos de emergencia.

Está prohibido trabajar bajo la influencia de drogas, alcohol o cualquier otra sustancia que pueda alterar la capacidad de una persona de trabajar con seguridad y de manera productiva.

## 2.3 Ni *bullying* ni acoso

H&T tiene tolerancia cero frente a cualquier forma de abuso, *bullying* o acoso a compañeros, subordinados, socios comerciales o cualquier otra persona. Esto incluye, entre otros, conducta oral o física no deseada, bromas denigrantes o despectivas relacionadas con raza, color, edad, género, creencias, orientación sexual y otras categorías.

Deberá informarse de inmediato al director general local o a Recursos Humanos de incidentes de acoso.

## 2.4 Conflicto de intereses

Puede surgir un conflicto de intereses cuando las actividades fuera del trabajo, la propiedad de otras empresas o las relaciones personales obstruyan o parezca obstruir la capacidad de una persona para tomar decisiones empresariales imparciales. Por tanto, todos los directivos y empleados de H&T deberán evitar ponerse en situaciones donde su juicio y capacidad de decisiones puedan estar influenciados por relaciones personales íntimas o familiares.

**Parientes y amigos:** Para evitar un conflicto de intereses real o percibido, si hay implicada una relación personal íntima, amorosa o familiar, puede no ser conveniente para:

- participar en la selección o contratación de esa persona
- seleccionar o contratar a un socio comercial de esa persona

Sin embargo, puede no existir un conflicto de intereses si estas situaciones se dan a conocer de inmediato, se gestionan debidamente y se documentan de manera adecuada.

**Inversiones personales:** Las inversiones de empleados de H&T y las de sus parientes cercanos no deben crear conflictos de intereses. Por tanto, los empleados no deberán poseer, tanto directa como indirectamente, un interés sustancial en ninguna entidad de negocio que haga o busque hacer negocios con el Grupo o que compita con él. Todos los intereses sustanciales tal como se han descrito deberán informarse a Group Compliance.

## 2.5 Actividades externas

Las actividades externas, tales como negocios propios de empleados, un segundo empleo, ser miembro de alguna junta, pertenecer a asociaciones y realizar trabajos voluntarios, honoríficos o de comunidad, son aceptables siempre y cuando no:

- impliquen trabajar para otros proveedores o competidores de H&T
- afecten a las responsabilidades laborales de un directivo o empleado, a su rendimiento o a recursos empresariales
- perjudiquen la reputación o el negocio de H&T
- cree otros conflictos de interés

Sin embargo, deben cumplirse todas las cláusulas y condiciones en contratos de trabajo individuales relacionadas con el empleo secundario.

**Organizaciones benéficas y asociaciones:** La participación de empleados o directivos en asociaciones comerciales, sociedades profesionales, instituciones benéficas u organizaciones cuasigubernamentales de manera no remunerada no creará en general un conflicto de intereses. No obstante, deberá consultarse al superior inmediato pertinente o a Group Compliance para evitar dudas.

**Actividades políticas:** Todo el mundo es libre de participar en el proceso político y ejercer actividades políticas. Sin embargo, es importante que los directivos y empleados indiquen claramente que sus opiniones políticas son suyas y no de H&T.

## 3 PROTEGER NUESTRA EMPRESA

### 3.1 Protección contra el fraude

Desafortunadamente el fraude es un riesgo al que se enfrentan todas las empresas. Algunas de las formas más comunes de fraude son la apropiación indebida de activos de la empresa (financieros o físicos), desvío de pagos o manipulación de datos financieros y contables.

Cualquiera que cometa fraude frente a compañeros de trabajo, la empresa o socios comerciales infringirá el Código de conducta. No se tolerará el fraude. Puede ser un delito civil o criminal y tendrá consecuencias.

H&T ha establecido un marco de control con la intención de prevenir, detectar y mitigar los riesgos de fraude.

