

Código de Conducta



Tabla de Contenido

Declaración del CEO	3
1. Cumplimiento de la Ley	5
2. Respeto, Integridad y Transparencia	5
3. Compromiso total con Caldic	6
4. Soborno y Corrupción	6
5. Contribuciones Políticas, Caritativas y Opiniones	6
6. Ley de Competencia y Antimonopolio	7
7. Compliance Comercial	7
8. Esclavitud Moderna	7
9. Lavado de Dinero	7
10. Calidad, Salud, Seguridad y Medio Ambiente	7
11. Alcohol y Drogas	8
12. Privacidad y Seguridad de Datos	9
13. Acceso a Computadoras y Uso de Medios Electrónicos	9
14. Mantenimiento de Registros	9
15. Propiedad Intelectual	9
16. Divulgación Pública y Uso Restringido de Información Confidencial	10
17. Política de Denuncia “Speak Up”	11
18. Letras Pequeñas	11
Reconocimiento	12



Declaración del CEO

Estimados Colegas,

El Respeto, la Transparencia y la Integridad están fuertemente arraigados en nuestra organización. Estos valores nos guían a todos en lo que hacemos y como hacemos, a cada día. Ya sea que trabajemos con colegas o con nuestros clientes o representadas; tomar la decisión correcta y tratar a todos por igual y con respecto es evidente en todo momento, independientemente de los retos a los que nos enfrentemos. Este comportamiento refleja nuestra creencia en la importancia de nuestro equipo, nuestros socios comerciales y la sociedad en general. Además, nos anima, como requisito mínimo, a actuar en estricto cumplimiento de las leyes y regulaciones. Todo ellos combinado nos ayuda a crear un entorno de trabajo saludable, responsable y propicio, así como relaciones sostenibles y de confianza con los colegas y otras partes interesadas. Este compromiso está implícito en nuestro lema: “Because we care”.

El cumplimiento normativo es una parte integral de la integridad; cumplimos con las normas y reglamentos aplicables a nuestra actividad y nos enorgullecemos de establecer altos estándares éticos para nosotros y para los socios con los que trabajamos. Esto garantiza la protección de nuestros empleados, nuestra actividad y nuestra reputación, pero también la actividad y la reputación de nuestros clientes, representadas y otros asociados con los que trabajamos.

Nuestro Programa de Compliance Global comprende diversas políticas, procedimientos y capacitaciones que se implementan en nuestra organización. Estas políticas y procedimientos tienen como objetivo respaldar un alto nivel de respeto, transparencia e integridad entre nuestros empleados y las partes interesadas externas, al tiempo que garantizan el cumplimiento de la ley.

El Código de Conducta de Caldic es la columna vertebral del Programa de Compliance. Es el documento clave que resume las políticas y los principios empresariales de nuestro grupo. El Código de Conducta establece las reglas básicas de lo que esperamos de nuestros empleados y describe la ética y los valores por los que se rige Caldic en sus actividades empresariales. El espíritu emprendedor y la innovación, combinados con el respeto, la transparencia y la integridad, son fundamentales para el desempeño de Caldic.

El entorno en el que hacemos negocios y las regulaciones que nos rigen están en constante evolución. En este sentido, revisamos regularmente los temas tratados en nuestro Código de Conducta y lo consultamos cuando surge una situación en la que necesitamos orientación o asesoramiento. Las directrices establecidas en el Código de Conducta son aplicables a todas las entidades

y empleados de Caldic en todo el mundo, independientemente de su cargo o función.

Confío en que cada uno de ustedes se tome el tiempo necesario para leer, comprender y utilizar el Código de Conducta como su guía. Seguiremos pidiendo a cada uno de nuestros empleados que firmen anualmente nuestro Código de Conducta para garantizar que lo tengamos siempre presente. Todos somos personalmente responsables de crear un entorno de trabajo seguro, gratificante y sostenible. Mediante la aplicación de las normas y directrices establecidas en el Código de Conducta, apoyamos el crecimiento de nuestro negocio de forma responsable y sostenible.

