

The Etex Way

**Código de conducta
seguridad, ética,
cumplimiento e integridad**

etex
inspiring ways of living

Índice de contenidos

1	Introducción al Código de conducta de Etex: seguridad, ética, cumplimiento e integridad	3	4	Cumplimiento	17
1.1	Mensaje de nuestro CEO	4	4.1	Prevención de conflictos de intereses	18
1.2	El compromiso de Etex con la ética, el cumplimiento y la integridad	5	4.2	Antisoborno y anticorrupción	19
1.2.1	<i>Cumplimiento de la ética, las leyes y los reglamentos</i>	5	4.3	Atenciones y obsequios	19
1.2.2	<i>Cumplimiento del Código de conducta</i>	5	4.4	Cumplimiento de la ley de competencia	20
1.2.3	<i>Cumplimiento de las políticas del Grupo Etex</i>	5	4.5	Sanciones	21
1.3	Cómo utilizar este Código	5	4.6	Prevención del fraude	21
1.3.1	<i>El cumplimiento de este Código es responsabilidad conjunta de todos nosotros</i>	6	4.7	Prevención del lavado de dinero	21
1.3.2	<i>Informar de una conducta incorrecta</i>	6	4.8	Protección de datos	22
1.3.3	<i>Violaciones del Código de conducta</i>	6	4.9	Protección de información privilegiada	22
1.3.4	<i>Auditoría interna</i>	6			
1.3.5	<i>Gestión de riesgos</i>	6			
			5	El uso de los recursos de la compañía Etex	24
2	Valores de Etex en el lugar de trabajo	8	5.1	Custodia de bienes	25
2.1	Prioridades estratégicas y valores	9	5.2	Tecnología de la información	25
2.2	Respeto mutuo	9	5.3	Mantenimiento de registros comerciales	25
2.3	Tratar las diferencias	9	5.4	Información confidencial	25
2.4	Las relaciones personales en el trabajo	10	5.5	Comunicación y medios	25
2.5	Compromiso con los empleados	10			
2.6	Medio ambiente, salud y seguridad	11	Definiciones		27
2.6.1	<i>Salud</i>	11	Información de contacto		27
2.6.2	<i>Seguridad</i>	11			
2.6.3	<i>Abuso de sustancias</i>	11			
2.7	Sindicatos y representantes de los trabajadores	11			
3	Compromisos de Etex con la integridad y ética de la conducta empresarial	13			
3.1	Responsabilidad social corporativa y sostenibilidad	14			
3.2	Gestión de las partes interesadas: integridad al tratar con nuestros colaboradores comerciales	14			
3.2.1	<i>Tratar con nuestros clientes</i>	14			
3.2.2	<i>Tratar con nuestros proveedores</i>	15			
3.2.3	<i>Confidencialidad y protección de datos personales</i>	15			
3.3	Contribución a las comunidades locales	15			
3.3.1	<i>Donaciones políticas y participación</i>	15			
3.3.2	<i>Donaciones benéficas y comunitarias</i>	15			
3.4	Derechos humanos	15			

1

Introducción al Código de conducta de Etex: seguridad, ética, cumplimiento e integridad

“Es responsabilidad de todos nosotros comprender e implementar los principios establecidos en este Código y hacerlo de acuerdo con los valores de Etex: Pasión por la Excelencia, Conexión y Cuidado, Pioneros en Liderar.”

Paul Van Oyen
Chief Executive Officer



1.1 Mensaje de nuestro CEO

Estimados colegas:

Como una compañía mundial con una visión a largo plazo, Etex tiene muchos activos y se beneficia de una posición única desde la cual seguir su crecimiento. Puesto que creemos firmemente que esta compañía tiene mucho que ofrecer al mundo, la dirección desea garantizar la continuidad con un profundo respeto por todas nuestras partes interesadas. Pero, nuestra organización también tiene importantes responsabilidades, la más importante de las cuales es la manera de conducir nuestro negocio.

En este contexto, hemos decidido implementar un nuevo Código de conducta con el objetivo de desarrollar y mantener una sólida cultura de seguridad, ética y cumplimiento. Por supuesto que esta cultura es clave para preservar nuestra reputación ante los ojos de nuestros clientes y colaboradores comerciales, con quienes nos esforzamos por establecer relaciones duraderas.

Pero, sobre todo, garantiza que todos los colegas entiendan los valores de Etex (Pasión por la Excelencia, Conexión y Cuidado, Pioneros en Liderar) y los respeten en su trabajo diario, basándose en los valores históricos de Etex de integridad, lealtad, respeto y espíritu empresarial, que están profundamente arraigados en lo que somos y en la manera como actuamos.

Finalmente, el Código permitirá que Etex se adhiera a un conjunto complejo de reglamentos nacionales e internacionales.

El Código de conducta pretende ser lo más amplio posible y reflejar plenamente el compromiso de Etex con la integridad. Rige para todas las personas que trabajan en Etex, independientemente de su posición o responsabilidades. Todos y cada uno de ustedes debe comprometerse por completo con las recomendaciones contenidas en este documento para garantizar que Etex conduzca su negocio de acuerdo con los estándares más altos.

Lea detenidamente este Código e intégrealo a fondo en su trabajo diario. Es nuestra responsabilidad conjunta, como si Etex fuera una sola familia, comprender y aplicar los principios establecidos en este Código de acuerdo con los valores de Etex. Nuestras responsabilidades son diferentes, pero todos compartimos el mismo compromiso con la seguridad, la ética, el cumplimiento y la integridad. Esto está aún más arraigado en nuestra Responsabilidad Social Corporativa y el impacto que tenemos en la sociedad. Para cumplir plenamente con esta responsabilidad, Etex ha implementado procedimientos y procesos para integrar las preocupaciones sociales, ambientales, éticas, de derechos humanos y de los clientes en nuestras operaciones empresariales y estrategia, al mismo tiempo que respeta y trabaja en estrecha colaboración con todas las partes interesadas relevantes.

Este Código no puede reflejar cada una de las situaciones en las que usted puede encontrarse en sus actividades diarias, y por eso todos los empleados deben esforzarse por superar las expectativas de la sociedad en términos de comportamiento ético. El Código es una base para la excelencia ética, el liderazgo y la conexión: ¡Reto a que todos nosotros construyamos sobre esto!

Finalmente, dentro de nuestro esfuerzo continuo por mejorar nuestra cultura del cumplimiento, les animo a hacer sugerencias o a plantear preguntas en relación con este Código. Pueden hacerlo poniéndose en contacto con nuestro

Encargado de Antimonopolio y Cumplimiento, el Departamento de Auditoría interna o su HR Business Partner (Socio de recursos humanos).

Paul Van Oyen
Presidente y Director Ejecutivo



1.2 El compromiso de Etex con la ética, el cumplimiento y la integridad

1.2.1 Cumplimiento de la ética, las leyes y los reglamentos

Debido a su amplia cobertura geográfica, las actividades de Etex están sujetas a muchas leyes y reglamentos nacionales e internacionales. Se espera que Etex y sus directivos y empleados se **comporten siempre de manera segura, ética y de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables** en todos los países en los que Etex opera.

Es responsabilidad de todos estar familiarizados con las obligaciones que afectan a sus tareas y cumplir estrictamente con ellas. Etex espera que todos los colaboradores comerciales apliquen estándares que sean, como mínimo, equivalentes a los nuestros.

Etex no tolera excepciones ilícitas relativas a los derechos humanos, el medio ambiente, la salud, la seguridad, el trabajo, los impuestos, los incentivos financieros u otros asuntos.