**Datos maestros de socios comerciales:** Cada unidad de negocio deberá aplicar un proceso para establecer nuevos proveedores o modificar datos de los ya existentes. Este proceso debe incluir controles adecuados, tales como una separación clara de las funciones.

**Separación de las funciones y derechos signatarios:** Por separación de las funciones se entiende la división o asignación de funciones entre dos o más empleados para reducir así el riesgo de errores, fallos o fraude. En caso de duda, se alienta a los directivos y empleados a

ponerse en contacto directamente con la persona que esté solicitando un pago o a buscar confirmación de otro directivo local.

**Conciencia de ingeniería social:** La ingeniería social es la manipulación psicológica de personas para que realicen acciones o pongan en peligro la información confidencial, principalmente con el objetivo de llevar a cabo acciones fraudulentas. Los directivos son responsables de mantener un grado de conciencia adecuado para prevenir el fraude a través de la ingeniería social o afirmaciones falsas contra a H&T.

**Libros y registros:** H&T llevará detallados libros y registros financieros y de operaciones que reflejen sus operaciones comerciales cuando se produzcan.

El fraude o las irregularidades financieras, así como cualquier oportunidad potencial de comportamiento fraudulento que no se hayan cubierto adecuadamente por controles existentes, deberán notificarse.

### **3.2 Confidencialidad y privacidad**

H&T respeta la privacidad de sus empleados, socios comerciales y accionistas, así como la confidencialidad de la información proporcionada por parte de los socios comerciales y otras partes interesadas.

La información confidencial incluye toda la información que no sea pública sobre H&T, sus negocios y sus socios comerciales y partes interesadas que, en caso de que se revelase, podría ser perjudicial para el Grupo, sus socios comerciales y partes interesadas.

Todos los directivos y empleados deberán guardar y tratar tal información de manera confidencial y también de conformidad con la legislación de protección de datos. Los procesos locales deben estar diseñados para cumplir con los requisitos derivados de la legislación de protección de datos y cualquier otra ley local aplicable.

Las infracciones de la legislación de protección de datos pueden derivar en multas elevadas para la empresa.

### **3.3 Información interna**

Muchos directivos y empleados tienen acceso a información «interna» confidencial sobre H&T que quizá el público no conozca. Usar o «airear» este conocimiento interno directa o indirectamente está estrictamente prohibido. En muchas jurisdicciones esto es ilegal y puede derivar en multas elevadas o prisión.

## **4 HACER NEGOCIOS DE MANERA JUSTA**

H&T compite enérgicamente para obtener contratos pero siempre de manera justa. Creemos en la competición libre y abierta que sea dinámica y ética.

Los directivos y empleados deberían tener en cuenta que una conducta de negocio inadecuada puede tener consecuencias para H&T a escala mundial. Esto se debe a que algunos países tienen leyes que permiten que sus autoridades procesen a empresas o

personas por infracciones cometidas en otros países. Las infracciones de este tipo pueden incluir corrupción, violación de controles de exportación, violación de sanciones o comportamiento contrario a la competencia.

#### **4.1 Ni soborno ni corrupción**

H&T trabaja de acuerdo con las leyes internacionales de anticorrupción, entre las que se incluyen la Ley estadounidense de Prácticas Corruptas en el Extranjero, la Ley contra el soborno del Reino Unido y otras leyes que se aplican en la Convención de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) contra el soborno, la Convención contra la corrupción de las Naciones Unidas y otras leyes y normativas locales jurisdiccionales contra la corrupción.

H&T considera primordial la integridad de su gente y su marca. No tolera soborno, corrupción ni prácticas no éticas en ningún lugar donde actúa ni por parte de ninguno de sus empleados, socios comerciales o representantes. Esto incluye, entre otros, prometer, ofrecer o aceptar sobornos o cualquier otra ventaja a y de nuestros socios comerciales, competidores, partes interesadas o funcionarios gubernamentales, que no sean regalos o favores según se permite en la sección del presente Código de regalos e invitaciones.