Nada justifica la no adhesión del Código de Conducta por parte de cualquier empleado de Caldic. Si tienes cualquier pregunta sobre el contenido del Código de Conducta, póngase en contacto con

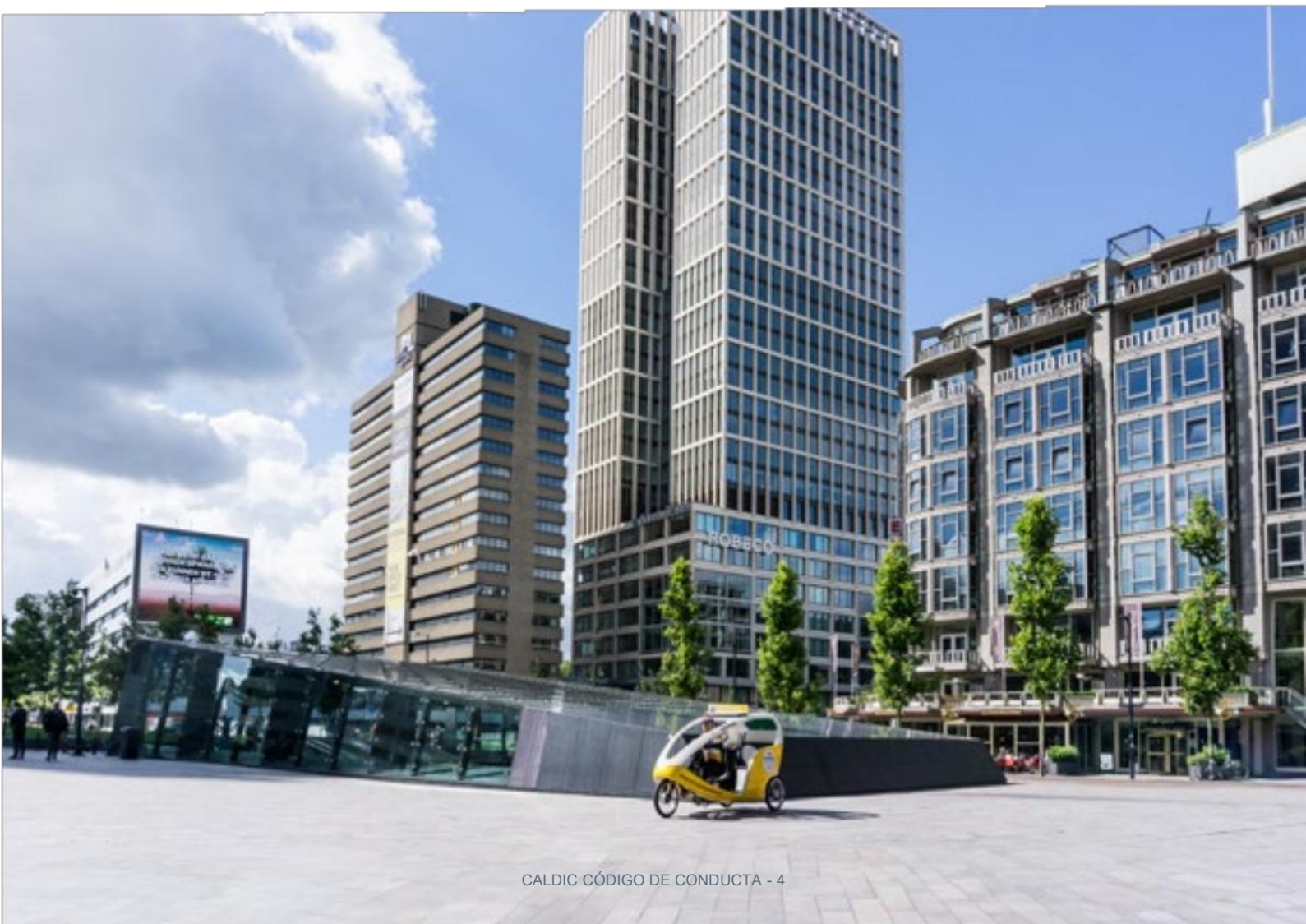
nuestro departamento de Legal y de Compliance (compliance@caldic.com)

Aunque esta política está dirigida principalmente a nuestros empleados y a las personas que trabajan en nombre de Caldic, también esperamos que nuestros clientes actúen de acuerdo con el espíritu de este Código de Conducta. No deben infringir los elementos establecidos en este Código de Conducta. La mayoría de los clientes, si no todos, cuentan con un Código de Conducta de empresa, que valoramos y respetamos, pero para proteger a Caldic y su reputación es fundamental que los clientes, las representadas, los proveedores y todos los demás socios comerciales cumplan requisitos similares o más estrictos que los establecidos en este Código de Conducta.

