

Nuestro código de integridad empresarial

GraphenTower 

Seguridad

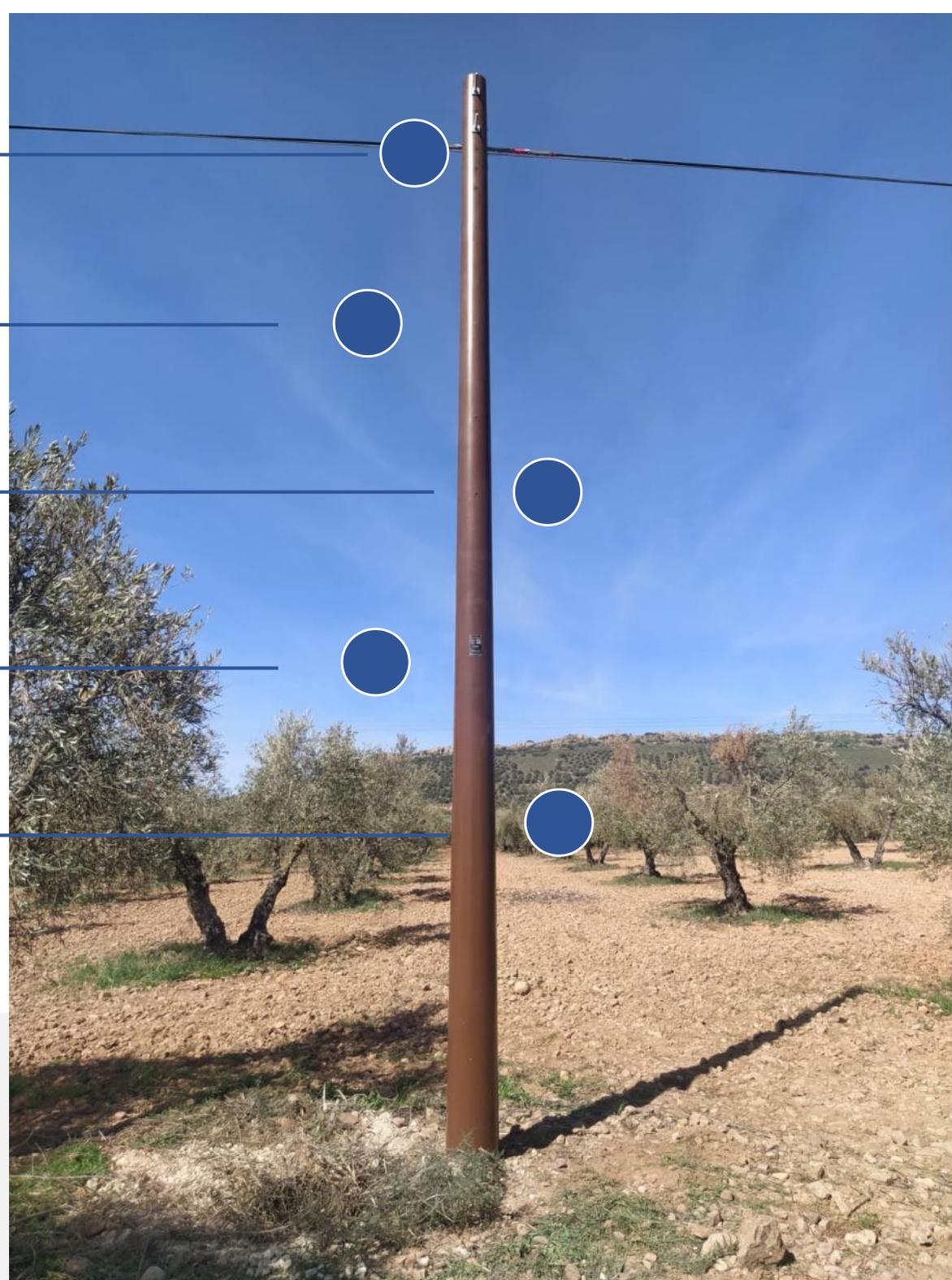
Integridad

Responsabilidad

Inclusión

Sociedad

Valores
GraphenTower 



En **Graphentower** trabajamos duro todos los días para consolidar nuestro proyecto y continuar cosechando éxitos. Dichos éxitos se sustentan en una base sólida marcada por la integridad. Con el paso de los años aspiramos a ganarnos una reputación como socio comercial fiable y honesto y como empresa socialmente responsable. Este es nuestro compromiso, que nos obliga a operar con ética en todo momento, nos ha beneficiado y constituye un pilar fundamental de nuestro éxito en el futuro.

Nuestro código de integridad empresarial ha sido diseñado para ofrecerle información e ideas útiles y necesarias a fin de dirimir cuestiones relativas al cumplimiento y a los principios éticos; fomentar una cultura global de cumplimiento normativo; y equiparlo con los conocimientos y los recursos necesarios para garantizar que cumplimos con nuestras obligaciones frente a todas las partes interesadas.

Nuestro código no puede cubrir todos los escenarios posibles a los que nos podamos enfrentar, pero sí contiene una guía útil para orientarle en situaciones comunes. Pero lo más importante es que nuestro código proporciona un marco que permite plantear dudas y pone de relieve los recursos de los que disponemos para informar acerca de nuestras inquietudes o denunciar hechos.

