



Código de ética y conducta empresarial

PANDUIT®



Nuestros VALORES

Nuestros valores fundamentales

En Panduit, estamos comprometidos con nuestros Valores Fundamentales, los cuales nos guían en la manera que realizamos los negocios. Nuestros cinco Valores Fundamentales están adheridos en nuestra cultura y en la práctica del negocio del día con día.



Calidad
En todo lo que
hacemos



Clientes
Obtienen lo mejor
de nosotros



Innovación
En todas partes,
todos los días



Nuestra gente
Hace la diferencia



Integridad
Siempre



Un mensaje de
TOM DONOVAN

Un mensaje de **Dennis Renaud**

La integridad es uno de los valores fundamentales de Panduit y siempre ha estado en el corazón de la cultura de Panduit. Si bien nuestro negocio ha evolucionado y continúa evolucionando, nuestros valores fundamentales y nuestro compromiso de operar con los más altos estándares éticos siempre se han mantenido constantes.

El código de conducta de Panduit es nuestra guía para las interacciones con clientes, con terceros y entre nosotros. Junto con otras políticas de la empresa, establece estándares para garantizar que todos hagamos lo correcto. Independientemente de cuál sea nuestra función y en qué parte del mundo trabajemos, podemos recurrir a nuestro código de conducta para obtener orientación en la toma de decisiones. Se aplica a mí, a nuestro equipo de gestión y a los empleados de nuestra empresa.

Nuestro objetivo es crear una cultura abierta, honesta y responsable. Por favor, hable si ve algo que no se adhiere a nuestro código, o si tiene preguntas. Hay varias maneras de buscar asistencia, que incluyen contactar con su gerente, Recursos Humanos, con el Directivo de Cumplimiento de Panduit, con el Departamento jurídico o presentar un informe a la Línea de integridad: su línea de ayuda sobre ética y cumplimiento.

Gracias por todo lo que hace para asegurarse de que Panduit siempre haga lo correcto.

Atentamente,

Dennis Renaud
Consejero Delegado



Índice de CONTENIDOS

Índice de contenidos

Nuestros valores fundamentales	2
Un mensaje de Dennis Renaud	3
Haga un compromiso	5
Conozca nuestro código	5
Comprenda sus responsabilidades	6
Responsabilidades adicionales de los líderes de Panduit	6
Hacer preguntas e informar de inquietudes	7
Mantenga la confianza	9
La calidad y nuestro compromiso con nuestros clientes	9
Transacciones justas y relaciones con los proveedores	9
Mantenimiento de registros e informes financieros precisos	10
Información confidencial	11
Uso de los activos de la empresa	12
Hablar en nombre de nuestra empresa	13
Uso de las redes sociales	13
Preserve nuestra reputación de integridad	14
Trabajar con el Gobierno	14
Conflictos de intereses	15
Regalos y entretenimiento	16
Antisoborno, anticorrupción	18
Comercio global	20
Equidad en nuestras prácticas	21
Respeto en el lugar de trabajo	21
Competencia leal	23
Recopilación de información competitiva	23
Demuestre que nos preocupamos	24
Salud y seguridad	24
Protección de la información privada	25
Derechos humanos	26
Protección y sostenibilidad del medio ambiente	26



Haga un COMPROMISO

Haga un compromiso

Conozca nuestro código

Bienvenido a nuestro código de Ética y Conducta Comercial (“Código”).

De vez en cuando, todos nos enfrentamos a decisiones empresariales difíciles. En Panduit, cuando ocurren estas situaciones, somos afortunados de tener recursos a los que recurrir en busca de ayuda. Podemos confiar los unos en los otros, en nuestros gerentes y en los expertos técnicos de toda la Empresa. Pero igual de importante, también tenemos nuestros valores fundamentales que proporcionan un marco para nuestras decisiones.

El objetivo del código es ayudarnos a aplicar nuestros valores fundamentales, nuestras políticas y la ley para tomar las mejores decisiones para nosotros, nuestros colegas, nuestros clientes y Panduit. Para ayudarle a tomar buenas decisiones, revise y familiarícese con este código y con todas las políticas de Panduit que se aplican a su trabajo. Además, confíe en su experiencia y su mejor criterio en nuestras transacciones empresariales.

Aunque el código no incluye todas las políticas y los procedimientos de Panduit, abarca muchos de los temas de ética y cumplimiento a los que es probable que nos enfrentemos en nuestro trabajo diario. Si tiene alguna pregunta o inquietud, hable con su gerente, con cualquier miembro de la gerencia, o use uno de los recursos enumerados en nuestro código.

Nuestro código se aplica en todos los lugares donde hacemos negocios. Si hay un conflicto entre los requisitos del código y las leyes, costumbres o prácticas en un área en particular, hable con su gerente. En la mayoría de los casos, aplicaremos el estándar más estricto.

Quién debe seguir el código

Este código se aplica a todos los empleados en todos los niveles de la Empresa. También esperamos que cualquier persona que actúe en nuestro nombre se comporte de manera coherente con nuestro código y nuestras políticas de cumplimiento. Esto incluye a agentes de ventas comerciales, contratistas, consultores, proveedores, distribuidores y otros socios comerciales. Se pueden tomar medidas apropiadas si un socio comercial no cumple con nuestros estándares o con sus obligaciones contractuales.

Comprenda sus responsabilidades

Usted es responsable ante usted mismo, sus compañeros de trabajo y la Empresa de realizar negocios legal y éticamente.

