

Conectar con nuestros valores

Código de conducta de
Avery Dennison



Bienvenido a nuestro Código de conducta

Somos una empresa de innovadores, creadores y solucionadores de problemas, guiados ante todo por nuestro compromiso de hacer lo correcto.

Cada día, en nuestro empeño por crear un mundo de posibilidades y aportar valor a todas nuestras partes interesadas, tomamos innumerables decisiones que son grandes y pequeñas, únicas y rutinarias. Nuestro Código de conducta nos ayuda a conectar con los valores de nuestra empresa y tomar decisiones que son, sobre todo, éticas y legales. Nuestras decisiones reflejan nuestra integridad personal y definen quiénes somos en Avery Dennison.

Recuerde que, al tomar sus decisiones, todos contamos. Nuestros valores de trabajo en equipo e integridad significan que estamos aquí para apoyarnos mutuamente cuando las decisiones correctas no son fáciles u obvias, así que no dude en ponerse en contacto con nosotros si tiene alguna pregunta o inquietud. Su superior, su asesor regional de Ética, el equipo de Cumplimiento Corporativo o un miembro de nuestro equipo jurídico están siempre a su disposición para ayudarlo. Además, no dude nunca en utilizar la Línea de asesoramiento sobre conducta empresarial para buscar orientación o informar de un problema, lo que puede hacer de forma anónima. No toleraremos represalias contra ninguna persona que haga una denuncia de buena fe.

Lea y comprenda el Código y las políticas de nuestra empresa. Desde ese momento, póngalos en práctica con cada elección que realice. Es necesario que todos trabajemos juntos para mantener nuestro alto nivel de integridad mientras resolvemos algunos de los retos más complejos para los clientes y los sectores a los que servimos. Esto es una parte importante de lo que hace de Avery Dennison una fuerza del bien y ayuda a garantizar que somos un equipo impulsado por hacer lo correcto. Siempre.

Deon Diego



Deon Stander

Presidente y
director ejecutivo



Diego Saul

Vicepresidente y responsable
de Ética y Cumplimiento

Contenido

Nuestra visión y nuestros valores	4
Acerca de nuestro Código	6
Tomar decisiones basadas en valores	10
Obtener ayuda e informar de situaciones anómalas	12

Hacemos posible su conexión en el lugar de trabajo	15
Tratarse mutuamente con respeto	16
Mantener un lugar de trabajo seguro y saludable	18
Protección de activos y de información	19
Cómo evitar los conflictos de intereses	24
Mantener la precisión en contabilidad y registros	26
Comunicación responsable	28

Hacemos posible su conexión en el mercado	34
Competir de manera justa	35
Fomentar la transparencia	37
Cumplir los requisitos de comercio internacional	38
Hacer negocios con socios que cumplan con nuestros estándares	39

Hacemos posible su conexión en el mundo	42
Respeto a los derechos humanos	43
Protección del medio ambiente	44
Apoyo a nuestras comunidades	45

Recursos útiles y contactos clave	48
--	-----------

Administración	52
-----------------------	-----------

Nuestra visión
y nuestros
valores

Acerca de
nuestro
Código

Tomamos
decisiones
basadas en
valores

Obtener
ayuda e informar
de situaciones
anómalas

Hacemos
posible su
conexión en el
lugar de trabajo

Hacemos
posible su
conexión en
el mercado

Hacemos
posible su
conexión en
el mundo

Recursos útiles
y contactos
clave

Nuestra visión

Juntos, conectamos lo físico y lo digital para resolver algunos de los retos más complejos del mundo.

Un equipo conectado por ocho valores.

Nuestra cultura es la base de todo lo que hacemos, y nuestros valores son la base de esa cultura. Nuestras decisiones y acciones deben guiarse por estos valores.



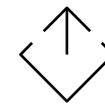
INTEGRIDAD

Nos motiva hacer lo correcto. Siempre.



VALENTÍA

Somos valientes frente a la adversidad y lo desconocido.



ENFOQUE EXTERNO

Salimos a mejorar.



DIVERSIDAD

Ganamos fuerza de diversas ideas y equipos.



SOSTENIBILIDAD

Nos enfocamos en la salud a largo plazo de nuestro negocio, planeta y comunidades.



INNOVACIÓN

Utilizamos la imaginación y el intelecto para crear nuevas posibilidades.



TRABAJO EN EQUIPO

Somos mejores cuando trabajamos juntos y anteponeamos los otros a nosotros mismos.



EXCELENCIA

Esperamos lo mejor de nosotros mismos y entre nosotros.

Acerca de nuestro Código

Nuestro Código de conducta ("el Código") está conectado a nuestros valores y refleja nuestro compromiso de hacer lo correcto. Siempre.

Algunos códigos de conducta parecen reglamentos. Este no es uno de esos casos. A lo largo del Código encontrará ejemplos y recursos que le ayudarán a poner estos principios en práctica cada día.

Si bien puede que no cubra todas las posibles situaciones que afrontemos, nuestro Código, junto con las políticas de nuestra Empresa, proporciona orientación sobre:

- cómo actuar con integridad,
- cómo cumplir con las leyes, normas y regulaciones aplicables que rigen nuestro negocio,
- dónde acudir para obtener información adicional, asesoramiento y orientación siempre que sea necesario,
- cómo informar si observamos que algo que no se ajusta a nuestros valores, a la legislación o a este Código.

Los principios de nuestro Código se aplican a todos nosotros: empleados, directivos y directores de Avery Dennison y sus filiales. Se espera que todos cumplamos el Código siempre que representemos a Avery Dennison, ya sea en la oficina, trabajando a distancia, reuniéndonos con clientes o en eventos de la empresa. También esperamos que todas las personas que trabajan en nombre de Avery Dennison, incluidos proveedores, agentes, contratistas y socios comerciales, se adhieran a estos principios.

Al igual que el mundo que nos rodea, nuestro Código de conducta sigue evolucionando, pero hay algo que permanece inalterable: nuestro compromiso con nuestros valores y con hacer lo correcto, siempre.



Todos tenemos la responsabilidad de:

- conocer, y cumplir, las leyes, reglamentos y políticas aplicables a nuestros puestos de trabajo concretos;
- completar cualquier formación necesaria de forma que comprendamos que se espera de nosotros;
- preguntar siempre que no tengamos plena seguridad a la hora de hacer lo correcto;
- informar si observamos que algo que no encaja con el espíritu o la intención de este Código, nuestras políticas o la ley;
- cooperar plenamente en cualquier auditoría interna o externa o investigación de conducta indebida.

Nuestra visión
y nuestros
valores

Acerca de
nuestro
Código

Tomamos
decisiones
basadas en
valores

Obtener
ayuda e informar
de situaciones
anómalas

Hacemos
posible su
conexión en el
lugar de trabajo

Hacemos
posible su
conexión en
el mercado

Hacemos
posible su
conexión en
el mundo

Recursos útiles
y contactos
clave



Quienes desempeñemos funciones directivas tenemos la responsabilidad añadida de:

- predicar con el ejemplo, ser modelo de los valores y fomentar una cultura de integridad y cumplimiento;
- enfatizar la importancia de las prácticas comerciales éticas para nuestro éxito;
- asegurarnos de que nuestros empleados entiendan el Código y otras políticas;
- animar a otras personas a plantear sus preocupaciones, escalar adecuadamente las denuncias recibidas, y
- no tomar represalias ni tolerarlas contra ningún empleado que plantee una preocupación o participe en una investigación.

Preguntas y respuestas

P: ¿Qué debo hacer si una ley local parece incompatible con el Código?

R: Es raro que tal situación ocurra. Si sucede algo así, póngase en contacto con el Departamento Jurídico para obtener orientación.

P: ¿Qué sucede cuando alguien infringe nuestro Código?

R: Avery Dennison investiga y, siempre que es posible, ayuda a los empleados a corregir sus acciones y aprender de la experiencia. Dependiendo de la naturaleza de la infracción, el empleado puede ser objeto de medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido.

P: ¿Qué se quiere decir con "hacer una denuncia de buena fe"?

R: Presentar una denuncia de buena fe significa que, a su entender, la información que facilita es completa, veraz y exacta.