Atentamente,

Steven Terwindt

Chief Executive Officer



Código de Conducta

1. Cumplimiento de la Ley

Caldic se compromete a cumplir con todas las leyes y normativas aplicables, ya sean internacionales o nacionales. No hacemos negocios con clientes, proveedores y/o contratistas que no se adhieran o no deseen adherirse a los más altos estándares de conducta descritos en nuestro Código de Conducta para Proveedores y que no hayan sido evaluados o aprobados de acuerdo con nuestra Política de Conozca a su Cliente y Conozca a su Proveedor.

Caldic espera que todos los empleados se responsabilicen por los resultados de su trabajo, basándose en los siguientes valores:

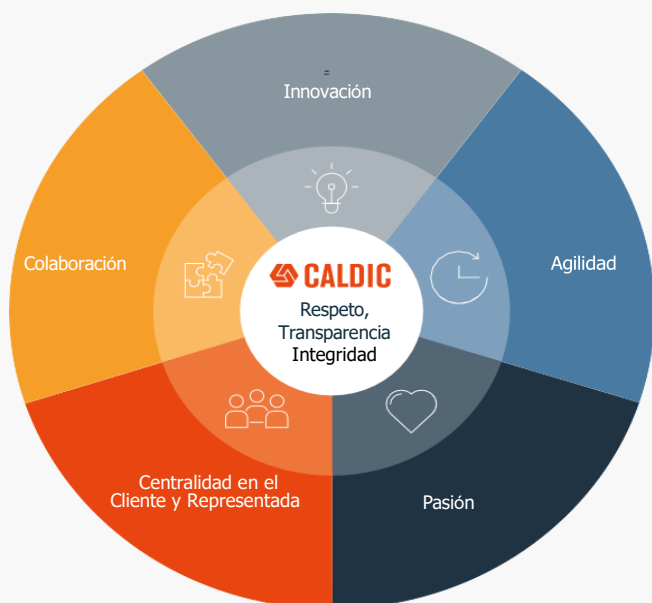
- Respeto, Transparencia e Integridad
- Innovación
- Agilidad
- Pasión
- Centralidad en el Cliente y Representadas
- Colaboración

Se espera que los Directivos lideren con el ejemplo

y refuercen los compromisos descritos en este Código de Conducta Regularmente capacitamos a las personas tanto a través de nuestra plataforma de aprendizaje en línea como mediante formaciones presenciales. Cada empleado de Caldic y cada cliente con que trabajamos es personalmente responsable de garantizar el cumplimiento de las normativas y políticas aplicables.

2. Respeto, Transparencia e Integridad

Nuestra atención gira en torno a nuestro personal, a quienes valoramos como nuestro principal activo. Nos comprometemos a proporcionarles un entorno de trabajo seguro, inclusivo y positivo, en el que las actividades diarias se lleven a cabo con honestidad, respeto, transparencia, integridad y en cumplimiento de todas las normativas y leyes internas y externas aplicables. Además, nos aseguramos de que todos los empleados, proveedores, socios comerciales, voluntarios, clientes y el público en general sean tratados con respeto e integridad. Esperamos que cada empleado de Caldic y nuestros clientes se responsabilicen personalmente de eso.



Nuestros Valores y Comportamientos Fundamentales

Respeto, Transparencia & Integridad

Valoramos las ideas de todos, somos transparentes y asumimos la responsabilidad de nuestras acciones

Innovación

Hacemos todo lo posible para ser mejores a cada día

Agilidad

Actuamos con rapidez y aceptamos los cambios que crean nuevas oportunidades

Pasión

Somos propietarios de los proyectos de los que somos responsables

Centralidad en el Cliente y Representada

Construimos relaciones a largo plazo que benefician a todas las partes

Colaboración

Trabajamos juntos para lograr mayores resultados

Estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades para todos los empleados y candidatos en función de su capacidad, cualificaciones y aptitud para el trabajo. A través de nuestros valores corporativos y todas nuestras acciones, fomentamos un lugar de trabajo basado en la diversidad y la inclusión para que nuestros empleados puedan contribuir a lograr resultados empresariales sostenibles. Cumplimos con las leyes y normativas laborales aplicables en todos los países en los que operamos.