Como mínimo, todos tenemos la responsabilidad de decir algo cuando nos encontramos ante una situación inusual o cuando creemos que ha tenido lugar una mala práctica. Por tanto, le rogamos que se familiarice con estos recursos de denuncia y que tenga siempre presente que la empresa no tolerará ningún tipo de represalia contra aquellos empleados que, de buena fe, planteen inquietudes o informen de situaciones inusuales.

Espero que sienta, tal como lo siento yo, que nuestros sólidos fundamentos, basados en la integridad, son una ventaja clave que debemos conservar y mejorar. Estas normas consagran nuestro compromiso por mantener esos fundamentos.

Muchas gracias,



Vicente Montesinos

1 NUESTRO COMPROMISO CON LA INTEGRIDAD

- 1.1 La finalidad de nuestro código
- 1.2 Nuestro compromiso compartido
- 1.3 Plantear dudas y reportar irregularidades (“Si ve algo extraño, diga algo”)
- 1.4 Se prohíben las represalias
- 1.5 ¿Qué ocurre cuando informamos de algún hecho?
- 1.6 El papel del supervisor directo
- 1.7 Tomamos decisiones éticas
- 1.8 Protegemos la privacidad

2 NUESTRO COMPROMISO CON NUESTROS EMPLEADOS

- 2.1 Construimos un lugar de trabajo diverso e inclusivo
- 2.2 Trabajamos con seguridad

3 NUESTRO COMPROMISO CON NUESTRA EMPRESA

- 3.1 Evitamos los conflictos de interés
- 3.2 Mantenemos registros precisos
- 3.3 Protegemos nuestros activos
- 3.4 Protegemos los datos y la información confidencial
- 3.5 No intercambiamos información interna
- 3.6 Nos comunicamos de forma responsable

4 NUESTRO COMPROMISO CON NUESTROS CLIENTES Y SOCIOS

- 4.1 Tratamos a nuestros clientes de forma justa
- 4.2 Seleccionamos cuidadosamente a nuestros socios
- 4.3 Limitamos los obsequios y entretenimiento

5 NUESTRO COMPROMISO CON NUESTRA COMUNIDAD

- 5.1 No sobornamos
- 5.2 Hacemos competencia justa
- 5.3 Cumplimos con las normas y leyes de comercio
- 5.4 Nos comprometemos con los derechos humanos
- 5.5 Somos una empresa socialmente responsable

6 EXENCIÓN

7 CERTIFICACIÓN DE INTEGRIDAD EMPRESARIAL

1.1 La finalidad de nuestro código

Creemos que la imparcialidad, la transparencia y la confianza son las que impulsan el crecimiento y la prosperidad de todas las partes implicadas (empleados, clientes, proveedores y mercados) y de las comunidades que las engloban a todas. Adherirse a estas cualidades saca lo mejor de nosotros, inspira a nuestros socios comerciales, reduce nuestra exposición al riesgo legal y contribuye a desarrollar y mantener una reputación corporativa positiva. Actuar de manera ética no solo es lo correcto y legítimo, sino que además es una buena práctica empresarial.

El presente código de integridad empresarial (“nuestro código”) proporciona una guía sobre cómo nosotros, como empleados de **Graphentower**, nos comportamos los unos con los otros y con los clientes, proveedores, gobiernos, otros negocios y nuestro entorno. Pese a que nuestro código no puede abordar todas las preguntas o dificultades que puedan surgir, sí nos aporta una guía orientativa clara sobre muchos de los desafíos éticos y dificultades de cumplimiento que podemos afrontar. Si tiene una inquietud específica, le invitamos a que consulte las políticas de la empresa, tal como indica nuestro código, o a que consulte con su supervisor directo, el departamento legal y de cumplimiento, o el departamento de recursos humanos. Nuestro código se aplica a todos los que conformamos **Graphentower**, incluidos los directores y ejecutivos, todos los empleados de **Graphentower**. Asimismo, esperamos que nuestros subcontratistas y otras partes interesadas conozcan y se adhieran a los principios y normas descritos en este documento en la medida en que sean aplicables a los roles que desempeñan.

Cumplimos la ley, por lo que nuestras operaciones comerciales están gobernadas por la legislación local de los países en los que operamos. Si hubiera un conflicto entre la ley y nuestro código o nuestra política empresarial, seguiremos el estándar más restrictivo dentro del marco de las leyes aplicables. Si no tiene claro qué leyes o políticas se aplican a usted y a su trabajo, consulte a su superior directo o al departamento legal y de cumplimiento.

1 Nuestro compromiso con la integridad

1.2 Nuestro compromiso compartido

El cumplimiento y la ética afectan a todos los cargos en **Graphentower**, por lo que todos nosotros desempeñamos un papel fundamental en la creación de un entorno laboral ético. Demostramos nuestro compromiso familiarizándonos con nuestro código, nuestras políticas y todas las leyes o normativas vigentes. Así podremos identificar posibles dificultades y asegurarnos de que llevamos a cabo nuestras actividades comerciales de forma ética y legítima. Asimismo, nos hacemos oír cuando nos surgen dudas e inquietudes.

El incumplimiento de nuestro código puede poner en peligro a los empleados, las operaciones comerciales, el medio ambiente, las comunidades en las que trabajamos, nuestras relaciones comerciales y la reputación de nuestra empresa. En casos de conducta indebida grave, también puede exponernos a sanciones legales importantes, incluidas multas y procesamiento penal o civil.

