THOR

Un compromiso con nuestro equipo **global...**

CÓDIGO DE CONDUCTA

www.thor.com

NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA GLOBAL

THOR

TABLA DE CONTENIDOS

Un mensaje de Giuseppe De Lucia 04
- Nuestros Valores 04

Es Nuestro Código 05
- Nuestro Código de Conducta 05
- Pidiendo Consejo 06
- SpeakUP (Hablar) 06

Nuestro Lugar de Trabajo 08
- Salud, Seguridad y Medio Ambiente 08
- Dignidad y Respeto 09
- Drogas y Alcohol 10
- Calidad 11

Honestidad e Integridad 11
- Soborno y Corrupción 11
- Obsequios y Hospitalidad 12
- Conflictos de Intereses 13
- Respetar los Derechos Humanos 14
- Esclavitud Moderna 14
- Competencia Justa 15
- Controles Comerciales 15
- Registros Precisos 16

Protección de Nuestros Activos 17
- Uso de las Tecnologías de la Información 17
- Medios de Comunicación Social 18
- Comunicaciones Externas 20
- Información Confidencial 21
- Privacidad de los Datos 22

Un mensaje de Giuseppe De Lucia

Ser parte de Thor es ser parte de un increíble equipo global que ha hecho de esta organización el éxito que es. Estoy orgulloso de ser parte del equipo en este importante punto de nuestro viaje.

Marcamos una diferencia para el mundo en general. Ofrecemos productos que se utilizan para mantener a las personas seguras, luciendo bien y sintiéndose bien.

Se confía en nosotros para cumplir y esa confianza es parte integral de todo lo que hacemos. Debemos continuar enfocados en mantener esa confianza y actuar en todo momento con integridad.

Nuestro **Código de Conducta** es nuestra guía sobre cómo llevamos a cabo negocios, tanto internamente como de cara al cliente. Nos guía y asegura que actuemos con integridad y nos sujetemos a los más altos estándares de comportamiento responsable y ético. Nuestra Junta Directiva revisará el **Código de Conducta** anualmente para asegurarse que siga siendo adecuado para el propósito de mantener nuestras filosofías y valores.

Le pido que se asegure de leer, comprender y cumplir el **Código de Conducta**. Como parte del equipo de Thor, todos tenemos un papel que desempeñar para asegurarnos que siempre cuidamos de nuestros compañeros de equipo, proporcionamos a nuestros clientes productos de calidad y hacemos lo correcto.

"Me enorgullece decir que soy parte de la familia Thor y que entiendo y respaldo el Código".

GIUSEPPE DE LUCIA
Director de la Junta Principal

Nuestros Valores

CONFIANZA

Trabajamos en equipo.

Nos ganamos la confianza de nuestra familia de empleados, clientes y socios de negocio con nuestra capacidad, integridad y habilidad para tener éxito.

HONESTIDAD

Cumplimos nuestras promesas.

Siempre operamos con honestidad y ética en todo lo que hacemos y con todas las personas con las que nos relacionamos.

OPTIMISMO

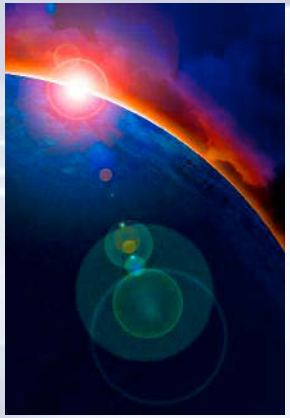
Creemos en nuestro futuro.

Vemos oportunidades en donde otros ven problemas y utilizamos estas oportunidades en nuestra búsqueda del éxito.

RESPETO

Tratamos a todos con dignidad y respeto.

Creemos que cada uno debe disfrutar de un entorno libre de discriminación y acoso.



Es Nuestro Código

Nuestro Código de Conducta

¿Qué es el Código de Conducta?

El **Código de Conducta** de Thor (nuestro Código) describe nuestro compromiso y brinda orientación sobre cómo hacemos negocios con respecto a los estándares de integridad y ética. Describe las reglas básicas de conducta que se espera que sigamos. El Código también nos ayuda a aplicar estas reglas y políticas en la práctica al brindarnos orientación sobre acciones y comportamientos que coinciden con los valores de nuestra empresa.

¿Quién debe seguir el Código de Conducta?

El Código se aplica **a todos** los involucrados en la actividad de negocios de Thor. Esto es amplio e incluye todos los negocios, divisiones y oficinas de Thor. También se aplica en todas las jurisdicciones donde opera la organización. Se aplica a todos los empleados (ya sean temporales, de plazo fijo, permanentes, remunerados o no remunerados) y todos los Funcionarios, Fideicomisarios, miembros de la Junta Directiva y/o Comités de cualquier nivel.

Si el Código dice **'nosotros', 'nos', 'nuestro', 'usted'** o **'yo'**, debe interpretar esto en el sentido de que se aplica a todos en Thor.

El compromiso de Thor es hacer negocios sólo con otras personas que compartan nuestros valores y emprendan sus negocios con los más altos estándares de integridad y ética.

¿Cuáles son nuestras obligaciones?

Actuar con integridad y realizar negocios de forma ética es un requisito para trabajar en Thor. Se espera que todos leamos, comprendamos y firmemos el Código. Se solicita a todos los empleados existentes que se comprometan con el Código, demostrando que lo entienden y que lo seguirán, actuando con integridad en todo momento. A los nuevos empleados se les pedirá que manifiesten y firmen su compromiso con el Código de Conducta al comienzo de su trayectoria en Thor, al aceptar su contrato de trabajo.

El Código actúa como nuestra guía para la conducta empresarial. Está escrito para brindarnos orientación y apoyo en la toma de decisiones correctas para actuar de manera ética y de conformidad con las leyes que nos rigen. Somos una organización global y estamos sujetos a una gran cantidad de leyes, regulaciones y situaciones en nuestra vida diaria en el trabajo. Esto significa que el Código no puede abarcarlo todo; es su responsabilidad conocer los requisitos adicionales que se le apliquen.