3. Compromiso total con Caldic

Cuando los intereses privados o personales de una persona interfieren, o parecen interferir, con los intereses de Caldic, se denomina conflicto de intereses o conflicto de intereses potencial.

Puede surgir un conflicto de intereses cuando un empleado realiza acciones o tiene intereses que pueden dificultar el desempeño de su trabajo de manera objetiva y eficaz. Exigimos a todos nuestros empleados y terceros que eviten actividades o situaciones que impliquen conflictos de intereses reales o aparentes con los intereses de Caldic. Los empleados y terceros deben comunicar al departamento Jurídico y de Compliance cualquier posible conflicto de intereses o cualquier relación que pueda dar lugar a un conflicto de intereses.

Todas las actividades que realizamos deben ser siempre en interés de Caldic y de nuestros clientes. Los bienes de la empresa proporcionados a los empleados para el desempeño de su trabajo deben utilizarse y tratarse con el debido cuidado y de acuerdo con los fines para los que se proporcionaron. Ejemplos de bienes de la Empresa son las computadoras, los teléfonos móviles, sus vehículos o cualquier otra cosa que se pueda proporcionar para el desarrollo de las funciones de un empleado. Se espera que los empleados dediquen su tiempo y esfuerzos en beneficio de Caldic. Para ello, solicitamos a nuestros empleados que respeten el horario laboral habitual según los procedimientos operativos y/o departamentales aplicables.

4. Soborno y Corrupción

Caldic no busca obtener ventajas competitivas mediante prácticas o comportamientos comerciales ilegales o antiéticos. Tratamos a nuestros clientes, clientes potenciales, proveedores de servicios, proveedores, competidores y empleados de manera justa y ética, en

consonancia con nuestro lema “Because we care”. No obtenemos ventajas comerciales injustas de nadie mediante la manipulación, el ocultamiento, el abuso de información privilegiada, la tergiversación de hechos relevantes o cualquier práctica comercial desleal o antiética. Nuestra Política Anticorrupción contiene más información sobre el soborno y la corrupción, así como sobre las obligaciones que asumimos y las partes con las que trabajamos.

Es ilegal y una infracción de nuestro Código de Conducta que los empleados den o acepten cualquier tipo de soborno o pago de facilitación. También nos abstenemos de ofrecer o aceptar regalos que puedan influir, o dar la impresión de influir, en nuestro comportamiento profesional o en el de otros.

Los regalos y los entretenimientos de valor modesto (para regalos no superiores a EUR100 y entretenimiento no superior a EUR250) son habituales en el curso normal de los negocios, no influyen en modo alguno en el proceso de toma de decisiones y, si cumplen con las leyes aplicables, están permitidos. Sin embargo, nunca se deben ofrecer ni aceptar regalos en efectivo. Cualquier posible regalo o entretenimiento relacionado con funcionarios gubernamentales o personas que realicen actividades comerciales en nombre de una autoridad gubernamental requiere la revisión y aprobación previas del Departamento Jurídico y de Compliance.

5. Contribuciones Políticas, Caritativas y Opiniones

Caldic no realiza donaciones – financieras o de otro tipo – a partidos políticos ni a iniciativas con motivaciones políticas en ninguna parte del mundo. Además, Caldic no emite juicios de valor ni adopta posturas sobre sistemas políticos, partidos u opiniones. Del mismo modo, Caldic no realiza donaciones – financieras o de otro tipo – a partidos religiosos ni a iniciativas con motivaciones religiosas en ninguna parte del mundo.

Caldic no emite ningún juicio de valor sobre religiones, grupos religiosos u opiniones. Aunque respetamos las opiniones políticas y religiosas de cada empleado y su expresión pública, esto nunca debe dar lugar a situaciones en las que se dé la impresión de que dichas opiniones reflejan las de la empresa. Los empleados deben evitar situaciones que socaven las normas y valores de Caldic.