1.2.2 Cumplimiento del Código de conducta

Este Código, que está ampliamente inspirado en las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, **establece los estándares mínimos** que cabe esperar de todos los que trabajan para Etex o con Etex.

También **proporciona orientación** para identificar situaciones de riesgo y recomendaciones clave sobre cómo tratarlas.

Etex se esfuerza por ofrecer más orientación a sus directivos y empleados desarrollando formación para mejorar su conocimiento del Código.

Los directivos y empleados, proveedores y asesores de Etex deben cumplir en todo momento con este Código.

1.2.3 Cumplimiento de las políticas del Grupo Etex

Este Código forma parte de una serie de herramientas diseñadas para promover una cultura de cumplimiento e integridad. Se complementa con políticas específicas que establecen reglas detalladas en relación con:

- el medio ambiente, la salud y la seguridad¹
- antisoborno y anticorrupción²
- leyes antimonopolio y de la competencia³
- sanciones⁴
- fraude⁵
- protección de datos⁶
- información interna⁷

Todos los directivos y empleados de Etex deben observar y cumplir en todo momento estas políticas. Estas políticas se actualizarán periódicamente.

1.3 Cómo utilizar este Código

Este Código proporciona una visión general de nuestro compromiso con la seguridad, la ética y la integridad en el lugar de trabajo de acuerdo con los valores de Etex: Pasión por la Excelencia, Conexión y Cuidado, Pioneros en Liderar.

Está diseñado para ayudarle a comprender las consecuencias de sus acciones y para guiarle a través de situaciones ambiguas. Dado que no es posible cubrir todas las situaciones, se espera que los directivos y empleados de Etex utilicen el sentido común y el buen juicio.

Hágase siempre las siguientes preguntas:

- ¿Es mi conducta compatible con los valores de Etex?
- ¿Estoy actuando de manera segura?
- ¿Mi conducta es ética, legal y conforme con los principios establecidos en este Código, las políticas del Grupo y/o las políticas y procedimientos locales?
- ¿Puedo demostrar que he actuado de buena fe en todo momento?
- ¿Me sentiría cómodo si lo que estoy haciendo se hiciera público?

En caso de duda, debe consultar siempre con su superior, su Director General, su HR Business Partner, su Asesor legal, el Encargado de Antimonopolio y Cumplimiento o el Departamento de Auditoría interna.

¹La política de medio ambiente, salud y seguridad de Etex está disponible en [Etex Core - EHS - EHS Policy](#)

²La política contra el soborno y la corrupción de Etex está disponible en [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

³La política de leyes antimonopolio y de la competencia de Etex está disponible en [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

⁴La política de sanciones de Etex está disponible en [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

⁵La política contra el fraude de Etex está disponible en [Etex Core - Fraud Reporting](#)

⁶La política de gestión de privacidad de Etex está disponible en [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

⁷El código de negociación de Etex está disponible en [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

1.3.1 El cumplimiento de este Código es responsabilidad conjunta de todos nosotros

Como **empleado de Etex**, usted debe:

- leer y entender completamente el contenido de este Código y seguir sus recomendaciones;
- desempeñar sus deberes con integridad; y
- comunicar cualquier inquietud que tenga relacionada con el cumplimiento de este Código.

Como **ejecutivo o directivo** de Etex, además de cumplir con estas normas, debe:

- ser un ejemplo actuando con integridad en todas las circunstancias y crear conciencia sobre la importancia del cumplimiento de las leyes, los reglamentos y los principios y valores de Etex;
- asegurarse de que sus colegas entienden las normas contenidas en este Código y animarlos a actuar en consecuencia en todo momento;
- crear un clima de confianza que aliente a los empleados a plantear preguntas o cuestiones sobre ética y cumplimiento;
- estar atento para detectar y prevenir cualquier inquietud relacionada con el cumplimiento de este Código.

El incumplimiento de las leyes pertinentes no es solo una violación de los requisitos éticos y legales. También podría provocar perjuicios a la reputación, acciones legales y pérdidas financieras.

Cualquier individuo tiene el derecho y la obligación de rehusar a actuar de una manera que viole el Código o que sea poco ético o ilegal. No se puede justificar tal comportamiento alegando que la solicitud para hacerlo fue hecha por un superior.

1.3.2 Informar de una conducta incorrecta

Usted es responsable de plantear inquietudes e informar de buena fe sobre cualquier comportamiento que considere no ético o que pueda violar este Código, sin temor a recriminaciones o venganzas.

Para ello, contacte con su superior, su Director General, su HR Business Partner, su Asesor legal, el Encargado de Antimonopolio y Cumplimiento o el Departamento de Auditoría interna.

- Etex apoya a cualquier persona que legalmente y sinceramente busque consejo, plantee una inquietud o informe de una posible conducta indebida.
- Ningún empleado será penalizado por informar de una violación del Código, incluso si no se confirma ninguna violación después de una investigación.
- Sin embargo, no se tolerará el envío intencional de un informe incorrecto o falso de una supuesta violación del Código y ello puede resultar en una acción disciplinaria.
- Todos los informes serán manejados de forma confidencial.

1.3.3 Violaciones del Código de conducta

Cualquier empleado que viole el Código puede estar sujeto a **medidas disciplinarias** por parte del empleador, incluido el despido, siempre de acuerdo con la legislación y los procedimientos locales vigentes. Si corresponde, se le pedirá al empleado que devuelva todos los fondos y/o activos obtenidos como resultado de violar el Código.

El Jefe de División, el Consejero General del Grupo y el Director de Recursos Humanos decidirán si el comportamiento del empleado justifica una denuncia penal, en consulta con el Asesor Legal y/o el correspondiente HR Business Partner.

1.3.4 Auditoría interna

El Departamento de Auditoría interna lleva a cabo revisiones independientes de las funciones de control e informes internos, así como las verificaciones de cumplimiento de los artículos incluidos en este Código.

1.3.5 Gestión de riesgos

Como parte de su enfoque de gestión de riesgos, el Grupo toma en consideración los riesgos de impactos adversos relacionados con los asuntos cubiertos por este Código. Cuando se identifican tales riesgos, el Grupo se esfuerza por prevenirlos, abordarlos y/o mitigarlos. En particular, el Grupo no contribuirá a la ocurrencia de dichos impactos adversos, y cuando dicho impacto aún esté vinculado a sus actividades por una relación comercial, deberá tratar de prevenirlo o mitigarlo.



“Trabajar
de modo
que tus colegas
puedan defenderte,
pero nunca tengan
que hacerlo.”

Bella Martinez

Nurse occupational health specialist,
Cartagena, Colombia



Valores de Etex en el lugar de trabajo



2.1 Prioridades estratégicas y valores ⁸

Tres prioridades estratégicas definen cómo Etex pretende avanzar frente a los desafíos que se avecinan en la industria de la construcción en los próximos años:

- **Crecimiento rentable**
- **Rendimiento operativo**
- **Personas y organización**

Las personas fuertes hacen que las empresas sean fuertes, y viceversa, por eso **Etex empodera a los empleados** para alcanzar tanto los objetivos personales como los hitos de la empresa.

Nuestros valores – **Pasión por la Excelencia, Conexión y Cuidado, Pioneros en Liderar** – guían nuestro comportamiento para impulsar el crecimiento, lograr la excelencia e incrementar el desarrollo personal.