Asegúrese de comprender nuestro código y nuestras políticas, y preste atención a las políticas que se aplican a sus responsabilidades laborales. Si no tiene claro cuáles son sus responsabilidades, o qué es lo correcto, hable con su gerente o con cualquiera de los otros recursos enumerados en este código.

Haga todo lo posible para tratar de prevenir las infracciones de nuestro código y nuestras políticas antes de que ocurran, y si sospecha que ha habido una violación, informe a alguien de ello. Ignorar los problemas solo los empeora.

Cuando actúa y habla, nos ayuda a abordar problemas que podrían dañar a otros o a nuestra Empresa.

Responsabilidades adicionales de los líderes de Panduit

Los gerentes en todos los niveles tienen responsabilidades adicionales como modelos a seguir para un comportamiento ético. Los gerentes deben liderar con el ejemplo y estar familiarizados con nuestro código y preparados para responder a preguntas de aquellos a quienes supervisan.

Además, los gerentes tienen responsabilidades adicionales para ayudarnos a cumplir con nuestros elevados estándares de ética y cumplimiento:

- Ser un recurso para otros. Comunique a los empleados y socios comerciales cómo se aplican el código y las políticas a su trabajo diario y ayúdelos a comprender la importancia de una cultura sólida de integridad y cumplimiento.
- Crear un entorno donde los empleados comprendan sus responsabilidades y se sientan cómodos al plantear inquietudes sin temor a represalias.
- Considerar la ética y el cumplimiento al evaluar y recompensar a quienes le informan.
- Asegurarse de que los empleados bajo su supervisión asistan a todas las sesiones de formación en ética y cumplimiento requeridas.

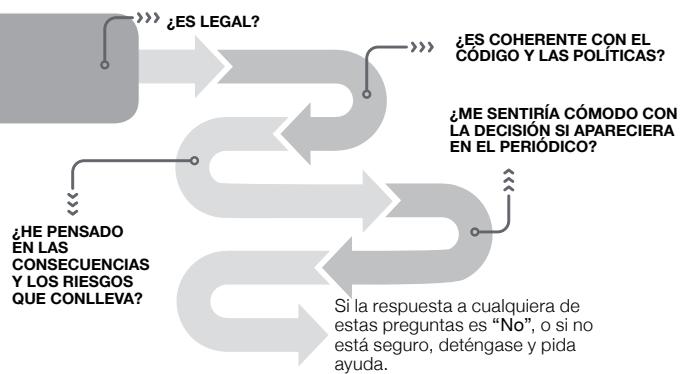
P: Soy un gerente. Si observo mala conducta en un área que no está bajo mi supervisión, ¿aun así debo informar del problema? Preferiría no involucrarme.

R: Usted es el principal responsable de los empleados bajo su supervisión, pero todos los empleados de Panduit —y especialmente los gerentes— deben informar de cualquier conducta indebida de la que tengan conocimiento. El mejor enfoque es hablar primero con el gerente que supervisa el área donde se está produciendo el problema, pero si esto no funciona o no es factible, debe usar cualquiera de los otros recursos enumerados en el código. Y recuerde: si hay mala conducta en Panduit, es un problema de todos.

Tomar la decisión correcta

Tomar la decisión correcta no siempre es fácil. Habrá momentos en que puede estar bajo presión o inseguro de qué hacer. Recuerde siempre que hay recursos disponibles para ayudar, incluidos los que se enumeran en este código.

Cuando se enfrenta a una decisión difícil, puede ser útil hacerse estas preguntas:



La ética y el cumplimiento en Panduit deben evolucionar continuamente para mantenerse al día con los riesgos y la normativa nuevos y emergentes. Una vez que haya tomado una decisión, hágase la siguiente pregunta adicional:

¿Cree que existen estándares, políticas y recursos suficientes para abordar el problema al que se enfrentó?, ¿o debería hacerse más?

Si cree que debería hacerse más, comuníquese con su gerente, Recursos Humanos, el Director de cumplimiento o el Departamento jurídico. Sus sugerencias nos ayudarán a mejorar nuestro programa de ética y cumplimiento.

Hacer preguntas e informar de inquietudes

La buena voluntad y la reputación de integridad de Panduit se han ganado a través de muchos años de empleados haciendo lo correcto para Panduit y para otros fuera de la empresa. Sin embargo, solo hace falta una acción inapropiada para poner en peligro esa reputación.

Todos debemos cumplir con nuestro cometido si queremos mantener nuestros altos estándares de ética e integridad. Si cree que se ha producido una infracción de la ley, nuestro código o políticas, hable y analice el problema con su gerente o con cualquiera de los otros recursos que se detallan a continuación.

No necesita estar seguro de todos los hechos: si ve o incluso sospecha de un comportamiento ilegal o poco ético, o si tiene alguna pregunta, tiene varias opciones:

- **Su gerente inmediato, gerente de siguiente nivel o representante de Recursos Humanos:**
 - Sus gerentes y Recursos Humanos son excelentes recursos para la orientación sobre el código o las preocupaciones relacionadas con muchas empresas y políticas y procesos específicos del trabajo.
- **El Director de cumplimiento o los abogados del Equipo jurídico:** En el caso de problemas relacionados con infracciones legales o del

código reales o potenciales, se le recomienda buscar orientación o plantear las inquietudes a nuestro Director de cumplimiento o al Equipo jurídico. Algunos ejemplos de estos problemas son:

- Irregularidades o tergiversaciones contables o de auditoría.
- Fraude, robo, soborno y otras prácticas empresariales corruptas.
- Cuestiones importantes relacionadas con el medio ambiente, la seguridad o la calidad del producto.
- Discriminación ilegal o acoso.
- Conflictos de intereses reales o potenciales.
- Orientación sobre los requisitos legales que se aplican a nuestra empresa o a su trabajo.