Tomamos decisiones basadas en valores

En nuestro trabajo diario, podemos encontrarnos con problemas complejos que pueden repercutir tanto en nosotros mismos como en Avery Dennison. Algunos son fáciles de resolver. Otros nos hacen buscar con más ahínco lo que es correcto. Las decisiones, grandes y pequeñas, dan forma a quienes somos. Una a una, también dan forma al futuro de Avery Dennison. Cada vez que hacemos una elección, materializamos nuestro Código. Así que incluso cuando actuamos para hacer el trabajo rápidamente, tenemos que tomarnos el tiempo necesario para asegurarnos de que estamos haciendo lo correcto. Eso significa conectar con nuestros valores y con las personas y recursos que tenemos a nuestra disposición para orientarnos.



Valores y Ética

3

Quando la elección correcta no resulte obvia, establezca la conexión entre valores y ética cotejando su línea de actuación con estas tres preguntas.

- 1.** ¿Es esta acción consistente con nuestros valores y cultura?
- 2.** ¿Cumple con la ley, las políticas de Avery Dennison y con nuestro Código?
- 3.** ¿Me sentiría bien si mis decisiones o acciones se hicieran públicas?

Si responde "no" a cualquiera de las preguntas anteriores, debe actuar de forma diferente. Si responde "tal vez" o "no tengo seguridad plena" a cualquiera de las preguntas, pida orientación a su superior, al Departamento Jurídico, al equipo de Cumplimiento o a su asesor regional de Ética.

Obtener ayuda e informar de situaciones anómalas

Sabemos que hacer la elección más ética no siempre es fácil. Por eso le ofrecemos apoyo, formación y recursos para ayudarle a tomar sus decisiones con más confianza. Le animamos a que pida ayuda a cualquiera de los siguientes recursos:

Su superior

está siempre disponible y en disposición de escuchar sus problemas y preocupaciones. No dude en informar de situaciones anómalas.

El Departamento de Recursos Humanos

es la mejor vía para cuestiones relacionadas con el empleo o el entorno de trabajo.

Su asesor regional de Ética y el equipo de Cumplimiento Corporativo

son un buen punto de partida para cuestiones legales o éticas.

El Departamento Jurídico

es también un gran recurso para proporcionar asesoramiento sólido y rápido en asuntos legales o éticos.

La Línea de asesoramiento sobre conducta empresarial

es el mejor recurso cuando no se tiene claro a quién preguntar o cuando se desea hablar de forma anónima. La Línea de asesoramiento está disponible a todas horas.

La información de contacto se puede encontrar en la sección [Recursos útiles](#) y [Contactos clave](#) de este Código.

Confiamos, y esperamos, en que denuncie si observa o sospecha una infracción de la ley o de nuestro Código. Nos tomamos muy en serio todas las denuncias y haremos el seguimiento oportuno. Protegeremos la confidencialidad en la medida de lo posible para llevar a cabo una investigación exhaustiva.

Una vez concluida la investigación, la dirección determinará las medidas que deban adoptarse, incluidas medidas correctivas (como formación, controles reforzados, formación o comunicación) o medidas disciplinarias. Nos esforzamos por mantener la coherencia y la equidad en las medidas disciplinarias por infracciones del Código. Las medidas disciplinarias pueden incluir una advertencia verbal o escrita, la suspensión con o sin sueldo, la pérdida o reducción de la compensación de incentivos, el descenso de categoría o, en el caso de las infracciones más graves o las faltas reiteradas, el despido.



Nuestra visión
y nuestros
valores

Acerca de
nuestro
Código

Tomamos
decisiones
basadas en
valores

**Obtener
ayuda e
informar de
situaciones
anómalas**

Hacemos
posible su
conexión en el
lugar de trabajo

Hacemos
posible su
conexión en
el mercado

Hacemos
posible su
conexión en
el mundo

Recursos útiles
y contactos
clave

Somos conscientes de que hablar de un problema puede resultar incómodo. Es por ello que prohibimos las represalias contra cualquier persona que, de buena fe, denuncie una posible infracción de la ley o de nuestro Código. Las represalias son conductas que perjudican profesionalmente a un empleado y pueden adoptar muchas formas, como el despido, la degradación, la reasignación, la denegación de prestaciones, la denegación de ascensos, la denegación de formación o la exclusión de reuniones importantes. Las represalias contra un empleado por denunciar de buena fe una presunta infracción son motivo de despido. Si observa o sospecha que se están tomando represalias contra alguien por plantear una preocupación, comuníquelo inmediatamente a su superior, a cualquier otro miembro de la dirección, a Recursos Humanos o a la Línea de asesoramiento sobre conducta empresarial (de forma anónima, si lo desea). Juntos podemos fomentar un entorno en el que todo el mundo se sienta seguro para informar de una inquietud.

Realizar a sabiendas una acusación falsa, mentir a un investigador o negarse a cooperar durante una investigación constituye una infracción del Código. Cualquier empleado que infrinja el Código estará sujeto a medidas disciplinarias, incluyendo la rescisión de su contrato.



Información adicional

[Política de no represalias \(Política 2.15\)](#)

Nuestra visión
y nuestros
valores

Acerca de
nuestro
Código

Tomamos
decisiones
basadas en
valores

Obtener
ayuda e informar
de situaciones
anómalas

**Hacemos
posible su
conexión en el
lugar de trabajo**

Hacemos
posible su
conexión en
el mercado

Hacemos
posible su
conexión en
el mundo

Recursos útiles
y contactos
clave

Hacemos posible su conexión en el lugar de trabajo

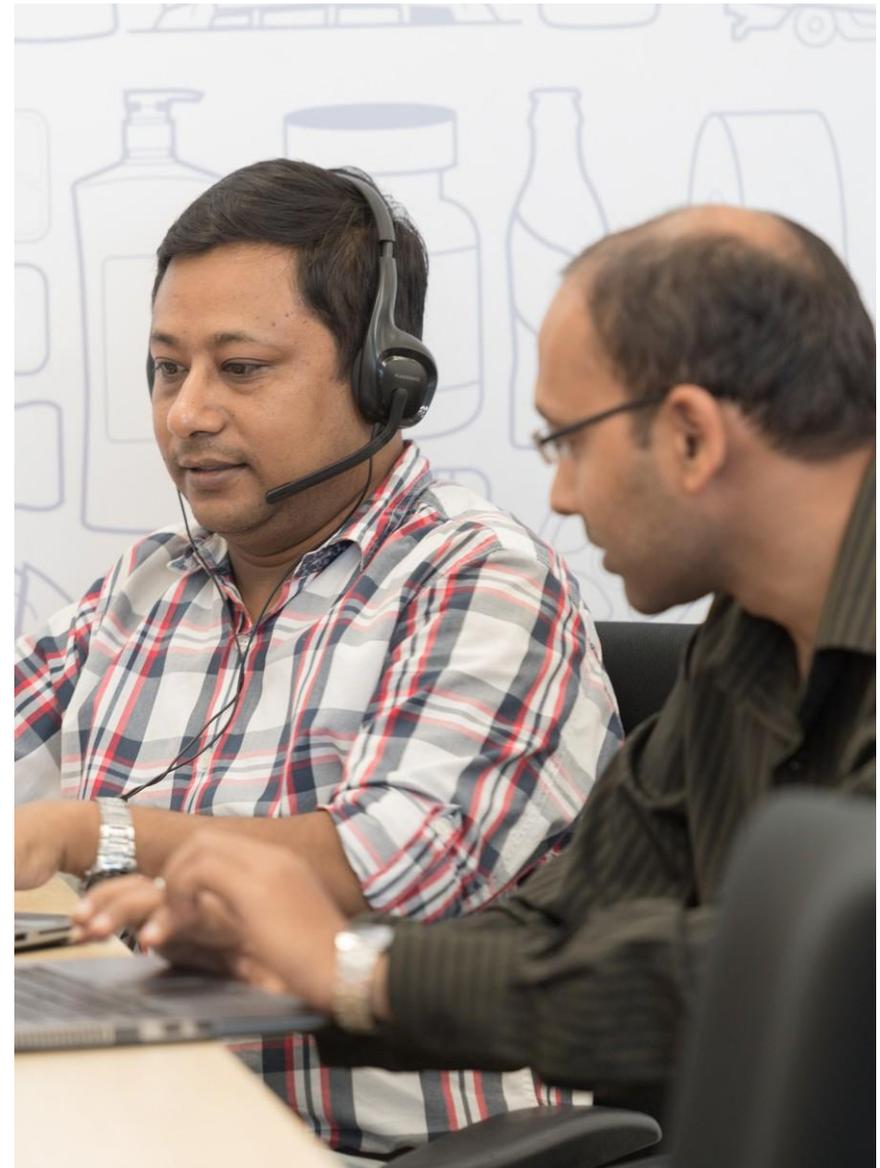
Nuestro objetivo es fomentar un entorno de trabajo en el que se valoren todas las voces y en el que trabajemos juntos para mantener la seguridad de los demás y la de Avery Dennison.



