

VALORES  
ÉTICA  
LEALTAD  
HONOR

**INTEGRIDAD**

HONESTIDAD  
INTEGRIDAD  
CUMPLIMIENTO  
COOPERACIÓN  
COMPROMISO

ÉTICA  
VALORES  
HONOR

REPUTACIÓN  
LEALTAD

COMPROMISO

CONFIANZA

**GUÍA IMC:**  
CÓDIGO ÉTICO Y DE BUENAS  
PRÁCTICAS EMPRESARIALES

GUIA IMC



**IMC**  
INT'L METALWORKING CO.



**IMC**  
INT'L METALWORKING CO.



**ISCAR**

Soluciones completas en herramientas para la extracción de metal



**IT.TE.DI.**

Herramientas Modulares PCD Especiales, de Alta Tecnología para Aluminio



**UNITAC**

Gama completa de Brocas para Taladrado Profundo



**TAEGUTEC**

Soluciones completas en herramientas para la extracción de metal y productos industriales



**UOP**

Herramientas de metal duro integral y de acero de alta velocidad para la extracción de metal



**METALDUR**

Producción especial de Plaquetas de CBN y herramientas GRIP



**INGERSOLL**

Herramientas de corte para la Industria de Automoción y de Moldes y Matrices



**OUTILTEC**

Brocas estándar, brocas cañón especiales y brocas bidadametales



**IMCD**

Centro de producción IMCD localizado en Asia del Este



**TUNGALOY**

Soluciones completas en herramientas para la extracción de metal



**WERTEC**

Herramientas estándar, escariadores intercambiables especiales, barras de mandrinar y herramientas



**MORSE**

Producción de fresas de metal duro integral estándar y especiales



Abril de 2018

Mensaje desde la Oficina del CEO:

La innovación, la integridad y la excelencia son la clave de nuestro éxito. Integramos y respetamos a las múltiples culturas e idiomas de las diferentes compañías que conforman nuestro Grupo IMC, para crear un entorno corporativo único y excepcional.

Nuestra posición privilegiada en la industria global es el resultado directo del esfuerzo continuo, del trabajo duro y del compromiso absoluto de todos nuestros empleados y colaboradores asociados para el éxito del Grupo IMC.

Nuestra actividad global y local es cada vez más compleja, con estrictas regulaciones y competencia creciente. En reconocimiento a tales desafíos se creó la Guía IMC – Código Ético y de Buenas Prácticas Empresariales, con el ánimo de reiterar nuestra política y valores.

Esperamos que vosotros empleados, subsidiarias, afiliados y socios empresariales todos pongáis en marcha estos principios en cualquier transacción que realicéis en nombre de IMC.

La integridad y la lealtad son los pilares de las organizaciones de éxito. Juntos continuaremos haciendo honor a nuestra orgullosa historia dando el mejor ejemplo posible ante cualquier situación y proporcionando inspiración a los que continuarán tras nosotros.

Un saludo,

Jacob Harpaz  
Presidente IMC Group





# GUÍA IMC: CÓDIGO ÉTICO Y DE BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES

I. LA GUÍA IMC:	5
A. Cumplimiento en IMC: Liderando con el ejemplo	5
B. Tratos justos	7
1. Protegiendo el patrimonio corporativo	7
2. Competencia honesta e interacción con terceros	7
3. Documentación precisa	7
4. Ni conflictos de intereses, ni información privilegiada ni prácticas corruptas	8
C. Motivando hacia la excelencia- La gestión del buen trabajo	10
D. Relaciones con nuestros socios empresariales	10
1. Eventos con socios empresariales	10
2. Regalos y obsequios	10
E. Cumplimiento global uniforme	11
1. Controles comerciales	11
2. Sanciones de política exterior	12
II. DOCUMENTOS DE APOYO:	13
Código ético y de buenas prácticas empresariales de Berkshire	14





# LA GUIA IMC



## A Cumplimiento en IMC: Liderando con el ejemplo

Los miembros y empleados de IMC pueden sentirse bien orgullosos de nuestra rica historia y cultura corporativa. Estas han sido la fuerza motriz tras muchos de nuestros éxitos. Trabajamos incansablemente para preservar y mantener los valores que han hecho de IMC un líder global y un lugar muy especial donde trabajar.