Nuestros valores

Pasión por la excelencia

- Hacer las cosas bien
- Disfrutar al superarnos

Conexión y cuidado

- Desarrollar a las personas
- Construir relaciones y redes sólidas

Pioneros en Liderar

- Impulsar el cambio valioso

Nuestras prioridades estratégicas



Crecimiento rentable

queremos acelerar nuestro crecimiento y equilibrarlo con las ganancias que obtenemos. Para lograrlo, estableceremos relaciones sólidas con nuestros clientes para entender mejor sus necesidades y proporcionarles nuestros productos de alta calidad.

La innovación es un motor importante de nuestro éxito y vamos a promover una mejor colaboración interna para mantenernos por delante de la competencia.



Rendimiento operativo

mejoraremos lo que hacemos y cómo lo hacemos perfeccionando nuestros procesos y adoptando una cultura de mejora continua. Y siempre comprometidos con la seguridad.



Personas y organización

nuestro enfoque se centrará en reconocer y ayudar a desarrollar sus conocimientos para crear equipos más efectivos e innovadores.

2.2 Respeto mutuo

Se espera que todos los directivos y empleados de Etex se traten entre sí de una manera profesional basada en el respeto mutuo, la confianza y la dignidad. De acuerdo con este compromiso, **cualquier tipo de acoso o discriminación está estrictamente prohibido.**

2.3 Tratar las diferencias

Debido a la presencia mundial de Etex, los directivos y empleados de Etex pueden encontrarse con costumbres y leyes que difieran ampliamente o que incluso puedan entrar en conflicto entre sí. Al operar en un país donde las leyes o prácticas comunes no sean tan estrictas como las de este Código o las políticas locales, los directivos y empleados de Etex deberán cumplir con las normas establecidas en este Código y mantener las más altas normas éticas de acuerdo con nuestro valor de Pasión por la Excelencia.

⁸Más información disponible en <http://www.etexgroup.com/en/who-we-are/global-presence/vision-and-strategy>

2.4 Las relaciones personales en el trabajo

La mayoría de las relaciones sociales y personales no presentan dificultades, pero existen circunstancias en las que los directivos y empleados de Etex deberán evitar tomar ciertas decisiones o aceptar ciertos roles para protegerse a sí mismos y a Etex de cualquier posible crítica de sesgo injusto. Más abajo se proporciona una orientación general para evitar conflictos de intereses (consulte la sección sobre prevención de conflictos de intereses), mientras que esta sección proporciona orientación sobre las relaciones amorosas en el lugar de trabajo.

No se puede entrar en una relación amorosa con otro directivo o empleado de Etex **si ello pudiera comprometer la propia objetividad o profesionalidad en el lugar de trabajo:**

- esto siempre es así si los directivos y/o empleados involucrados en la relación personal están dentro de una relación profesional jerárquica;
- es probable que esto sea así cuando dos personas que trabajan en el mismo departamento (o en departamentos estrechamente relacionados) entran en una relación amorosa. Los directivos y empleados involucrados deberán notificarlo, sin demora indebida, a su superior o HR Business Partner, que informarán al CHRO. Esta información quedará registrada y se mantendrá confidencial. En tal caso y en la medida de lo posible, se explorará una solución con RH para garantizar que la relación personal no afecte a la profesional.

El incumplimiento de los principios anteriores debe informarse al CHRO y puede resultar en acciones disciplinarias, incluido el despido por causa justificada.

2.5 Compromiso con los empleados

Uno de los principales factores de éxito de Etex es su compromiso con sus empleados. En Etex, reconocemos que cada persona es única. Ofrecemos igualdad de oportunidades sin ningún tipo de discriminación. Estamos comprometidos a tratar a nuestros empleados de manera **justa, con dignidad y respeto y cumpliendo todas las leyes y reglamentos aplicables**. La diversidad de nuestra fuerza laboral es una de nuestras fortalezas y Etex se esfuerza por mantener una cultura de inclusión de acuerdo con nuestra idea de que Etex sea como una familia.

Como mínimo, todas las empresas deben respetar los siguientes conceptos fundamentales:⁹

- proteger el derecho humano de los empleados a la igualdad de oportunidades y al trato no discriminatorio, valorando la diversidad que esto aporta al negocio;
- abstenerse del trabajo infantil y respetar los niveles mínimos de edad;
- abstenerse del trabajo forzoso u obligatorio y asegurar que el trabajo forzoso u obligatorio no exista en sus organizaciones; y
- apoyar la aplicación de una remuneración justa y equitativa.

Las decisiones relacionadas con la contratación, la asignación de trabajos, el despido, el salario y los beneficios, la promoción, el traslado y la reubicación, la rescisión del contrato, la formación y la jubilación no están influenciadas por factores tales como la raza, el color, la religión, la opinión política, el sexo, el origen nacional o social, la edad, el embarazo, el estado civil, la preferencia sexual, el estatus de VIH o la discapacidad (a menos que las políticas gubernamentales que promuevan una mayor igualdad de oportunidades o características laborales requieran lo contrario). Etex fomenta la diversidad de su fuerza laboral con personas de muchas nacionalidades y orígenes diferentes que trabajan juntas y comparten objetivos comunes.

Dado que **Etex se basa en gran medida en la experiencia de su gente**, a nuestros empleados se les ofrece un empleo significativo y gratificante en un entorno multicultural caracterizado por el respeto mutuo, un margen para la iniciativa y oportunidades para el desarrollo personal. Este hecho encarna nuestra dedicación a nuestro valor de Conexión y Cuidado.

Etex observa estándares de empleo y relaciones laborales no menos favorables que los de empleadores similares en el país en lo que respecta a la remuneración y los horarios de trabajo. Cuando no haya empleadores similares, los salarios, los beneficios y las condiciones de trabajo proporcionados por el Grupo estarán dentro del marco de las políticas gubernamentales y satisfarán las necesidades básicas de los empleados.

Como empleador, Etex protege los **datos personales** de sus empleados de conformidad con las leyes de privacidad y protección de datos.

⁹ Conceptos desarrollados por la Organización Internacional del Trabajo.

2.6 Medio ambiente, salud y seguridad

Etex tiene como objetivo cuidar nuestro medio ambiente de la mejor manera posible, proteger nuestra salud y centrarse en la seguridad en el trabajo, en el hogar y en nuestras comunidades. Etex gestiona, identifica, supervisa y reduce activamente todo tipo de riesgos ambientales, de salud y de seguridad – físicos y psicológicos – en el trabajo.

Esto se refleja en la política de Salud y Seguridad Ambiental (EHS) de Etex, que demuestra nuestro compromiso de proporcionar un lugar de trabajo más seguro y más saludable para todos los empleados, así como para nuestros visitantes, contratistas, vecinos y todos los demás involucrados.¹⁰ Se espera que los proveedores y contratistas apliquen estándares equivalentes a los estándares de Etex.

2.6.1 Salud

Etex cree que una fuerza laboral saludable contribuye al éxito comercial. Nos esforzamos por proteger la salud física y psicológica y el bienestar de nuestros empleados en el lugar de trabajo. Etex se compromete a reducir los casos de enfermedades profesionales identificando, evaluando y controlando mejor la exposición en el lugar de trabajo. Etex está decidida a gestionar cuidadosamente su pasado de asbestos y lo ha reflejado en su política de gestión de materiales que contienen asbestos.

2.6.2 Seguridad

La seguridad comienza con el compromiso, la buena voluntad y la Pasión por la Excelencia: la participación de todos es esencial para un entorno de trabajo sin accidentes, tal como se refleja en nuestro eslogan: **“La seguridad es fundamental, depende de ti y de mí”**. La voluntad de Etex de ser como una sola familia en cuanto a la seguridad también forma parte de nuestro pilar estratégico de Personas y organización.