Si tiene alguna duda, debe buscar orientación de su Gerente de Recursos Humanos local o del área de Cumplimiento Global.

¿Qué sucede si se infringe el Código de Conducta?

No seguir el Código puede tener graves consecuencias para nosotros como individuos y para Thor como organización.

El incumplimiento del Código puede dar lugar a medidas disciplinarias que pueden llegar hasta la terminación de contrato, de acuerdo con las directrices y regulaciones locales.

Entonces, antes de actuar, se debe preguntar...

- ... ¿Se siente que es correcto hacerlo?
- ... ¿Es legal?
- ... ¿Es justo para todos los interesados?
- ... ¿Cumple con los requisitos del Código de Conducta?
- ... ¿Me sentiría bien si alguien más lo supiera?

Si no puede responder afirmativamente a todas estas preguntas, debe detenerse y pensar nuevamente.

Siempre está bien pedir ayuda.

Pidiendo un Consejo

Puede enfrentarse a situaciones difíciles en su trabajo.

Nuestro Código y su buen juicio pueden ser suficientes para guiarlo en las acciones correctas que debe tomar. Sin embargo, a veces es posible que necesite ayuda para tomar las decisiones correctas.

Debe hablar en primera instancia con su gerente y, si necesita más ayuda, puede hablar con su equipo de **Recursos Humanos** o de **Cumplimiento Global**.

FRAUDE
ROBO
RESIDUOS
SEGURIDAD
HOSTIGAMIENTO
MEDIO AMBIENTE
CONFLICTO DE INTERESES
CORRUPCIÓN
DISCRIMINACIÓN
ACOSO

When should I...
Speak
(Hablar)

Si se observa algo y se sospecha que es no ético, ilegal o contrario a nuestros valores y al Código, se debe hablar. Puede parecer una opción fácil mirar hacia otro lado, pero no estar a la altura de las buenas prácticas comerciales y personales nos afecta a todos.

Recuerde que ninguna preocupación es demasiado pequeña para informarla.

¿Cómo puedo hablar?

Si siente que está en condiciones de desafiar el comportamiento, debe hacerlo de manera apropiada.

Si cree que no está en condiciones de desafiar usted mismo el comportamiento, su gerente generalmente será la mejor persona para escuchar sus inquietudes y tomar las medidas necesarias. Si no puede hablar con su gerente, puede comunicarse con su equipo de Recursos Humanos u otro miembro de la alta Gerencia.

No siempre será fácil plantear su inquietud a alguien dentro de la organización. En estas circunstancias, debemos informar las inquietudes a **SpeakUP**, la línea directa de ética y cumplimiento. Este es un servicio administrado por un tercero independiente que está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, en todos los países donde tenemos operaciones.

SpeakUP permite informes anónimos. Sin embargo, le pedimos que proporcione sus datos si cree que puede permitirnos llevar a cabo una investigación completa.

¿Qué sucede cuando hago una denuncia a la línea directa de SpeakUP?

Puede dejar un informe telefónico o vía web con su inquietud; ambos pueden ser anónimos si lo prefiere. Se le dará un número de caso para su reporte y este es el número de referencia para que pueda verificar el estado de su informe.

Una vez recibido, los detalles de su informe se pasan al Departamento de Cumplimiento Global de la compañía, quienes se asegurarán de que el informe se investigue de la manera más adecuada.

Todos los informes se toman muy en serio y puede estar seguro de que existen procesos para garantizar que se manejen correctamente.

El programa **SpeakUP** es revisado regularmente por la Junta Directiva, esto incluye informes, investigaciones y resultados de estas investigaciones.

Anti-Represalias

Se necesita valor para plantear su inquietud, pero debe sentirse seguro para hacerlo. No se tolerarán represalias por hacer preguntas, hacer un informe de buena fe o participar en una investigación; independientemente de que la preocupación resulte infundada o no.

¿Qué significa Buena Fe?

Un informe de buena fe es una inquietud que usted realmente cree que es correcta. No importa si posteriormente se determina que el informe es infundado, siempre que en ese momento se haya proporcionado toda la información veraz para ayudar en la investigación.

Nuestro Lugar de Trabajo

Salud, Seguridad y Medio Ambiente

¿Qué significa?

La buena gestión de nuestro desempeño en materia de salud, seguridad y medio ambiente es parte integral de nuestro éxito, así es como operamos todos los días.

¿En qué creemos?

Creemos y nos comprometemos a velar por la salud y la seguridad de todos los empleados, visitantes y otras personas que puedan verse afectadas por nuestras operaciones. También estamos comprometidos a llevar a cabo nuestro negocio de una manera ambientalmente responsable.

Nuestro objetivo es cumplir o exceder el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones de salud, seguridad y medio ambiente.

Mantenernos seguros y ser un buen embajador medioambiental.

Siempre seguimos nuestras políticas y procedimientos de salud, seguridad y medio ambiente. También nos aseguramos que las operaciones se lleven a cabo de conformidad con las leyes y regulaciones locales de salud, seguridad y medio ambiente.

Estamos atentos de nuestros compañeros de trabajo y de otras personas que puedan verse afectados por condiciones o actos inseguros. Cuidamos el medio ambiente y nos aseguramos que nuestro impacto ambiental esté controlado.

¿Qué pasa si veo algo incorrecto?

Si vemos algo que podría ponernos a nosotros, a otros o al medio ambiente en riesgo, no lo pasamos por alto ni lo ignoramos: tomamos medidas. En todo momento, participamos activamente para mantenernos seguros a nosotros mismos, a los demás y al medio ambiente.

Todos debemos participar activamente en la gestión de los riesgos para la salud, la seguridad y el medio ambiente de la empresa.