Tratarse mutuamente con respeto

Creemos que las mejores soluciones surgen de una mezcla de ideas, perspectivas y experiencias.

"Cuando nos escuchamos y aprendemos unos de otros, no hay límite a lo que podemos lograr juntos".



Nos comprometemos a tratar a todos los empleados con equidad y respeto, y a crear un entorno libre de discriminación y acoso.

Esto significa que:

- valoramos nuestras diferencias y consideramos que la diversidad y la inclusión son fundamentales para nuestro éxito;
- garantizamos que se valoren todas las voces y se tengan en cuenta todas las perspectivas;
- ofrecemos igualdad de oportunidades a todos los empleados y solicitantes;
- prohibimos la discriminación ilegal por motivos de raza, color, religión, sexo, embarazo, origen o nacionalidad, ascendencia, ciudadanía, edad, estado civil, discapacidad física, discapacidad mental, afección médica, orientación sexual, identidad o expresión de género, condición de veterano o cualquier otra condición protegida por la ley;
- no toleramos el acoso verbal o físico, la intimidación o cualquier comportamiento que cree un ambiente de trabajo intimidante, ofensivo, abusivo u hostil;
- mostramos respeto por nosotros mismos y por los demás expresando nuestra opinión cuando la conducta de un compañero de trabajo nos hace sentir incómodos, a nosotros o a otro compañero.



Información adicional

[Igualdad de oportunidades de empleo y discriminación positiva \(Política 2.1\)](#)

[Lugar de trabajo libre de acoso y violencia \(Política 2.8\)](#)

Mantener un lugar de trabajo seguro y saludable

Toda persona tiene derecho a sentirse segura en su trabajo. Dado que la salud y la seguridad de nuestros equipos es nuestra prioridad número uno, todos somos responsables de mantener un lugar de trabajo seguro y saludable para nosotros y para nuestros compañeros.

Esto significa que:

- sabemos cómo realizar nuestras tareas de manera segura y en cumplimiento de la ley;
- no hacemos ni decimos nada que pueda amenazar la seguridad de un compañero de trabajo o de cualquier otra persona, causar daños a la propiedad personal o de la empresa, o crear miedo;
- no trabajamos nunca, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, bajo los efectos de cualquier sustancia que pueda incapacitarnos o disminuir nuestra capacidad para desempeñar nuestro trabajo con seguridad y eficacia;
- tomamos decisiones responsables, incluso cuando hacerlo puede ser difícil;
- informamos rápidamente de accidentes, lesiones y cualquier práctica o condición insegura.

Información adicional

[Protección del medio ambiente, salud y seguridad \(Principio 1.4\)](#)

[Salud y seguridad de los empleados \(Política 2.5\)](#)

[Abuso de sustancias \(Política 2.7\)](#)

Protección de activos y de información

Tenemos la responsabilidad de utilizar los activos de Avery Dennison solo para fines comerciales y protegerlos frente a pérdidas, daños, derroche o uso indebido. Esto incluye nuestros activos físicos y financieros, como equipos, productos, suministros, instalaciones, tecnología y fondos, así como nuestra información confidencial y patentada.

Información confidencial, secreta y patentada

Gran parte de la información que creamos o utilizamos en Avery Dennison nos proporciona un valor significativo y se considera "confidencial" o "secreta". La divulgación ilícita o inadvertida de esta información podría dañar nuestra capacidad de competir y también puede ser una infracción de la ley. Mantenemos a salvo nuestra información patentada y la compartimos solamente cuando es necesario y únicamente con la debida revisión y aprobación.

En el curso de nuestro trabajo, podemos crear materiales que se conviertan en propiedad intelectual de Avery Dennison. Protegemos la propiedad intelectual de nuestra empresa, incluyendo todas las patentes, secretos comerciales, derechos de autor y marcas registradas. Obtenemos patentes para nuestros inventos, que nos dan derechos exclusivos para fabricar nuestros productos. Los derechos de autor protegen el material escrito y las publicaciones que elaboramos en nuestro trabajo. Nuestro logotipo es un ejemplo de un símbolo protegido como marca registrada de Avery Dennison.

También nos ocupamos de la información confidencial y patentada de otras empresas. Tratamos esta información con el mismo respeto que la nuestra y solamente la utilizamos para los fines para los que nos fue revelada. No queremos poseer, utilizar o beneficiarnos de la información confidencial de otras empresas sin su autorización. Esto incluye información confidencial que un empleado haya obtenido a través de un empleo anterior o actividades fuera de su ámbito de trabajo.

Esto significa que:

- tomamos las precauciones apropiadas para proteger la confidencialidad de nuestra información y la de otros que se nos hayan confiado;
- tenemos la obligación de proteger esta información incluso después de que finalice nuestra relación laboral con la empresa.

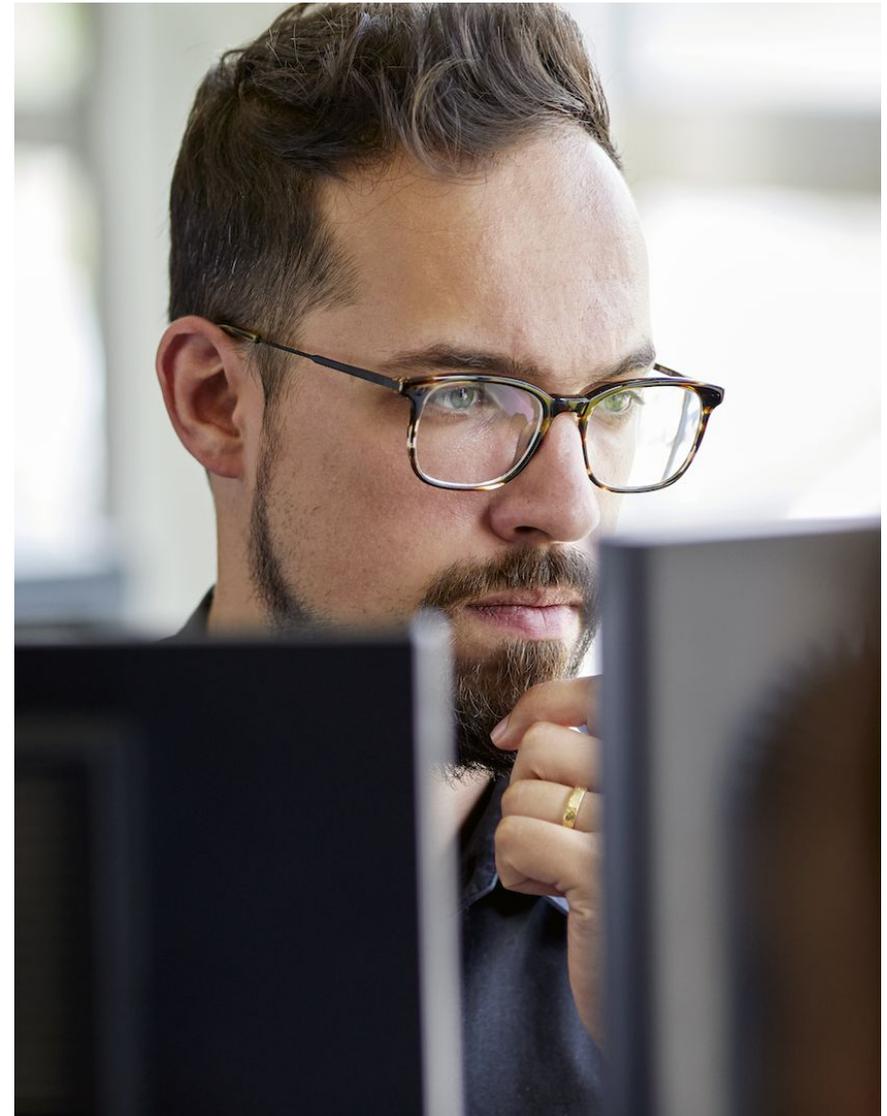


Privacidad y protección de datos

Respetamos la privacidad de los demás y protegemos los datos personales que nos confían empleados, clientes, consumidores y otros implicados cumpliendo con las leyes de privacidad y protección de datos aplicables en los países en los que hacemos negocios.