Estamos orgullosos de las comunidades en las que

operamos y reconocemos la importancia de retribuirlos. A través de nuestro programa de Participación Comunitaria, Caldic ofrece a todos los empleados la oportunidad de realizar labores de voluntariado y contribuir con la comunidad local y obras benéficas durante los días laborales. La decisión de dedicar recursos al apoyo de una organización benéfica o ONG local recae en la entidad Caldic, preferiblemente si existe una relación con el negocio o los mercados en los que nos enfocamos. Las contribuciones de cualquier tipo realizadas en nombre de Caldic o las solicitudes de donaciones por parte de terceros deben enviarse con antelación al Departamento Jurídico y de Compliance para su revisión y, siempre que el parecer sea favorable, deben ser aprobadas por el CEO y el CFO del Grupo.

6. Ley de Competencia y Antimonopolio

Las leyes de competencia se aplican en la mayoría de los países del mundo. Violar las leyes de competencia podría dar lugar a la imposición de sanciones importantes a Caldic y, en algunos casos, a la responsabilidad de los empleados a título individual. Estamos comprometidos a competir de manera justa en todos los países en los que operamos, lo que incluye el cumplimiento de todas las leyes de competencia pertinentes.

La participación y/o membresía en una asociación comercial puede crear riesgos potenciales para Caldic. Teniendo esto en cuenta, requerimos de todos los empleados que deseen participar o convertirse en miembros de una asociación comercial que soliciten la autorización previa del departamento Jurídico y de Compliance.

Requerimos a todos los empleados y terceros con los que colaboramos que actúen de conformidad con las normas de competencia y antimonopolio aplicables. Los empleados deben trabajar de acuerdo con nuestra **Política de competencia y antimonopolio**, y los terceros deben firmar nuestro Código de Conducta para Proveedores.

7. Compliance Comercial

Caldic se abstiene de transacciones que infrinjan las leyes y normas de control de exportaciones aplicables a nuestra actividad. Caldic ha implementado directrices y procedimientos en materia de control de exportaciones

a través de nuestra política de “Conozca a su cliente” (KYC) y “Conozca a su proveedor” (KYS).

8. Esclavitud Moderna

La esclavitud moderna es una violación de los derechos humanos fundamentales. Adopta diversas formas, incluyendo la esclavitud, la servidumbre, el trabajo forzoso u obligatorio y el tráfico de personas, todos abusos contra las libertades de las personas. Caldic es comprometida a garantizar que no haya lugar para la esclavitud moderna en ninguna parte de su negocio o cadena de suministro. Caldic también es comprometida a actuar con integridad en todas sus transacciones y relaciones comerciales. Se espera que todos los contratistas, proveedores y otros socios comerciales cumplan con los mismos altos estándares. Caldic no participa ni apoya el uso de trabajo forzoso, servidumbre o trabajo infantil involuntario. Cumplimos con las normas de la Organización Internacional del Trabajo y los requisitos establecidos en los países donde opera Caldic. Caldic cuenta con una Política dedicada a la esclavitud moderna. Para obtener una copia de esta política, póngase en contacto con nuestro departamento de RRHH.

9. Lavado de Dinero

El lavado de dinero es la transferencia de efectivo u otros fondos generados por actividades delictivas o ilegales a través de negocios o bancos legítimos con el fin de ocultar el verdadero origen y la naturaleza de los fondos. Esto puede incluir el ocultamiento de ganancias procedentes de actividades delictivas como la financiación del terrorismo (FT), el soborno, la corrupción o el fraude. El lavado de dinero es un delito financiero.

Caldic aplica las Directrices AML que describen las señales de alerta y los controles. En caso de comportamiento sospechoso o dudas sobre las transacciones, se debe informar inmediatamente al departamento Jurídico y de Compliance y área de Finanzas.

10. Calidad, Salud, Seguridad y Medio Ambiente

Nuestro personal es nuestro activo clave. Por eso nos preocupamos por proporcionar a nuestro equipo un lugar de trabajo en el que la salud y la seguridad sean lo primero. Con este fin, hemos creado un conjunto de Reglas para salvar vidas (LSR) que animamos a todos los empleados a poner en práctica, para cumplir con la normativa, pero sobre todo porque creemos que el cuidado de la seguridad está en nuestras manos. Es responsabilidad de todos, todos los días y en todo lugar, mantenemos a nosotros y a los que no

nos rodean a salvo. Dentro y fuera del lugar de trabajo.