1.3 Plantear dudas y reportar irregularidades (Si ve algo extraño, diga algo)

Si tuviera alguna duda acerca de un problema que abarca nuestro código, o cualquier otra inquietud acerca de una situación que pudiera implicar una posible conducta indebida o infracción de nuestro código, nuestras políticas o la legislación, le rogamos que la plantee a su supervisor directo o al departamento legal y de cumplimiento. Su supervisor directo es el primer punto de contacto y constituye un recurso valioso a la hora de compartir alguna inquietud y hablar sobre esta.

Si no se siente cómodo abordando el problema con su supervisor directo, puede hablar con otro departamento o dar parte de forma anónima. Algunos de los recursos de denuncia que puede utilizar son:

El departamento legal y de cumplimiento

El departamento de recursos humanos

Un correo electrónico, integridad@graphentower.com

Nuestro portal web diseñado específicamente para recibir dudas y comentarios sobre integridad, en www.graphentower.com/company



En un informe redactado de buena fe, la persona que denuncia cree honestamente que la información que está revelando es verdadera y precisa. Incluso si una investigación demuestra que no tuvo lugar una conducta indebida, la persona que ha denunciado la situación estará protegida de represalias.

Recuerde: si ve algo extraño, diga algo.

1.4 Se prohíben las represalias

Todos podemos compartir inquietudes y participar en investigaciones oficiales sin temor a ser castigados. **Graphentower** prohíbe estrictamente las represalias contra las personas que informen de buena fe acerca de una duda o situación. La empresa podrá adoptar acciones disciplinarias graves contra empleados que apliquen represalias a otros, y dichas acciones disciplinarias pueden incluir la rescisión del contrato laboral.

1.5 ¿Qué ocurre cuando informamos de algún hecho?

Cuando informa de buena fe sobre un hecho, **Graphentower** abre una investigación confidencial. Todas las dudas se tratan con imparcialidad y se resuelven rápidamente y de acuerdo con la legislación de protección de datos. Si no quiere identificarse a la hora de informar de una inquietud, puede denunciar de forma anónima siempre que se permita legalmente.

1.6 El papel del supervisor directo

Si es supervisor directo, debe apoyar y promocionar un entorno de trabajo que reconoce nuestros valores y demuestra una conducta ética. Para ello se requiere el cumplimiento de nuestro código y es necesario que las personas que tiene directamente a su cargo entiendan sus responsabilidades de acuerdo con nuestro código y estén cómodas a la hora de plantear sus dudas e inquietudes.

De un supervisor directo se espera que informe a sus superiores rápida y adecuadamente de cualquier inquietud planteada o denuncia realizada por un empleado, así como que supervise y haga cumplir la adhesión de su equipo a nuestro código, nuestras políticas y la ley.

1.7 Tomamos decisiones éticas

Nuestro código no puede abarcar todas las circunstancias y no siempre es fácil saber cuál es la decisión correcta en una situación compleja. Si en algún momento no está seguro de la decisión o acción que está a punto de tomar, hágase las siguientes preguntas:

¿Coincide con los valores de **Graphentower**?

¿Incumple nuestro código o políticas, o las leyes o normativas locales?

¿Se siente incómodo al tomarla?

¿Se sentiría incómodo si su familia, sus amigos, compañeros o el público se enterase?

¿Podría perjudicar la reputación de **Graphentower** si saliese a la luz en los medios de comunicación o redes sociales?

Si ha respondido con un "sí" a alguna de estas preguntas la acción o decisión que está considerando puede no ser ética y no debería llevarla a cabo. En su lugar, consulte con su supervisor directo o con el departamento legal y de cumplimiento, quienes le asesorarán sobre cómo proceder.

1.8 Protegemos la privacidad

Durante las operaciones comerciales, recopilamos y gestionamos información personal sobre empleados, clientes y proveedores, entre otros. Nuestro cuidadoso tratamiento de esta información personal es una de las razones por las que somos un empleador y socio comercial de confianza.

Nuestra empresa cumple todas las leyes de privacidad en los países en los que operamos. Adquirimos, procesamos, utilizamos y conservamos únicamente los datos personales que se necesitan para llevar a cabo las operaciones de la empresa en la medida en que esté permitido por la legislación vigente.

Si su puesto requiere el contacto con datos confidenciales personales o de clientes, no podrá procesar, utilizar o publicar la información, excepto en la medida en que la necesite para realizar su trabajo. No podrá revelar a ninguna persona cliente, u otra entidad información confidencial o propietaria sobre otro cliente sin el permiso específico por escrito del cliente y la aprobación de su supervisor.

Adicionalmente, debe cumplir con todos acuerdos de confidencialidad y acuerdos de procesamiento de datos relativos a la información confidencial o personal facilitada por todos los socios comerciales y demás empresas.

El incumplimiento de las leyes de privacidad constituye un delito grave, las vulneraciones de dicha ley pueden provocar daños a nuestra empresa y nuestra reputación, y pueden tener como consecuencia sanciones penales, multas administrativas y riesgos de responsabilidad para nuestra empresa, así como para individuos específicos.