Esto significa que:

- recopilamos, conservamos y utilizamos solamente los datos personales que necesitamos para fines comerciales legítimos;
- somos transparentes con otros sobre el tipo de información que recopilamos;
- tomamos las medidas apropiadas para proteger esa información de posibles pérdidas, mal uso o divulgación mientras esté bajo nuestra custodia;
- compartimos tal información solamente con aquellos que tienen una legítima "necesidad de conocerla" o cuando lo requiera la ley;
- informamos inmediatamente de cualquier posible uso indebido o riesgo para los datos personales al equipo de seguridad de TI o al Departamento Jurídico.



Información interna y operaciones con información privilegiada

En ocasiones, en el transcurso de nuestro trabajo, obtenemos información importante relativa a Avery Dennison o a un socio comercial que no es conocida públicamente. Ejemplos de información material no pública o privilegiada incluyen resultados financieros no publicados, proyectos de capital significativos, desarrollo de litigios, avances tecnológicos, nuevos productos, fusiones, adquisiciones y desinversiones. Operar con acciones de una empresa sobre la base de esta información material no pública o privilegiada, o informar a otros para que puedan hacerlo, se denomina "uso de información privilegiada". El uso de información privilegiada en operaciones bursátiles distorsiona el mercado, daña la confianza y es ilegal.

Esto significa que:

- no podemos comprar ni vender acciones de Avery Dennison ni de ninguna otra empresa sobre la base de información privilegiada;
- no podemos proporcionar información privilegiada o un "chivatazo" a un familiar, amigo o cualquier otra persona con fines de negociación;
- debemos evitar incluso la apariencia de infringir estas normas.



Seguridad de la tecnología de la información

La protección de la información sobre Avery Dennison, nuestros empleados y socios comerciales que se encuentra en nuestros sistemas informáticos, dispositivos electrónicos portátiles, ordenadores portátiles, teléfonos y otras tecnologías requiere que adoptemos las medidas de seguridad adecuadas para evitar pérdidas o usos indebidos debidos a accesos no autorizados.

Entre otras cosas, esto significa que:

- instalamos únicamente software autorizado y aplicamos actualizaciones de software según sea necesario;
- mantenemos la seguridad de nuestros dispositivos y evitamos el uso de redes Wi-Fi públicas;
- utilizamos contraseñas confidenciales únicas y fuertes;
- nos mantenemos alerta ante estafas de phishing u otros posibles ciberataques.

Información adicional

[Política de protección de información confidencial y patentada \(Política 7.13\)](#)

[Patentes \(Política 7.16\)](#)

[Derechos de autor \(Política 7.17\)](#)

[Marcas \(Política 7.18\)](#)

[Divulgación de información de los empleados \(Política 2.11\)](#)

[Tráfico de información privilegiada \(Política 7.10\)](#)

[Política de TI para usuarios finales](#)

[Manual sobre seguridad de los datos](#)

Cómo evitar los conflictos de intereses

Cada uno de nosotros tiene la obligación de anteponer los intereses de Avery Dennison a sus propios intereses personales a la hora de hacer negocios. Un conflicto de intereses puede producirse en cualquier situación que pueda dividir nuestras lealtades, perjudicar nuestro juicio empresarial o hacer que actuemos, o parezca que actuamos, de un modo que no redunde en beneficio de nuestra empresa. La forma en que gestionamos los posibles conflictos de interés afecta la reputación de Avery Dennison, así como la nuestra.

Algunos ejemplos de conflictos de intereses incluyen:

- trabajar para un competidor o alguien que haga negocios con Avery Dennison, o tener un interés financiero significativo en esa relación;
- tener un segundo empleo que interfiera con nuestro trabajo en Avery Dennison, o utilizar los activos de nuestra empresa en beneficio propio;
- tomar decisiones relacionadas con la contratación o el empleo que involucren a familiares o cualquier persona con quien estemos involucrados sentimentalmente;
- tener un pariente o pareja sentimental que tenga una relación de subordinación directa o indirecta con nosotros;
- tomar decisiones de selección sobre un proveedor u otro socio comercial cuando el solicitante es un familiar o amigo;
- mantener un puesto electo o designado que tome decisiones que podrían afectar nuestro negocio;
- competir con Avery Dennison o aprovecharse personalmente de oportunidades de negocio que deberían estar a disposición de Avery Dennison.

Obsequios, comidas y actividades de ocio

Aunque el intercambio de regalos, comidas y actividades de ocio es habitual en muchas relaciones comerciales, debemos tener cuidado para evitar la apariencia de que puedan influir indebidamente en nuestras decisiones o acciones comerciales.

Las costumbres y los umbrales de la política de regalos pueden variar de una región a otra y entre distintos tipos de clientes. No obstante, independientemente de la costumbre local, nunca ofrecemos ni damos nada de valor a ningún funcionario gubernamental sin la aprobación previa del Departamento Jurídico. Tampoco aceptamos ningún regalo, comida, actividad de ocio o cualquier otra cosa de valor que pudiera razonablemente percibirse como una influencia en nuestro juicio empresarial.

Esto significa que:

- evitamos situaciones que puedan crear un conflicto de intereses;
- somos honestos y transparentes sobre cualquier circunstancia que pueda crear un posible conflicto de intereses, revelándolo a nuestro superior o al Departamento Jurídico y en la Certificación de Cumplimiento anual.



Información adicional

[Política sobre conflictos de intereses \(Política 7.12\)](#)

[Política sobre empleo secundario \(Política 2.12\)](#)

[Conducta legal y ética, anticorrupción y antisoborno \(Principio 1.1\)](#)

[Política contra el nepotismo \(Política 2.16\)](#)

Mantener la precisión en contabilidad y registros

Nos comprometemos a ser abiertos, precisos y honestos en todos los registros e información de Avery Dennison. La exactitud de los libros y registros es fundamental para garantizar que todas las transacciones se registran correctamente, que las decisiones empresariales se basan en información fiable y que la información facilitada a las partes interesadas externas es de fiar.

Esto significa que:

- cumplimos la ley y todos los controles internos de Avery Dennison;
- no falsificamos nunca documentos, incluidas cuentas financieras, informes de calidad, registros de horas trabajadas, informes de viajes y gastos, y otra documentación (como formularios de solicitud de prestaciones y currículos);
- garantizamos que todos los informes a las autoridades reguladoras sean completos, imparciales y precisos;
- tratamos todos los documentos de la empresa como si algún día pudieran ser objeto de escrutinio público;
- conservaremos los registros solamente durante el tiempo que los estemos utilizando, a menos que la ley o la política de Avery Dennison nos obliguen a conservarlos durante más tiempo;
- cooperaremos con auditores internos o externos, investigadores y reguladores;
- informaremos lo antes posible al interventor o al Departamento Jurídico de cualquier error o irregularidad contable o de auditoría, o de cualquier vulneración del control interno, reales o presuntos.

Cualquier persona que intencionadamente tergiversare o falsifique información en nuestros libros y registros, o ayude a otros a hacerlo, habrá cometido un fraude. Las actividades fraudulentas son contrarias a la ley y a nuestro Código de conducta, y pueden acarrear responsabilidades legales para los implicados.

Información adicional

[Retención y protección de Registros \(Política 7.21\)](#)

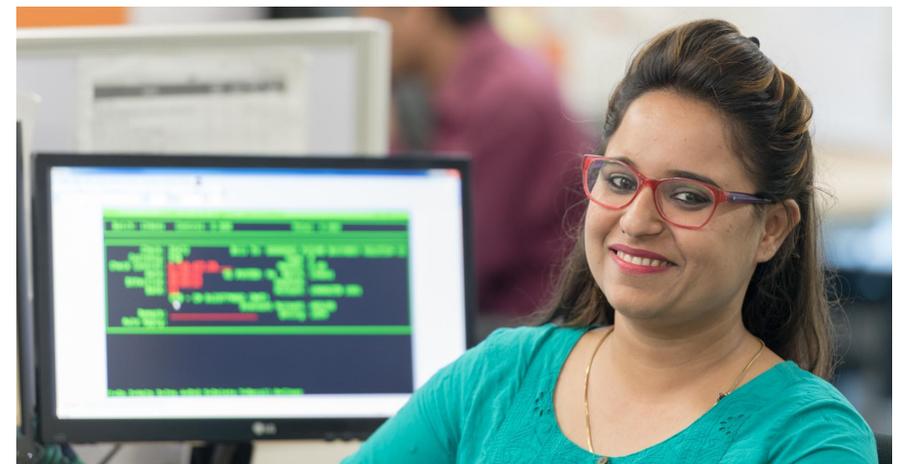


Comunicación responsable

Colaboramos para aprovechar nuestros puntos fuertes colectivos porque creemos que somos mejores cuando trabajamos en equipo. Para hacerlo de manera efectiva, nos comunicamos entre nosotros de diversas maneras, incluyendo correo electrónico, correo de voz, mensajes de texto y mensajes instantáneos. Independientemente del método, siempre debemos ser honestos, objetivos y respetuosos en nuestras comunicaciones mutuas.