La guía IMC es nuestra forma de promocionar y mantener las más estrictas y legales normas de conducta, y de asegurar que nuestro Grupo de compañías y nuestros empleados siempre actúan de forma correcta.

Formar parte del grupo Berkshire Hathaway (BRK), también significa que estamos todos sujetos al Código Ético de Berkshire Hathaway y otras políticas, las cuales se van modificando y publicando via internet. Una versión actual del código ético de Berkshire se puede encontrar en la <http://www.berkshirehathaway.com/govern/ethics.pdf> y se adjunta también a este código ético.

El Código Ético y las Políticas BRK junto con la Guía IMC y las políticas de cumplimiento constituyen los estándares mínimos de conducta que esperamos de cada empleado, directivo o representante ("los Códigos").

Cada uno de los miembros de IMC, todo el personal y cualquier persona autorizada para operar en nombre de IMC ("Miembros IMC") deben tomar medidas activas reales mediante la aplicación de los Códigos, actuando con integridad personal, lealtad, credibilidad, responsabilidad y respeto genuino a los demás. Cada miembro de IMC deberá asegurar que estos valores y estándares se apliquen en el compromiso con terceras personas y con clientes ("Socios Empresariales").

Somos conscientes de que no todos los riesgos pueden preverse de antemano. Para minimizar el efecto de dichos riesgos, se seguirán las siguientes normas básicas:

- (i) Haga preguntas: en muchas ocasiones es virtualmente imposible prever los riesgos de antemano o divisar soluciones reales sin conocer todos los hechos y su contexto. Una buena actuación preventiva comienza con una clara interpretación, la atención al detalle y la planificación prospectiva.
- (ii) Confíe en su intuición: Si siente que algo es impropio en cualquier transacción o actividad, pare y pregunte. Los intereses personales, los beneficios privados o el uso incorrecto de los activos de la compañía o la información para el beneficio individual del actor o de otras personas deben ser totalmente excluidos y nunca permitidos. Nunca hay una justificación para hacer algo que su instinto le dice que es incorrecto y, en tal caso, por favor, busque consejo antes de actuar.

Sede Central IMC



- (iii) **Infórmese de los riesgos:** Realizar actualizaciones de las evaluaciones regulares de riesgos, la planificación del negocio y la comprobación de antecedentes van a minimizar la posibilidad de toparse con sorpresas posteriores. Asegúrese siempre de que usted conoce lo suficiente sobre las personas con las que hace negocios, incluyendo su pasado relevante, otras actividades del pasado y del presente, así como la reputación de la persona y de la organización
- (iv) **Evalúe las asociaciones:** No cree relaciones de negocios duraderas sin investigar antes los hechos y las conductas pasadas de terceros. Previo al compromiso con un tercero, considere si puede confiar en él para operar en nombre de IMC cumpliendo con los Códigos, decisiones políticas y normas legales.
- (v) **Conserve registros:** Los miembros de IMC deben conservar los expedientes limpios y completos, así como los documentos fiscales y cualquier transacción y acción con terceros.
- (vi) **Facilite información:** Sus informes tanto a su superior directo como al manager superior de IMC son muy importantes. Solamente con estos informes detallados seremos capaces de planificar o afrontar los riesgos ante las situaciones de "zonas grises".
- (vii) **Busque ayuda:** Nuestro equipo de dirección implementa una política de 'puerta abierta'. Está disponible para cualquier asunto independientemente de la compañía, región o afiliaciones del país. Si cree que cualquier incidente va a solventarse mejor o más rápido a través de nuestro equipo ejecutivo o nuestro equipo legal en Tefen, esperamos que nos envíe dichas informaciones inmediatamente.
- (viii) **Formación:** Todos los miembros de IMC deben ser formados sobre los aspectos éticos y de cumplimiento. La Dirección de IMC para el Cumplimiento proporciona actualizaciones regulares y materiales al respecto.