Nos aseguramos de:

- **Si se requiere EPP, lo usamos y lo tratamos como si fuera nuestro.**
- **Si es necesario seguir un procedimiento para mantenernos a salvo, lo seguimos.**
- **Si se requiere capacitación, la completamos.**
- **Si no parece correcto, tomamos medidas o lo informamos.**

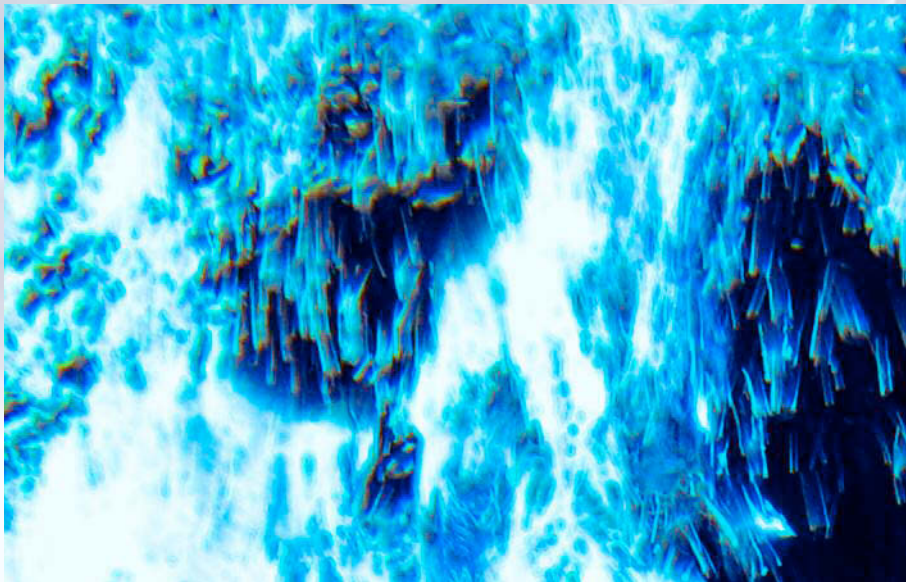
Escenario:

P: María tiene una pequeña cantidad de desechos peligrosos que eliminar. El área de eliminación es una caminata larga y está lloviendo. Sabe que es poco probable que cause un problema si lo tira por el desagüe de agua de lluvia porque el agua de lluvia lo diluirá. **¿Está bien que María se deshaga de los desechos de esa manera?**

R: **No, no está bien.** María debe seguir los procedimientos de eliminación de desechos peligrosos en el sitio en todo momento. Además de tomarse en serio sus obligaciones personales, ella debe ser consciente de que probablemente el sitio tenga requisitos estrictos de permisos que se infringirán al eliminar los desechos de esta manera.

P: Trevor trabaja en un área que tiene un requisito obligatorio de lentes de seguridad. Sus anteojos de seguridad con prescripción se rompieron ayer, él lo informó y MASH le ordenó un par nuevo. Sabe que no puede trabajar sin protección para los ojos. **¿Qué debería hacer Trevor hoy?**

R: Trevor debería preguntarle a su Gerente de Salud y Seguridad qué alternativas puede utilizar. Éstas pueden incluir usar protección sobre los anteojos *(para que pueda usar sus lentes normales debajo)*, goggles de seguridad o una visera.



Dignidad y Respeto

¿En qué creemos?

Creemos en un lugar de trabajo inclusivo y diverso en donde todas las personas relacionadas con nosotros sean tratadas con dignidad y respeto.

Diversidad e Inclusión

Siempre tratamos a todas las personas con las que nos relacionamos de manera justa, independientemente de sus creencias o diferencias personales. La selección debe basarse únicamente en el mérito y que todos tengan las mismas oportunidades, independientemente de sus creencias o diferencias personales.

Acoso

Nunca intimidamos ni acosamos a nadie. Esto significa que nunca violentaremos la dignidad de una persona ni crearemos un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para alguien.

Debemos recordar que la intimidación y el acoso pueden ser físicos, verbales o escritos. Pueden incluir palabras, imágenes o declaraciones. Estos se pueden transmitir por correo, teléfono, fax, video, mensaje de texto, correo electrónico, protector de pantalla o redes sociales, etc.

Respeto y Responsabilidad

En todas las comunicaciones, ya sean presenciales, virtuales o escritas, siempre debemos ser respetuosos. De acuerdo con los valores de nuestra empresa, siempre debemos ser abiertos y honestos.

Escenario:

P: Juan tiene un puesto vacante en su departamento. Pide a Recursos Humanos que le envíen sólo CV´s de personas menores de 40 años, ya que cree que los trabajadores mayores son demasiado lentos para adquirir las habilidades que él necesita que tengan. **¿Está bien que Juan haga eso?**

R: **No.** Nunca está bien discriminar y Juan está violando la política de la compañía y el Código de Conducta. La edad también es una característica protegida legalmente, Recursos Humanos necesita brindarle a Juan mayor orientación.

Celebramos a Thor como un lugar de diversidad e inclusión y no discriminamos ni acosamos a nadie en función de sus creencias o diferencias personales.

Esto podría incluir:

- Edad.
- Discapacidad.
- Reasignación de género e identidad de género.
- Origen nacional.
- Sexo u orientación sexual.
- Estado civil o de pareja.
- Estado familiar que incluye embarazo, maternidad, paternidad u otro estado de cuidador.
- Raza, incluido el origen étnico.
- Información genética.
- Creencias religiosas, políticas o de otro tipo.
- Situación a tiempo completo o parcial.

Políticas del Grupo relacionadas:

- **Política contra la Discriminación y el Acoso de Thor**

Drogas y Alcohol

¿En qué creemos?

El alcohol y el abuso de sustancias limitan nuestra capacidad para hacer nuestro trabajo de manera segura y eficiente, lo que nos pone a todos en riesgo.

Debemos reportarnos aptos para nuestras responsabilidades en todo momento.

¿Cuáles son mis responsabilidades?

Nunca debemos estar bajo la influencia del alcohol, drogas o una prescripción médica legalmente recetada que afecte nuestro desempeño o genere un riesgo a la seguridad mientras estamos en el trabajo o realizando un trabajo para la compañía.

