

# CÓDIGO DE CONDUCTA



# CÓDIGO DE CONDUCTA

## PREÁMBULO

### Objeto de este Código de conducta

En JACOB HOLM valoramos nuestra buena reputación e integridad. Como compañía internacional, cumplimos con las leyes y reglamentaciones de todos los países en los que operamos y basamos nuestras relaciones comerciales en los principios de confianza, apertura y respeto mutuo. Para ello, debemos contar con un conjunto de normas éticas y de pautas de comportamiento de mutuo acuerdo.

En el Código de conducta de JACOB HOLM ("este Código") se dispone un conjunto mínimo de normas y pautas. En los casos en que las leyes locales establecen estándares más elevados que los contenidos de este Código, prevalecen las primeras.

Llevamos adelante nuestras actividades comerciales de conformidad con la Declaración de Derechos Humanos de la ONU, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Este Código no tiene por objeto reemplazar la responsabilidad personal ni el sentido común. Frente a un dilema que no se aborde expresamente en este Código, pregúntese si el curso de acción que se pretende adoptar sería legal y conforme a los principios subyacentes de este Código, y si podría afectar la reputación de JACOB HOLM de forma negativa.

### Destinatarios del Código

Este Código se aplica a la gerencia y al personal de todas las empresas que se encuentren bajo el control de gestión de JACOB HOLM, y forma parte integrante de cada contrato de trabajo. La gerencia o los miembros del personal que violen este Código pueden ser pasibles susceptibles de que se les apliquen medidas disciplinarias de conformidad con las normas de la empresa local, lo cual puede incluir la posibilidad de que se les rescinda el contrato de trabajo. Además, si una violación de este Código constituye, al mismo tiempo, una violación de la ley, es posible que se inicien acciones penales.

Los gerentes y supervisores deberán dar el ejemplo a sus subordinados directos e indirectos y actuar de conformidad con los principios establecidos en este Código. También deben informar, alentar y controlar el cumplimiento del presente Código.

Se alentará a los consultores, agentes, subcontratistas y distribuidores a que, cuando realicen negocios con nosotros, observen las normas éticas y los comportamientos dispuestos en este Código. Damos por descontado que los terceros con quienes mantenemos relaciones comerciales siguen pautas de ética comercial compatibles con las de este Código.

### Consultas y denuncias de violaciones del Código

Si tiene alguna duda con respecto a cuál es la medida correcta que debe tomar, consulte a su gerente o solicite el asesoramiento del Director del Departamento de Asuntos Legales y Administración escribiendo a la siguiente dirección de correo electrónico: peter.straub@jacob-holm.com.

Se le recomienda categóricamente que denuncie y nos comunique cualquier incumplimiento de este Código. JACOB HOLM ha puesto en marcha una línea de denuncias "INTEGRITY LINE" que permite reportar de forma anónima cualquier inquietud con respecto al cumplimiento de este Código. El acceso a esta línea de denuncias "INEGRITY LINE" se hace a través de la página

<https://jacob-holm.integrityline.org>

La denuncia de violaciones de este Código por parte de los empleados es favorable para los intereses de nuestra empresa. Por lo tanto, no toleramos ningún tipo de discriminación contra los empleados que realicen preguntas con respecto a violaciones de este Código o que las denuncien, independientemente de que luego las violaciones denunciadas puedan o no comprobarse.

## **1. ÉTICA COMERCIAL**

Su conducta en situaciones comerciales deberá apuntar siempre a favorecer los mejores intereses de JACOB HOLM. Deben evitarse los conflictos de intereses así como circunstancias en las que estos puedan presentarse. En especial, se prohíben los sobornos y prácticas corruptas similares.

### **Conflictos de intereses**

Debe declarar por escrito si usted o sus parientes son propietarios de una empresa con la que las compañías de JACOB HOLM mantienen relaciones comerciales, o si controlan a esa compañía o la representan. También deben declararse, a modo de ejemplo, otros intereses financieros, como la participación en directorios y juntas de asesoramiento, y la existencia de otros contratos de consultoría. Este requisito de declarar se aplica, asimismo, a los parientes cercanos, como cónyuges, padres, hijos, hermanos y hermanas, y sus respectivos cónyuges, entre otros.