Se requiere el cumplimiento total de las leyes y reglamentos locales en todo el mundo. Etex también se compromete a implementar normas, pautas, sistemas y procedimientos integrales de seguridad basados en las mejores prácticas que pueden ir más allá del simple cumplimiento de las leyes. Construir una **cultura de seguridad sólida respaldada por nuestro programa SafeStart** requiere un liderazgo visible, una educación y formación continuas y un alto nivel de participación de todos en el lugar de trabajo.

Etex se compromete a cooperar con las autoridades públicas para reducir o prevenir amenazas graves a la salud y seguridad públicas relacionadas con nuestros productos o actividades.

Etex apoya la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la gestión de riesgos. El rendimiento se mide a través de procesos operativos, corporativos y externos de auditoría e informes.

2.6.3 Abuso de sustancias

Se alienta a los directivos y empleados de Etex a contribuir a los esfuerzos del Grupo por mejorar constantemente la salud y la seguridad de todos en Etex como personas comprometidas. El **consumo de alcohol o sustancias ilegales está estrictamente prohibido en todas las instalaciones de trabajo**. Si un empleado viola esta regla, puede estar sujeto a medidas disciplinarias. Fumar solo está permitido en zonas especiales y Etex se compromete a apoyar las iniciativas de los empleados para dejar de fumar.

2.7 Sindicatos y representantes de los trabajadores

Con sus empleados y representantes, Etex se esfuerza constantemente por establecer relaciones justas, transparentes y constructivas, **Etex no tolera ninguna discriminación contra ningún empleado por su afiliación o no afiliación a un sindicato**.

Etex permitirá consultas con los empleados o sus representantes sobre temas clave de acuerdo con las leyes aplicables, los acuerdos de negociación colectiva o las prácticas vigentes.

Etex respeta el derecho del empleado a decidir si quiere unirse a asociaciones y/o sindicatos, y respeta la capacidad de tomar una decisión informada y sin coacción, según lo permite la ley.¹¹

Etex respeta la libertad de expresión legal individual y colectiva, online y offline.

Sujeto a la confidencialidad comercial, Etex proporciona a los representantes de los empleados información para facilitar importantes consultas o negociaciones sobre las condiciones de empleo.

Etex proporciona a los empleados y representantes de los empleados información (sujeta a la confidencialidad comercial) que les ofrezca una visión justa y real del rendimiento del Grupo.

Si Etex o uno de sus afiliados consideran asuntos que afectan de forma importante al empleo, como los despidos colectivos, se notificará de ello a los representantes de los empleados y autoridades públicas pertinentes y se fomentará la cooperación con ellos para mitigar, en la medida de lo posible, los efectos adversos.

¹⁰ La política de medio ambiente, salud y seguridad de Etex está disponible en Etex Core - EHS - EHS Policy

¹¹ De acuerdo con los conceptos fundamentales desarrollados por la Organización Internacional del Trabajo.



“La ética
es saber la
diferencia entre lo
que tienes derecho
a hacer y lo que es
correcto hacer.”

Jaye Burchfiel
HR Assistant, Maryville, USA



Compromisos de Etex con la integridad y ética de la conducta empresarial



3.1 Responsabilidad social corporativa y sostenibilidad

La Responsabilidad Social Corporativa, o RSC, está constituida por el respeto a los derechos humanos, las prácticas laborales y de empleo equitativas y justas, las prácticas medioambientales sostenibles y la lucha contra el soborno y la corrupción. En esencia, la RSC abarca todos los aspectos de nuestra responsabilidad hacia la sociedad y cómo manejamos nuestro impacto en la sociedad. Requiere que Etex trabaje siempre en estrecha colaboración con todas las partes interesadas relevantes, incluidas, entre otras, la consideración adecuada de las preocupaciones de los clientes en nuestra estrategia y operaciones de negocios. Creemos que los altos estándares de comportamiento social y ambiental en cada uno de los negocios de Etex son esenciales para que el Grupo logre sus objetivos estratégicos.

Etex quiere conseguir más en términos de sostenibilidad, gestión ambiental, enriquecimiento de la comunidad y desarrollo humano. Etex se basa en sus valores – Pasión por la Excelencia, Conexión y Cuidado, Pioneros en Liderar – como impulsores clave para ayudar al Grupo a crecer y desarrollarse. **Estos valores deben desempeñar siempre un papel en todos los planes de negocios y procesos de toma de decisiones.**

La **gestión del pasado de asbestos de Etex** (como la compensación justa de las víctimas), la **gestión medioambiental y de recursos responsable** y nuestra **dedicación a la sociedad a través de contribuciones y acciones individuales** constituyen los pilares principales que impulsan los esfuerzos de la RSC de Etex.

Etex reconoce la necesidad de **proteger el medio ambiente**, gestionar adecuadamente los recursos y llevar a cabo sus actividades de una manera que contribuya al objetivo más amplio del desarrollo sostenible. La mejora continua de nuestro desempeño medioambiental y la gestión de recursos a nivel del Grupo, y dentro de nuestra cadena de suministro, es una parte integral del compromiso de Etex con la Responsabilidad Social Corporativa. Dentro del Grupo, cada división y sus operaciones locales se encargan de la gestión responsable efectiva.

Etex se esfuerza por:

- Reducir el impacto ambiental de la producción
 - » utilizando menos materias primas,
 - » minimizando los residuos de fabricación y optimizando la gestión de los residuos (por ejemplo, la obligación del reciclaje),
 - » reduciendo nuestro consumo energético y las emisiones de CO₂.
 - » reduciendo el consumo de agua y mejorando su gestión,
 - » haciendo que la cadena de suministro sea más sostenible,
 - » reduciendo la contaminación del aire, el agua y el suelo.
- Desarrollar y producir materiales y sistemas que contribuyan a la construcción sostenible. Específicamente, nuestros materiales y sistemas deben ser de uso seguro, eficientes en el consumo de energía y tener una expectativa de vida útil prolongada. Etex se compromete a incorporar un análisis del ciclo de vida de todos los productos producidos por sus empresas y utilizarlo para mejorar la sostenibilidad de los productos.

Etex se esfuerza por introducir solo productos reciclables en el mercado. En la medida de lo posible, cualquier eliminación de productos debe hacerse de forma segura y limitada. Si el Grupo identifica un potencial impacto ambiental que pueda ser significativo en este contexto, se preparará una evaluación del impacto ambiental.

Etex quiere adoptar tecnologías y procedimientos de operación y compra que reflejen altos estándares de desempeño medioambiental. También queremos que los clientes y profesionales de la construcción conozcan mejor los impactos ecológicos de nuestros productos y servicios.

Etex tiene planes de contingencia para la gestión de los perjuicios medioambientales graves y el cumplimiento de las obligaciones de información. En el caso de una amenaza ambiental grave, Etex tomará medidas correctivas de manera oportuna y responsable.

Etex recopila y evalúa información completa sobre los impactos ambientales de sus actividades. En términos de coste, confidencialidad comercial y protección de los derechos de propiedad intelectual, Etex proporciona a los empleados y al público información sobre los posibles impactos medioambientales y consulta a las comunidades afectadas. Se proporciona formación a los empleados en asuntos medioambientales, de salud y seguridad y en tecnologías ambientales.

3.2 Gestión de las partes interesadas: integridad al tratar con nuestros colaboradores comerciales

3.2.1 Tratar con nuestros clientes

La satisfacción de nuestros clientes debe ser siempre una de nuestras principales prioridades. Etex tiene como objetivo establecer relaciones a largo plazo con los clientes proporcionando productos y servicios superiores y actuando con respeto e integridad en todas las transacciones.