#### **4.2 Regalos e invitaciones**

Ofrecer o aceptar regalos de empresa y dar invitaciones a socios comerciales es legítimo y legal en el curso general de los negocios. Sin embargo, no deberá afectar nunca, o dar la impresión de afectar, a una decisión empresarial o resultar un trato preferente de ninguna parte de la relación comercial.

Todos los regalos o invitaciones que puedan percibirse como sobornos y puedan plantear interrogantes sobre conflictos de interés para los directivos o empleados de H&T pueden dañar gravemente la reputación del Grupo. Los puntos sobre QUÉ HACER y QUÉ NO HACER se enumeran en el anexo 2 del presente Código.

Se debe informar a los directivos de H&T sobre cualquier comida o invitación dada o recibida que podría ser percibida como que tuviera un fin no comercial.

Todos los regalos e invitaciones deben estar dentro de unos límites donde la revelación pública no causase incomodidad. Todos los gastos comerciales para regalos e invitaciones deben registrarse de manera legítima.

#### **4.3 Promover la competencia leal**

H&T compite de manera leal. Evitará obtener una ventaja injusta a través de la manipulación, ocultación, abuso de información confidencial o de cualquier otra forma de práctica injusta.

La mayoría de países y jurisdicciones donde H&T hace negocios tienen leyes antimonopolio o de competencia para promover un mercado libre, vigoroso, justo y competitivo para el beneficio de consumidores y competencia.

Por tanto, los directivos y empleados de H&T deben seguir en todo momento estas normas:



- La estrategia comercial y los precios se establecerán de manera independiente y nunca se acordarán de manera formal o informal, directa o indirecta con la competencia u otros socios comerciales.
- Los clientes, territorios o mercados de productos serán siempre el resultado de la competencia leal y nunca se dividirán entre H&T y sus competidores.
- Evitar siempre discusiones e interacciones con socios comerciales que puedan dar la apariencia de acuerdo o interacción inapropiado
- Evitar actividades en asociaciones o cooperaciones que puedan llevar potencialmente a o considerarse como una conducta anticompetitiva.

H&T nunca abusará de su posición de mercado. Como empresa líder, H&T tiene la responsabilidad de no obstaculizar los mecanismos de mercado fuera de las leyes y normativas de competencia.

H&T tiene tolerancia cero frente al incumplimiento de la legislación en materia de antimonopolios y de competencia. El incumplimiento puede conllevar sanciones graves criminales y civiles para H&T, sus directivos y empleados, así como complicaciones comerciales graves y puede dañar la reputación de H&T.

En este contexto, H&T también presta gran atención a no infringir ninguna patente de terceros y a cumplir las leyes sobre patentes de aquellos países en los que fabrique o comercialice nuevos productos.

#### **4.4 Conforme a sanciones internacionales**

Los gobiernos de todo el mundo a menudo imponen controles a las exportaciones de productos, equipos, software, *know-how* y tecnología. Tales controles a veces pueden ampliarse a divisas o monedas nacionales o a individuos.

Las medidas relacionadas con la empresa por parte de una de las empresas de H&T pueden tener consecuencias para el Grupo en su conjunto, dependiendo de dónde se vendan los productos y dónde esté ubicado el comprador. Además, las actividades de importación o el llevar bienes que H&T compra de una fuente extranjera o externa a otro país pueden también estar sujetos a diferentes leyes y normativas. Infringir las leyes o normativas de control de exportación de cualquier entidad de H&T puede afectar de manera sustancial a otras partes del negocio de H&T o de todo el Grupo, convirtiéndose potencialmente en un socio comercial sospechoso y sancionado.

H&T también tiene que cumplir totalmente las leyes y normativas sobre sanciones que prohíban o limiten las operaciones con ciertos gobiernos extranjeros designados, entidades, personas o usuarios finales. El Grupo no realizará ninguna operación comercial que implique a entidades o personas prohibidas.

Si se solicitase a un directivo o empleado que viaje por negocios a un país que sea objeto de sanciones que prohíban tal viaje, deberá solicitar el visto bueno de Group Compliance.