### **Sobornos**

Queda prohibido ofrecer, prometer pagar o entregar algo de valor a funcionarios de gobierno o a representantes de nuestros clientes o proveedores a cambio de alguna ventaja, como el compromiso de realizar o agilizar alguna medida de rutina. Si se le pide u ofrece un soborno, debe comunicarlo de inmediato al Director del Departamento de Asuntos Legales y Administración o al Director Ejecutivo del Grupo JACOB HOLM.

Queda prohibido aceptar de socios comerciales u ofrecerles a estos obsequios, gratificaciones, entretenimiento, viajes u hospitalidad. A los efectos de ahorrar tiempo, pueden ofrecerse y aceptarse cenas y almuerzos que no sean excesivos y que permitan continuar con negociaciones comerciales. Pueden darse regalos de poco valor, como calendarios, birromes, libretas y agendas en los casos en que sea habitual otorgarlos. Bajo ninguna circunstancia el valor de esos regalos podrá ser mayor de EUR 100. En caso de duda, consulte al Director del Departamento de Asuntos Legales y Administración: [peter.straub@jacob-holm.com](mailto:peter.straub@jacob-holm.com)

En casos extraordinarios, como aniversarios importantes o festividades significativas, es posible que se acepten socialmente y se esperen regalos de mayor valor. Sin embargo, esos regalos deben ser aprobados por el Director Ejecutivo del Grupo JACOB HOLM con anticipación.

### **Competencia**

Cumplimos con las leyes en materia de competencia y antimonopolio de todos los países en los que operamos y no participamos de prácticas que limiten la competencia. En especial, bajo ninguna circunstancia, haremos lo siguiente:

- fijar o discutir precios y otros términos comerciales con nuestros competidores;
- compartir con la competencia información de mercado que no sea de dominio público;
- realizar acuerdos con competidores para dividir mercados o clientes;
- establecer términos comerciales sobre nuestros socios comerciales, que los limite en cuanto a su comportamiento de mercado.

## **Derechos de propiedad intelectual e información confidencial**

Hemos asumido el compromiso de proteger nuestra propia información comercial confidencial y de respetar los derechos de propiedad intelectual y la información confidencial de nuestros socios comerciales y de terceros. No debe intentar lucrar ni obtener ventajas sobre nuestros socios comerciales a través de la información comercial divulgada en el curso de la relación comercial.

No utilizaremos marcas comerciales ni obras protegidas por derechos de autor de terceros sin el permiso específico de su titular.

La información de propiedad exclusiva de JACOB HOLM debe mantener su índole confidencial. La información de propiedad exclusiva incluye, a modo de ejemplo, secretos comerciales, conocimientos especializados, ideas comerciales y procesos. Debe mantenerse estrictamente confidencial y solo puede utilizarse en pos de los intereses de JACOB HOLM. Solo podrá compartir la información de propiedad exclusiva con terceros si media la aprobación previa del Director del Departamento de Asuntos Legales y Administración, del Director Ejecutivo o del Presidente del Grupo JACOB HOLM. Recuerde que también es posible que la información que considere poco importante o que ya se conozca en el mercado, no lo sea. Por lo tanto, es mejor que sea prudente y mantenga privado aquello que es privado.

## **2. CONDICIONES DE TRABAJO SOCIALMENTE RESPONSABLES (INCLUYEN SALUD Y SEGURIDAD)**

Respetamos los derechos humanos de nuestros empleados, a quienes ofrecemos un ambiente de trabajo profesional y seguro desde el punto de vista material y físico. La Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las leyes y requisitos oficiales de cada país específico ayudan a reforzar e interpretar los siguientes principios:

- **Trabajo infantil**  
No empleamos niños menores de 15 años en ninguna de nuestras operaciones. Si las leyes nacionales establecen una edad de trabajo mínima más alta, se aplicará esa edad.
- **Trabajo forzado**  
No aceptamos ningún tipo de trabajo obligatorio ni forzado, ni toleramos ninguna clase de práctica disciplinaria física o verbalmente abusiva.
- **Horario de trabajo**  
El horario de trabajo estará conforme con las leyes nacionales, con los convenios colectivos y con los criterios siguientes, aplicando en caso de contradicción, aquel que suponga mayor protección para los empleados.