Nunca debemos realizar el uso, la compra, la venta, la posesión, la distribución, la transferencia o la fabricación ilegal de alcohol (esto incluye la fabricación legal, excepto cuando esté asociado con el negocio de la empresa), drogas ilegales o sustancias controladas, mientras se encuentre al interior de la propiedad de la empresa, se opere maquinaria de la empresa o vehículos, o mientras se realice negocios de la compañía.

Escenario:

P: Trev, compañero de trabajo de David, conduce el montacargas en el área donde trabajan. A menudo, después del almuerzo, David puede oler el alcohol en el aliento de Trev y lo ha visto conducir de manera errática. **¿Qué debería hacer David?**

R: David debe informar el asunto a su gerente o al Departamento de Recursos Humanos. Si David no cree que pueda hablar con alguien directamente, puede usar la línea directa **SpeakUP.**

Si alguien está bajo los efectos del alcohol en el trabajo, nos pone a todos en peligro.

Políticas del Grupo relacionadas:

- **Política de Thor sobre Drogas y Alcohol**

Calidad

¿En qué creemos?

Hemos construido nuestra reputación y nuestro negocio gracias a un excelente servicio al cliente y al proporcionar productos de calidad que cumplen o incluso superan lo que nuestros clientes requieren.

Creemos que todo lo que producimos debe ser de la mejor calidad posible y cumplir con todos los requisitos de las leyes y regulaciones aplicables.

Trabajar para asegurar que producimos productos de calidad.

Siempre cumplimos con los estándares de control de calidad, los procedimientos y las especificaciones acordadas con el cliente. Además de asegurarnos que nosotros mismos producimos productos y servicios de calidad, nos aseguramos que nuestros proveedores y otros que nos suministran productos y servicios cumplan con los mismos altos estándares.

Siempre informamos de cualquier incumplimiento de los estándares de calidad a la Línea de Mando y nos aseguramos que se tomen las medidas correctas.

Escenario:

P: Manuel sabe que si calienta una mezcla de productos 5 ° C más de lo que requiere el procedimiento de calidad interno, puede hacer la mezcla final más rápido y producir más lotes en su turno. **¿Está bien que él haga eso?**

R: **No.** Manuel debe seguir el procedimiento de calidad para asegurarse que el producto se produce según el estándar esperado. La compañía siempre busca mejorar, por lo que Manuel debería sentirse libre de hablar con su Línea de Mando para hacer la sugerencia, la cual entonces puede ser investigada a fondo.

Honestidad e Integridad

Soborno y Corrupción

¿Qué significa?

El soborno se refiere al acto de ofrecer, dar, prometer, pedir, acordar, recibir, aceptar o solicitar algo de valor o de ventaja para inducir o influir en una acción o decisión.

¿En qué creemos?

Creemos que nuestro negocio debe realizarse en todo momento con los más altos estándares de integridad y honestidad. No permitimos que otras personas que actúan por nosotros incumplan ninguno de los requisitos que nosotros mismos debemos cumplir.

Soborno y Corrupción

Nunca participamos en sobornos o corrupción de ninguna forma. No damos, ofrecemos ni recibimos nada que pueda considerarse un soborno.

Pagos de facilitación y engrase

No realizamos pagos de facilitación o engrase para otorgar una ventaja o facilitar una acción a la que de otro modo tenemos derecho legal.

Donaciones Políticas y Benéficas

No hacemos donaciones en efectivo, en especie o por cualquier otro medio, para apoyar a ningún partido político o candidato. Se reconoce que esto puede percibirse como un intento de obtener una ventaja de negocio indebida. Sólo hacemos donaciones caritativas cuando estamos seguros que la donación es adecuada y apropiada y no puede verse como un comportamiento influyente. Debemos buscar la aprobación del área de Cumplimiento Global antes de realizar cualquier donación.

Escenario:

P: Susana está con un cliente negociando el precio de los productos que vamos a suministrar. Al comienzo de la reunión, el cliente le da a Susana un bolígrafo para que lo use durante la reunión y lo guarde como recuerdo personal. **¿Está bien que Susana se quede con el bolígrafo como regalo?**

R: Si el bolígrafo tenía un valor nominal y no tenía la intención de influir en Susana, entonces sí.

Políticas del Grupo relacionadas:

- **Política de Thor contra el Soborno y la Corrupción**

Obsequios y Hospitalidad

¿Qué significa?

El intercambio de obsequios legítimos y hospitalidad que generen buena voluntad en las relaciones de negocio.

¿En qué creemos?

Creemos que los obsequios y las invitaciones siempre que no sean excesivos y adecuados a las circunstancias pueden ser una parte aceptable de las relaciones de negocio.

Obsequios y Hospitalidad

Nunca damos, ofrecemos o recibimos un obsequio u hospitalidad si se considera que el acto de hacerlo puede ser visto para influir.

Los obsequios y la hospitalidad pueden ser una parte aceptable del negocio.

Sin embargo, debemos asegurarnos de saber que si al dar o recibir:

- No se hace con la intención de influir a la parte a la que se le entrega.
- No se hace con la sugerencia que se espera un favor a cambio.
- Cumple con las leyes locales e internacionales.
- Se da a nombre de la compañía, no a nombre de una persona.
- No incluye dinero en efectivo o un equivalente de efectivo, por ejemplo: un vale o certificado de regalo.
- Es de un tipo y valor adecuados y se entrega en el momento oportuno, teniendo en cuenta el motivo del obsequio.
- Se da / recibe abiertamente, no en secreto.
- No se le da de forma selectiva a una persona clave e influyente, claramente con la intención de influir directamente en ella.

Biocidas ACTICIDE¤...

Políticas del Grupo relacionadas:

- **Política de Thor contra el Soborno y la Corrupción**

Conflictos de Intereses

¿Qué significa?

Cuando los intereses personales de los empleados influyen, tienen el potencial de influir, o se percibe que influyen en su toma de decisiones, se produce una situación de conflicto de intereses.

¿En qué creemos?