Para más información, consulte con su supervisor directo o con el departamento legal y de cumplimiento. Si Vd. sospecha o sabe de algún uso indebido o de alguna divulgación ilegítima de datos personales o de clientes, debería denunciarlo al departamento legal y de cumplimiento o hacer uso de otro recurso de denuncia.



La transferencia de datos a un tercero debe gestionarse con mucho cuidado. Deberá cumplir siempre con las normativas y leyes de protección de datos referentes a la transferencia de datos de esta naturaleza. Por tanto, independientemente de cuánto pueda tardar en finalizar su trabajo, debería consultar con el departamento legal y de cumplimiento, a fin de asegurarse de que los datos de los clientes se gestionan y protegen adecuadamente para llevar a cabo la transferencia.

2 Nuestro compromiso con nuestros empleados

2.1 Construimos un lugar de trabajo diverso e inclusivo

Creemos que nuestra fortaleza radica en la diversidad de nuestros empleados. La inclusión es uno de nuestros valores principales, y nos comprometemos a crear y mantener un entorno de trabajo seguro, profesional e inclusivo en el que se trate a todos los empleados con respeto y dignidad.

Nuestra empresa cumple plenamente las leyes laborales y de empleo vigentes, y no toleramos la discriminación o el acoso a ninguna persona con motivos de raza, tez, religión, género, identidad de género, nacionalidad origen, edad, discapacidad, condición de veterano, estado de gravidez u orientación sexual. Asimismo, ofrecemos oportunidades de trabajo equitativas y contratamos, ascendemos y recompensamos a los empleados únicamente con base en sus méritos y capacidades.

En **Graphentower** no está permitido comportarse de forma discriminatoria o agresiva, y se espera de los empleados que denuncien toda conducta que consideren discriminatoria o agresiva a su supervisor, a un representante de recursos humanos, al departamento legal y de cumplimiento, o a la línea telefónica directa para la integridad.

Si es supervisor directo, además de adherirse a los principios señalados anteriormente, deberá contribuir a crear un entorno inclusivo en el que se respeten y valoren distintos orígenes y puntos de vista. Los supervisores directos no aplicarán represalias contra un compañero que se haya quejado de discriminación o acoso, o que participe en una investigación oficial. Los supervisores directos no utilizarán su cargo para obtener favores sexuales de los empleados, ni para entablar una relación sexual con otros empleados a los que supervisen directa o indirectamente. Si establece una relación romántica consensuada con un subordinado, le aconsejamos que lo comunique inmediatamente a su supervisor o representante de recursos humanos para que se puedan tomar las medidas necesarias, tales como un cambio en las líneas de responsabilidad, u otras.



El acoso es un comportamiento que genera un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. El acoso puede ser físico, verbal o por escrito. Los siguientes son algunos ejemplos de lo que constituye acoso:

Expresar comentarios denigrantes o despectivos, o hacer gestos, bromas, dibujos o imágenes, o ridiculizar a un empleado a raíz de su condición o de sus características

Expresar comentarios sexuales o hacer o mostrar gestos, bromas, dibujos o fotos

Entrar en contacto físico no consentido, insinuarse sexualmente o solicitar favores sexuales, o basar las decisiones laborales en el rechazo o la aceptación coaccionada de solicitudes de tal naturaleza.

2.2 Trabajamos con seguridad

La seguridad, la salud, el respeto por el medio ambiente y el cuidado por la calidad son requisitos indispensables de toda operación de negocio que llevamos a cabo. La seguridad es un valor clave para nosotros y demostramos dicho esfuerzo por el buen comportamiento y la mejora continua en todos nuestros procesos y programas comerciales.

Graphentower ha desarrollado políticas, normativas y procedimientos exhaustivos en materia de seguridad, protección y respeto por el medio ambiente para permitir que todos nuestros empleados, en todo el mundo, puedan llevar a cabo sus trabajos con seguridad. Como empleado de **Graphentower**, deberá familiarizarse con las políticas y los procedimientos aplicables a su puesto de trabajo. Si no está seguro de cuáles son aplicables, consulte con su supervisor directo.

Asimismo, deberá ser capaz de reconocer y denunciar ante su supervisor directo las prácticas o condiciones de trabajo inseguras, los derrames de materiales peligrosos, los posibles incumplimientos normativos, los accidentes y las lesiones.

También se espera de usted que maneje y elimine adecuadamente todos los residuos de acuerdo con las directrices sobre medio ambiente de la empresa y con la legislación aplicable. Si es un supervisor directo, también deberá registrar oportunamente todos los incidentes en que no se haya cumplido con los permisos, leyes y normativas medioambientales, y a continuación deberá informar a la empresa.

Todo empleado debería advertir a su supervisor directo o a la seguridad corporativa en cualquier lugar de trabajo donde note la presencia de una persona que posiblemente no disponga de autorización. Tomarse en serio la seguridad también significa llegar al trabajo libre de la influencia del alcohol o de drogas ilegales, y no emplear alcohol o drogas ilegales en el puesto de trabajo.

Un entorno de trabajo seguro también es aquel que está libre de amenazas e intimidación, por lo que no utilizamos ni amenazamos nunca con utilizar violencia en el trabajo.