**A. Informes:**

Es obligación de toda persona informar sobre malas actuaciones fundadas o por sospecha. Un informador que lo haga de buena voluntad será protegido de cualquier perjuicio o de represalias derivadas de ello.

Los asuntos sobre recursos humanos y otros asuntos operativos relacionados directamente con la actividad comercial deberán ser reportados directamente a dirección. Las conductas ilegales o no éticas deben reportarse a dirección y/o a través de la Línea Directa sobre Cumplimiento, disponible en la página web: [WWW.BRK-HOTLINE.COM](http://WWW.BRK-HOTLINE.COM)  
En casos de informes difíciles o sensibles, es posible presentar un informe de forma anónima.



Instalaciones de  
Producción de IMC



**4 Ni conflictos de intereses, ni información privilegiada ni prácticas corruptas**

No se debe compartir con terceros informaciones no públicas, bajo ninguna circunstancia, salvo las autorizadas por la dirección de IMC. Entre otras razones importantes se hace para prevenir cualquier riesgo de información privilegiada en el comercio y otras malas prácticas a cualquier parte.

Todo miembro de IMC debe evitar activamente estas prácticas y prevenir situaciones donde el interés privado de una persona entre en conflicto con los intereses de IMC. Cualquier relación o asociación personal deberá ser informada de antemano a la dirección de IMC.

Esperamos de todo aquel comprometido con los Miembros IMC, indistintamente empleados, oficiales o consultores externos, que proporcionen sus servicios a los Miembros IMC objetivamente, de forma fiable, con su mejor habilidad y competencia. Con la misma idea, esperamos también que nuestros socios empresariales tomen medidas positivas para obligar a terceras partes que, de alguna manera, puedan estar relacionadas con el grupo IMC o puedan obtener información del grupo IMC en el proceso de negocios, a observar y prevenir tales casos de información privilegiada o actividades incorrectas como consecuencia de conflictos de intereses.

Todos los miembros de IMC están obligados a los estándares legales y éticos locales y a los globales de antimonopolio y anti-corrupción.



Lanzamiento de Campaña IMC para Clientes y Distribuidores Líderes







Los Miembros IMC tienen prohibido comprometerse en actividades que conduzcan a:

- (i) Arreglos comerciales prohibidos como monopolios, cárteles o trusts
- (ii) Influenciar a un gobierno o a un funcionario público
- (iii) Obtener ventajas impropias del gobierno o de un funcionario público
- (iv) Afectar indebidamente al proceso de toma de decisiones de un gobierno o funcionariado público
- (v) Obtener indebidamente negocios como resultado de influenciar a un gobierno o funcionariado público

IMC lleva a cabo un abanico completo de prácticas contra la corrupción. Esto incluye cualquier caso de “omisión deliberada” o cualquier otra acción de eludir o evitar la actividad de acuerdo a la ley.

Queda expresamente prohibida cualquier oferta, pago, transferencia en metálico, regalo monetario, así como otras provisiones menos definidas o ambiguas, o cualquier otra ventaja, o cualquier otro elemento de valor con el intento corrupto de beneficiarse con algo en retorno, o “compensación” desde un gobierno, funcionario público o cualquier otra parte.

Los sobornos están expresamente prohibidos, aunque los permita la ley local. Ningún miembro de IMC o socio empresarial puede participar en tal tipo de pagos.





## **C Motivando hacia la excelencia – La gestión del buen trabajo**

Como grupo corporativo multinacional, motivamos a nuestros miembros para que promuevan la diversidad local laboral, la igualdad de oportunidades y el cumplimiento estricto de la normativa laboral local. Creemos en la motivación de nuestros equipos hacia la excelencia en sus tareas respectivas en IMC y en el camino propio de desarrollo personal de su carrera.

