

Código de Conducta

January 2024, Rev. 01



Contenido

Prólogo	3
Principios del Código de Conducta	4
A. Competencia justa y leyes antimonopolio.....	4
B. Combatir la corrupción	5
C. Blanqueo de dinero	5
D. Medio ambiente	5
E. Salud, seguridad ocupacional, prácticas laborales y derechos humanos	6
F. Prohibición del trabajo infantil.....	6
G. Cumplimiento de los derechos humanos de los empleados	6
H. No a la infracción de los derechos de propiedad propios o de terceros	7
I. Evitación de los conflictos de interés.....	7
J. Gestión de la información.....	8
K. Declaración de la protección de datos.....	8
¿Qué impacto tiene el Código de Conducta en el trabajo diario de cada empleado?.....	9

Prólogo

HME es un fabricante europeo de productos semielaborados de cobre y latón, tubos y varillas. Con este Código de Conducta, la empresa define los principios básicos de cooperación con socios comerciales, clientes, colegas, competidores y el público. Es importante que todos los empleados, independientemente de su función o tarea, cumplan con este Código de Conducta en su trabajo.

Todos los empleados están obligados a cumplir con las leyes aplicables y las directrices de la empresa. Además, no se permite el comportamiento poco ético de ningún tipo, incluso si no todas las situaciones concebibles están explícitamente reguladas en este Código de Conducta. Es evidente que las violaciones de la ley deben ser evitadas a toda costa.

Los empleados que violen los principios de este Código de Conducta estarán sujetos a severas sanciones, incluyendo el despido inmediato. Ningún empleado que viole estas reglas puede afirmar que ha actuado en interés de la empresa, ya que cualquier violación de la ley es perjudicial para la empresa. El Código de Conducta sensibiliza a los empleados de HME sobre las disposiciones legales aplicables y los obliga a cumplir con las reglas y regulaciones éticas establecidas en su trabajo diario.

El Código de Conducta también anima a los empleados a buscar asesoramiento proactivamente en casos de duda, ya que la ignorancia no protege contra posibles consecuencias penales, civiles o laborales por incumplimiento. En caso de duda, los empleados pueden y deben contactar a su superior o al Director General.

Compartimos la responsabilidad de la reputación de nuestra empresa. El mal comportamiento de individuos puede causar un daño inmenso a todos nosotros. Por lo tanto, por favor, lean este Código de Conducta cuidadosamente y utilicémoslo como una guía para nuestro comportamiento diario

Principios del Código de Conducta

A. Competencia justa y leyes antimonopolio

HME se compromete a la competencia justa. Los empleados están obligados a cumplir con las leyes de competencia y antimonopolio de los países y regiones en los que operan. En particular, deben cumplir con las leyes antimonopolio de Estados Unidos y Europa. HME no será indulgente con los empleados que violen estas leyes. En particular, está prohibido para los empleados:

- Intercambiar información con competidores de cualquier forma y sin importar el tipo y alcance sobre precios, costos, estructuras de costos, descuentos, condiciones de entrega, territorios de contrato, utilización de capacidad, producción, volúmenes de ventas, capacidades, ofertas, clientes y proveedores, competidores, ganancias, márgenes de beneficio, información de producción, estrategias de ventas, métodos de ventas o información de naturaleza similar.
- Llegar a acuerdos con competidores para que ningún competidor esté en competencia, restricciones en las relaciones con proveedores, ofertas falsificadas a clientes, intercambio de información sobre mercados, territorios o programas de producción.
- Influir en los precios de reventa cobrados por nuestros compradores o intentar limitar su importación o exportación de bienes suministrados por HME.
- Intercambiar listas de precios o información sobre precios o componentes de precios con competidores, incluso si tales listas de precios están disponibles públicamente.

Si un competidor plantea alguno de estos temas, los empleados de HME están obligados a terminar la discusión y consultar al Director General.