3.1 Evitamos los conflictos de interés

Como empleados de **Graphentower**, debemos mantener nuestros propios objetivos profesionales de forma totalmente separada a los de la empresa. De lo contrario, podríamos provocar un conflicto de interés si nosotros, un familiar o cualquier otra persona de similar relación cercana a nosotros tuviera un interés personal que no coincidiera o interfiriera con nuestras obligaciones o que pudiera repercutir de forma negativa sobre un interés de la empresa.

Los conflictos de interés no solo ponen en duda nuestra integridad y la calidad de las decisiones profesionales que tomamos, sino que, además, tan solo la percepción de un conflicto de interés puede dañar la reputación de la empresa o perjudicar sus intereses comerciales.

Por consiguiente, evitamos a toda costa los conflictos de interés, o la mera percepción de tener conflictos de interés. Toda persona que tenga un conflicto de interés real o aparente deberá tomar la iniciativa e informar a un supervisor directo o al departamento legal y de cumplimiento para hablar sobre este, gestionarlo y documentarlo.



Pedro está haciendo obras en casa este fin de semana. ¿Puede llevarse a casa algunas de las herramientas que utiliza en el trabajo para su proyecto familiar?

No. Las herramientas y equipamiento de la empresa solo deben emplearse con fines empresariales.

3.2 Mantenemos registros precisos

Registros financieros precisos - En Graphentower asumimos toda nuestra responsabilidad, y nuestros accionistas, analistas financieros, acreedores, entidades financieras y otros miembros del público general se fían de nosotros y esperan que les facilitemos información fiable acerca de las operaciones, rendimiento y proyección de la empresa. Nuestra credibilidad se mide a través de la integridad de nuestros libros contables, de nuestra contabilidad y de nuestros informes financieros.

Proporcionamos información e informes financieros de forma imparcial, precisa, oportuna y clara. Todos los miembros del público deberían tener acceso de forma equitativa a la misma información honesta y precisa, por lo que implementamos y mantenemos controles empresariales efectivos para asegurarnos de que los informes financieros de Graphentower sean fiables.

Todos los libros, registros e informes de la empresa que generamos, modificamos o manejamos deben reflejar con exactitud nuestras operaciones comerciales, cuadrar siempre con nuestros procesos de contabilidad y registro, y estar conformes con la legislación. Los supervisores directos que reciben quejas o informes acerca de comportamientos indebidos en contabilidad deberán informar inmediatamente de dichas alegaciones al jefe de auditoría interna y seguridad, al director financiero, al asesor general corporativo o al director de cumplimiento.

Las prácticas que requieren una denuncia abarcan los controles de contabilidad o cuestiones de auditoría interna indebidos, fraude que implique a la dirección, o las represalias por denunciar dicho fraude.

Gestión de los registros - Un programa de gestión de registros potente ayuda a nuestra empresa a mantener su compromiso con la salvaguardia de la información de la empresa y la de nuestros socios comerciales.

Debemos conservar o destruir registros, incluidas las copias de papel de documentos y correos electrónicos, de acuerdo con los calendarios de mantenimiento de registros. Las excepciones incluyen documentos sujetos a "órdenes de contención" emitidas por el departamento legal y de cumplimiento, en combinación con investigaciones en curso.

Su papel, como empleado, es asegurarse de que entiende nuestra política de gestión de registros y que cumple con lo dispuesto en ella y con cualquier calendario de conservación de registros pertinente para los documentos que están a su cargo. Asimismo, no podrá destruir o alterar ningún registro si se enterara de una denuncia o investigación judicial real o una amenaza de esta, o si recibiese una orden de contención judicial, independientemente del calendario de conservación de registros de su departamento o división.

3.3 Protegemos nuestros activos

Los activos de la empresa deberán utilizarse con fines empresariales legítimos, y no para el beneficio personal de los empleados. Dañar, emplear indebidamente, robar o malgastar los activos de la empresa repercute negativamente en todas las partes interesadas de **Graphentower** y en el rendimiento operativo y financiero de la empresa.

Los activos pueden ser tanto objetos físicos (ordenadores y otro hardware, mobiliario de oficina y los productos que fabricamos), como artículos intangibles (software, propiedad intelectual, información empresarial confidencial y secretos comerciales). Todo empleado debería informar con la mayor brevedad a su supervisor directo, u a otro recurso de denuncia indicado en este código, de cualquier fraude, robo o uso indebido de activos de la empresa del que sospeche.

Además de emplear los activos de la empresa con fines empresariales legítimos, a nivel regional la empresa puede determinar de vez en cuando si puede acceder a los recursos informáticos de la empresa por razones personales siempre que su uso se limite a un nivel que no interfiera con el desempeño de su trabajo. Tenga en cuenta que el uso del ordenador, los datos y los sistemas de la empresa están sujetos a las normas establecidas en las políticas de seguridad informática de **Graphentower**.



La información empresarial confidencial o propietaria es la información que pertenece a **Graphentower**, que no es pública ni confidencial a raíz de un acuerdo. La información propietaria también tiene un valor comercial. Esta puede incluir fórmulas, métodos, dispositivos, información sobre precios, información sobre clientes, estrategias o planes sobre aspectos que son fundamentales para el éxito de la empresa.