Parte del valor de Avery Dennison depende del mensaje consistente y preciso que escuche de nosotros el mundo exterior. Para asegurarnos de que nuestro mensaje es siempre el correcto, solo los portavoces designados pueden facilitar información sobre la empresa a los medios de comunicación, la comunidad inversora o cualquier otra persona externa. Esto es particularmente importante en situaciones de emergencia.

Cooperamos plenamente con cualquier solicitud gubernamental de información. Para garantizar la protección de los derechos de Avery Dennison y proporcionar respuestas veraces, precisas y completas, el Departamento Jurídico coordina la respuesta a todas las solicitudes gubernamentales.



Tenemos una identidad compartida como empleados de Avery Dennison, pero también somos individuos con nuestros propios pensamientos, opiniones e intereses. Fuera del trabajo, podemos publicar en diversas plataformas de redes sociales como forma de expresarnos. Incluso en estas actividades personales, nuestra participación en las redes sociales debe ser coherente con nuestras obligaciones con la empresa y sus empleados, clientes, proveedores y otros socios comerciales.

Esto significa que:

- nos aseguramos de que nuestras comunicaciones sean profesionales, objetivas y respetuosas;
- tratamos todas las comunicaciones como si pudieran hacerse públicas;
- remitimos sin demora todas las solicitudes de información por parte del gobierno al Departamento Jurídico;
- remitimos todas las consultas de los medios de comunicación o de cualquier persona ajena a Avery Dennison a Comunicaciones Corporativas;
- seguimos las políticas y directrices de Avery Dennison para publicar en las redes sociales.



Información adicional

[Política de redes sociales de Internet \(Política 6.9\)](#)

[Directrices para redes sociales](#)

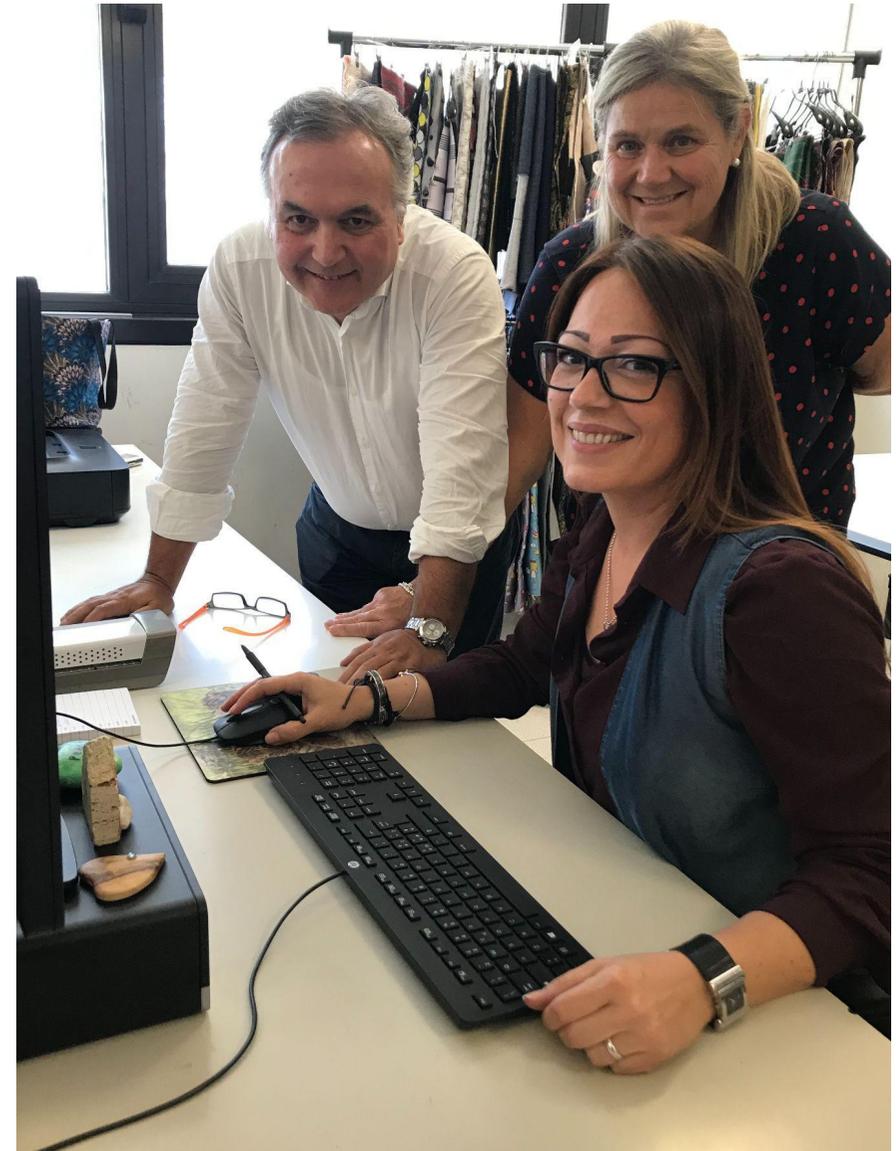
[Directrices globales de marca](#)

[Política de comunicaciones a los medios de comunicación \(Política 6.2\)](#)

[Política sobre respuesta a investigaciones del Gobierno \(Política 7.8\)](#)

Directrices para redes sociales

- No hable en nombre de Avery Dennison a menos que sea un portavoz designado.
- Si se identifica como empleado de Avery Dennison en su cuenta personal, deje claro que habla en su nombre y no en el de la empresa cuando mencione a Avery Dennison o su actividad de negocios.
- No publique nada que infrinja nuestro Código o las políticas de la compañía, sea falso o pueda considerarse discriminatorio, acosador u ofensivo.
- Nunca divulgue información confidencial o patentada ni haga referencia a nuestros clientes, proveedores, socios comerciales o empleados sin su aprobación.
- Respete las directrices globales de marca de Avery Dennison.
- Cumpla todas las leyes sobre marcas registradas, derechos de autor, uso legítimo, secretos comerciales y divulgación financiera.
- Procure no publicar en las redes sociales información sobre situaciones de emergencia en su ubicación.



Preguntas y respuestas

P: Creo que mi compañero de trabajo podría tener un problema de drogas. Si informo de ello, ¿lo despedirán?

R: No necesariamente. Somos conscientes de que el alcoholismo y la drogodependencia son enfermedades tratables. El departamento de Recursos Humanos y nuestro Programa de Asistencia al Empleado pueden ayudar a los empleados a superar sus adicciones. Sin embargo, los empleados que consuman o estén bajo los efectos de las drogas o el alcohol en el trabajo pueden ser objeto de medidas disciplinarias con el fin de mantener la seguridad de todos.

.....
P: Nuestra política dice que los activos de Avery Dennison solo pueden utilizarse con fines empresariales. ¿Significa eso que no puedo acceder a Internet o usar el teléfono por razones personales mientras estoy en el trabajo?

R: Podemos utilizar Internet o los teléfonos para un uso personal razonable siempre que no interfiera con nuestro trabajo o infrinja otra política de Avery Dennison. No podemos usar los activos de nuestra compañía para negocios personales o para actividades ilegales o indebidas.

P: Escuché por casualidad comentarios de un compañero de trabajo sobre estar "harto de este lugar" y tal vez causar daños a la propiedad de la empresa. Esta persona tiene tendencia a perder los estribos y a hacer declaraciones bruscas que no llegan a nada, por lo que me inclino a pasar por alto sus comentarios como una simple forma de desahogarse. ¿Hago bien así o debería hacer algo al respecto?

R: Cualquier comentario que mencione causar daños al personal o a la propiedad de la empresa debe tomarse en serio y comunicarse inmediatamente a un supervisor, a Recursos Humanos o a Salud, seguridad y medio ambiente. No hay que tratar de interpretar los comentarios ni las intenciones de la persona que los hace.

Preguntas y respuestas

P: ¿Qué es exactamente información "confidencial" o "secreta"?