Etex se compromete a proporcionar nuestros productos y servicios de manera justa y transparente de acuerdo con todas las leyes aplicables que regulan la salud y la seguridad y, cuando sea necesario, cooperará con las autoridades públicas para prevenir y combatir las prácticas de comercialización engañosas. La promoción y publicidad de productos debe ser siempre objetiva y debe presentarse de manera justa, fiable, razonable y de acuerdo con las leyes y reglamentos de competencia aplicables.

Los directivos y empleados de Etex no pueden hacer declaraciones falsas sobre los competidores.

Los clientes pueden confiar en que Etex respetará su privacidad. En este sentido, Etex solo recopilará, almacenará, utilizará y transferirá información personal de forma legal, segura, para fines comerciales específicos y para respaldar y mejorar nuestra relación con los clientes.

Al tratar con los consumidores, Etex aplicará los principios anteriores y también tendrá en cuenta las necesidades particulares de los consumidores vulnerables y desfavorecidos y los desafíos específicos que plantea el comercio electrónico.

3.2.2 Tratar con nuestros proveedores

Etex seleccionará a sus proveedores según criterios objetivos, incluidos los méritos de las personas, los productos, los precios y los servicios. Los proveedores deben basarse en la calidad y ser innovadores, eficientes y respetuosos con la ley. **Todos los proveedores de Etex deben cumplir con el Código de conducta de Etex y con las buenas prácticas éticas y los estándares de conducta comercial responsable reconocidos internacionalmente.** De lo contrario, se podrá rescindir el contrato entre el proveedor y Etex.

Siempre que sea posible, Etex participa en iniciativas privadas o de múltiples partes interesadas y en el diálogo social sobre la gestión responsable de la cadena de suministro. Al mismo tiempo, Etex ayuda a garantizar que estas iniciativas tengan en cuenta las normas internacionales y sus efectos sociales y económicos en los países en desarrollo.

3.2.3 Confidencialidad y protección de datos personales

Nuestra relación con nuestros colaboradores comerciales se basa en la confianza y la confidencialidad. En todos los asuntos, se deben cumplir las normativas legales e internas en relación con la confidencialidad, el tratamiento y el procesamiento de datos personales.

3.3 Contribución a las comunidades locales

Las operaciones y los empleados de Etex en todo el mundo forman parte de sus comunidades locales y son vistos como representantes de todo el Grupo. Cada una de las empresas y de los empleados de Etex son responsables de mantener la confianza de las personas que los rodean. Al planificar actividades que pueden afectar significativamente a las comunidades locales, Etex se involucra con las partes interesadas para comprender claramente la situación y tener en cuenta sus puntos de vista.

3.3.1 Donaciones políticas y participación

Etex no hace contribuciones de ningún tipo a partidos políticos y no se involucra en política.

3.3.2 Donaciones benéficas y comunitarias

La dirección de Etex apoya la participación activa en las iniciativas de la comunidad local y contribuye al desarrollo social de estas comunidades. Los empleados pueden sugerir iniciativas a las que Etex puede hacer donaciones. Sin embargo, debido al potencial impacto de las donaciones en la reputación de Etex, estas solicitudes se manejarán con cuidado y preferimos concentrar las donaciones en un número limitado de objetivos cuidadosamente seleccionados.

Con respecto a las **contribuciones benéficas**, se aplican las siguientes pautas:

- las donaciones deben ser aprobadas por adelantado por el correspondiente Director General y Jefe de División, y Director de RSC;
- las donaciones financieras nunca deben ser en efectivo ni pagadas a la cuenta personal de una persona designada, sino solo a la cuenta de la institución que recibe la donación;
- no se aconseja realizar los pagos a través de terceros (p. ej., clientes y proveedores) y estos pagos deben ser aprobados;
- las donaciones no deben estar vinculadas a la ejecución de una transacción comercial o acción gubernamental;
- las donaciones no deben causar conflictos de intereses.

Todas las solicitudes de donación serán documentadas y deberán tener su acuse de recibo.

3.4 Derechos humanos

Etex no tolera las violaciones de los derechos humanos y apoya las correspondientes leyes nacionales y las disposiciones aplicables de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, así como los principios relativos a los derechos fundamentales en La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo de 1998 sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Etex quiere evitar impactos adversos en los derechos humanos y, cuando sea necesario y por medios apropiados, abordar y minimizar cualquier impacto vinculado directa o indirectamente a sus operaciones, productos o servicios comerciales.

A portrait of Mathieu Guillaumond, a man with short dark hair and a beard, wearing a blue suit jacket over a light purple shirt. He is smiling and standing in front of a window. A large, semi-transparent orange and olive green graphic is overlaid on the image, containing text.

“Ser
transparente
y preguntar
siempre.”

Mathieu Guillaumond
Antitrust & Compliance Officer,
HQ Belgium



Cumplimiento



4.1 Prevención de conflictos de intereses

Los directivos y empleados deben actuar siempre en el mejor interés de Etex y evitar situaciones en las que puedan surgir conflictos con los intereses de Etex:

- Un **conflicto de intereses** surge cuando alguien tiene un interés privado o personal que podría influir en cómo gestiona sus responsabilidades como directivo o empleado de Etex.
- Estos **intereses personales** incluyen los de la familia y otros parientes o amigos cercanos.

Un conflicto de intereses, o la aparición de tal conflicto, puede poner en peligro la calidad y la legalidad de una decisión o una acción.

Es fundamental identificar e informar inmediatamente acerca de cualquier conflicto de intereses existente o potencial para aclarar cualquier ambigüedad, definir e implementar las medidas necesarias (incluso para que la persona involucrada se abstenga de involucrarse más) para evitar conductas ilegales.

Algunos ejemplos de conflictos de intereses son:

- **intereses financieros:** si un directivo o un empleado tiene influencia sobre la toma de decisiones con colaboradores comerciales (es decir, proveedores, clientes...) y tiene un interés financiero en un proveedor, cliente, competidor u otro colaborador comercial. Si un directivo o un empleado tiene un interés financiero en una compañía en particular, no puede tratar de influir en una compañía del Grupo Etex para que haga negocios con esa compañía.
- **intereses en propiedades:** si un directivo o un empleado, directa o indirectamente, tiene un interés en bienes raíces, arrendamientos, patentes u otros derechos en los que el Grupo tiene un interés.
- **empleo secundario y otras oportunidades comerciales** (por ejemplo, agentes de un tercero): si un directivo o un empleado tiene un segundo empleo o participa en otras oportunidades comerciales, cuando estas actividades entran en conflicto con los intereses del Grupo.
- **personas estrechamente relacionadas con funciones incompatibles:** cuando un directivo o un empleado y/o una persona estrechamente relacionada, por ejemplo, un miembro de la familia o un amigo, actúa de una manera que impide la correcta separación de funciones y afecta a los controles internos establecidos. En estas situaciones, la posibilidad de fraude es alta.
- **evaluación de empleo, salario y rendimiento:** si un directivo o un empleado es el supervisor de una persona estrechamente relacionada y es responsable de su evaluación de rendimiento, aumento de salario, etc.