3.4 Protegemos los datos y la información confidencial

Nuestra empresa debe parte de su éxito a la información confidencial y propietaria que desarrollamos y utilizamos. Por tanto, no compartimos información confidencial con nadie salvo que exista una razón comercial válida para facilitar dicha información y siempre que la otra parte firme un acuerdo de confidencialidad o no divulgación con **Graphentower**. Nuestra responsabilidad de almacenar con seguridad toda la información confidencial y propietaria continúa vigente incluso después de que dejemos de trabajar para la empresa.

Asimismo, cumplimos siempre con las leyes en vigor diseñadas para proteger la información confidencial.

Como empleado de **Graphentower**, deberá seguir todas las directrices de seguridad informática de la empresa, sobre todo las relativas a la generación de contraseñas seguras y el uso efectivo de estas (que incluye no permitir que otras personas utilicen su contraseña), así como la adopción de precauciones adecuadas a la hora de enviar información confidencial o propietaria a un tercero por correo electrónico. Es su responsabilidad cumplir con las políticas y los procedimientos de seguridad de datos de la empresa que sean aplicables a su puesto de trabajo.

Dichas obligaciones de seguridad también son aplicables a la información confidencial y propietaria que los clientes, proveedores y otros hayan encomendado a **Graphentower**. No dejamos nunca información confidencial o propietaria sin medidas de seguridad, ni nos deshacemos de esta indebidamente, como en un contenedor de basura, por ejemplo.

Ya que siempre existe un cierto riesgo de que se le escuche por casualidad en lugares públicos o expuestos a terceros, sea siempre consciente de su responsabilidad corporativa y no discuta información confidencial o propietaria en dichos lugares.

A veces es difícil determinar si la información es confidencial o propietaria. En caso de duda, no especule. Consulte con el departamento legal y de cumplimiento. Si sabe o sospecha que se ha divulgado indebidamente información confidencial o propietaria, propiedad de **Graphentower**, debería denunciarlo inmediatamente ante su supervisor directo u otro recurso de denuncia indicado en este código.

3.5 No intercambiamos información interna

Si su puesto de trabajo le da acceso a información sustancial no pública sobre **Graphentower**, un cliente, un proveedor u otra compañía, debe actuar con mucha cautela para asegurarse de que no la revela, intencionada o accidentalmente. Tenga presente que las leyes en materia de información privilegiada imponen sanciones penales y civiles significativas en casos de vulneración de dichas leyes.

Cuán importante o “sustancial” es un dato o elemento de información es difícil de determinar, por lo que debe consultar con el departamento legal y de cumplimiento en caso de duda. No obstante, ejemplos de información potencialmente sustancial abarcan noticias sobre:

- una fusión, adquisición, desinversión o empresa conjunta
- una subdivisión de la empresa
- la ejecución de un contrato importante
- la compra o venta de un activo significativo
- un proceso de litigio o investigación gubernamental importante

3.6 Nos comunicamos de forma responsable

Graphentower presenta su imagen al público a través de las comunicaciones de la empresa. Esta es la razón por la que nuestras declaraciones siempre deben ser transparentes y precisas y estar en la misma línea que nuestros objetivos estratégicos y nuestros valores. Esta es también la razón por la que únicamente los empleados autorizados para ello pueden hablar con la prensa o en redes sociales en nombre de la empresa.

Salvo que usted sea un representante autorizado de la empresa, no podrá responder a consultas acerca del negocio, instalaciones, empleados o clientes de **Graphentower** que le plantee alguien que no conoce. En su lugar, remita todas las solicitudes de este tipo a su jefe de comunicaciones o al departamento corporativo de relaciones con los medios de comunicación.

Si recibe alguna solicitud de la comunidad de inversión, deberá remitirlos al departamento de relaciones con inversores.

Por favor, tenga mucho cuidado de no revelar información confidencial o propietaria de la compañía cuando participe en plataformas de redes sociales, tableros de mensajes, blogs o cualquier otro foro público (como Facebook, LinkedIn o Twitter).

Todas las actividades de publicidad, marketing y ventas deben describir nuestra oferta de productos y servicios legítima, imparcial y honestamente, y no deben emplear nunca información falsa o engañosa. Igualmente, debemos asegurarnos de que nosotros y nuestros socios comerciales utilizamos las marcas registradas de Linde de forma adecuada y consistente. Por ello, si trabaja en marketing o ventas, debe obtener la aprobación de la Dirección o de grupo para todas las campañas de publicidad o promoción oficiales y antes de permitir que los clientes o proveedores utilicen el nombre o logotipo de **Graphentower** en su publicidad.

4.1 Tratamos a nuestros clientes de forma justa

Desarrollar y mantener nuestra comunidad es otro de nuestros valores clave. Aunque trabajamos duro y aceptamos proyectos difíciles, nuestros esfuerzos por tener éxito nunca nos llevan a dar la espalda a nuestras obligaciones para con nuestros clientes, a comprometer nuestros valores o a “tomar atajos” y economizar.

Aspiramos a garantizar que nuestros productos se fabriquen con los estándares más altos en lo referente a seguridad, salud, respeto por el medio ambiente y calidad. También trabajamos con gobiernos locales en todo el mundo, por lo que, si es un empleado con este tipo de clientes, deberá conocer y seguir los requisitos de los contratos con los gobiernos, además de otras normativas y legislación aplicables. Este proceso puede ser muy complejo, pero usted puede obtener la información detallada que necesite del departamento legal y de cumplimiento.