Tenemos el objetivo de proporcionar ciertos beneficios a nuestros equipos, más allá de los requisitos mínimos legales, para asegurar que nuestros trabajadores están motivados para concentrarse en su trabajo. Nuestros departamentos de recursos humanos y de seguridad colaboran regularmente para poner en práctica y mejorar las políticas internas de grupo, asegurando así un ambiente de trabajo libre de acosos en todo momento.

IMC favorece el desarrollo de relaciones de respeto, colaboración y profesionalidad entre sus empleados. IMC tiene el compromiso de prevenir casos de favoritismo, bullying, abuso, o acoso sexual. Tales casos son tratados con tolerancia cero, serán investigados y pueden resultar en acciones disciplinarias así como tener consecuencias legales.

Como líderes globales de la industria del metal, el Grupo IMC aplica las Normas más exigentes reconocidas, y mantiene sistemas de gestión y programas de seguridad e higiene y de protección del medioambiente. Los Miembros IMC están certificados por las siguientes Normas de Calidad en cumplimiento con los estándares exigidos: AS 9100 Rev C, ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:2007.

## **D Relaciones con nuestros socios empresariales**

### **1 Eventos con Socios Empresariales**

Como una estratégica práctica de marketing, lanzamos talleres técnicos y/o eventos de presentaciones de marketing para nuestro equipo y/o socios empresariales ("Eventos"). Las invitaciones estándar para estos eventos deben seguir las indicaciones y prácticas establecidas aprobadas por IMC, ser transparentes y dirigidas a la empresa del empleado invitado.

Todas las localidades, contenidos, participantes y objetivos de todos los Eventos, que puedan verse como fuera de la práctica común de la industria, o que puedan tener otro propósito diferente a la presentación de los productos de IMC, requerirán la aprobación de la dirección del grupo IMC.

### **2 Regalos y Obsequios**

Los empleados y Miembros IMC no deberían ofrecer ni aceptar ningún regalo, pago, favor u otras cortesías ("Cortesías") de ningún tipo, a no ser que estas sean de valor nominal y razonable considerando todas las circunstancias que las rodeen. En ningún caso, ninguna Cortesía debe inducir o influenciar al receptor a realizar o abstenerse de realizar algo a cambio. Las Cortesías no deben ser extravagantes o avergonzar al proveedor y/o al receptor y/o cualquier Miembro IMC, se hagan o no de manera pública.

## E Cumplimiento global uniforme

### 1 Controles comerciales

Como grupo multinacional con actividades comerciales en varios mercados globales, nuestros Miembros IMC deben conocer, investigar y tomar responsabilidad para respetar completamente las leyes y regulaciones relevantes, de letra y de espíritu.

Nuestros directivos no tienen obligación de poseer conocimientos sobre cada medida legal, pero deben poner en práctica la discreción y consultar con el Equipo de Cumplimiento en caso de ambigüedad. En otros casos será necesario iniciar investigaciones y consultas sobre los controles relacionados con la actividad comercial, que puedan estar condicionadas por regulaciones en los lugares de negocio de los Miembros IMC, en Estados Unidos y/o en los países de negocios de los socios empresariales.

Cada Mienbro IMC debe seguir diligentemente el proceso prescrito para toda divulgación, revisión, inspección, permiso, licencia, aprobación y/o autorización, incluyendo sin limitación las prohibiciones relacionadas con la importación y la exportación, regulaciones de clientes, regulaciones de impuestos y cualquier otra instrucción o control comercial.



## 2 Sanciones de Política Exterior

Los miembros de IMC deben respetar las normas locales aplicables, las resoluciones de los Estados Unidos y las sanciones de restricciones comerciales, ya que estas se expiden, actualizan y/o revocan cada cierto tiempo, tanto por internet como en papel.