Obligaciones de cumplimiento

- No utilizar los recursos o el nombre de Etex para beneficio personal.
- Retirarse de cualquier procedimiento de toma de decisiones si existe un riesgo de conflicto de intereses.
- Informar a su directivo o HR Business Partner, y en todos los casos al Encargado de Antimonopolio y Cumplimiento, si usted tiene un puesto que podría afectar a la imparcialidad de Etex como, por ejemplo, un cargo electo, o si tiene un interés sustancial, un cargo corporativo o de asesoramiento de un colaborador de Etex como, por ejemplo, un cliente, proveedor, subcontratista o un competidor.
- Informar a Etex antes de aceptar una actividad profesional adicional.
- En caso de duda, pregunte a su superior, Director General, su HR Business Partner, su Asesor legal o el Encargado de Antimonopolio y Cumplimiento

4.2 Antisoborno y anticorrupción¹²

Los actos de soborno y corrupción son actos que influyen en la forma en que las personas cumplen con su deber y los llevan a actuar de manera deshonesta. Etex tiene un enfoque de tolerancia cero con respecto al soborno y la corrupción. Nuestras obligaciones se extienden a todas las actividades y no se limitan a los casos que involucran a funcionarios públicos.

El soborno es el acto de:

- **ofrecer, dar o prometer** (soborno activo) a un tercero, así como **solicitar, acordar en recibir o aceptar** (soborno pasivo) de un tercero
- **cualquier cosa de valor** (es decir, no se limita al dinero en efectivo),
- ya sea **directa o indirectamente** (es decir, a través de un tercero que actúe en nombre de Etex),
- a cambio de **una ventaja ilícita o una actuación inadecuada** (por ejemplo, facilitar, realizar o no realizar un acto).

La corrupción es el mal uso del poder público para obtener una ventaja indebida.

Si bien los pagos de facilitación pueden ser habituales en algunos países, Etex los considera como una forma de soborno y, por lo tanto, no son tolerados, excepto en circunstancias excepcionales de acuerdo con la política del Grupo.

El Grupo cuenta con controles internos y medidas de cumplimiento para prevenir y detectar el soborno y la corrupción. Se debe llevar a cabo la diligencia debida y debe documentarse adecuadamente la contratación, supervisión y pago de los agentes.

Los directivos y empleados de Etex reciben formación sobre la política contra el soborno de nuestro Grupo.

Obligaciones de cumplimiento

- Conozca a sus colaboradores comerciales e infórmeles lo más pronto posible acerca de los valores y las normas contra el soborno y la corrupción de Etex.
- Asegúrese de que cada pago (realizado o recibido) pueda justificarse.
- Rechace cualquier regalo o invitación que le resulte difícil justificar ante sus colegas, familiares, amigos o los medios de comunicación.
- Cualquier rebaja o descuento debe mostrarse en las facturas correspondientes.
- Realice la diligencia debida antes de utilizar intermediarios o asesores para facilitar las relaciones con los colaboradores comerciales.
- En caso de duda, pregunte a su superior, Director General, su Asesor legal o el Encargado de Antimonopolio y Cumplimiento.

4.3 Atenciones y obsequios

Para crear relaciones a largo plazo con clientes y proveedores, a veces es apropiado dar o recibir regalos, favores e invitaciones.

Ofrecer o aceptar pequeños obsequios o invitaciones ocasionales (cualquier forma de entretenimiento) puede ser un comportamiento aceptable. Sin embargo, hacerlo puede interpretarse como una forma de influir en una decisión y podría percibirse como un acto de soborno o corrupción. También podría dar lugar a un conflicto de intereses.

Solo deben aceptarse estos regalos de acuerdo con las reglas de este Código.

Obligaciones de cumplimiento

- Antes de hacer o recibir un regalo o favor:
 - » asegúrese de que hacerlo sea coherente con las prácticas comerciales normales e informe siempre a su superior;
 - » preste atención al contexto y asegúrese de que no se espera nada a cambio;
 - » asegúrese de que su valor no sea excesivo y de que no se pueda interpretar como un soborno o un pago;
 - » asegúrese de que no le avergonzará ni a usted ni a Etex si se hace público;
 - » asegúrese de que el regalo no motive al empleado o a otra persona que recibe el regalo a hacer algo ilegal;
 - » nunca acepte dinero en efectivo, acciones o cosas similares.
- Cumpla con los límites de favores y regalos definidos por su compañía Etex. Compruebe si se requiere aprobación y si se ha otorgado.
- Siga las normas locales para documentar cualquier regalo o favor recibido, ofrecido o rechazado.
- En caso de duda, pregunte a su Director General, Asesor legal o Encargado de Antimonopolio y Cumplimiento.

¹² La política contra el soborno y la corrupción de Etex está disponible en [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

4.4 Cumplimiento de la ley de competencia¹³

Etex quiere competir en un mercado justo y abierto. Seguir estos principios ayuda a Etex a ser más eficiente e innovadora, de acuerdo con nuestros pilares estratégicos de 'Rendimiento operativo' y 'Crecimiento rentable'.

Una violación de la ley de competencia puede ser consecuencia de:

- **contactos directos o indirectos con competidores** (por ejemplo, un cartel),
 - » un acuerdo de fijación de precios o de reparto de mercado entre competidores,
 - » el intercambio de información comercial sensible, aunque sea a través de una asociación comercial o un asesor;
- el **abuso de una posición dominante** (por ejemplo, prácticas unilaterales por parte de una empresa en una posición dominante);
- **determinadas instrucciones dadas a distribuidores o clientes** (por ejemplo, el mantenimiento del precio de reventa).

Las reglas de la ley de competencia son muy estrictas y pueden imponerse mediante elevadas multas corporativas, multas penales e incluso sentencias de prisión.

Para evitar el comportamiento anticompetitivo o cualquier apariencia del mismo, los directivos y empleados de Etex deben respetar las leyes de la competencia de los países donde operan.

Los directivos y empleados de Etex **no deberán participar en ninguna forma de comunicación con un competidor** que tenga o pueda tener el efecto de

- fijar, estabilizar o controlar precios, condiciones de crédito, descuentos o rebajas;
- asignar contratos, mercados, clientes o territorios;
- boicotear a determinados clientes y/o proveedores;
- limitar la fabricación o venta de cualquier producto o servicio para perjudicar a clientes y/o proveedores.

No solo es ilegal establecer acuerdos con los competidores, sino también **intercambiar información comercial sensible**.

Los directivos y empleados de Etex no discutirán ni intercambiarán información con los competidores sobre:

- precios o ventas;
- reembolsos (incluidos los bonos de fin de año), descuentos u otras condiciones de precios;
- capacidades de producción, inversiones o stocks;
- acciones concertadas;
- clientes o proveedores;
- El no tratar con un cliente o proveedor en particular;
- marketing; o
- datos comerciales sensibles.

El intercambio de información comercial confidencial puede ser autorizado (sujeto a ciertas garantías) en el contexto de una transacción comercial legítima. Siempre debe comunicarse con el Departamento Legal del Grupo o con el Encargado de Antimonopolio y Cumplimiento para definir y configurar el marco adecuado **antes** de intercambiar dicha información.

La ley de competencia impone una **responsabilidad especial a las empresas que se considera que están en una posición dominante** en un mercado en particular, lo cual significa que determinados comportamientos se pueden analizar de manera más estricta y considerarse abusivos (por ejemplo, rechazar el suministro, descuentos por lealtad, tratamiento discriminatorio de determinados socios comerciales).

La ley de competencia también garantiza que **se mantenga la libre competencia entre nuestros propios clientes o distribuidores**. Por lo tanto, los directivos y empleados de Etex no pueden dar a los clientes o distribuidores incentivos para mantener los precios de reventa, respetar los márgenes establecidos o aplicar precios minoristas mínimos. Los clientes deben tener la libertad de vender nuestros productos en el territorio y bajo sus propias condiciones. Por lo general, no se permite restringir esta libertad.