Exigimos a todos nuestros empleados que respeten las normas, prácticas y leyes de seguridad y salud aplicables, y que tomen las precauciones necesarias para protegerse a sí mismos y a otros empleados, contratistas, voluntarios y al público en general.

Caldic se adhiere a una estricta política de salud, seguridad y medio ambiente (SSMA). Esto requiere esfuerzos y procedimientos organizados para identificar los riesgos en el lugar de trabajo, prevenir accidentes y reducir la exposición a situaciones y sustancias nocivas. También incluye la capacitación de los empleados en materia de prevención de accidentes, respuesta ante accidentes, preparación para emergencias y uso de ropa y equipo de protección.

Para avanzar en nuestro objetivo de mejora continua, contamos con el asesoramiento de consultores externos que auditan áreas específicas de SSMA en todas las entidades de Caldic en todo el mundo. Estas auditorías periódicas nos ayudan a alcanzar los

objetivos establecidos en nuestra política de SSMA. La sostenibilidad lleva mucho tiempo integrada en nuestra organización. Estamos comprometidos con la mejora continua en la gestión de nuestro impacto medioambiental y nos centramos firmemente en impulsar el crecimiento sostenible del negocio, al tiempo que nos proponemos proteger el medio ambiente y las comunidades en las que trabajamos. Adoptamos una perspectiva de cadena de valor en nuestra forma de operar para proteger la salud y la seguridad de nuestra gente, nuestros socios comerciales, nuestras comunidades y la sociedad en general. Nuestra agenda de sostenibilidad sigue siendo una fuerza motriz para nuestras operaciones diarias.

11. Alcohol y Drogas

En Caldic prohibimos la posesión, el consumo o la venta de alcohol y drogas ilegales durante el horario laboral o mientras se permanezca en cualquiera de las instalaciones de Caldic, incluidos los vehículos de la empresa. Salvo en circunstancias especiales, como eventos organizados y/o patrocinados por Caldic para los que se haya obtenido la autorización previa del CEO o del CFO, o de la persona a quien el CEO o el CFO hayan delegado esta responsabilidad, está prohibido suministrar o consumir alcohol en las instalaciones de Caldic.

El consumo de drogas o alcohol durante el horario laboral,



en las instalaciones de Caldic o en los vehículos de la empresa se considera una conducta profesional inadecuada y se tratará como un asunto de extrema gravedad. Este tipo de comportamiento se considera una infracción grave de la política de la empresa y de las normas de seguridad, lo que justifica la aplicación de medidas disciplinarias inmediatas y severas, incluido el posible despido.

12. Privacidad y Seguridad de Datos

Cada persona tiene derechos sobre cómo se tratan sus “datos personales” (cualquier información relacionada con una persona viva identificada o identificable). Caldic recopila y utiliza datos personales sobre sus empleados actuales, antiguos y potenciales, clientes, proveedores y otros terceros con los que se comunica de diversas maneras. Caldic siempre lo hará en pleno cumplimiento de todas las normativas de privacidad de datos aplicables y se asegurará de que nuestros sistemas cumplan con las medidas de seguridad de datos más recientes.

Exigimos a todos nuestros empleados que se familiaricen y trabajen de acuerdo con nuestras Políticas de Protección de Datos, que se aplican a Caldic y a todos sus empleados en todo el mundo.

Los empleados de Caldic tienen la obligación de no divulgar información relacionada con compañeros de trabajo, otros empleados o cualquier otra persona (incluidos, entre otros, números de teléfono y direcciones privados, historiales médicos o información salarial), salvo que así lo exija o lo permita la legislación aplicable, lo solicite el empleado en cuestión o su representante autorizado, o lo permita la Política de Protección de Datos de Caldic.

No se deben proporcionar declaraciones, entrevistas ni acceso a registros personales hasta que Caldic o su asesor legal hayan tenido la oportunidad de revisar la solicitud. La solicitud puede ser legítima, pero Caldic tiene derecho a determinar la razonabilidad de la misma y a asegurarse de que todas las respuestas sean completas y precisas.