Si está trabajando con un organismo gubernamental, deberá coordinar todas las ofertas y contratos del gobierno (incluidas enmiendas) y coordinar la ejecución y administración de los contratos gubernamentales con el contacto designado para la contratación con el gobierno y con el departamento legal y de cumplimiento. Asimismo, no deberá firmar ningún contrato gubernamental que no haya sido aprobado por el contacto designado para la contratación con el gobierno y por el departamento legal y de cumplimiento.

4.2 Seleccionamos cuidadosamente a nuestros socios

Nuestros proveedores y otros terceros desempeñan un papel crítico en nuestra capacidad para operar y proporcionan productos y servicios a nuestros clientes. Debido a nuestras asociaciones comerciales con dichos proveedores, sus acciones y prácticas también son reflejo de nuestra empresa. Por lo tanto, seleccionamos cuidadosamente a nuestros socios, fundamentando nuestra decisión en los méritos de estos y en un proceso de diligencia debida.

Exigimos a nuestros proveedores que cumplan los requisitos legales y que actúen de forma consecuente con nuestros valores, los principios incluidos en nuestro código, y la ley.

4.3 Limitamos los obsequios y entretenimiento que proporcionamos

Pese a que el intercambio de obsequios puede fomentar el entendimiento y reforzar los lazos de la comunidad y la buena voluntad en la vida comercial diaria, esta práctica también puede generar una percepción de conflicto y, posiblemente, comprometer nuestra toma de decisiones o la de nuestros socios. Por ello, debemos ejercer cautela en cuanto a la forma en la que intercambiamos obsequios, comidas y entretenimiento.

Por regla general, en **Graphentower**, el intercambio de obsequios y las ofertas de entretenimiento son una excepción en las operaciones comerciales. Ningún empleado debería ofrecer, dar o aceptar un obsequio, una oferta de entretenimiento u otro favor si estos pudiesen repercutir (o dar la impresión de repercutir) en el juicio comercial independiente de ambas partes. Es más, los empleados deben tener un especial cuidado a la hora de aceptar entretenimiento o de dar o recibir cualquier cosa de valor de funcionarios gubernamentales (o públicos).

Las políticas de obsequios y entretenimiento que **Graphentower** ha desarrollado para los empleados en varios negocios, funciones y regiones pueden requerir que usted necesite una autorización previa. En caso de duda, consulte con su supervisor directo o con el departamento legal y de cumplimiento.

Está prohibido ofrecer, dar o recibir beneficios de carácter sexual, ofensivo o ilegal y obsequios en efectivo o equivalentes en efectivo. Como empleado de **Graphentower**, no deberá solicitar nunca obsequios, favores, entretenimiento u otros servicios de carácter personal de un proveedor, contratista o cliente existente o potencial.

Además, está obligado a rechazar cualquier obsequio, oferta de entretenimiento o favor que le ofrezcan a usted o a un familiar, y a informar de ello a su supervisor directo, cuando estos no estén de acuerdo con las políticas de obsequios y entretenimiento de la empresa o cuando parezca que se ofrecen a fin de ejercer influencia.

5.1 No sobornamos

Nuestro éxito está basado en operaciones justas y honestas basadas en nuestra integridad, la reputación de **Graphentower** y la calidad superior de nuestros productos. No buscamos ganar u ofrecer una ventaja injusta proporcionando sobornos y comisiones ilegales. Este tipo de comportamientos ilegales y poco éticos pueden exponer legalmente a la empresa y personalmente al empleado y pueden tener como resultado un procesamiento penal y multas monetarias sustanciales.

No toleramos el uso de sobornos ni comisiones ilegales de ningún tipo, y prohibimos que terceros que actúen en nuestro nombre ofrezcan o acepten sobornos, ya sea directa o indirectamente.

La empresa no realiza pagos de “facilitación”, incluso si dicho pagos están permitidos por ciertas leyes nacionales. Si ocupa un cargo en el que contrata o supervisa a proveedores u otras terceras partes, deberá realizar la diligencia debida adecuada, celebrar un contrato formal y asegurarse de cualquier forma posible que la otra empresa no realice sobornos en nuestro nombre.

No se le permite establecer un fondo ilegal dentro o fuera de los libros para realizar pagos y proporcionar ninguna cosa de valor a un tercero, ni tampoco podrá contratar a un funcionario gubernamental extranjero o a un familiar de un funcionario gubernamental extranjero para que este realice servicios para la empresa sin la aprobación previa por escrito del departamento legal y de cumplimiento.

Al ofrecer obsequios o entretenimiento, deberá seguir con cuidado las reglas y políticas descritas en nuestra sección de obsequios y entretenimiento, y asegurarse de que cualquier obsequio que otorgue o entretenimiento que ofrezca no pueda confundirse o entenderse como un soborno. Preste atención al proceso de aprobación previa que pueda ser de aplicación. Tenga presente que a muchos funcionarios públicos no se les permite aceptar obsequios. Puesto que este tema puede ser complejo, le recomendamos consultar con el departamento legal y de cumplimiento si tiene alguna duda o inquietud.

5.2 Hacemos competencia justa

Graphentower apoya la competencia vigorosa, legítima y ética, y así cumple las leyes sobre competencia y antimonopolio siempre que hacemos negocios. No adoptamos comportamientos contrarios a la competencia ni conductas indebidas.