Obligaciones de cumplimiento

- Asegurarse de que los empleados sean conscientes de la importancia de las leyes de la competencia.
- Considerar el impacto en la competencia al negociar cualquier acuerdo.
- No compartir información comercial confidencial con un competidor directamente o a través de un intermediario (por ejemplo, asociación comercial, asesor, informes de mercado, distribuidor).
- No permitir que los empleados compartan información confidencial sobre un competidor para el que han trabajado anteriormente.
- La participación en asociaciones comerciales está sujeta a una estricta supervisión legal.¹⁴
- Si tiene alguna duda sobre la idoneidad de una comunicación, contrato o estrategia comercial en el contexto de la competencia, comuníquese con el Encargado de Antimonopolio y Cumplimiento.

¹³ La política de leyes antimonopolio y de la competencia de Etex está disponible en [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

¹⁴ Encontrará más información en [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

4.5 Sanciones¹⁵

Las sanciones económicas o comerciales son medidas restrictivas impuestas a determinados regímenes, países, gobiernos, entidades, individuos e industrias para ejercer presión para cumplir con un conjunto de objetivos, para hacer cumplir las medidas cuando la paz y la seguridad se ven amenazadas y los esfuerzos diplomáticos han fracasado, o para prevenir la financiación del terrorismo.

Antes de realizar cualquier transacción, debe verificarse que las relaciones comerciales y cualquier otra parte involucrada no estén en ninguna lista de sanciones internacionales. Téngase en cuenta que es posible que se necesiten medidas adicionales de diligencia debida cuando se trata de determinados países. Es importante mirar más allá de su contacto comercial directo, porque también está prohibido el apoyo indirecto de actividades prohibidas.

Los directivos y empleados de Etex también deben cumplir con las leyes de control de la exportación que rigen la transferencia de bienes y tecnología y que se pueden usar tanto para aplicaciones civiles como militares (es decir, artículos de “doble uso”).

Obligaciones de cumplimiento

- No entrar en una transacción comercial
 - » sin garantizar la ausencia de vínculos directos o indirectos con las listas de sanciones internacionales;
 - » sin incluir las disposiciones obligatorias relacionadas con las sanciones.
- No realizar una transacción comercial que pueda tener un vínculo directo o indirecto con un país sancionado (es decir, Crimea, Cuba, Irán, Corea del Norte, Sudán y Siria).
- En caso de duda o si tiene alguna pregunta sobre sanciones o control de exportaciones, comuníquese con el Encargado de Antimonopolio y Cumplimiento.

4.6 Prevención del fraude¹⁶

El fraude es un engaño intencional o un comportamiento ilegal, no ético, deshonesto o impropio que podría generar ganancias, beneficios o ventajas para una parte o daños o pérdidas para la otra parte. El fraude puede ser por acción u omisión.

El fraude puede tomar diferentes formas y puede afectar a Etex de manera diferente:

- El fraude puede ser cometido por los directivos y empleados de Etex (**fraude interno**) en forma de:
 - » **declaraciones falsas** (por ejemplo, gastos ficticios, falsificación de informes),

- » **malversación de fondos** (por ejemplo, facturas falsas),
- » **robo o destrucción de activos** (por ejemplo, ordenadores, datos).
- Etex también puede ser objeto de **fraude externo** (por ejemplo, estafas, incluso por correo electrónico).

Etex se compromete a prevenir todo tipo de fraude mediante la promoción de una cultura de integridad en todos los niveles dentro del Grupo. El fraude es una violación grave de la disciplina y debe informarse del mismo de inmediato al Departamento de Auditoría interna.

Obligaciones de cumplimiento

- Promover una cultura de integridad fomentando la honestidad.
- Seguir siempre los procedimientos internos y si se le pide que se desvíe de ellos, buscar consejo.
- Informar inmediatamente a su superior o al Departamento de Auditoría interna acerca de actividades sospechosas que puedan ser percibidas como fraude o que puedan conducir a fraude.
- En caso de duda, consultar con el Departamento de Auditoría interna.

4.7 Prevención del lavado de dinero

El lavado de dinero es el proceso ilegal de ocultar el verdadero origen y la propiedad de ingresos ilegales para eliminar cualquier asociación criminal con el fin de que parezca legítimo.

Los directivos y empleados de Etex deben evitar activamente que Etex sea usada como un canal de lavado de dinero. Los pagos desde cuentas de terceros deben tratarse con precaución.

Obligaciones de cumplimiento

- Supervisar cualquier transacción inusual o sospechosa hacia o desde países de alto riesgo y actividades que requieran pagos en efectivo.
- Asegurarse de que los movimientos financieros sean localizables.
- Desarrollar el conocimiento de las relaciones comerciales para garantizar su integridad.
- En caso de duda, consulte a su Asesor legal, al Departamento legal del grupo o al Departamento de auditoría interna.

¹⁵ La política de sanciones de Etex está disponible en [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

¹⁶ La política contra el fraude de Etex está disponible en [Etex Core - Fraud Reporting](#)

4.8 Protección de datos¹⁷

Todos los departamentos de Etex procesan datos personales. Etex se preocupa por la seguridad y privacidad de los datos de los directivos, empleados y clientes, y no tolera de ningún modo el manejo incorrecto de dichos datos. En este sentido, **se espera que todos manejen los datos personales de manera confidencial y con cuidado.**

Sin embargo, existen jurisdicciones específicas que requieren la implementación de medidas adicionales para cumplir con las leyes de protección de datos, en particular el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea (el “GDPR”).

El GDPR se aplica al procesamiento de datos personales por parte de una empresa establecida en la UE o en relación con sujetos de datos que se encuentran en la UE:

- **los datos personales** son cualquier información sobre una persona que se pueda usar para identificarla directa o indirectamente (por ejemplo, nombre, número de identificación, datos de localización, identificadores online como dirección IP, cookies, ID de dispositivos e identidad física, genética, mental, económica, cultural o social).
- **el procesamiento** es cualquier operación realizada en los datos personales, independientemente del medio o formato (por ejemplo, recopilación, registro, organización, estructuración, almacenamiento, adaptación o alteración, recuperación, consulta, uso, difusión, alineación o combinación, destrucción).

El incumplimiento de las leyes de protección de datos no solo es un incumplimiento de los requisitos éticos y legales, sino que también puede provocar daños a la reputación, acciones legales y pérdidas financieras. El incumplimiento de la Política de gestión de la privacidad de Etex por parte de los directivos y empleados de Etex puede dar lugar a una acción disciplinaria, incluido el despido por causa justificada.

Existen **ocho principios claves de protección de datos en los** que hay que pensar cuando se estén procesando datos personales dentro de la jurisdicción de GDPR. Datos personales:

- deben ser procesados **legalmente, de manera justa y transparente;**
- solo pueden ser procesados para una **finalidad específica y legítima** y no pueden ser usados para otra finalidad;
- deben tener la forma adecuada para su finalidad específica (**minimización de datos**);
- deben ser **exactos y actualizados;**
- no **deben ser conservados** durante más tiempo del necesario para su finalidad;
- deben ser procesados de acuerdo con los **derechos de las personas a quienes se refieren los datos;**
- deben **mantenerse seguros;**
- no **deben ser transferidos a países fuera del Espacio Económico Europeo (EEE)**,¹⁸ a menos que estos países tengan leyes estrictas de protección de datos o si se incluyen disposiciones específicas en un contrato.