Siempre intentamos evitar los conflictos de intereses o cualquier situación que pueda ser percibida como un conflicto de intereses.

Cuando sentimos que esto no puede evitarse, informamos de la situación con prontitud a nuestro jefe inmediato, al líder de área o al Área Global de Cumplimiento.

Trabajar para evitar los Conflictos de Intereses.

Discutimos cualquier posible conflicto de intereses de forma abierta y honesta con nuestro jefe inmediato o líder de área. Acordamos y cumplimos un plan viable para gestionar la situación.

Escenario:

P: Pedro trabaja en el Departamento de Compras y quiere hacer un pedido de productos químicos para utilizar en su planta de Thor. Pedro piensa que una empresa en la que trabaja su hermano como Gerente de Ventas es el mejor lugar para comprar estos productos químicos. **¿Está bien que Pedro haga el pedido a su hermano Rob?**

R: Pedro debe informar a su jefe inmediato y retirarse de cualquier negociación relacionada con el pedido. El pedido debe seguir el procedimiento normal de compra sin que Pedro intervenga.

Ser capaz de reconocer un posible conflicto puede ayudarle a evitarlo.

Un conflicto de intereses puede producirse en las siguientes situaciones:

- Relaciones personales en el lugar de trabajo, por ejemplo: contratar o supervisar a una persona estrechamente relacionada.
- Empleo externo, por ejemplo: tener un segundo trabajo que pueda impedirle cumplir sus obligaciones con la organización.
- Propiedad o interés financiero de una organización externa, por ejemplo: poseer una acción de un proveedor mientras se está en posición de dirigir el negocio de Thor hacia éste.
- Utilizar el equipo o los medios de la compañía para apoyar a un negocio externo, por ejemplo: utilizar la furgoneta de la empresa para entregar sus bienes personales.
- Relación con un proveedor o cliente, por ejemplo: tener un familiar que se encuentre en un nivel de la organización que pueda dar la impresión de que podría afectar su juicio, decisiones o acciones en sus negociaciones.
- Mandatos externos, por ejemplo: formar parte del consejo de administración de otra empresa.

Políticas del Grupo relacionadas:

- **Política de Conflictos de Intereses de Thor**

Respetar los Derechos Humanos

¿Qué significa?

Tratar a todas las personas con dignidad y respeto, así como permitir las libertades que se esperan en una sociedad moderna.

¿En qué creemos?

Respetamos los derechos humanos fundamentales y estamos comprometidos con los principios establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Cumplimos la legislación laboral local donde sea que operamos. Todos los proveedores y socios comerciales asociados a la empresa están obligados a cumplir estas mismas normas.

¿Cuáles son mis responsabilidades?

Cumplimos todas las leyes locales relativas a las condiciones de empleo y tratamos a todos con respeto y dignidad.

Cuando tratamos con proveedores y otros socios comerciales, esperamos que respeten estos mismos principios.

Esclavitud Moderna

¿Qué significa?

La esclavitud moderna abarca la trata de personas y la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzado u obligatorio.

¿En qué creemos?

Creemos que nadie debería estar sometido a la esclavitud moderna y no la toleraremos en ninguna relación comercial con la compañía. No haremos negocios a sabiendas con ninguna parte que esté involucrada en la esclavitud moderna.

¿Cuáles son mis responsabilidades?

Respetamos las convenciones y leyes internacionales relativas a la esclavitud moderna. Nos mantenemos atentos a nuestro propio entorno de trabajo y al de nuestros socios comerciales para garantizar que la compañía sigue cumpliendo su compromiso de no participar a sabiendas en la esclavitud moderna.

Esclavitud Moderna - Puntos Clave:

- **La esclavitud moderna abarca la trata de personas y la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzado u obligatorio.**
- **La trata de seres humanos consta de tres componentes básicos: acción, medios y finalidad de la explotación. Los tres componentes deben estar presentes en un caso de trata de personas adultas; en el caso de la trata de niños no es necesario el componente de "medios".**
- **En los casos de trata de seres humanos, la explotación puede adoptar muchas formas, entre ellas: explotación sexual, trabajos forzados, esclavitud, servidumbre, criminalidad forzada y extracción de órganos.**
- **Algunas personas pueden no ser víctimas de la trata de seres humanos, pero sí de la esclavitud moderna si han sido sometidas a esclavitud, servidumbre y trabajo forzado u obligatorio.**
- **La trata de seres humanos no es lo mismo que el tráfico de personas. Existen mitos comunes sobre la esclavitud moderna, como la idea errónea de que los ciudadanos del Reino Unido no pueden ser víctimas y que una persona no puede ser víctima si rechaza las ofertas de ayuda.**

Ministerio del Interior del Reino Unido, Orientación Constitucional

Competencia Justa

¿En qué creemos?

Siempre competimos y hacemos negocios únicamente sobre la base del mérito y la competencia abierta.

Trato con los Clientes

Tratamos de forma justa a nuestros clientes. Sólo tratamos con hechos y somos sinceros cuando hablamos de la calidad, la finalidad y la disponibilidad de nuestros productos.

No nos involucramos en la vinculación de productos haciendo que un cliente compre un producto para poder comprar otro.

Trato con Competidores

No nos relacionamos con los competidores para fijar precios, llevar a cabo manipulación de ofertas, reparto del mercado, control de la producción o cualquier otra acción que restrinja la competencia.

De la misma manera, no discutimos con nuestros competidores sobre nuestro negocio y la forma en que lo llevamos a cabo.

Información de Mercado

Obtenemos información de mercado de acuerdo con la ley, a través de medios legales. Nunca utilizamos el engaño o la información confidencial para competir.