B. Combatir la corrupción

HME rechaza la corrupción y el soborno de acuerdo con la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción de 2003, que está en vigor desde 2005. HME no entabla relaciones comerciales que impliquen una violación de las leyes o regulaciones de la empresa sobre la concesión o aceptación de favores, sabiendo que esto hará que ciertas transacciones comerciales sean imposibles. Un posible aumento de ventas, sin importar la cantidad, no puede justificar transacciones ilegales. Esto se aplica a todos los niveles de la jerarquía de HME sin excepción. Los regalos pueden ser habituales y corteses en el extranjero. Se debe asegurar que ni el donante ni el receptor dependan de alguna manera y que se cumplan las regulaciones nacionales e internacionales aplicables.

C. Blanqueo de dinero

Nuestro objetivo es prevenir el blanqueo de dinero y la financiación del terrorismo en relación con nuestras actividades comerciales. Nos informamos activamente y de manera adecuada sobre el propósito, el trasfondo y el desarrollo de los proyectos subsidiados. Al llevar a cabo y procesar nuestras tareas, prestamos atención a los criterios de sospecha de blanqueo de dinero y observamos la directiva sobre blanqueo de dinero.

D. Medio ambiente

HME se esfuerza por minimizar su impacto en las personas y la naturaleza a través de un desempeño ambiental sobresaliente. Cada año, reducimos nuestro consumo de diversas fuentes de energía, gases de efecto invernadero, agua y aguas residuales mediante la optimización de nuestros sistemas y máquinas y la capacitación de nuestros empleados. Cumplimos con las regulaciones legales sobre control de la contaminación del aire y realizamos mejoras regularmente. Nuestros materiales de cobre y latón son 100% reciclables y todos los residuos de producción se funden nuevamente. El cobre y el latón son productos absolutamente sostenibles y contribuyen a un efecto positivo en la cadena de suministro para nuestros clientes.

E. Salud, seguridad ocupacional, prácticas laborales y derechos humanos

Es obligatorio para nosotros ofrecer a nuestros empleados un lugar de trabajo seguro, trabajar siempre hacia el objetivo de cero accidentes y capacitar a todos los empleados en salud y seguridad ocupacional, integrándolos en el sistema de gestión. Involucramos tanto al consejo de trabajo como a los representantes de formación juvenil en este proceso. Estos trabajan junto con el sindicato correspondiente y, por lo tanto, estamos sujetos a convenios colectivos. Además, trabajamos muy de cerca con la asociación comercial responsable en materia de seguridad ocupacional y protección preventiva de la salud.

Todos los empleados tienen las mismas oportunidades de participar en el programa de desarrollo dentro del Grupo Hailiang.

F. Prohibición del trabajo infantil

HME asegura el cumplimiento de la prohibición del trabajo infantil, es decir, el empleo de niños y jóvenes menores de 15 años. En los países que se encuentran bajo la excepción de la Convención 138 de la OIT, esto significa "menores de 14 años".

G. Cumplimiento de los derechos humanos de los empleados

HME está comprometida con la igualdad de oportunidades y el trato igualitario de los empleados. Está prohibida cualquier forma de discriminación directa o indirecta basada en raza, origen, color de piel, nacionalidad, religión, ideología, género, edad, características físicas o apariencia, así como orientación sexual o pertenencia a otras categorías protegidas en el respectivo país. Estos principios se aplican tanto a la cooperación interna como a las relaciones con socios externos.

HME garantiza el respeto por la dignidad personal, la privacidad y los derechos de cada individuo y no obliga a nadie a trabajar en contra de su voluntad. HME garantiza el cumplimiento de las horas máximas de trabajo prescritas por las leyes aplicables y reconoce el derecho de los empleados a la libertad de asociación. Los empleados que son miembros de organizaciones de empleados o sindicatos no son ni favorecidos ni desfavorecidos.

No se tolerará ninguna violación de estos estándares. Todas las disputas deben ser reportadas al gerente de línea, al departamento de recursos humanos o a la persona responsable de garantizar el cumplimiento del Código de Conducta. Ellos tomarán las medidas adecuadas, si es necesario, para responder apropiadamente a la mala conducta y prevenir que el delito vuelva a ocurrir.