- **La Línea de integridad: su Línea de ayuda sobre ética y cumplimiento:** Además de los recursos enumerados anteriormente, puede hacer preguntas, plantear inquietudes o informar de presuntas infracciones de cumplimiento comunicándose por teléfono con la Línea de integridad de Panduit o presentando un informe en el portal web de la Línea de integridad. Inicie sesión en el portal web de la Línea de integridad Panduit.ethicspoint.com para presentar un informe o encontrar el número de teléfono gratuito para su región. La Línea de integridad está disponible las 24 horas del día para todos los empleados, proveedores, socios comerciales y trabajadores eventuales de Panduit para hacer preguntas o plantear inquietudes sobre el cumplimiento o la ética empresarial.

Estos son algunos otros puntos importantes a tener en cuenta sobre la notificación de infracciones:

- Ningún empleado debe informar de ninguna infracción a ninguna persona que haya participado en la infracción.
- Si plantea una inquietud y el problema no se resuelve, debe plantearlo por otro canal.
- Proporcionar informes falsos puede dar como resultado una acción disciplinaria, incluido el despido.

CÓMO USAR LA LÍNEA DE INTEGRIDAD

La Línea de integridad y el portal web son formas confidenciales de informar de posibles infracciones del código o de cualquier política, ley, regla o normativa. Puede usar la Línea de integridad o el portal web las 24 horas del día, los 7 días de la semana. El centro de llamadas de la Línea de integridad cuenta con especialistas en ética y cumplimiento para terceros. Cuando contacte con la Línea de integridad, el operador escuchará, hará preguntas si es necesario y luego escribirá un informe resumido. El resumen se proporcionará luego al Director de cumplimiento para su evaluación y otras medidas.

Puede llamar o presentar un informe en el portal web de forma anónima, donde lo permita la legislación local. Es importante proporcionar tantos detalles como sea posible (por ejemplo, quién, qué, cuándo, dónde). Puesto que Panduit puede necesitar información adicional, se le asignará un número de informe para que pueda dar seguimiento a su inquietud. El seguimiento es especialmente importante si ha presentado un informe de forma anónima, ya que podemos necesitar información adicional para realizar una investigación eficaz. Este número de informe también le permitirá seguir la resolución del caso; sin embargo, tenga en cuenta que, por respeto a la privacidad, Panduit no podrá informarle sobre medidas disciplinarias individuales.

P: Nuestra supervisora generalmente no hace nada cuando ponen en su conocimiento posibles faltas de conducta y creo que ha dificultado las cosas para los empleados que han informado de problemas. Ahora tengo un dilema. Un compañero de trabajo está haciendo algo que creo que es éticamente incorrecto. ¿Qué debería hacer?

R: Actúe y délo a conocer. Lo animamos a informar de una mala conducta. Aunque comenzar con su supervisor a menudo es la mejor manera de abordar sus inquietudes de manera eficiente, si no cree que es apropiado o no se siente cómodo haciéndolo, debe hablar con otro miembro de la gerencia o con cualquiera de los recursos enumerados en el código.

Confidencialidad

Cualquier información proporcionada a través de la Línea de integridad o a través de cualquier otro canal de presentación de informes será tratada de manera confidencial. En algunos casos, si se necesita una investigación, la información se puede compartir según la necesidad de conocerla. Panduit puede estar obligado por ley a informar de ciertos tipos de actividades.

Tolerancia cero con las represalias

Panduit no tolerará represalias contra ninguna persona que informe de un problema de buena fe, ni tolerará represalias contra ninguna persona que participe en una investigación. Si cree que ha sido víctima de represalias o ha sido testigo de represalias, informe a la gerencia o use cualquiera de los recursos enumerados en este código.

Hacer un informe de “buena fe” significa que aporta toda la información que posee e informa de manera honesta, independientemente de si la investigación de su informe revela una mala conducta real.

P: Sospecho que puede haber un comportamiento poco ético en mi departamento en el que está involucrado mi supervisor. Sé que debo informar sobre mis sospechas y estoy pensando en utilizar la Línea de integridad, pero me preocupan las represalias.

R: Debe informar de una mala conducta y, en su situación, utilizar la Línea de integridad es una buena opción. Investigaremos sus sospechas y es posible que necesitemos hablar con usted para recopilar información adicional. Después de hacer el informe, si cree que está sufriendo alguna represalia, debe informar de ello. Tomamos en serio las quejas de represalias. Los informes de represalias se investigarán a fondo y, si son ciertos, los perpetradores de represalias se enfrentarán a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

Responsabilidad y disciplina

Cuando se produce una infracción de este código, de las políticas o de la ley, se tomarán las medidas disciplinarias correspondientes, que pueden incluir el despido. Ciertas acciones también pueden dar lugar a procedimientos legales, sanciones o enjuiciamiento penal.



Mantener la CONFIANZA

Mantener la confianza

La calidad y nuestro compromiso con nuestros clientes

Siempre somos honestos con los clientes, los tratamos con respeto y prometemos solo lo que podemos ofrecer. Trabajamos con nuestros clientes para asegurarnos de que entendemos y satisfacemos sus necesidades.

La calidad es responsabilidad de todos. Estamos comprometidos con la calidad en todo lo que hacemos y nos esforzamos por que no haya ningún defecto en nuestros productos.