Escenario:

P: Callum, el Director de Ventas de una de nuestras divisiones, va a comer con su amigo, quien es Director de Ventas de un competidor que vende los mismos productos que Callum. El amigo de Callum le sugiere que, si le deja tratar exclusivamente con la empresa A, le dejará tratar exclusivamente con la empresa B. Esta es una gran oportunidad para concentrar sus limitados recursos. **¿Qué debería hacer Callum?**

R: Callum debe impedir que su amigo hable de ello inmediatamente y hacerle saber que Thor no hace negocios de esta manera. Además, debería informar a la administración local y a la oficina de Cumplimiento Global sobre la conversación. En resumen, no debería aceptar la oferta de ninguna manera.

- **Debemos** cumplir con la política antimonopolio y de competencia de Thor y con las leyes internacionales y locales relacionadas con el antimonopolio y la competencia.
- **Debemos** tratar siempre de forma justa a todas las personas con las que entremos en contacto o tengamos relación en el marco de nuestras relaciones comerciales; esto incluye a nuestros clientes, proveedores y competidores.

Políticas del Grupo relacionadas:

- **Política Antimonopolio y de Competencia de Thor**

Controles Comerciales

¿Qué significa?

Cuando exportamos o importamos bienes o servicios estamos sujetos a las leyes locales e internacionales. Estas leyes dictan si podemos exportar o importar y cuándo; así como los permisos, etc., que se requieren.

¿En qué creemos?

Creemos que todas nuestras operaciones de negocios deben cumplir la legislación comercial local e internacional aplicable.

¿Cuáles son mis responsabilidades?

Entendemos que existen requisitos específicos para la exportación e importación de bienes y servicios entre países y que estos pueden restringir la forma en la que hacemos negocios.

Nos aseguramos que, si participamos en la importación o exportación de bienes o servicios, lo hagamos de acuerdo con la legislación comercial internacional.

Nos aseguramos que, al exportar conocemos el destino final de nuestro producto y su uso previsto. No participamos en el envío de nuestros productos a través de un país para permitir el envío a otro, si el envío a cualquiera de estos va en contra de las leyes de comercio internacional.

Registros Precisos

¿Qué significa?

Los registros de la empresa se utilizan para hacer declaraciones públicas y proporcionar información para los procesos de producción, a los clientes, a las organizaciones reguladoras y otros. La compañía también toma importantes decisiones comerciales basadas en estos registros.

¿En qué creemos?

Se confía en que mantengamos registros precisos de todo lo que hacemos. Tenemos el deber de garantizar que la información que recopilamos y registramos es precisa, se registra y se conserva correctamente.

¿Cuáles son mis responsabilidades?

Nos aseguramos que todos los registros que tenemos que hacer son precisos y contienen toda la información necesaria. Somos honestos en lo que registramos y no ocultamos ni omitimos información para alterar el proceso de registro.

No nos deshacemos de los registros que deben conservarse, ni nos deshacemos de los registros que se exigen o pueden exigirse en cualquier proceso normativo.

Escenario:

P: Lisa trabaja en ventas y quiere mostrar el progreso en sus volúmenes de pedidos semanales. Es el último día de su semana de informes y acaba de recibir un compromiso de un pedido que se realizará al día siguiente. **¿Puede ella registrarlo en el informe que va a presentar?**

R: **No.** Ella no puede registrarlo como una venta porque todavía no hay ningún pedido. Toda la información debe reflejar con exactitud lo que se va a registrar en el informe.

Nos aseguramos que todos los registros que se requieren hacer son precisos y contienen toda la información necesaria.

***Estos pueden incluir** (pero no se limitan a):*

- **Registros financieros**
- **Registros de permisos**
- **Registros de control medioambiental**
- **Registros de salud y seguridad**
- **Informes de gastos**
- **Registros de producción/calidad**
- **Registros de envíos**
- **Registros de inventarios**
- **Registros de exportación e importación**
- **Registros de clientes**
- **Registros de proveedores**
- **Registros de instalaciones**

Protección de Nuestros Activos

Uso de las Tecnologías de la Información de la Compañía

¿Qué significa?

Tecnología de la Información - integra todos los dispositivos informáticos, incluidos los dispositivos móviles, las redes informáticas, los servicios de gestión de la información informática (incluida la computación en la nube), el software de sistemas, el software de aplicaciones, los teléfonos móviles, los medios de almacenamiento extraíbles y las tecnologías emergentes.

¿En qué creemos?

Nuestro objetivo es proporcionar una tecnología de la información actualizada que fomente la colaboración y la innovación; y que mejore la experiencia de nuestros clientes.

Creemos que cada uno debe utilizar estos activos de forma responsable.

Uso Empresarial

Nunca utilizamos nuestros activos informáticos en circunstancias que vayan en contra de la ley o de la ética empresarial.

Uso Personal

No permitiremos que el uso personal de la tecnología de la información informática interfiera con nuestro trabajo (o con el de los demás), ni lo utilizaremos en circunstancias que vayan en contra de la ley o de la buena ética empresarial.

Escenario:

P: Kris encuentra un chiste en Internet que le parece gracioso, pero sabe que es racista. Kris sabe que a Bill, del área contable, le hará gracia. **¿Está bien que Kris lo reenvíe?**

R: **No, no está bien.** Kris no debe guardarlo en su equipo de cómputo ni reenviarlo a nadie. Además, Kris debe asegurarse que no está infringiendo la política de la empresa al tener acceso a material inapropiado desde la tecnología de la información de la compañía.

No deberíamos utilizar los activos informáticos de la compañía de las siguientes maneras:

- Para beneficio personal o de otra persona u organización.
- Teniendo acceso, descargando o enviando material inapropiado, sexualmente explícito, ilegal u ofensivo.
- Realizar cualquier actividad que pueda ser contraria a la política de Thor contra la Discriminación y el Acoso.
- Descargar o utilizar software sin licencia.
- Descargar cualquier software con licencia sin la supervisión del equipo local de TI.
- Utilizar la tecnología de la información y/o los productos asociados incumpliendo las leyes aplicables en materia de licencias, derechos de autor, avisos, contratos, acuerdos, reglamentos, sanciones o control comercial.
- Duplicar, publicar o distribuir materiales con derechos de autor a los que no se tiene derecho. Esto puede incluir (pero no se limita a) la descarga de canciones, fotografías y videos.
- Revelar información confidencial a quienes no están autorizados para recibirla.
- Utilizar una dirección de correo electrónico corporativo para registrarse en sitios web que no estén relacionados con la organización, por ejemplo: redes sociales, subastas en línea, juegos de azar o sitios web similares.
- Juegos de azar.