Los programas actuales de sanción en Estados Unidos de América se listan online en:  
<http://apps.export.gov/csl-search#/csl-search>

Los miembros IMC pueden consultar con el equipo de Cumplimiento siempre que surja alguna duda con referencia a las sanciones.

De acuerdo con los programas de sanciones establecidos, los Miembros IMC se abstendrán de realizar cualquier interacción comercial con cualquier entidad que provenga o esté bajo el auspicio de: Cuba, Irán, Corea del Norte y Siria, además de cualquier restricción adicional de acuerdo a las leyes locales.

Además, los miembros llevarán a cabo medidas de diligencia debidas e investigaciones correctas antes de comprometerse con terceros, para estar seguros de que no están sancionados o afiliados con alguna entidad sancionada de acuerdo con la lista principal.

La dirección de IMC y el departamento legal controlan continuamente las publicaciones disponibles con el objetivo de mantenerse actualizados y asegurar la concienciación de cualquier medida anti-terrorista, boicot, control comercial, bloqueo de propiedad, prohibición de transacción o cualquier otra medida de sanción comercial.





# DOCUMENTOS DE APOYO

Código Ético y de Buenas Prácticas Empresariales de Berkshire Hathaway.

IMC Oficinas Centrales



GUIA IMC





BERKSHIRE HATHAWAY INC.

## CÓDIGO ÉTICO Y DE BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES

### A. Alcance.

Este código ético y de prácticas empresariales se aplica a todos los directores, agentes y empleados de las empresas de Berkshire, así como los directores, agentes y empleados de cada filial de Berkshire Hathaway. Dichos directores, agentes y empleados se nombran de ahora en adelante colectivamente como “Partes Comprendidas”. Berkshire Hathaway y sus filiales se nombran de ahora en adelante colectivamente como “La Compañía”.

### B. Propósito.

La Compañía está orgullosa de los valores con los que gestiona su negocio. Apoya y continuará apoyando altos niveles de ética e integridad personal en todo tipo de transacciones e interacciones. Con este fin, este código ético y práctica empresarial sirve para (1) enfatizar el compromiso de la compañía a la ética y el cumplimiento de la ley; (2) establecer estándares básicos de comportamiento ético y legal; (3) proporcionar mecanismos de comunicación de sospechosas violaciones de la ética o de la ley; y (4) ayudar a prevenir o detectar malas conductas.

Dada la variedad y complejidad de cuestiones éticas que pueden aparecer en el curso de los negocios de la compañía, este código ético y de prácticas empresariales solo sirve como una guía aproximada. Confrontada con situaciones éticas ambiguas, las Partes Comprendidas deberían recordar el compromiso de la Compañía a los altos estándares éticos y buscar consejo de los supervisores, managers u otro personal apropiado para asegurar que todas las acciones que emprenden hacen honor al compromiso de la Compañía. Cuando haya dudas, recuerde la norma básica de Warren Buffett:

“...Quiero que los empleados se pregunten a ellos mismos si están dispuestos a que cualquiera de sus actos aparezcan al día siguiente en las primeras páginas de los periódicos- y que sea leído por sus esposas, hijos y amigos- con el artículo realizado por un reportero crítico e informado”.

### C. Estándares éticos.

#### 1. Conflictos de intereses.

Existe un conflicto de interés cuando un interés privado de una persona interfiere con los intereses de la Compañía. El conflicto puede aparecer cuando la Parte Comprendida realiza acciones o tiene intereses que pueden dificultar la realización de su trabajo en la Compañía de forma objetiva y efectiva. El conflicto de intereses también puede aparecer cuando una Parte Comprendida, o miembros de su familia, reciben beneficios personales indebidos como resultado de su posición en la Compañía. Los créditos y las garantías de obligaciones a las Partes Comprendidas y a los miembros de su familia pueden crear



conflictos de intereses. Casi siempre constituye un conflicto de intereses para una Parte Comprendida trabajar simultáneamente con un competidor, cliente o distribuidor.