Cuando surjan cuestiones que afecten a los controles o sanciones de exportaciones, los directivos o empleados deberán contactar con la persona local o departamento responsable para cuestiones aduaneras.

Las infracciones de controles o sanciones sobre exportación pueden generar multas elevadas para H&T y sus empleados, incluyendo la pérdida de cobertura del seguro, multas y prisión.

#### **4.5 Conocer a tus socios comerciales**

Saber con quién hace negocios H&T es importante. El propósito de investigar acerca de los socios comerciales es realizar negocios únicamente con aquellos que no estén implicados en actividades ilegales o poco éticas.

H&T debe conocer y cumplir con todas las leyes y normativas destinadas a luchar contra el blanqueo de dinero o la financiación del terrorismo. Para ello, H&T debe mantenerse alerta y todos los directivos y empleados deben ejercer un buen juicio cuando traten con socios comerciales.

Es responsabilidad de la dirección local decidir sobre el proceso de investigación de los socios comerciales. El proceso debería incluir criterios basados en el riesgo sobre cuándo investigar a un socio y hasta qué nivel de profundidad. Cualquiera de los socios comerciales actuales o futuros de H&T no debe ser objeto de ninguna prohibición o restricción específica de país, relacionada con bienes o específica de personas.

Todas las investigaciones de socios comerciales deben documentarse y conservarse para futuras consultas.

#### **4.6 Recopilación de inteligencia competitiva**

Al recabar información sobre socios comerciales, competidores o mercados, H&T únicamente utilizará medios legales y legítimos para ello. Además, H&T no permitirá que se recoja información de una manera poco ética.

## **5 NUESTRA RESPONSABILIDAD MUNDIAL**

### **5.1 Salvaguardar los derechos humanos y abastecimiento responsable**

H&T respeta los derechos humanos reconocidos internacionalmente. Ofrece condiciones laborales justas de conformidad con todos los requisitos legales. H&T rechaza todas las formas de trabajo forzoso y trabajo infantil o tráfico de personas y no obstaculizará la representación legítima de los trabajadores.

H&T adopta medidas razonables para evitar hacer negocio con empresas o personas que infrinjan la ley, no respeten los derechos humanos o ejerzan prácticas corruptas. El Grupo no hará negocios conscientemente con socios comerciales que violen los derechos humanos.

H&T podría ser considerado responsable de la conducta de sus socios comerciales. Si los empleados o directivos tienen razones para creer que cualquier tercero está participando en violaciones de derechos humanos, esta mala conducta deberá notificarse de inmediato.

## **5.2 Protección del medio ambiente**

H&T se compromete a impulsar la sostenibilidad medioambiental esforzándose en reducir la huella medioambiental y desarrollando soluciones que conserven los recursos y protejan el medio ambiente.

H&T contribuirá a la sostenibilidad medioambiental y se esforzará en aplicar tecnologías eficientes energéticamente para minimizar los riesgos medioambientales y residuos y en reciclar materiales residuales.

H&T cumplirá con las leyes medioambientales pertinentes y cumplirá los requisitos de permisos ambientales. Deberán notificarse de inmediato todos los derrames, las fugas o las descargas no autorizadas.

## **5.3 Patrocinio y donaciones**

H&T solo realiza donaciones sin esperar un reconocimiento a cambio, patrocinios ni donaciones únicamente en el contexto del marco legal correspondiente. La adjudicación de donaciones y patrocinios ha de ser transparente: el propósito, el receptor y la recepción por la contribución del receptor debe estar documentada y ser verificable.

H&T no realiza contribuciones a organizaciones que pudieran dañar la reputación de H&T o que discriminen por cuestiones de raza, religión, creencias, género, edad, desafío físico u origen nacional.

No se permite ningún tipo de contribuciones a políticos individuales, partidos políticos o sus organizaciones afiliadas, iglesias u organizaciones religiosas.