R: Información confidencial o secreta es cualquier información que Avery Dennison no ha revelado o puesto a disposición del público. Información sobre inventos, contratos, precios, nuevos productos, prototipos, propuestas, datos financieros, planes o estrategias empresariales y empleados son algunos ejemplos. Otros ejemplos incluyen informes de beneficios corporativos o previsiones que no se han hecho públicos, resultados de investigación y desarrollo o información sobre nuestras relaciones con otras empresas.

P: Cuando se trata de conflictos de intereses, ¿quién cuenta como pariente cercano?

R: Entendemos por pariente cercano el cónyuge, la pareja de hecho, el padre, el abuelo, el suegro, el hijo, el nieto, el hermano, la hermana, el cuñado o la cuñada de un empleado, vivan o no en su hogar.

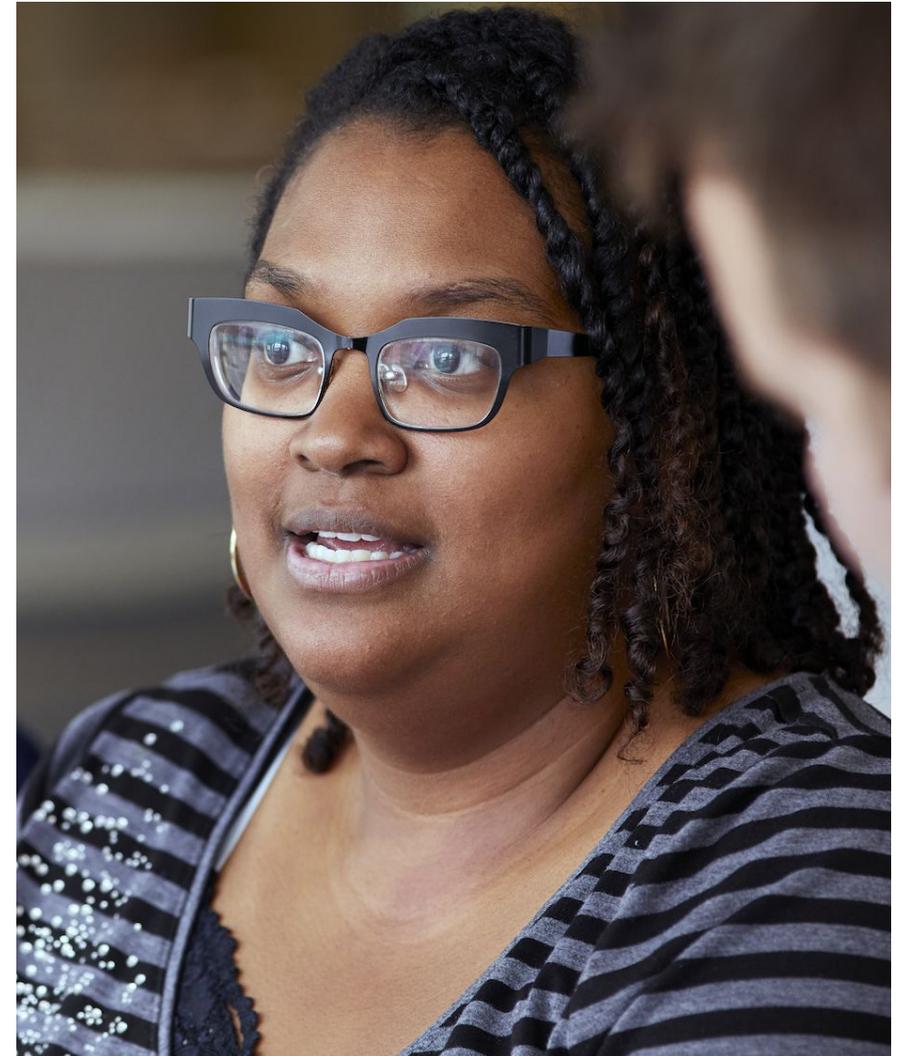
P: Si no trabajo en el departamento de finanzas o de contabilidad, ¿debo preocuparme por la exactitud de nuestros libros contables y registros?

R: Sí. Además de nuestros extractos financieros, un registro puede ser cualquier cosa que documente una actividad, decisión o transacción empresarial, como documentos de nóminas, fichas horarias, informes de viajes y gastos y registros de calidad. Todos tenemos la obligación de asegurarnos de que la información que presentamos en todos los registros de la empresa es completa, precisa, puntual y comprensible.



Preguntas y respuestas

- P:** Publico en redes sociales relacionadas con mi experiencia profesional. ¿Debo hablar claro sobre mi relación con Avery Dennison?
- R:** En el mundo online, ser transparente sobre las conexiones con la empresa es una buena práctica. Simplemente añada esta línea a su publicación: "Las opiniones aquí expresadas son propias y no representan los puntos de vista de Avery Dennison".



Nuestra visión
y nuestros
valores

Acerca de
nuestro
Código

Tomamos
decisiones
basadas en
valores

Obtener
ayuda e informar
de situaciones
anómalas

Hacemos
posible su
conexión en el
lugar de trabajo

**Hacemos
posible su
conexión en
el mercado**

Hacemos
posible su
conexión en
el mundo

Recursos útiles
y contactos
clave

Hacemos posible su conexión en el mercado

Podemos demostrar que hacer negocios
de manera ética es un buen negocio.



Competir de manera justa

Las leyes antimonopolio o de competencia promueven la competencia libre y leal en el mercado. Estas leyes pueden infringirse si llegamos a un acuerdo, ya sea explícito o implícito a través de nuestras acciones, con un competidor que restrinja la competencia o restrinja el comercio de forma irrazonable.

Incluso la apariencia de acuerdos indebidos con la competencia puede dañar nuestra reputación, por lo que nunca comentamos con la competencia nada de lo siguiente:

- precios,
- términos y condiciones de venta,
- asignación de clientes o territorios,
- cualquier otro tema que afecte a la competencia.

Dado que algunos de nuestros clientes son también competidores de algunas de nuestras unidades de negocio, es importante que pidamos consejo al Departamento Jurídico cuando tratemos con ellos.



Competimos de forma justa en el mercado y conseguimos negocios basándonos en la calidad de nuestros productos y servicios, y no en prácticas empresariales poco éticas.

Esto significa que:

- nunca hacemos declaraciones falsas o engañosas sobre nuestros productos y servicios o los de nuestros competidores;
- no nos aprovechamos de nadie, incluidos los competidores, mediante el robo, la manipulación, la tergiversación o cualquier otro acto ilegal o ilícito;
- no damos ni aceptamos pagos u otros objetos de valor para influir en la adjudicación de un contrato u otra transacción comercial;
- tratamos a nuestros competidores con respeto, y su propiedad intelectual con el mismo cuidado que damos a la nuestra;
- obtenemos información sobre la competencia únicamente de fuentes de acceso público, como documentos presentados ante organismos gubernamentales, discursos públicos pronunciados por directivos de empresas, informes anuales y artículos publicados;
- no aceptamos, compartimos ni utilizamos ninguna información de la competencia que consideremos que se ha recopilado o divulgado de forma inadecuada.



Información adicional

[Política sobre cumplimiento de la ley antimonopolio y de defensa de la competencia \(Política 7.9\)](#)

Fomentar la transparencia

Actuar con integridad significa que somos honestos y transparentes en todo lo que hacemos. Conseguimos negocios basándonos en los méritos de nuestro trabajo, y nunca mediante prácticas comerciales ilegales o poco éticas como el soborno o la corrupción.

Esto significa que:

- cumplimos la ley estadounidense de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA) y las leyes contra el soborno y la corrupción allí donde hacemos negocios;
- nunca ofrecemos nada de valor a nadie, especialmente a funcionarios del gobierno, en un intento de obtener una ventaja injusta o de influir indebidamente en una decisión empresarial;
- nunca utilizamos a terceros, tales como un subcontratista, consultor o agente, para pagar un soborno;
- consultamos al Departamento Jurídico antes de ofrecer cualquier tipo de cortesía comercial u obsequio a funcionarios del Gobierno;
- garantizamos que todos los pagos y transacciones se describan con precisión y se registren adecuadamente para asegurar la integridad y transparencia de nuestros libros contables y registros.

Soborno

El soborno consiste en ofrecer o dar algo de valor para influir en la actuación de un funcionario público o de un tercero con el fin de obtener una ventaja comercial. El soborno es ilegal en muchos países. El dinero en efectivo, los equivalentes a dinero en efectivo, la promesa de un empleo futuro y los regalos o invitaciones ostentosos son ejemplos de objetos de valor que, si se ofrecen o se dan, pueden considerarse un soborno.