Los conflictos de intereses no son siempre casos claros. Por lo tanto, si usted tiene una pregunta, debería consultar con su supervisor o manager o, si las circunstancias lo garantizan, el jefe financiero o el jefe legal de la Compañía. Cualquier Parte Comprendida que sea consciente del conflicto o conflicto potencial, debería llevarlo a la atención de su supervisor, manager u otro personal apropiado o consultar los procedimientos descritos en la sección E de este código.

Todos los directivos y agentes ejecutivos de la compañía y los oficiales jefes ejecutivos y financieros deberán divulgar cualquier material, transacción o relación que pueda ser entendida como para crear este tipo de conflicto al Presidente o al Comité Auditor de la Compañía. No se debería tomar ninguna acción en relación a esta transacción o parte, a no ser y hasta que esta acción no sea aprobada por el Comité Auditor de la Compañía.

## 2. Oportunidades corporativas.

Las Partes Comprendidas no pueden utilizar oportunidades que se utilizan a través del uso de propiedad corporativa, información o la posición sin el consentimiento del Comité Directivo de la Compañía. Ninguna Parte Comprendida puede utilizar la propiedad corporativa, la información o la posición por un beneficio personal indebido, y ningún empleado debe competir directa o indirectamente con la Compañía. Las Partes Comprendidas tienen el deber con la Compañía de avanzar sus intereses legítimos siempre que sea posible.

## 3. Trato limpio.

Las Partes Comprendidas deberán comportarse siempre honesta y éticamente con todo el mundo. Deberán actuar de buena fe, con el cuidado adecuado y solo comprometerse con la competición justa y abierta al tratar con competidores, distribuidores, clientes y colegas. Robar información, poseer información comercial secreta que se obtuvo sin el consentimiento del propietario o inducir dichas divulgaciones a antiguos o presentes empleados de otras compañías, está prohibido. Ninguna Parte Comprendida deberá tomar una ventaja injusta de nadie a través de la manipulación, consenso, abuso de información privilegiada, falsificación de los hechos materiales o cualquier práctica indebida.

El objetivo de los regalos y entretenimiento en un establecimiento comercial es crear buena fe y buenas relaciones de trabajo, en lugar de ganar una ventaja injusta sobre los clientes. Las Partes Comprendidas o sus miembros de familia no deberán aceptar ningún regalo o entretenimiento a no ser que (1) coincida con las prácticas habituales del negocio, (2) tenga un valor excesivo, (3) no se considere un chantaje y (4) no viole leyes o regulaciones. Se prohíbe a las Partes Comprendidas la oferta o la aceptación de regalos en efectivo. Las Partes Comprendidas deberán discutir con sus supervisores, managers u otro personal correspondiente cualquier regalo propuesto que crean indebido.



#### 4. Información privilegiada.

A las Partes Comprendidas que tienen acceso a información confidencial no se les permite usar o compartir dicha información con el objetivo comercial ("información privilegiada") o por cualquier otro motivo excepto para la gestión del negocio de la Compañía. Toda la información no pública del negocio se considerará confidencial. Es ilegal comercializar con acciones de Berkshire Hathaway cuando se está en posesión de información material no pública. También es ilegal revelar información a otros. Mientras todas las Partes Comprendidas tienen prohibida la información privilegiada, Berkshire ha adoptado "Políticas y procesos de información privilegiada" aplicables a los directores, agentes ejecutivos y empleados clave de la Compañía ("Directores y empleados Comprendidos"). Este documento se publica en la página web de Berkshire y se envía periódicamente a los Directores y empleados comprendidos en relación con el certificado de cumplimiento.

#### 5. Confidencialidad.

Las partes comprendidas deben mantener la confidencialidad de la información confidencial que se les confía, excepto cuando su divulgación es autorizada por el ejecutivo de cumplimiento correspondiente de la Compañía o el requerido por ley o regulaciones. La información confidencial incluye toda la información no pública que puede ser usada por los competidores o ser perjudicial para la Compañía o para sus clientes si se divulgara. También incluye informaciones que los distribuidores y los clientes han confiado a la Compañía. La obligación de preservar información confidencial continua incluso cuando el trabajo finaliza.