13. Acceso a Computadoras y Uso de Medios Electrónicos

El lenguaje y la conducta personal durante las

conversaciones, los mensajes instantáneos y los intercambios de correo electrónico reflejan la imagen de Caldic. Por lo tanto, se debe mantener una actitud profesional en todo momento. Dado que Caldic mantiene una postura neutral con respecto a la política y la religión, los empleados que actúen en nombre de la empresa deben abstenerse de realizar declaraciones políticas o religiosas que puedan afectar a la imagen de la empresa.

Para garantizar la seguridad de los datos, exigimos a nuestros empleados que utilicen contraseñas seguras y que velen por su protección. Además, pedimos a cada empleado que se mantenga alerta a la hora de hacer clic en enlaces que no sean específicos de Caldic. Si alguien no está seguro de si un enlace recibido es legítimo o no, debe ponerse en contacto con nuestro equipo de ciberseguridad antes de hacer clic en él.

Queda prohibido el uso de las instalaciones de la empresa para descargar, comunicar o intercambiar materiales que entren en conflicto con las políticas de Caldic, el Código de Conducta de Caldic o cualquier ley o normativa aplicable. El incumplimiento de esta norma puede dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden llegar a incluir el despido.

14. Mantenimiento de Registros

Todas las transacciones de Caldic deben registrarse y contabilizarse adecuadamente en nuestros libros. Esto es esencial para la integridad de la gobernanza de Caldic y nuestras obligaciones de información financiera. Los empleados son responsables de garantizar que no se realicen anotaciones falsas, inexactas o engañosas en nuestros registros contables y que se divulgue información completa, justa, precisa, oportuna y comprensible en todas las comunicaciones públicas. Si un empleado sabe o sospecha que se ha realizado una anotación falsa, debe informarlo inmediatamente.

15. Propiedad Intelectual

De cuando en cuando, los empleados pueden escribir, crear y conceptualizar propiedad intelectual durante el transcurso de su empleo en Caldic. Esta propiedad puede crearse durante o fuera del horario habitual de oficina y en el lugar de trabajo del empleado o fuera de él.

Esta información y propiedad se considera propiedad intelectual exclusiva de Caldic, si surge o es incidental al desempeño de las funciones como empleado de Caldic,



y debe tratarse como información confidencial de Caldic, en cada caso en la medida en que sea compatible con la legislación aplicable.

Para mayor certeza, lo anterior no se aplicará al trabajo independiente y/o a las producciones independientes creadas, conceptualizadas o realizadas por empleados fuera del ámbito y mandato de su empleo y que no guarden relación alguna con las responsabilidades y obligaciones de su empleo en Caldic.

16. Divulgación Pública y Uso Restringido de Información Confidencial

Caldic se compromete a seguir las mejores prácticas en la divulgación oportuna y precisa de toda la información relevante.

Divulgaremos de manera inmediata toda la información relevante de forma completa, justa, precisa, oportuna y comprensible, de conformidad con la legislación aplicable.

Todos los empleados deben desempeñar sus responsabilidades con el fin de cumplir el compromiso

anterior de Caldic, lo que incluye comunicar de inmediato toda la información relevante a la persona adecuada dentro de la empresa, de conformidad con las políticas y procedimientos de divulgación de Caldic.

Cada empleado que participe en un proceso de divulgación de Caldic debe:

- Familiarizarse con los requisitos de divulgación aplicables a Caldic, así como con las operaciones comerciales y financieras de Caldic
- No tergiversar deliberadamente, ni hacer que otros tergiversen, datos sobre Caldic a terceros, ya sea dentro o fuera de Caldic, incluidos auditores independientes, reguladores gubernamentales y organizaciones autorreguladoras
- Revisar adecuadamente y analizar de manera crítica la información propuesta para garantizar su exactitud e integridad o, cuando sea apropiado, delegar esta tarea a otras personas.

Los empleados no deben discutir posibles cambios o desarrollos con personas ajenas a Caldic antes de que se haya hecho un anuncio oficial. Específicamente, no se debe compartir información sobre desarrollos corporativas, productos y planes a menos que se haya obtenido una autorización explícita.

Los empleados no deben responder a preguntas de la prensa, los órganos legislativos o las empresas y organizaciones, a menos que estén específicamente autorizados para hacerlo. Todas estas consultas deben remitirse al departamento de Comunicación Corporativa. A menos que estén específicamente autorizados para hacerlo, los empleados no pueden ponerse en contacto con la prensa, los medios de comunicación, los analistas de investigación y seguridad, los corredores de bolsa o los inversionistas para hablar sobre Caldic.