H. No infracción de los derechos de propiedad propios o de terceros

Los resultados de nuestro trabajo en el campo de la investigación científica y el desarrollo técnico son un capital corporativo extremadamente valioso. Las invenciones, patentes y otros derechos de propiedad intelectual son de gran importancia para el futuro de la empresa. Por lo tanto, se debe tener el máximo cuidado para garantizar que se protejan los derechos de propiedad intelectual creados por HME. Además, HME garantiza el cumplimiento de los derechos reconocidos legalmente de terceros.

Los secretos comerciales y los nuevos hallazgos no se transmiten a terceros ni se publican sin la protección legal adecuada.

Se debe tener cuidado para asegurar que no ocurra una transferencia no intencional de propiedad intelectual debido a la gestión negligente de la información sobre la empresa en el dominio público. Los datos de la empresa deben ser protegidos contra el acceso no autorizado de terceros.

I. Evitación de conflictos de interés

Todos los empleados deben separar sus intereses personales de los de HME de acuerdo con las directrices generales de HME. En particular, durante las horas de trabajo, los empleados están obligados a representar los intereses comerciales de HME. Los empleados deben informar a sus superiores sobre cualquier conflicto de interés que pueda afectar el cumplimiento de sus deberes profesionales.

Si los empleados desean satisfacer sus necesidades personales a través de/por medio de/con la ayuda de una persona natural o jurídica con la que HME ya tiene una relación comercial o entra en otros contratos, y si estos empleados ocupan una posición que les permite influir en la relación comercial de HME con el proveedor o socio comercial en cuestión, deben obtener la aprobación de su gerente de línea antes de entrar en un contrato.

Una relación comercial con un competidor o cliente de HME o el desempeño de actividades secundarias puede llevar a conflictos que impidan que los empleados asuman completamente sus responsabilidades en HME. Las relaciones comerciales con terceros deben basarse en criterios objetivo

J. Gestión de la información

Un requisito importante para la protección contra violaciones de este Código de Conducta es la documentación completa de todos los procesos y procedimientos. Los documentos, especialmente aquellos que son importantes para fines contables, deben ser completos, correctos, ordenados y fáciles de entender. Todos los registros y documentos deben mantenerse de tal manera que puedan ser delegados a un colega en cualquier momento.

Los empleados deben conservar los registros durante el tiempo que requiera la ley o las regulaciones internas y no deben destruir ningún documento que sea relevante para un procedimiento gubernamental o legal inminente o pendiente. Los libros contables y los registros relacionados deben reflejar completa y exactamente todas las transacciones comerciales y proporcionar una visión verdadera y justa del capital de la empresa.

K. Declaración de la protección de datos

Como grupo europeo con actividades comerciales a nivel mundial, HME se compromete a cumplir con las regulaciones nacionales e internacionales de protección de datos relevantes.

Esto se aplica igualmente a todos los empleados de HME. Deben cumplir con las disposiciones aplicables de la ley de protección de datos nacional e internacional y, en particular, proteger los datos personales del acceso no autorizado de terceros de acuerdo con las leyes de protección de datos pertinentes.

En caso de duda y en caso de violaciones de la ley de protección de datos aplicable, el respectivo oficial de protección de datos de la empresa debe ser informado inmediatamente.

Qué impacto tiene el Código de Conducta en el trabajo diario de cada empleado?

Todos los empleados de HME deben revisar su comportamiento en relación con los estándares establecidos en este Código de Conducta y asegurar su cumplimiento.

Los empleados que violen los principios de este Código de Conducta serán procesados por las autoridades correspondientes y pueden enfrentar graves consecuencias civiles y laborales, incluyendo la terminación del empleo sin previo aviso.

Los empleados que violen estas reglas no deben afirmar que han actuado en el mejor interés de la empresa, ya que cualquier violación de la ley aplicable dañará a la empresa.

HME garantizará que ningún empleado sea penalizado de ninguna manera por informar sobre una posible infracción de este Código de Conducta. Hasta que se confirme la sospecha, se presumirá que el o los sospechosos son inocentes.