#### 6. Protección y uso debido de los beneficios.

Todas las partes comprendidas deberían proteger los beneficios de la Compañía y asegurar su uso eficiente. El robo, descuido y mala utilización tienen un impacto directo en el beneficio de la Compañía. Cualquier sospecha de fraude o robo debería ser inmediatamente informado para una investigación. El equipamiento de la Compañía no debería usarse para asuntos externos a la Compañía, aunque su uso personal ocasional está permitido.

La obligación de las partes comprendidas de proteger los beneficios de la Compañía incluye su información de propiedad. Información de propiedad incluye la propiedad intelectual como son los secretos comerciales, patentes, marcas comerciales, derechos de autor, así como planes de negocio, marketing y servicios, ideas de fabricación e ingeniería, diseños, bases de datos, registros, informaciones de salarios y cualquier informe financiero no publicado. También podría ser ilegal y resultar un delito civil o penal.

#### 7. Cumplimiento de leyes, normas y regulaciones.

Obedecer la ley, tanto de letra como de espíritu, es la base en la que los estándares éticos de la Compañía se construyen. Conduciendo el negocio de la Compañía, las Partes Comprendidas deberían cumplir con las leyes, normas y regulaciones de todos los niveles gubernativos de los Estados Unidos y en cualquier otra jurisdicción de fuera en la que la Compañía haga negocios.





Aunque no todas las Partes Comprendidas deberán conocer todos los detalles de estas normas, es importante conocer lo suficiente sobre la ley local, nacional y estatal aplicable para determinar cuándo buscar consejo de supervisores, managers u otro personal apropiado.

El documento “Política de prácticas empresariales prohibidas” establece la política de la Compañía para el cumplimiento de las leyes, especialmente solucionar estos aspectos como las ofertas y pagos prohibidos, regalos y entretenimiento, transacciones con ciertas personas o países, controles de contabilidad y un archivo detallado de los mismos. Esta Política se proporciona a todos los sénior managers y disponible a todos los empleados.

8. Divulgación pública oportuna y fiable.

En los informes o documentos archivados o sometidos a las comisiones de intercambios y valores y otros reguladores de la Compañía, y en otras publicaciones públicas hechas por la Compañía, las partes comprendidas involucradas en la preparación de dichos informes y documentos (incluyendo aquellos involucrados en la preparación en informes financieros u otros y la información incluida en dichos informes y documentos) deberá hacer divulgaciones completas, justas, detalladas y comprensibles. Cuando sea aplicable, estas partes comprendidas deberían proporcionar y determinar información financiera y contable para ser incluidas en esas divulgaciones. No podrán ocultar o falsificar información, falsificar hechos materiales u omitir hechos materiales necesarios para engañar los auditores o inversores independientes de la Compañía.

9. Deficiencias significativas de la contabilidad.

El director general y cada agente financiero sénior deberá informar inmediatamente al Comité de Auditores cualquier información que posea en relación a (a) deficiencias significativas en el diseño o operación del control interno sobre el reporting financiero que pudiera adversamente afectar la habilidad de la Compañía de grabar, procesar, resumir y dar información financiera o (b) cualquier fraude, material o no, que implique los altos gestores o otros empleados que tienen un rol significativo en la información financiera, divulgación o control interno sobre el reporting financiero de la compañía.



#### **D. Exenciones.**

Cualquier exención de este código por los agentes ejecutivos o los directores podrá realizarse solamente por la junta directiva o por los comités de auditores y será debidamente revelado.