El horario de trabajo vendrá definido por el contrato de trabajo y no podrá exceder las 48 horas por semana, excluyendo las horas extra. Las horas extra se aplicarán de forma responsable, teniendo en cuenta la duración, la frecuencia y el número de horas trabajadas tanto por los empleados individualmente como por la totalidad de la plantilla en su conjunto. Las horas extra siempre serán compensadas de acuerdo con el convenio en vigor.

El número total de horas trabajadas en un periodo de siete días no podrá superar las 60 horas excepto en circunstancias excepcionales y siempre y cuando i) esté permitido por las leyes nacionales y los convenios colectivos en vigor y ii) se hayan tomado las medidas adecuadas para proteger la seguridad y salud de los empleados.

Todos los empleados tendrán derecho a por lo menos, un día de descanso en cada periodo de siete días o, donde lo permitan las leyes nacionales, 2 días de descanso en cada periodo de 14 días.

- **Acoso y discriminación**

No toleramos ningún tipo de acoso ni discriminación por motivos de raza, sexo, religión, afiliación a sindicatos o partidos políticos, edad, estado civil o parental, embarazo, nacionalidad u origen étnico, origen social, discapacidad u orientación sexual. Se juzgará a los empleados solo según su capacidad para realizar el trabajo por su cuenta, y no por sus características, condiciones o creencias personales.

- **Libertad de asociación y convenio colectivo**

Reconocemos los derechos de los trabajadores de asociarse libremente, incorporarse a sindicatos de trabajo, buscar representación y participar en convenios colectivos de trabajo, de conformidad con las leyes locales. Los representantes de empleados deben estar protegidos contra la discriminación. Se les debe permitir acceder libremente a los lugares de trabajo de sus colegas para asegurarse de que puedan ejercer sus derechos de forma legal y pacífica.

- **Remuneración**

Proporcionamos a nuestros empleados una remuneración y beneficios justos de conformidad con las leyes nacionales aplicables. Cumpliremos, en especial, con salarios mínimos legales, y no aplicaremos, como medida disciplinaria, multas y sanciones pecuniarias.

- **Salud y seguridad**

Consideramos la salud y la seguridad de nuestros empleados cuestiones de suma importancia. Todas nuestras empresas abordan de forma integral la gestión de la salud y la seguridad a fin de lograr una mejora continua en el desempeño en esta área.

### **3. PROTECCIÓN AMBIENTAL**

Hemos asumido el compromiso de conservar los recursos naturales en un nivel de referencia comercial sostenible y de demostrarlo en la elección de las materias primas, la optimización en el consumo de materiales y de energía, y la integración sistemática de aspectos ambientales en la investigación y el desarrollo, la producción, el uso y la disposición. Todas nuestras compañías cumplen plenamente o superan los requisitos legales locales en materia de protección ambiental.

### **4. CADENA DE SUMINISTRO GLOBAL RESPONSABLE**

Dependemos de cadenas de suministro globales y complejas para la compra de los materiales utilizados en la fabricación de nuestros productos en Europa y Norte América. Las subsidiarias de JACOB HOLM hacen negocios con numerosos suministradores directos que a su vez adquieren materiales a partir de un amplio rango de proveedores aguas arriba. Reconocemos el riesgo de que la extensión de nos cadenas de suministro puedan alcanzar uno o más proveedores aguas arriba que tengan vínculos en áreas de conflictos políticos o militares o estén conectados con personas involucradas en abusos de los derechos humanos. Por tanto, nos comprometemos a desarrollar una mayor transparencia en nuestra cadena de suministro y a promover los más altos estándares éticos entre nuestros suministradores. También nos comprometemos a cumplir con las leyes y regulaciones aprobadas para asegurar estos objetivos.

Jacob Holm<sup>®</sup>   
MAGIC MEETS FABRIC