- Nunca engañe a los clientes o clientes potenciales mediante actos o prácticas falaces, reclamos publicitarios falsos, tergiversaciones con respecto a los productos o servicios de Panduit o de nuestra competencia.
- Preste atención a los detalles al realizar el trabajo y nunca tome atajos.
- Cumpla con todos los requisitos y procedimientos respecto a la calidad. Asegúrese de que su trabajo cumple con todas las especificaciones pertinentes a los productos. Nunca descuide ni eluda nuestros controles de calidad.
- Nunca falsifique registros. Asegúrese siempre de que su documentación sea precisa, veraz y completa.

Saber más: Consulte la [Política de calidad de Panduit](#)

Transacciones justas y relaciones con los proveedores

Nuestros proveedores y socios comerciales hacen contribuciones significativas a nuestro éxito. Para crear un entorno en el que tengan un incentivo para continuar trabajando con nosotros, deben estar seguros de que serán tratados lícita y éticamente. Esto significa que nunca debemos aprovecharlos injustamente de nadie mediante manipulación, ocultamiento, abuso de información privilegiada, tergiversación de hechos materiales o cualquier otra práctica comercial desleal.

- Compre suministros y seleccione socios comerciales en función de la necesidad, calidad, servicio, precio, términos y otras condiciones pertinentes. Tome decisiones relacionadas con el proveedor para el mejor interés de Panduit, no para beneficio personal o ganancia para usted o un miembro de su familia.
- Proteja nuestra información confidencial y de propiedad incluido, cuando sea pertinente, un acuerdo de confidencialidad. Proteja

también cualquier información confidencial o datos personales que un proveedor proporcione a Panduit.

- Esté atento a cualquier señal de que nuestros socios comerciales infringen las leyes y la normativa pertinentes, incluidas las leyes de soborno y corrupción, medioambientales, laborales, de derechos humanos y de seguridad. Si tiene alguna pregunta o inquietud sobre las acciones de un socio comercial, analice el asunto con su gerente o con el Director de cumplimiento o el Equipo jurídico.

Solo haremos negocios con socios comerciales que cumplen con los requisitos legales pertinentes y cumplen con nuestros estándares en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente, salud y seguridad.

P: Un representante de uno de nuestros socios comerciales afirma que puede ayudarnos a ganar un contrato con un cliente. Creo que planea ofrecer viajes y entretenimiento lujosos a uno de los vicepresidentes del cliente. ¿Debería hacer algo al respecto?

R: Sí. Nunca adquirimos contratos de una manera que sea inapropiada e incluso pueda implicar un soborno ilegal. Tendremos que evaluar nuestra relación con el socio comercial para asegurarnos de que las actividades de esta persona no sean indicativas de la forma en que opera el socio comercial. También debemos informar al cliente inmediatamente de que este socio comercial no estaba actuando en nuestro nombre. Tiene que hablar sobre la situación con el Director de cumplimiento o el Departamento jurídico.

Mantenimiento de registros e informes financieros precisos

Inversores, funcionarios gubernamentales y otros confían en nuestros libros y registros precisos y honestos. La información precisa también es esencial dentro de la Empresa para que podamos tomar decisiones empresariales fundamentadas.

Los empleados con puestos de trabajo financieros o contables tienen una

responsabilidad especial en esta área, pero todos nosotros contribuimos al proceso de registrar los resultados comerciales y mantener registros. Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de garantizar que la información que presentamos en todos los registros de Panduit sea completa, precisa y comprensible.

- Asegúrese de que las entradas financieras, incluidos los informes de gastos y las hojas de horas, sean claras y completas, y no oculte la verdadera naturaleza de ninguna transacción.
- Nunca registre ventas falsas o envíos, ni los registre anticipadamente, subestime o exagere los pasivos y activos conocidos, o postergue registrar artículos que se deben anotar en la cuenta de gastos.
- No establezca ningún fondo o activo de la Empresa que no esté registrado, como “fondos para fines ilegales” u otros tipos de cuentas “no contabilizadas”.
- Los empleados con cualquier función en la preparación de los extractos y las divulgaciones financieras de Panduit tienen la responsabilidad de asegurarse de que estén completos y no contengan ninguna declaración falsa o engañosa.
- Nunca presione, manipule o engañe a contables externos involucrados en la auditoría o revisión de nuestros extractos financieros o controles internos.

GESTIÓN DE REGISTROS...

Gestión de registros y retenciones legales

Los registros empresariales se deben conservar según sea necesario con fines empresariales, o durante más tiempo si así lo exige la ley pertinente. Los documentos solo deben destruirse de acuerdo con nuestro Procedimiento y programa de retención de registros de Panduit, y nunca en respuesta a una investigación, demanda o auditoría o anticipándose a ella.

Si recibe un “Retención legal”, no debe alterar ni descartar ninguna información relevante. Póngase en contacto con el Departamento jurídico si hay alguna duda sobre la pertinencia de destrucción de registros.

P: Mi gerente me ha pedido que registre una venta no confirmada en el informe trimestral para cumplir nuestros objetivos. Pero la venta no se completará hasta después de que termine el trimestre. ¿Debería hacer lo que ella me pide?

R: No. Siempre debe registrar costes e ingresos en el período de tiempo correcto. Informar de una venta que aún no está terminada sería una tergiversación. Podría ser un fraude. Tiene que hablar de su inquietud con su gerente, pero si no se siente cómodo haciéndolo, use la Línea de integridad o busque ayuda utilizando cualquiera de los otros recursos enumerados en este código.