Información adicional

[Principio de Conducta Ética y Legal. Anticorrupción y Antisoborno \(Principio 1.1\)](#)

Cumplir los requisitos de comercio internacional

Estados Unidos y los gobiernos de todo el mundo han establecido controles comerciales que restringen las transacciones comerciales con determinados países y partes, y regulan la circulación de mercancías a través de las fronteras nacionales. Cumplimos con todos los controles comerciales aplicables a nuestro negocio.

Esto significa que:

- cumplimos con las restricciones comerciales de los Estados Unidos, así como las de cualquier país donde hacemos negocios;
- tenemos cuidado de no hacer negocios con partes prohibidas, países sancionados o importar o exportar mercancías prohibidas;
- no participamos en boicots internacionales dirigidos contra naciones amigas de Estados Unidos.

Las leyes en este ámbito son complejas y están sujetas a cambios frecuentes. Consulte al Departamento de Gestión Comercial Global o al Departamento Jurídico si tiene alguna pregunta o duda sobre cualquier actividad comercial de la empresa.

Los "países sancionados" son países sometidos a embargos o sanciones amplias o significativas. Nuestra política de restricciones a la exportación se actualiza regularmente para reflejar qué países y regiones entran bajo dicha definición.

Información adicional

[Política de restricciones a la exportación \(Política 7.22\)](#)

[Política de boicots internacionales \(Política 7.11\)](#)

Hacer negocios con socios que cumplan con nuestros estándares

Como establece nuestro valor de excelencia, esperamos lo mejor de nosotros mismos y de los demás. Vemos a nuestros socios comerciales (proveedores y clientes) como parte de nuestro equipo más amplio, por lo que también esperamos lo mejor de ellos.

Esto significa que:

- llevamos a cabo la diligencia debida y seguimos nuestra política de riesgos de terceros para garantizar que nuestros socios comerciales comparten nuestro compromiso con las prácticas empresariales éticas;
- somos responsables de conocer a nuestros clientes para asegurarnos de que no hacemos negocios con nadie implicado en actividades ilegales como el soborno, el fraude, la financiación del terrorismo o el blanqueo de capitales;
- exigimos a los proveedores, y a sus subcontratistas, que cumplan nuestras normas globales para proveedores.

Normas globales para proveedores

Entre otras medidas, nuestras **Normas globales para proveedores** incluyen los siguientes puntos destacados:

- No permitimos que nuestros proveedores utilicen mano de obra infantil ni ningún tipo de trabajo forzado.
- Exigimos a los proveedores que proporcionen a sus empleados un lugar de trabajo seguro y saludable y que actúen de conformidad con todas las leyes locales en materia de medio ambiente, salud y seguridad.
- No permitimos ningún tipo de soborno, comisión irregular u otra forma de pago personal vinculado a nuestros acuerdos comerciales.

Información adicional

[Normas globales para proveedores](#)

[Política de riesgos relacionados con proveedores empresariales](#)

Preguntas y respuestas

P: ¿Puedo preguntar a un cliente cuánto paga actualmente por un producto que queremos suministrarle?

R: Sí.

P: ¿Cómo abordar las conversaciones en las ferias con competidores que también son clientes o proveedores?

R: Con precaución. Debido al riesgo de infringir las leyes antimonopolio al interactuar con competidores, no participamos en asociaciones comerciales sin la aprobación y orientación previas del Departamento Jurídico. Si ha obtenido autorización para asistir, limite sus conversaciones en la medida de lo posible y restrínjalas a la relación de compra o venta de su unidad de negocio. Nunca intente influir en otra unidad de negocio que compita con el cliente o proveedor. Incluso las conversaciones más inofensivas con los competidores pueden aparentar una infracción de las leyes antimonopolio.

P: ¿A quiénes se considera "funcionarios públicos"?

R: Por ley, entre los funcionarios públicos se incluyen los empleados públicos de todos los niveles, los empleados de entidades controladas por el gobierno y de empresas o sociedades estatales, así como los partidos políticos y los candidatos a cargos políticos. En algunos países puede ser difícil dilucidar qué empresas son propiedad del gobierno. En caso de duda, consulte al Departamento Jurídico.

P: ¿Cómo puedo defender nuestros principios éticos en un país donde sobornar a funcionarios de aduanas es una práctica común, y nuestros competidores pueden estar haciéndolo?

R: Incluso cuando parece más difícil, siempre es posible hacer negocios sin realizar sobornos. Póngase en contacto con el Departamento Jurídico para ayudarle a encontrar un enfoque ético y competitivo.

Preguntas y respuestas

P: ¿Cómo puedo averiguar si un posible cliente, proveedor o socio comercial está sujeto a restricciones comerciales o embargo?

R: Póngase en contacto con su representante del Departamento de Gestión Comercial Global para obtener la respuesta o dirigirle a los recursos adecuados.

P: Un proveedor nos ha dado instrucciones para que efectuemos el pago de sus servicios a una cuenta bancaria en un país en el que no se ha prestado el servicio. ¿Hay algún problema con esto?

R: Posiblemente. El proveedor puede estar solicitando el pago en otro país para evitar impuestos. Consulte con el Departamento Jurídico para que la situación pueda examinarse más detenidamente.

P: ¿Qué es el blanqueo de capitales?

R: El blanqueo de capitales se produce cuando el dinero obtenido de actividades delictivas como el terrorismo, el tráfico de drogas o el fraude se procesa a través de transacciones comerciales legítimas para ocultar su origen, evitar la presentación de informes o evadir impuestos.



Nuestra visión
y nuestros
valores

Acerca de
nuestro
Código

Tomamos
decisiones
basadas en
valores

Obtener
ayuda e informar
de situaciones
anómalas

Hacemos
posible su
conexión en el
lugar de trabajo

Hacemos
posible su
conexión en
el mercado

**Hacemos
posible su
conexión en
el mundo**

Recursos útiles
y contactos
clave

Hacemos posible su conexión en el mundo

Nos esforzamos por crear el tipo
de mundo en el que queremos vivir
y dejar a las generaciones futuras.



Respeto por los derechos humanos

Defender lo correcto es parte de nuestro valor de valentía. Creemos que respetar y promover los derechos humanos en nuestra empresa, en nuestra cadena de suministro y en las comunidades en las que operamos es lo correcto.

Esto significa que:

- tratamos a los demás con dignidad y respeto;
- proporcionamos entornos y condiciones de trabajo seguros y saludables;
- compensamos a los empleados de manera justa y de conformidad con la ley aplicable;
- prohibimos la discriminación o el acoso ilícitos;
- prohibimos el trabajo infantil y el trabajo forzoso de cualquier tipo;
- respetamos el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva;
- esperamos que las partes interesadas de nuestra cadena de suministro compartan nuestro compromiso con los derechos humanos adhiriéndose a nuestras Normas globales para proveedores.



Información adicional

[Política de Derechos humanos](#)

[Normas globales para proveedores](#)

[Informe de ESG](#)

Protección del medio ambiente

En todo lo que hacemos, nos esforzamos por ser una fuerza del bien que crea valor a largo plazo para todas nuestras partes interesadas. Entre otras cosas, eso significa innovar y operar de forma que se tenga en cuenta y se respete a nuestra gente, las comunidades en las que operamos y el planeta.

Esto significa que:

- estamos comprometidos con las prácticas medioambientales responsables en nuestras operaciones de fabricación, cadena de suministro y desarrollo de productos;
- nos esforzamos por reducir continuamente el impacto medioambiental de nuestras actividades empresariales aplicando planes para mejorar la eficiencia energética, reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los residuos, fabricar y promover productos ecológicos y proteger y conservar nuestros recursos naturales;
- disponemos de programas para garantizar que la normativa medioambiental se comunica, comprende y cumple eficazmente.

Reducir | Proteger | Conservar

Información adicional

[Protección del medio ambiente, salud y seguridad \(Principio 1.4\)](#)

[Protección del medio ambiente y cumplimiento normativo \(Política 4.2\)](#)

[Política climática](#)

[Política del agua](#)

[Informe de ESG](#)

Apoyo a nuestras comunidades

Ayudamos a comunidades de todo el mundo a hacer frente a las desigualdades mejorando el acceso a la educación, la sostenibilidad medioambiental y la seguridad de los medios de subsistencia.

A través del voluntariado de los empleados y el apoyo financiero de Avery Dennison y la Fundación Avery Dennison, nuestros esfuerzos se extienden por todo el mundo y tienen un impacto significativo en nuestras comunidades. No hacemos contribuciones políticas en nombre de nuestra empresa.