# **6 RESPETAR EL CÓDIGO DE CONDUCTA**

## **6.1 En caso de duda, pregunte**

Cualquiera que se sienta poco seguro sobre si una acción o situación particular cumple este Código debería solicitar ayuda y consejo. En primer lugar, los empleados deben dirigirse en caso de duda a su superior inmediato o a la junta directiva.

Group Compliance mantiene una política de puertas abiertas para cuestiones relacionadas con el cumplimiento y puede proporcionar orientación y consejo relativos al presente Código y otras políticas relacionadas de H&T.

## **6.2 Infracción del código**

Los directivos son responsables de asegurar la aplicación del presente Código a escala local. La función de auditoría interna de H&T revisará la aplicación del presente Código en todas las unidades de negocio como parte de sus auditorías periódicas. Los consejos directivos locales deberán notificar a Group Compliance de cualquier infracción e investigación relacionada con el cumplimiento o sobre discrepancias y dificultades locales al aplicar el presente Código.

H&T investigará los informes de presuntas infracciones o de infracciones reales del Código de manera justa, adecuada y de conformidad con las leyes aplicables. Mantendrá siempre la

confidencialidad de la fuente de notificación. Los directivos y empleados se abstendrán de realizar sus propias investigaciones sin informar a Group Compliance.

Se pide a todos los empleados que cooperen en cualquier investigación interna y se les requiere que conserven el carácter confidencial de su conocimiento de, o participación en, tal investigación. Esto es particularmente importante para salvaguardar la integridad de la investigación, proteger a todos los testigos y a las personas afectadas y garantizar las pruebas relevantes.

Las violaciones de nuestro Código, las políticas o la ley podrían tener serias consecuencias para las personas implicadas y para el Grupo. Aquellos que participen en prácticas poco éticas o ilegales, o que infrinjan nuestro Código y nuestras políticas, y aquellos que dirijan, aprueben o faciliten tales prácticas, podrán ser objeto de medidas disciplinarias de conformidad con las leyes aplicables, hasta e incluyendo el cese de empleo.

### **6.3 Si tiene preocupaciones, informe**

Se anima encarecidamente a los empleados y directivos de H&T, pero también a los socios comerciales externos de H&T, a que se pongan en contacto con el personal directivo superior, la junta directiva de H&T o con Group Compliance si observasen o estuviesen preocupados por posibles asuntos de cumplimiento que impliquen a H&T.

Las preocupaciones pueden notificarse también a la línea de notificación de Group Compliance:

compliance@ht-group.com

Se aceptarán los informes realizados de manera anónima. Los informes pueden presentarse en todas las lenguas. Todos los informes serán tratados con confidencialidad (véase también **6.4 No represalia** a continuación).

Group Compliance reaccionará a todos los informes. La recepción de los informes será objeto de un acuse de recibo, cuando sea posible, en las siguientes 48 horas. Cuando Group Compliance requiera más información, intentará contactar con el remitente en un plazo de dos semanas.

**La dirección de correo electrónico de la línea de notificación de cumplimiento solo deberá usarse para notificar preocupaciones de cumplimiento justificadas.**

### **6.4 No represalia**

Las personas que de buena fe planteen una cuestión sobre una posible violación de la ley o de la política de Grupo no serán objeto de represalias y se protegerá su confidencialidad en la medida de lo posible, conforme con la política de derecho y corporativa y los requisitos necesarios para llevar a cabo una investigación efectiva.

Cualquiera que tome represalias contra una persona como consecuencia de una notificación hecha sobre la supuesta violación de la política de derecho o de Grupo será objeto de medidas disciplinarias.

## **6.5 Dispensa**

El Código de H&T y otras políticas se aplican con igualdad a todos los empleados y directivos de H&T.

Si cumplir con una ley nacional o local forzase a que una empresa del Grupo o sus empleados infringiesen las filosofías y los valores del Grupo, la junta directiva local consultará de inmediato con Group Compliance.