Saber más: Consulte el [Procedimiento de retención de registros de Panduit](#).

Información confidencial

La divulgación no autorizada de información confidencial puede hacernos perder nuestra ventaja competitiva, avergonzar a Panduit y dañar nuestras relaciones con nuestros clientes y socios comerciales. Por estas razones, la información confidencial debe tratarse con cuidado.

Cuando decimos “información confidencial”, nos referimos a cualquier información o datos relacionados con los negocios, productos, tecnología, clientes o empleados de Panduit que generalmente no se conoce fuera de Panduit, le da a Panduit una ventaja competitiva, o que Panduit no desea que se dé a conocer fuera de la organización, excepto con destinatarios previstos que están bajo compromisos de confidencialidad. Algunos ejemplos de información confidencial son:

- Resultados de ventas, en conjunto o por producto.
- Listas de clientes.
- Información sobre precios y costes de productos.
- Detalles técnicos de nuestros productos y nuestros procesos de fabricación de productos y hojas de ruta sobre productos.
- Nuestras estrategias de ventas y marketing.
- No hable sobre información confidencial en lugares públicos como baños, ascensores, restaurantes o aviones.

- No deje la información confidencial ni las contraseñas del ordenador en lugares de acceso libre, como en notas adhesivas, en salas de conferencia o en fotocopiadoras.
- Asegúrese de que la información confidencial esté guardada en una ubicación segura, y no deje los ordenadores, archivos u otros dispositivos de almacenamiento que contienen información confidencial en lugares que no sean seguros.
- Tenga precaución cuando envíe información confidencial por correo electrónico. Asegúrese de que todos los destinatarios tengan la necesidad de conocer la información confidencial. Tenga especial cuidado al responder a todos en un correo electrónico para no enviar información confidencial a un destinatario no deseado.
- Recuerde que su obligación de proteger la información confidencial continúa indefinidamente, incluso después de que finalice su empleo, hasta que la información se convierta en información pública.
- Informe inmediatamente al Departamento jurídico de cualquier pérdida o robo de información confidencial.

PROPIEDAD INTELECTUAL

La propiedad intelectual se refiere a los inventos, las ideas y los trabajos originales que podrían proporcionar una ventaja competitiva en el mercado. Cualquier divulgación o uso indebido no autorizado, ya sea durante o después de su empleo en Panduit, podría ser dañino para la Empresa o para otros.

Los terceros nos confían su información confidencial y patentada, y es igualmente importante que la manejemos con cuidado. La información confidencial de terceros solo debe utilizarse de acuerdo con los términos específicos de una licencia válida u otro derecho legal para dicho uso.

Si tiene preguntas o inquietudes sobre el uso apropiado de la información patentada o propiedad intelectual, hable de ellas con el Departamento jurídico.

P: No estoy seguro de qué tipo de información considera Panduit confidencial. ¿Puede darme más orientación?

R: Hay muchos tipos diferentes de información confidencial que debe protegerse, incluida información que sería útil para alguien de la competencia, nuestra propiedad intelectual, nuestros planes empresariales e información sobre precios. El término “información confidencial” también comprende información privada sobre nuestros empleados y clientes, así como información que nos han confiado terceros. Si tiene alguna pregunta sobre si la información es confidencial o no y necesita protección, hable del asunto con el Departamento jurídico.

Saber más: Consulte el [Procedimiento de Panduit para la divulgación, la recepción y la protección de información confidencial](#).

Uso de los activos de la empresa

A cada uno de nosotros se nos confía el cuidado de los activos de la Empresa; debemos protegerlos contra pérdida, daño, robo, desaprovechamiento y uso indebido.

Los activos de Panduit incluyen propiedades físicas, instalaciones, equipos, vehículos, inventario y suministros, así como oportunidades corporativas, recursos financieros, propiedad intelectual, información confidencial, archivos y documentos, redes de computadoras y su contenido.

- Nuestros activos no se deben dar ni vender a nadie sin la aprobación correspondiente.
- Utilice únicamente software, dispositivos y procedimientos autorizados.
- El correo electrónico, nuestros sistemas de información y su contenido se consideran propiedad de la Empresa. No debe esperar privacidad personal al usar nuestros sistemas.
- Se permite el uso personal limitado de teléfonos, correo electrónico y mensajes instantáneos si no interfiere con su trabajo, con el uso comercial de los sistemas o no infringe las políticas de Panduit.
- Nunca use el correo electrónico, la mensajería instantánea o el correo de voz de Panduit

para insultar verbalmente, difamar u ofender a los demás. El lenguaje acosador, vulgar, obsceno o amenazante no se tolera en nuestras comunicaciones en Panduit.

P: Tengo un negocio de tarjetas de felicitación en línea que administro desde casa generalmente los fines de semana. Los días en que termino el almuerzo temprano, ¿puedo usar mi computadora Panduit para procesar pedidos del día anterior?

R: No. Nuestras políticas le prohíben llevar a cabo negocios que no sean de Panduit en nuestros sistemas digitales. Solo debe ocuparse de su negocio casero en casa, utilizando su propio ordenador y sus propios sistemas.

SEGURIDAD CIBERNÉTICA

Todos dependemos cada vez más de las redes, las bases de datos y la información que contienen. Cada uno de nosotros debe cumplir con su obligación para proteger nuestros datos y sistemas de información contra brechas de seguridad accidentales e intencionales:

- Asegúrese de seguir nuestras políticas y prácticas que están diseñadas para proteger nuestras redes, ordenadores, programas y datos de ataques, daños o acceso no autorizado.
- Proteja sus nombres de usuario y contraseñas.
- Esté alerta a las estafas de phishing u otros intentos de descubrir información confidencial personal o corporativa.
- No abra enlaces sospechosos en los correos electrónicos, aunque crea que conoce la fuente.