Políticas del Grupo relacionadas:

- **Política de Uso de las Tecnologías de la Información de Thor**

Medios de Comunicación Social

¿Qué significa?

Medios de Comunicación Social - consiste en herramientas de comunicación basadas en la web, como sitios web y aplicaciones que permiten a los usuarios crear y compartir información o participar en redes sociales.

¿En qué creemos?

Creemos en el derecho de cada individuo de utilizar redes sociales con fines privados. Al mismo tiempo, es importante que los empleados y otras personas relacionadas con la organización comprendan las implicaciones de la comunicación en línea que hace referencia a la compañía o a algún aspecto relacionado con ésta.

Uso Empresarial

Sólo podemos publicar en las redes sociales utilizando una cuenta de Thor si estamos autorizados para hacerlo. Al publicar, seguimos las directrices contenidas en la política de Medios de Comunicación Social de Thor.

Uso Personal

Nunca damos la impresión de que nuestros puntos de vista u opiniones son los de Thor o que somos un portavoz de la empresa que habla en nombre de Thor. Nunca revelamos información confidencial de Thor y siempre recordamos que lo que publicamos puede tener efectos duraderos, tanto para nosotros como para otros.

Escenario:

P: Val ha participado en el establecimiento de un nuevo e importante contrato de suministro con un cliente que aportará muchos ingresos y beneficios adicionales a Thor. Ella está emocionada y publica la noticia en su cuenta personal de Facebook. **¿Debería haberlo hecho?**

R: **No.** Val tiene derecho a estar emocionada y puede publicar sus sentimientos en su cuenta personal. Sin embargo, no está autorizada a publicar información comercial confidencial relativa a la compañía.

Incluso los mensajes que pretendíamos limitar a la familia y los amigos pueden acabar siendo reenviados, a veces a nivel mundial. Estos mensajes pueden ser leídos por cualquiera, incluidos los compañeros de trabajo, la dirección, los clientes, los proveedores, los reguladores, etc.

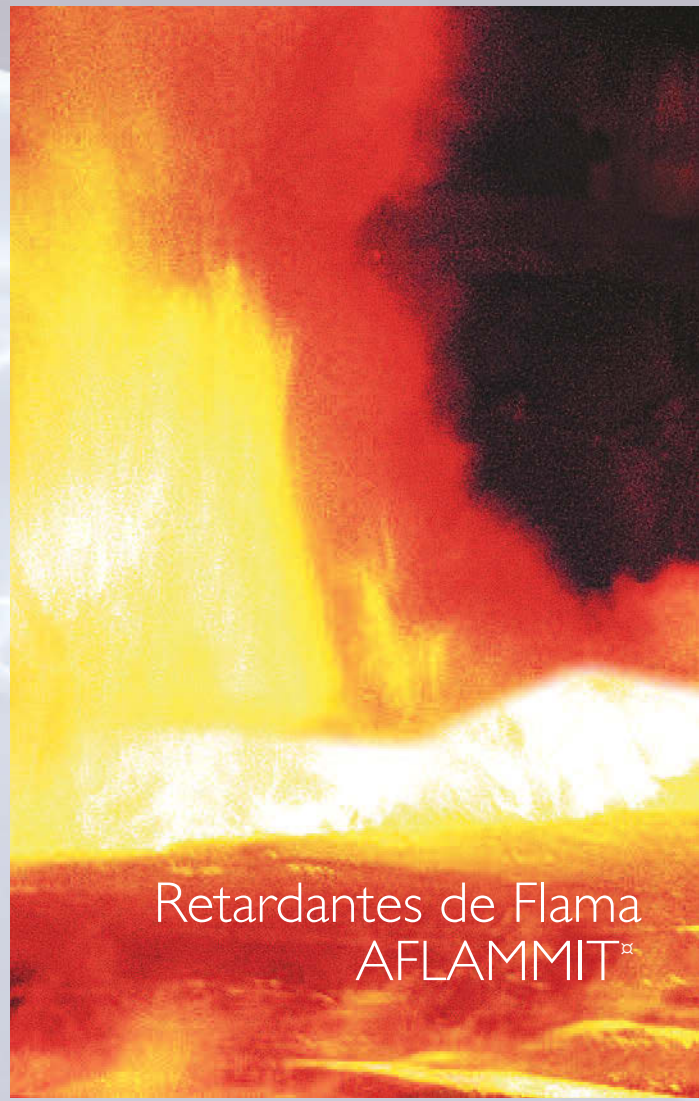
Cuando utilicemos las redes sociales con fines privados, debemos:

- Respetar el Código de Conducta y todas las demás políticas de la empresa.
- Dejar claro que cualquier comentario que hagamos es sólo nuestro, por lo que podría ser útil utilizar la frase "estas son mis opiniones personales".
- Nunca publicar información no pública de la empresa ni información no pública relativa a otros empleados, clientes, proveedores o cualquier persona o cosa relacionada con la organización.

Una buena regla es: en caso de duda, **no publicar.**

Políticas del Grupo relacionadas:

- **Política de Medios de Comunicación Social de Thor**
- **Política de Uso de las Tecnologías de la Información de Thor**



Comunicaciones Externas

¿Qué significa?

A menudo, partes externas se ponen en contacto con nosotros para solicitar información o comentarios, como organismos reguladores, organizaciones de medios de comunicación o incluso particulares.

¿En qué creemos?

Creemos que hay que dar una información coherente y precisa cuando sea de interés para nuestra empresa o se requiera legalmente. La información incorrecta o la información confidencial que se comparte en el momento o en el medio equivocado puede tener graves consecuencias para la compañía.

¿Cuáles son mis responsabilidades?