¹⁷ La política de gestión de la privacidad y las correspondientes políticas de protección de datos de Etex están disponibles en [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

¹⁸ Los países del EEE son los siguientes: Países de la UE (Austria, Bélgica, Bulgaria, Croacia, Chipre, República Checa, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovaquia, Eslovenia, España, Suecia y Reino Unido), Islandia, Liechtenstein y Noruega.

¹⁹ El código de negociación de Etex está disponible en [Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

Obligaciones de cumplimiento

- Manejar los datos personales con cuidado y de forma confidencial en cualquier circunstancia.
- Aplicar siempre los ocho principios claves (ver más arriba) al procesar datos personales en la UE o en relación con las personas a quienes se refieren los datos con base en la UE.

4.9 Protección de información privilegiada¹⁹

Las acciones de Etex NV se cotizan en el Expert Market de Euronext Bruselas, un servicio de comercio multilateral. Como resultado, Etex está sujeta a las prohibiciones generales de la regulación del **abuso de mercado**.

Las personas que tengan información privilegiada en un momento dado no pueden hacer un uso indebido, ni ponerse bajo sospecha de un uso indebido, de la información interna que puedan tener (o se pueda pensar que tienen). Estas personas deben mantener la confidencialidad de la información interna y abstenerse de manipular el mercado.

La información privilegiada significa información:

- de una naturaleza precisa;
- que no está disponible públicamente;
- que directa o indirectamente concierne a Etex o a los valores de Etex; y
- que probablemente tenga un efecto significativo en el precio de cotización de los valores de Etex si se hace pública.

Las personas con acceso a la información privilegiada son conocidas como **personas con información privilegiada** y Etex mantiene una lista de **personas con información privilegiada permanentes**.

Obligaciones de cumplimiento

- No compartir ninguna información privilegiada con los colegas, familiares, amigos o terceros, a menos que se tenga un permiso expreso para ello.
- Tomar todas las precauciones necesarias para mantener de manera estricta la confidencialidad de la información interna:
 - » cuando se trabaje en un espacio público y cuando se almacene o se transmita dicha información (por ejemplo, marcar los documentos como “estrictamente confidenciales”, encriptar los correos electrónicos);
 - » restringiendo el acceso a dicha información (por ejemplo, utilizando nombres de códigos o contraseñas).
- En caso de duda, contacte con su Asesor legal del Grupo Etex o con el Encargado de Antimonopolio y Cumplimiento.



“Estamos
juntos en esto:
la administración
ética es una
responsabilidad
compartida.”

Themba Mabena
Forklift Operator / Yard Assistant,
Gauteng, South Africa



El uso de los recursos de la compañía Etex



5.1 Custodia de bienes

Cada empleado es responsable de garantizar que los activos y recursos de Etex se utilicen exclusivamente para los fines designados. Debe emplearse mucho cuidado y atención para proteger los activos de Etex contra el deterioro, la alteración, la pérdida o el robo.

5.2 Tecnología de la información

Los sistemas de información y tecnología (TI) de Etex (por ejemplo, ordenadores, portátiles, hardware y software correspondientes) siempre son propiedad de Etex y solo deben utilizarse para fines laborales. Se permite el uso ocasional de estos sistemas para asuntos personales, pero este uso debe ser apropiado y mantenido al mínimo.

Los sistemas de TI de Etex deben utilizarse para fines laborales legítimos de acuerdo con la Política de seguridad y del usuario de TI²⁰ y políticas individuales de la compañía. Los sistemas nunca pueden ser utilizados de manera ilegal, ofensiva, perjudicial o dañina para otras personas,

Nunca puede usarse software ilegalmente copiado o comprado, ya que esto podría exponer a acciones legales tanto al empleado como a Etex.

5.3 Mantenimiento de registros comerciales

La buena gestión de Etex requiere que se transmita información fiable a los destinatarios autorizados para el análisis objetivo y los controles necesarios que deben llevarse a cabo. En este sentido, los directivos y empleados de Etex nunca deben ocultar, alterar, falsificar o disfrazar la verdadera naturaleza de una transacción.

Cada departamento es responsable de garantizar que sus registros se mantengan o destruyan de acuerdo con las leyes locales, incluidas las leyes de protección de datos.

5.4 Información confidencial

Los directivos y empleados de Etex son responsables del uso, almacenamiento y transmisión adecuados de la información recopilada de los clientes, proveedores, accionistas y otros empleados.²¹

La información confidencial no se puede usar para beneficio personal ni se puede divulgar a nadie sin instrucciones legítimas. Incluso si el empleado se ha retirado del Grupo, esta información es confidencial y nunca puede divulgarse a terceros ni utilizarse para intereses personales o de terceros.

5.5 Comunicación y medios

Muchos de nuestros clientes, socios y proveedores están familiarizados con el estilo Etex. Si redacta una carta, una presentación u otro documento oficial, utilice siempre nuestros elementos visuales.²²

Todas las comunicaciones a los medios de comunicación sobre la actuación, las adquisiciones, las enajenaciones y las cuestiones legales y de otro tipo del Grupo serán manejadas exclusivamente por el portavoz oficial del Grupo,

Los Directores Generales relevantes son responsables de tratar con los medios locales y comerciales.

²⁰ Disponible en: [Etex Core - Etex IT - IT Governance](#)

²¹ Para más información, consulte las Pautas para clasificación de la información de [Etex disponibles en Etex Core - Legal & Risk - Policies and templates](#)

²² Estas herramientas se pueden encontrar en [Logo's, Templates & Visual Guidelines](#)



“La seguridad
no es un artilugio
sino un estado
de ánimo.”

Ahmad Fauzi Makarim
Mechanical Operator (Maintenance -Technical),
East Java, Indonesia

Definiciones

Afiliado

Una empresa, parte del Grupo Etex, controlada en última instancia por Etex NV.

Encargado de Antimonopolio y Cumplimiento

El asesor legal central dentro del Departamento Legal del Grupo Etex asignado para respaldar a Etex en asuntos antimonopolio, así como otros asuntos de cumplimiento, como, por ejemplo, sanciones, antisoborno y corrupción, protección de datos, conflictos de intereses, regulación del abuso de mercado y el código de conducta.

Etex o el Grupo

Etex NV y sus Afiliados.

Directivos y empleados de Etex

Todos los empleados, el personal temporal, los miembros de los Consejos de Administración (o equivalentes) y los gerentes de Etex.

Director General

Para los fines de este Código, Director General se refiere también a Director Nacional.

Auditoría interna

El ámbito de responsabilidades de la Auditoría interna incluye todo el entorno de control de Etex y permite el acceso sin restricciones a todos los registros y activos que los auditores consideren necesarios durante una auditoría. La Auditoría interna proporciona al Consejo de Administración y al Comité de Auditoría de Etex una garantía independiente, objetiva y razonable sobre la eficiencia y la eficacia de la gestión de riesgos, el control interno y los procedimientos de cumplimiento.

HR Business Partner

A los efectos de este Código, HR Business Partner se refiere indistintamente a la División HR Business Partner o al director local de recursos humanos.

Asesor legal

El asesor legal local interno o la persona de contacto local para asuntos legales.

Tercero

Clientes, usuarios, distribuidores, proveedores, contratistas, consultores, agentes, asesores y socios de joint venture, y cualquier otro tercero.

Información de contacto

Director de Recursos Humanos

Joëlle Boxus
joelle.boxus@etexgroup.com

Consejo General del Grupo

An Winters
an.winters@etexgroup.com

Encargado de Antimonopolio y Cumplimiento

Mathieu Guillaumond
mathieu.guillaumond@etexgroup.com

Auditoría interna

Frederik Talboom
frederik.talboom@etexgroup.com