Saber más: Consulte la [Política de seguridad y uso aceptable de información de Panduit](#).

Hablar en nombre de la empresa

Para mantener un mensaje claro y uniforme, Panduit solo permite que ciertos empleados hablen en nombre de la empresa. Esto ayuda a garantizar que todas las declaraciones de la empresa sean precisas, veraces y uniformes.

- No hable con los medios ni haga declaraciones públicas en nombre de Panduit.
- Si los medios se ponen en contacto con usted, remita a la persona al Departamento de comunicaciones corporativas.
- Obtenga aprobación antes de pronunciar discursos públicos, escribir artículos para publicaciones profesionales o participar en otras comunicaciones públicas cuando hable en nombre de Panduit.

Uso de las redes sociales

Tenga cuidado al escribir comunicaciones que puedan publicarse en línea. Piense con cuidado antes de presionar el botón 'enviar' en un correo electrónico o un mensaje de texto. Uso de las redes sociales:

- Use un criterio sensato, expresando ideas y opiniones de una manera respetuosa.
- Indique claramente que todas las opiniones que exprese son suyas y no reflejan las de Panduit.
- No divulgue información comercial confidencial sobre la Empresa, nuestros clientes o nuestros socios comerciales.

P: Alguien ha escrito algo sobre Panduit en una red social que sé que es falso. La publicación dice que estamos planeando cambiar de proveedor y no solo sugiere que estamos respaldando al nuevo proveedor, sino que no estamos satisfechos con nuestro proveedor actual. Creo que es importante que corrijamos la desinformación. ¿Es aceptable si continúo y publico una respuesta?

R: Si bien puede ser tentador corregir la información y hacer frente a la fuente de información errónea, en lugar de esto debe contactar con su gerente y con el Gerente de marca en el Departamento de marketing global, y dejar que ellos tomen las medidas necesarias.

Saber más: Consulte la [Política de redes sociales de Panduit](#).





Preserve nuestra reputación DE INTEGRIDAD

Preserve nuestra reputación de integridad

Trabajar con el Gobierno

A menudo se aplican reglas legales especiales y de contratación a nuestras relaciones con los gobiernos. Estas incluyen requisitos de licitación o adquisición, reglas especiales de facturación y contabilidad, y restricciones a los subcontratistas o agentes que podamos contratar.

Independientemente de cuáles puedan ser las leyes en su ubicación, debe respetar estos principios fundamentales:

- Participe siempre en las adquisiciones del gobierno con la máxima integridad y honestidad.
- Nunca intente ganar un contrato del gobierno ofreciendo algo de valor a un empleado del gobierno o a algún pariente o empleado de un empleado del gobierno.
- Nunca intente obtener información de manera incorrecta para darle a Panduit una ventaja competitiva injusta en una contratación pública.
- Sea siempre veraz y preciso en todas las comunicaciones escritas y orales con funcionarios y organismos gubernamentales.
- Mantenga todos los registros requeridos.
- Siga estrictamente los términos de los contratos del gobierno. Por ejemplo, no haga ninguna sustitución de las mercancías y los servicios que se deben entregar, ni se desvíe de los requisitos, sin una aprobación por escrito.
- Si tiene alguna pregunta, póngase en contacto con el Departamento jurídico.

Dondequiera que se encuentre, si está tratando de hacer negocios con el gobierno para Panduit, o es responsable de realizar trabajos bajo un contrato gubernamental, usted es responsable de conocer y cumplir todas las leyes pertinentes sobre adquisición y contratación públicas.

P: El gerente técnico que trabaja para nuestro cliente, una universidad pública, quiere ver nuestra última tecnología. Se van a pagar sus propios vuelos y alojamiento en hoteles, pero les gustaría que les ofrezcamos apoyo administrativo y transporte local. También esperan que los entretenamos por la noche. ¿Es esto apropiado?

R: Lo primero a tener en cuenta es que, dado que se trata de una universidad pública, el gerente técnico es un representante del gobierno. Es aceptable promocionar, demostrar y explicar los beneficios de nuestros productos o tecnología a los empleados del gobierno que toman decisiones o son socios potenciales, pero no debe tratar de influenciarlos ofreciéndoles beneficios personales. Hable sobre la situación con el Director de cumplimiento o con el Departamento jurídico antes de tomar cualquier medida.

Saber más: Consulte la [Política anticorrupción y la de regalos y entretenimiento de Panduit](#).

Conflictos de intereses

Puede darse un conflicto de intereses siempre que usted, un amigo cercano o un miembro de su familia tenga un interés competitivo que pueda interferir con su capacidad de tomar una decisión objetiva para Panduit.

No es posible enumerar todas las situaciones que podrían plantear un conflicto, pero hay ciertas situaciones donde los conflictos son más comunes. Ser capaz de reconocer un posible conflicto puede ayudar a evitarlo. A continuación hay algunos ejemplos y guías comunes:

- **Empleo externo:** no debe trabajar para ninguna empresa ni crear ningún negocio que compita o pretenda competir con Panduit o que interfiera con su trabajo en Panduit. También debe asegurarse de recibir aprobación antes de aceptar servir en una Junta para cualquier organización con ánimo de lucro.
- **Intereses financieros:** puede ser un conflicto si

usted, un amigo cercano o un miembro de su familia inmediata tienen un interés financiero en una empresa que hace negocios con Panduit, o que podría afectar al negocio de Panduit.