17. Política de Denuncia “Speak Up”

Los compromisos mencionados en este Código de Conducta, así como las políticas de Caldic, tales como el Código de Conducta para Proveedores, la Política Anticorrupción y Antisoborno, la Política de Competencia y Antimonopolio, la Política Conozca a su Cliente (KYC) y Conozca a su Proveedor (KYS) y las Políticas de Protección de Datos, se implementan para respaldar nuestros principios comerciales. Cuando los empleados tienen inquietudes sobre una violación o sospecha de violación de nuestro Código de Conducta, la ley o nuestras políticas, los alentamos a que se manifiesten, de acuerdo con nuestra Política de Denuncia, y expresen sus inquietudes.

En algunas circunstancias, puede que se necesite valor para expresar una opinión. Por eso nos esforzamos por crear una cultura empresarial en la que no haya miedo a represalias o trato injusto por plantear este tipo de inquietudes. Tenemos una política de tolerancia cero con las represalias. El despido injustificado, el comportamiento despectivo y el acoso pueden ser formas de represalia. Consideramos que los actos de represalia constituyen un incumplimiento de nuestro Código de Conducta, lo que podría dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el posible despido. Dicho esto, todas las denuncias deben realizarse de buena fe. Si las denuncias se realizan con el único fin de perjudicar

a otros y no se basan en hechos, tomaremos medidas inmediatas. Las denuncias relacionadas con cuestiones de comportamiento que no sean ilegales o antiéticas deben discutirse el superior directo y/o el departamento de recursos humanos local. La herramienta Speak Up no está diseñada para este tipo de cuestiones.

Caldic espera que todos los empleados y terceros con los que trabajamos se responsabilicen de los resultados de su trabajo, basándose en los principios de integridad, calidad, puntualidad, eficiencia, seguridad y mejora continua.

Se espera que los directivos lideren con el ejemplo y refuercen personalmente los compromisos descritos en este Código de Conducta.

18. Letras Pequeñas

Ningún Código de Conducta puede abarcar todos los temas y áreas que nuestra organización debe cumplir en un sector tan complejo como el nuestro. Este Código de Conducta proporciona las directrices y normas básicas que hemos definido para nuestras entidades en todo el mundo. Otras políticas a las que se hace referencia en este documento contienen más detalles para respaldar el Código de Conducta.

Las políticas locales o relacionadas con la empresa pueden proporcionar directrices y normas adicionales, más estrictas o más específicas, pero no pueden contradecir ni ser más indulgentes que el Código de Conducta, a menos que haya sido aprobado por la dirección del Grupo.

A lo largo del Código de Conducta, “nosotros”, “Caldic” y “la Empresa” se refieren a Caldic Holdings B.V. y a todas sus subsidiarias. Caldic tiene la intención de aplicar este Código de Conducta en todos los países en los que opera, en la medida en que lo permita la legislación de cada país.

El Código de Conducta disponible en www.caldic.com es la versión oficial. No debe confiarse en ninguna copia impresa como versión oficial. Este Código no crea ninguna obligación contractual ni otros derechos, ya sea de forma expresa o implícita, y no constituye un contrato de trabajo ni un acuerdo de ningún tipo.

El Reconocimiento

Sujeto y en la máxima medida permitida por la legislación aplicable, por la presente:

- Reconozco que he recibido, revisado, entendido y cumpliré el Código de Conducta de Caldic;
- Entiendo que la violación del Código de Conducta o de otras políticas de Caldic puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluida la posible rescisión; y
- Acepto informar, de manera inmediata, de cualquier infracción conocida o sospechada del Código de Conducta, de otras políticas de Caldic, de las leyes o reglamentos aplicables, y de cualquier conflicto de intereses real (o aparente).

Nombre: _____

Cargo: _____

Firma: _____

Fecha: _____

Localidad: _____

Si firmas este reconocimiento manualmente, entrega esta página a tu representante local de RRHH para que la incluya en tu expediente personal. Si no puede realizar cada una de las afirmaciones de esta certificación de buena fe, de manera incondicional y sin excepción, deberá consultar a la función Jurídica y de Compliance.