Nunca buscamos ni aceptamos la información confidencial o propietaria de un competidor, ni discutimos con competidores las estrategias de negocio confidenciales que puedan ser valiosas para ellos, tales como planes de desinversión, de empresa conjunta o de adquisición.

Deberá planificar por adelantado las reuniones con la competencia y obtener autorización de su supervisor directo y del departamento legal y de cumplimiento antes de asistir a una asociación comercial, sociedad profesional u organización expedidora de certificaciones con el objetivo de establecer estándares o un proyecto. Asegúrese de que el departamento legal y de cumplimiento revisan y aprueban los materiales que vaya a compartir o presentar en las reuniones indicadas anteriormente.

Si un competidor trata de involucrarle en una conversación inapropiada o sugiere que usted haga algo de cuya legalidad usted sospecha, deberá mostrar su rechazo a participar en la conducta indebida antes de abandonar inmediatamente la conversación y contactar con la mayor brevedad al departamento legal y de cumplimiento para informar sobre el encuentro.

Si le surge alguna duda acerca de las leyes antimonopolio, deberá consultar con el departamento legal y de cumplimiento.

5.3 Cumplimos con las normas y leyes de comercio

Todos los países regulan la forma en la que los productos se exportan e importan a través de las fronteras internacionales. Algunos tipos de productos, software e información no pueden exportarse directa o indirectamente a países concretos. Otros artículos pueden exigir un permiso, licencia, evaluación, certificado de usuario final/filtrado de uso final o mantenimiento de registro en cuanto al origen, clasificación o potencial de uso doble del producto, o acerca de la identidad del cliente.

La legislación puede prohibir o restringir la exportación, importación o reexportación de productos basándose en factores como el origen, clasificación o potencial de uso doble del producto, o en la identidad del cliente.

Las leyes y normativas sobre comercio y penalización pueden resultar complejas y están en continuo cambio. Si sus responsabilidades de trabajo abarcan la importación, exportación o transferencia de hardware, tecnología, software e información, debe conocer dichas normativas, así como las políticas y procedimientos aplicables de **Graphentower** que cubren su trabajo. Los negocios con países embargados o con personas u organizaciones embargadas, pueden ser ilegales o estar sujetos a restricciones. Las vulneraciones de estas leyes de comercio y sanciones pueden conllevar penalizaciones graves, incluidas multas y procesamiento civil o penal.

Si le surge alguna duda referente a la exportación o importación (incluido el transporte a mano) de cualquiera de los productos o tecnologías de **Graphentower**, póngase en contacto con el departamento legal y de cumplimiento o el grupo de cumplimiento de normas comerciales.

5.4 Nos comprometemos con los derechos humanos

Reconocemos la humanidad innata de cada persona y tratamos a todos con dignidad y respeto. En su apoyo a la protección y al fomento de los derechos humanos en todo el mundo, **Graphentower** se atiene a los principios de la Carta Internacional de Derechos Humanos aprobada por las Naciones Unidas, y no tolera ni practica la discriminación, el acoso, las violaciones de privacidad, la esclavitud o servidumbre, las restricciones del derecho de reunión o las condiciones de trabajo injustas.

Nos adherimos a estos principios de derechos humanos y esperamos que todas las personas con las que hacemos negocios observen estándares similares.

5.5 Somos una empresa socialmente responsable

La filosofía de responsabilidad corporativa de **Graphentower** se basa en la visión, los valores y los principios de la empresa: demostrar un comportamiento responsable los unos hacia los otros, hacia las comunidades y nuestro medio ambiente.

Esto significa que nos comprometemos con el desarrollo de tecnologías y productos que combinan los beneficios para los clientes y la sostenibilidad. Fomentamos activamente los proyectos educativos y de investigación relacionados con nuestras áreas de negocio principales, y rendimos cuenta a todas las partes interesadas de todas las ubicaciones internacionales del negocio.

Como empresa socialmente responsable, **Graphentower** fomenta la participación personal de los empleados en el proceso político. No obstante, existen leyes estrictas acerca de cómo las empresas y empleados u otras partes que representan a las empresas pueden participar en la política. Por tanto, no podrá participar en ningún tipo de actividad no autorizada de lobby o hacer ninguna contribución política directa o indirecta a los candidatos, titulares de cargos públicos electos o nombrados, funcionarios gubernamentales o partidos políticos en nombre de **Graphentower**.

Tampoco podrá utilizar los fondos, propiedad, personal o servicios de la empresa para apoyar a candidatos, titulares de cargos públicos electos o nombrados, funcionarios gubernamentales o partidos políticos. No podrá participar en actividades políticas de carácter personal durante el tiempo de trabajo en **Graphentower**, ni emplear recursos de la empresa con estos fines.

Asimismo, los supervisores directos no deben coaccionar o presionar a ningún empleado para que apoye a un candidato o partido político.

Toda exención a nuestro código debe realizarla la dirección de la empresa.

7 Certificación de integridad empresarial

Le rogamos que documente su compromiso con el respeto de los principios descritos en el presente código de integridad empresarial.

Certifico que he leído y entendido el código de integridad empresarial de **Graphentower** y que debo cumplir con estas normas y continuaré haciéndolo.

Nombre

Firma

Fecha

GraphenTower 