- **Negocios con amigos y parientes:** es posible que se encuentre en una situación en la que esté o pueda estar trabajando con un amigo o pariente cercano que trabaje para un cliente, proveedor o competidor. Puesto que es imposible anticipar todas las situaciones que pueden crear un conflicto potencial, debe revelar la situación a su gerente o al Director de cumplimiento para determinar si es necesario tomar alguna precaución. Además, no debe contratar, supervisar o tener en una línea de información directa o indirecta a un familiar o alguien con quien tenga una relación personal íntima, a menos que la situación haya sido divulgada, revisada y aprobada.
- **Oportunidades de negocios:** nunca aproveche las oportunidades de información y negocios que conozca a través de su trabajo en Panduit, ni comparta esa información con nadie más para el propio beneficio personal de esa persona.
- **Beneficios personales:** no acepte ningún beneficio personal de un proveedor, cliente o empresa que haga, o trate de hacer negocios con Panduit, si el beneficio pudiera influir, o pareciera influir, en sus decisiones empresariales.

Sea proactivo y siempre que sea posible, evite situaciones que puedan conducir incluso a la apariencia de un conflicto de intereses. Si se encuentra en una posible situación de conflicto de intereses, hable con su gerente o con el Director de cumplimiento. Dependiendo de las circunstancias, algunos conflictos pueden resolverse si se divultan y manejan adecuadamente.

P: No estoy seguro de lo que significa el término “familiar”. ¿Los conflictos de intereses incluyen a personas con las que tengo una relación personal estrecha además de a parientes reales?

R: Cuando nos referimos a un “familiar” incluimos a cónyuges, parejas de hecho, hijos/hijas, hijastros/hijastras, padre/madre, padrastro/madrastra, hermanos/hermanas, suegro/suegra y cualquier otra persona relacionada con usted que viva en la misma casa. En términos más generales, nuestra política de conflictos de intereses pretende abarcar cualquier relación estrecha que pueda crear un conflicto de intereses real o aparente. Si bien es imposible prever todas las circunstancias, debería preocuparse si alguna actividad o relación interfiere con su objetividad, o podría ser percibida por otros como una interferencia. Si tiene alguna inquietud acerca de cualquier relación personal, plántéesela a su gerente o a Recursos Humanos, al Director de cumplimiento o al Departamento jurídico.

Saber más: Consulte la [Política de conflicto de intereses de Panduit](#).

Regalos y entretenimiento

Un regalo o entretenimiento ocasional a menudo se considera una parte normal de los negocios, pero a veces incluso un regalo bien intencionado puede ser inapropiado e infringir nuestra política o la ley.

En Panduit, los empleados solo pueden intercambiar regalos y entretenimiento de un valor modesto que sean un complemento razonable para las relaciones empresariales y

no influyan indebidamente en los demás. No aceptamos ni ofrecemos regalos, favores o entretenimiento si la intención es influir en una decisión comercial.

Al intercambiar regalos y entretenimiento, se deben cumplir las siguientes pautas:

- Debe tener un valor modesto y no ser frecuente. Consulte la Política sobre regalos y entretenimiento para obtener información específica.
- No debe parecer influir o dar la apariencia de influir en el juicio comercial del receptor.
- Debe haber un propósito comercial razonable.
- Asegúrese siempre de que los registros de regalos y entretenimiento sean precisos y reflejen la verdadera naturaleza de la transacción.

Las siguientes prácticas nunca están permitidas:

- Dar o recibir regalos o entretenimiento si hacerlo podría verse como un incentivo o recompensa para cualquier decisión comercial particular, o si podría verse como una intención de influir la objetividad del contacto comercial.
- Dar o recibir regalos durante el proceso de licitación, solicitud de propuesta o negociación de contrato.
- Dar o aceptar regalos o entretenimientos sumptuosos o frecuentes.
- Dar o aceptar cualquier regalo de dinero en efectivo.
- Dar o aceptar cualquier regalo o entretenimiento que pudiera causar vergüenza o redundar negativamente en la reputación de Panduit o en la suya.
- Dar cualquier regalo o entretenimiento que infrinja las políticas de la organización del destinatario.

Responsabilidad

REGALOS Y ENTRETENIMIENTO PARA FUNCIONARIOS DEL GOBIERNO

Regalos y entretenimiento: funcionarios del gobierno

Se debe tener especial cuidado cuando se trata con funcionarios del gobierno. La entrega de regalos y entretenimiento a los funcionarios del gobierno (que incluye a los empleados de las entidades estatales) se rige por reglas complejas. Lo que puede ser permisible para clientes empresariales puede ser ilegal cuando se trata con gobiernos.

- Se aplican reglas especiales a las interacciones con funcionarios gubernamentales y entidades gubernamentales, y se debe tener especial precaución al proporcionar o recibir cortesías empresariales o cualquier cosa de valor para un organismo/funcionario gubernamental. Siga las instrucciones de la Política sobre regalos y entretenimiento. Si tiene alguna pregunta, comuníquese con el Director de cumplimiento o un abogado del Departamento jurídico.
- Debe informarse inmediatamente al Director de cumplimiento o al Departamento jurídico de cualquier solicitud de pago hecha a un Empleado por un funcionario del gobierno, que no sean tasas o impuestos legítimos.
- Si tiene alguna pregunta, comuníquese de inmediato con el Director de cumplimiento o el Departamento jurídico.