En circunstancias excepcionales, para salvar la vida o preservar la salud, podrá aceptarse una dispensa del Código. La dispensa deberá notificarse de inmediato a Group Compliance, quien solo podrá autorizarla antes o después de un suceso.

## ANEXO I - GUÍA RÁPIDA SOBRE EL CÓDIGO DE CONDUCTA

Si alguna vez tuviese alguna duda sobre si una acción es aceptable según nuestro Código, pregúntese a usted mismo:

- ¿Estoy cumpliendo todas las leyes, y normativas aplicables y el Código de conducta?
- ¿Refleja la acción los valores de H&T?
- ¿Mi decisión es responsable y está al servicio del negocio de H&T?
- ¿Puedo explicar y justificar mis acciones a mis compañeros y jefes?

Si la respuesta a cualquier pregunta no es un «sí» claro, tendrá que reconsiderar su plan de acción previsto, buscar respuestas en el presente Código o solicitar orientación sin demora.

Asimismo, si la respuesta a las preguntas que aparecen a continuación es un «no» claro, deberá interrumpir su actuación de inmediato y solicitar orientación.

- ¿H&T o yo sentiría vergüenza si mis acciones se notificaran públicamente?
- ¿Podría sufrir H&T alguna consecuencia negativa por mis acciones?

## ANEXO II - QUÉ HACER Y QUÉ NO HACER CON REGALOS E INVITACIONES

Si necesita saber rápidamente si un regalo o una invitación son conformes al presente Código, la siguiente guía puede serle útil.

Los regalos de empresa, dados o recibidos, son aceptables en general siempre que:

- Sean regalos promocionales, los cuales están permitidos en general
- Sean de buena fe, apropiados y razonables en el contexto específico, modestos en valor y no ostentosos
- No sean solicitados por H&T ni el socio comercial
- No sean enviados a una dirección privada, abonados a una cuenta bancaria privada u otorgados en forma de efectivo o equivalentes a efectivo
- Sean dados o recibidos con poca frecuencia
- No creen una obligación para el destinatario y no puedan influir de manera inapropiada en la decisión de negocio del destinatario
- No se ofrezcan, prometan o den a alguien para obtener una ventaja empresarial
- No estén restringidos o prohibidos por los términos de cualquier contrato aplicable

Los regalos a funcionarios gubernamentales o públicos deben estar permitidos de acuerdo con la ley local (p. ej. valor), estén permitidos según las normas aplicables al funcionario, sean adecuados culturalmente y tengan un fin empresarial claro<sup>1</sup>.

Se deberá notificar a los directivos de H&T sobre cualquier regalo tangible o intangible dado o recibido que no sean regalos promocionales.

Las invitaciones a eventos de entretenimiento o comidas, ofrecidas o recibidas, se aceptarán en general siempre que:

- Se ofrezcan voluntariamente y tengan un fin empresarial legítimo
- Se envíe la invitación al domicilio social y nunca a la dirección particular
- Sean una parte integral de la agenda de trabajo, evento o reunión
- Sean eventos deportivos o actividades, espectáculos u otras actividades adecuadas de entretenimiento o sociales donde la parte que invite esté presente personalmente
- No se emitan durante o justo antes o después de negociaciones de contrato o si la invitación pudiera ser interpretada como influencia para ello
- No sean desproporcionadamente caras, de buena fe, adecuadas y razonables en el contexto específico
- No incluyan gastos de transporte o de alojamiento no justificados
- No incluyan a cónyuges o parejas (pueden hacerse excepciones si se acude normalmente al evento en compañía de cónyuges o parejas)

Invitar a funcionarios gubernamentales o públicos debe estar permitido de acuerdo con la ley local (p. ej. valor), permitidas de acuerdo con las normas aplicables al funcionariado, culturalmente adecuadas y tengan un fin empresarial claro.

---

<sup>1</sup> Entre los funcionarios gubernamentales no solo se incluyen empleados de un gobierno, sino también agentes y empleados de empresas estatales o controladas por el estado y organizaciones internacionales públicas.