Además de las actividades patrocinadas por Avery Dennison, fomentamos la participación individual en organizaciones cívicas, benéficas y filantrópicas siempre y cuando dichas personas:

- lo hagan en su tiempo libre, con sus propios fondos y tengan claro que actúan a título individual y no representan a Avery Dennison;
- no utilicen los recursos de Avery Dennison para estas actividades personales;
- no presionen ni influyan en otros empleados para que apoyen a ningún candidato o causa, ni para que realicen una contribución benéfica o política personal.



Información adicional

[Política de contribuciones benéficas \(Política 6.7\)](#)

[Responsabilidad social corporativa e informe de la Fundación Avery Dennison](#)

Preguntas y respuestas

P: Mi ubicación cuenta con un profesional de medio ambiente, salud y seguridad. ¿Significa eso que no tengo que preocuparme por proteger el medio ambiente?

R: La protección del medio ambiente es responsabilidad de todos. Uno de nuestros valores clave es la sustentabilidad. Todos podemos aportar ideas y, si actuamos con responsabilidad, podemos tener un impacto positivo. Se necesitará la suma total de las contribuciones de todos para vivir y trabajar de forma más sostenible a fin de marcar una diferencia positiva para nuestro futuro colectivo.

P: Colaboro activamente con una organización benéfica local que tiene un significado personal para mí. Me gustaría hacer una contribución en nombre de Avery Dennison con los fondos disponibles en el presupuesto de mi departamento. ¿Puedo hacer eso?

R: Se disuade a los empleados de influir en las decisiones de financiación para apoyar a organizaciones con las que ellos (o sus familias) tengan una afiliación personal. Sin embargo, si cree que la organización benéfica cumple los criterios del Programa de Contribuciones Benéficas, puede presentar una solicitud de financiación por escrito para su aprobación por el Departamento de Responsabilidad Social Corporativa. No puede hacer una contribución en nombre de Avery Dennison sin la aprobación adecuada.

Políticas de la empresa

El Manual de Políticas de la empresa está disponible en OurWorld. Si no puede acceder a los enlaces de las políticas, póngase en contacto con su superior o con su contacto de Recursos Humanos o del Departamento Jurídico. Todos somos responsables de revisar y comprender nuestras políticas y, cuando se nos solicite, cumplimentar puntualmente el Certificado de Cumplimiento anual para dar fe de nuestra adhesión a las mismas.



Nuestra visión
y nuestros
valores

Acerca de
nuestro
Código

Tomamos
decisiones
basadas en
valores

Obtener
ayuda e informar
de situaciones
anómalas

Hacemos
posible su
conexión en el
lugar de trabajo

Hacemos
posible su
conexión en
el mercado

Hacemos
posible su
conexión en
el mundo

Recursos útiles
y contactos
clave

Contactos clave

Responsable de Ética y Cumplimiento

Diego Saul, vicepresidente, responsable de Ética y Cumplimiento
+1-818-858-5334
diego.saul@averydennison.com

Asesor regional de Ética

Su asesor regional de Ética está a su disposición para hablar con usted o proporcionarle orientación sobre el Código o cualquier asunto jurídico.

Chris Johnson, vicepresidente y asesor general adjunto para América
+1-440-534-4894
chris.johnson@averydennison.com

Caio Schuck, director jurídico regional, América Latina
+55 1938767797
caio.schuck@averydennison.com

Shraddha Malhotra, asesora jurídica senior para Europa, Oriente Medio y África
+31625007815

shraddha.malhotra@eu.averydennison.com

Maggie My Li, vicepresidenta y asesora general adjunta para Asia Septentrional, Sudeste Asiático y Oceanía
+852-2820-4598

maggiemy.li@ap.averydennison.com

Mahasweta Ghosh, asesora jurídica senior para Asia-Pacífico
+91 9972503288

mahasweta.ghosh@ap.averydennison.com



Línea de asesoramiento sobre conducta empresarial

La Línea de asesoramiento sobre conducta empresarial está gestionada por un proveedor externo y se puede utilizar para hacer preguntas o plantear inquietudes de manera confidencial y anónima.

Puede acceder a la Línea de asesoramiento utilizando los números de teléfono gratuitos en las siguientes páginas, escaneando el código QR o en línea a través de la dirección averydennison.com/guidelinereport.



Nuestra visión
y nuestros
valores

Acerca de
nuestro
Código

Tomamos
decisiones
basadas en
valores

Obtener
ayuda e informar
de situaciones
de situaciones
anómalas

Hacemos
posible su
conexión en el
lugar de trabajo

Hacemos
posible su
conexión en
el mercado

Hacemos
posible su
conexión en
el mundo

Recursos útiles
y contactos
clave

NÚMEROS DE TELÉFONO GRATUITOS POR PAÍSES

Argentina	0800-345-2408
Australia	1800943464
Bangladesh	880 9638-917718
Bélgica	0800 13 337
Brasil	0800 762 0031
Bulgaria	0800 46 152
Canadá	8338484163
Chile	800914078
China	4001200981
Colombia	01-800-5189760
Croacia	0800 988 958
República Checa	800810256
Dinamarca	80831025
República Dominicana	1 829-946-5246
Egipto	0150 171 8331

NÚMEROS DE TELÉFONO GRATUITOS POR PAÍSES

El Salvador (San Salvador)	8006437
Finlandia	0800 418634
Francia	0800 90 40 67
Alemania	0800 181 2706
Guatemala	23141384
Honduras	800-2791-9424
Hong Kong	800902153
India	022 5097 2950
Indonesia	021 50918399
Irlanda	1800849254
Israel	1-809-465-319
Italia (incluye San Marino, Ciudad del Vaticano)	800819532
Japón	0800-600-0159
Kenia	0800 222 271

Nuestra visión
y nuestros
valores

Acerca de
nuestro
Código

Tomamos
decisiones
basadas en
valores

Obtener
ayuda e informar
de situaciones
anómalas

Hacemos
posible su
conexión en el
lugar de trabajo

Hacemos
posible su
conexión en
el mercado

Hacemos
posible su
conexión en
el mundo

Recursos útiles
y contactos
clave

NÚMEROS DE TELÉFONO GRATUITOS POR PAÍSES

República de Corea (Corea del Sur)	080-870-1689
Luxemburgo	80025108
Malasia	1800-81-0816
Mauricio	8020490092
México	8008801715
Marruecos	0530-661065
Países Bajos	0800 2500109
Nueva Zelanda	0800 446 243
Noruega	80062668
Pakistán	00800 900 44489
Filipinas	02 8231 2191
Polonia	800005354
Portugal	800815093
Rumanía	0800 890 198
Singapur	8004922776
Sudáfrica	080 001 0747

NÚMEROS DE TELÉFONO GRATUITOS POR PAÍSES

España	900751433
Sri Lanka	072 010 3922
Suecia	020 79 60 49
Suiza	0800 080 033
Taiwán	00801-49-1867
Tailandia	1800018166
Turquía	80049240880105
Emiratos Árabes Unidos	8000120259
Reino Unido (Incluye Inglaterra, Escocia, Irlanda del Norte, Gales)	0800 066 8924
Estados Unidos y Canadá (incluye Islas Vírgenes de los Estados Unidos, Puerto Rico, Guam)	(833) 856-8732
Vietnam	024 4458 3324

Administración

Nuestra empresa se compromete a gestionar el Código, realizar investigaciones y tomar las medidas oportunas de forma respetuosa, confidencial en la medida de lo posible y justa. Nuestro responsable de Ética y Cumplimiento se encarga de la gestión del Código, con la supervisión de nuestro Director Jurídico y el Comité de Gobernanza de nuestro Consejo de Administración (el "Consejo"). Podemos modificar el Código de conducta de manera ocasional según sea necesario para responder a las leyes, regulaciones y políticas cambiantes de la Empresa.

El Código no es un contrato de trabajo entre la empresa y un empleado. Ningún empleado debe interpretar el Código como un contrato a ningún efecto, incluida cualquier promesa de continuidad en el empleo.

Exenciones del Código

El Consejo o su comité designado deben aprobar cualquier exención de una disposición del Código, y la empresa divulgará públicamente dichas exenciones tal y como exige la ley.



**¿Desea aportar alguna idea?
¡Déjenos escuchar su voz!**

¿Tiene alguna idea para hacer que este Código de conducta sea más útil? ¿Tiene un consejo sobre cómo tomar decisiones de una forma más ética? Póngase en contacto con su asesor regional de Ética para compartir sus ideas.