#### **E. Violaciones de los estándares éticos.**

##### **1. Reporting conocido o violaciones sospechosas**

Los directores de la Compañía, el director general, los agentes sénior oficiales y el jefe legal encargado deberá informar lo antes posible cualquier violación conocida o sospechosa de este código al Presidente del comité de auditores de la Compañía. El resto de Partes Comprendidas deberán hablar con los supervisores, managers u otro personal apropiado sobre el comportamiento ilegal o no ético sospechoso. Estas Partes Comprendidas deberán también informar del comportamiento cuestionable de la misma manera que deberán informar de las quejas relacionadas con la contabilidad, controles de contabilidad interna o asuntos de auditorías contactando (de forma anónima si se desea) a NAVEX Global (número gratuito: 800-261-8651 o la página web <http://brb-hotline.com> ). Existen procesos de reporting anónimos para los empleados que trabajan fuera de Estados Unidos. Ninguna acción de represalia de ningún tipo se permitirá contra alguien que haga un informe de buena fe y el comité de auditoría de la Compañía reforzará estrictamente esta prohibición.

##### **2. Rendición de cuentas por Violación del código.**

Si el Comité de Auditoría o su órgano designado determinan que este código ha sido violado, tanto directa como indirectamente, por no informar de una violación, o por retener información relacionada con la violación, la Parte Comprendida puede ser sancionada por no cumplir con las sanciones, hasta incluso ser despedido. Dichas sanciones podrán incluir notas escritas al individuo afectado conforme la violación se ha determinado, censura por parte del Comité de auditores, reasignación del individuo involucrado y suspensión con o sin sueldo. Las violaciones a este código también podrían representar una violación legislativa y resultar en sanciones de responsabilidades penales y civiles para la Parte Comprendida ofensora y la Compañía. Se espera que todas las Partes Comprendidas cooperen en las investigaciones internas de las conductas indebidas.

#### **F. Procesos de cumplimiento normativo.**

Debemos trabajar todos juntos para asegurar una acción inmediata y contundente contra las violaciones a este código. En algunas ocasiones, sin embargo, es difícil saber si una violación ha tenido lugar. Al no ser posible el anticipo a cada situación que se presentará, es importante que tengamos una manera de tratar una nueva pregunta o tema. Estos son los pasos a tener presentes:

- Esté seguro que conoce todos los hechos. Para encontrar las buenas soluciones, debemos tener la máxima información posible.
- Pregúntese a sí mismo: ¿Qué me piden que haga? ¿Parece esto no ético o inapropiado? Use su juicio y sentido común. Si algo le parece no ético o inapropiado, seguramente lo sea.
- Clarifique su responsabilidad y función. En la mayoría de las situaciones hay una responsabilidad compartida. ¿Están sus compañeros de trabajo al corriente? Podrá ser de ayuda hacer que los demás se involucren y discutir del problema.
- Discuta el problema con su supervisor. Esta es la guía básica para todas las situaciones. En muchos casos, su supervisor conocerá mejor las preguntas y apreciará que le consulte sobre un proceso de toma de decisión.
- Busque la ayuda de los recursos de la Compañía. En los raros casos en el que no sea apropiado o cómodo discutirlo con su supervisor, o cuando crea que éste le ha proporcionado una respuesta inapropiada, discútalos localmente con su manager de administración o con su supervisor de recursos humanos.
- Debe informar de las violaciones éticas en confianza y sin miedo a represalias. Si su situación requiere que su identidad se mantenga en secreto, su anonimato será protegido hasta el alcance máximo que permitan las obligaciones legales de la Compañía. Ésta prohíbe las represalias de cualquier clase para aquellos que informen de comportamientos no éticos.
- Pregunte primero y actúe después. Si no está seguro de cómo actuar sobre una pregunta, pregunte primero y actúe después.





VALORES  
ÉTICA  
LEALTAD  
HONOR

**INTEGRIDAD**

HONESTIDAD  
INTEGRIDAD  
CUMPLIMIENTO  
COOPERACIÓN  
COMPROMISO  
CONFIANZA

ÉTICA  
VALORES  
HONOR

REPUTACIÓN

COMPROMISO  
LEALTAD