No revelamos información confidencial del negocio, ni hacemos comentarios a los medios de comunicación sobre cualquier aspecto de la compañía, ni proporcionamos información a otras partes externas, a menos que estemos autorizados para hacerlo. La autorización sólo puede ser otorgada por los respectivos Directores Generales u otros miembros del Consejo de Dirección.

Escenario:

P: Jay trabaja en la caseta de vigilancia y ayer participó en la atención de un incidente en las instalaciones al que acudieron algunos equipos de emergencia. Hoy, un periodista se ha presentado en la caseta y le está haciendo preguntas sobre lo sucedido. Jay estuvo ayer en el lugar y cree que es la persona más indicada para dar la información al periodista. **¿Tiene razón Jay?**

R: **No.** A menos que usted esté autorizado para hablar en nombre de la empresa, no debería hacerlo. Jay debe tomar los datos del reportero e informarle que los transmitirá a la persona adecuada; en este caso, al Gerente del Sitio.

Información Confidencial

¿Qué significa?

Disponemos de gran cantidad de información confidencial que puede presentarse de muchas formas diferentes. La información confidencial puede incluir: patentes, derechos de autor, secretos comerciales, planes de ingeniería, ideas comerciales, planes de negocio, listas de clientes/proveedores. Todo ello incluye la información que poseemos y la que nos pueden proporcionar los clientes y otros socios comerciales.

¿En qué creemos?

Creemos que la información confidencial debe permanecer confidencial. Cuando se protege nuestra información confidencial, se protegen nuestros activos y nuestra ventaja competitiva.

¿Cuáles son mis responsabilidades?

No revelamos información confidencial a menos que se nos autorice. Cuidamos la información confidencial y tenemos cuidado cuando la discutimos, la divulgamos o tenemos acceso a ésta.

Escenario:

P: Jackie es la Directora de Ventas de una de nuestras grandes cuentas. Está en el aeropuerto y recibe una llamada telefónica en su celular del área de Finanzas del Grupo, que quiere información inmediata para el Director General Global sobre las previsiones de ventas. Ella está sentada en una concurrida zona de embarque del aeropuerto y no puede llegar a una zona tranquila. **¿Qué debe hacer?**

R: Independientemente de dónde se encuentre Jackie, primero debe de asegurarse que la persona con la que está hablando es alguien que está autorizado para recibir esta información confidencial. A continuación, debe hacerles saber que no está en condiciones de hablar de ello en ese momento debido a la posibilidad de que sea escuchada. Ella no debe hablar de esta información confidencial si no está segura de que puede hacerlo sin que se vea comprometida.

Privacidad de los Datos

¿Qué significa?

Constantemente tenemos acceso a información personal que podría identificar a una persona. Esto puede incluir su nombre, dirección, número de teléfono, dirección de correo electrónico u otros datos personales. Existen leyes y reglamentos sobre la privacidad de los datos que regulan la forma en que esta información puede ser recogida, utilizada, compartida, almacenada y eliminada.

¿En qué creemos?

Creemos que debemos siempre procurar colectar y procesar los datos personales de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables; así como con las mejores prácticas. La gestión responsable de los datos personales es fundamental para mantener la confianza.

¿Cuáles son mis responsabilidades?

Sólo recopilamos, tenemos acceso, utilizamos o revelamos datos personales para fines comerciales adecuados si estamos autorizados para hacerlo. Cuando recogemos datos personales, sólo lo hacemos en la medida necesaria.

No compartimos datos personales con nadie que no esté autorizado para recibirlos. Además, no tenemos acceso a los datos personales a menos que estemos autorizados y tengamos una razón de negocios para hacerlo.

En **todo** momento protegemos los datos personales.

Escenario:

P: Elena trabaja en Recursos Humanos y un proveedor le ha pedido la dirección personal de uno de los compradores para poder enviarle una tarjeta de cumpleaños. Elena ha dicho que no puede hacerlo. **¿Tiene razón Elena?**

R: **Sí.** Elena tiene razón. Proporcionar esta información sería una violación de las normas de privacidad de datos y de nuestra política de mantener la privacidad de los datos personales.

Cuando tratamos datos personales siempre debemos:

- Informar a las personas que queremos registrar y utilizar sus datos. Ser siempre transparentes en cuanto a lo que vamos a registrar y para qué lo vamos a utilizar, y nunca registrar lo que no necesitamos.
- Asegurarnos de que todos los datos que tenemos son correctos y están actualizados.
- Tener acceso a los datos personales sólo si estamos autorizados para hacerlo.
- Nunca compartir los datos con otros a menos que estemos autorizados para hacerlo y ellos estén autorizados para recibirlos.
- Mantener los datos personales seguros y protegidos. Cualquier dato que entreguemos a terceros debe estar cubierto por las mismas normas contenidas en nuestro Código de Conducta.
- Garantizar que la transferencia de datos cumple con los requisitos legales del país en el que se manejan. La transferencia entre países debe cumplir con los requisitos legales tanto del país del que sale como del país al que se envía.
- Cumplir con los requisitos legales de conservación de los datos y mantenerlos sólo para el fin al que están destinados y durante el tiempo que sea necesario. Los datos deben eliminarse siempre correctamente.
- Cumplir con los requisitos de las solicitudes personales de acceso a los datos que se conservan sobre un individuo en los plazos establecidos por los requisitos legales locales.
- Informar inmediatamente a la Gerencia de Recursos Humanos local de las infracciones a las normas de privacidad de datos contenidas en el Código de Conducta o de otros requisitos.

Políticas del Grupo relacionadas:

- **Política de Uso de las Tecnologías de la Información de Thor**

Utilice esta sección para cualquier nota o pregunta que pueda tener.

07/2021

NUESTROS VALORES

CONFIANZA
Trabajamos en equipo

HONESTIDAD
Cumplimos nuestras promesas

OPTIMISMO
Creemos en nuestro futuro

RESPETO
Tratamos a todos con dignidad y respeto

THOR

www.thor.com