P: Un proveedor me ofreció dos entradas para un espectáculo de Broadway. No pueden venir conmigo, pero me han dicho que lleve un amigo. Las entradas son probablemente caras. ¿Puedo aceptarlas?

R: Debido a que el proveedor no le va a acompañar, las entradas no se consideran entretenimiento sino que son un regalo. Deberá obtener la aprobación del Director de cumplimiento o de su representante ya que es probable que las entradas excedan nuestra política de límites de regalo.

P: Cuando estaba de viaje, recibí un regalo de un socio comercial que considero excesivo. ¿Qué debería hacer?

R: Tiene que hacérselo saber a su gerente o informar de ello al Director de cumplimiento lo antes posible. Es posible que tengamos que devolver el regalo con una carta que explique nuestra política. Si un regalo es perecedero o poco práctico, o si su devolución se considerara descortés u ofensiva, otra opción podría ser distribuirlo a los empleados o donarlo a obras de caridad, con una carta de explicación al socio comercial.

Regalos y entretenimiento: Piense antes de actuar.

Los regalos y el entretenimiento pueden ser de muchos tipos: camisas, plumas/bolígrafos, cenas, entradas para eventos deportivos, por nombrar solo algunos ejemplos. Antes de aceptar u ofrecer regalos, atenciones o cortesías empresariales, piense en la situación: ¿respalda legítimamente los intereses de Panduit? ¿El valor es razonable y habitual? ¿Lo avergonzaría a usted o a la Empresa si estuviera en la primera página del periódico?

Saber más: Plantee cualquier pregunta o inquietud sobre regalos y entretenimiento al Director de cumplimiento o a un abogado del Departamento jurídico. Consulte la [Política de regalos y entretenimiento de Panduit](#) y la [política anticorrupción de Panduit](#).

Antisoborno, anticorrupción

Trabaje siempre honestamente y con integridad. Nunca ofrezca ni acepte un soborno de nadie, especialmente de funcionarios del gobierno, y recuerde que no solo somos responsables de nuestras acciones, sino también de las acciones de cualquier tercero que represente a Panduit.

DEFINICIONES

Un **soborno** es cuando una de las partes da u ofrece a otra parte, ya sea directamente o a través de un intermediario, cualquier cosa de valor para influir indebidamente en el comportamiento de una persona del gobierno o del sector privado para obtener o retener una ventaja empresarial, financiera o comercial.

Un soborno puede ser algo más que dinero en efectivo. Un regalo, un favor, incluso una oferta de un préstamo o un trabajo podrían considerarse un soborno. Antes de ofrecer algo de valor, revise nuestras políticas y haga preguntas sobre lo que es aceptable (y lo que no lo es).

Un **pago facilitador** suele ser un pequeño pago a un funcionario gubernamental de bajo nivel que tiene la intención de animar al funcionario a realizar acciones gubernamentales habituales que el funcionario está legalmente obligado a realizar.

Un **funcionario del gobierno** incluye a cualquiera que trabaje para una entidad gubernamental o controlada por el gobierno, o sea un agente de esta. Esto incluye a funcionarios electos y designados de gobiernos nacionales, municipales o locales. También incluye a funcionarios de partidos políticos y candidatos a cargos políticos, así como a empleados de un gobierno o una empresa controlada por el estado.

No siempre es fácil determinar quién es y quién no es un funcionario del gobierno. Por ejemplo, en algunos países, los médicos pueden considerarse funcionarios del gobierno.

Las leyes en algunos países imponen sanciones adicionales por sobornar a funcionarios del gobierno, pero para nosotros es simple: ofrecer o aceptar un soborno de cualquier persona, en cualquier momento siempre es incorrecto.

- No dé ni acepte sobornos, incentivos, ni acepte ni proporcione ningún otro tipo de pago indebido.
- Cualquier solicitud de pagos de facilitación debe ser revisada y aprobada por el Director de cumplimiento o el Departamento jurídico.
- Mantenga libros y registros precisos para que los pagos se puedan describir y documentar honestamente.
- Conozca nuestros estándares de anticorrupción y soborno cuando seleccione a terceros que proporcionen servicios en nuestro nombre. Esté atento y vigile su comportamiento.
- Tenga en cuenta que no informar de un soborno u otra actividad ilegal puede ser una infracción de nuestro código.

Nuestra forma de hacer negocios

Sabemos que pagar sobornos puede dañar nuestra reputación y costar millones en multas y honorarios; pero aún hay más en juego. El soborno y la corrupción pueden distorsionar el comercio global y comprometer la calidad y seguridad del producto. Además, la corrupción tiene un impacto desproporcionado en las economías en desarrollo, y el dinero procedente de los sobornos y la corrupción a menudo respalda regímenes no democráticos.

Por todos estos motivos, tenemos una política de tolerancia cero respecto a soborno y corrupción. No es solo ilegal; es completamente contrario a la forma en que hacemos negocios.

P: Estaba autorizado a contratar a un consultor para ayudarnos a obtener los permisos locales necesarios para un nuevo proyecto. Pidieron un adelanto de 40 000 USD para “ayudar a que el proceso avance”. ¿Debería aceptar este pago?

R: No. Antes de contratar al consultor, tiene que consultar al Director de cumplimiento o al Departamento jurídico o utilizar la Línea de integridad. Antes de aceptar hacer cualquier pago, necesitamos saber cómo se usará el dinero. Panduit debe asegurarse de que este dinero no se use como soborno o de otro modo inapropiado.

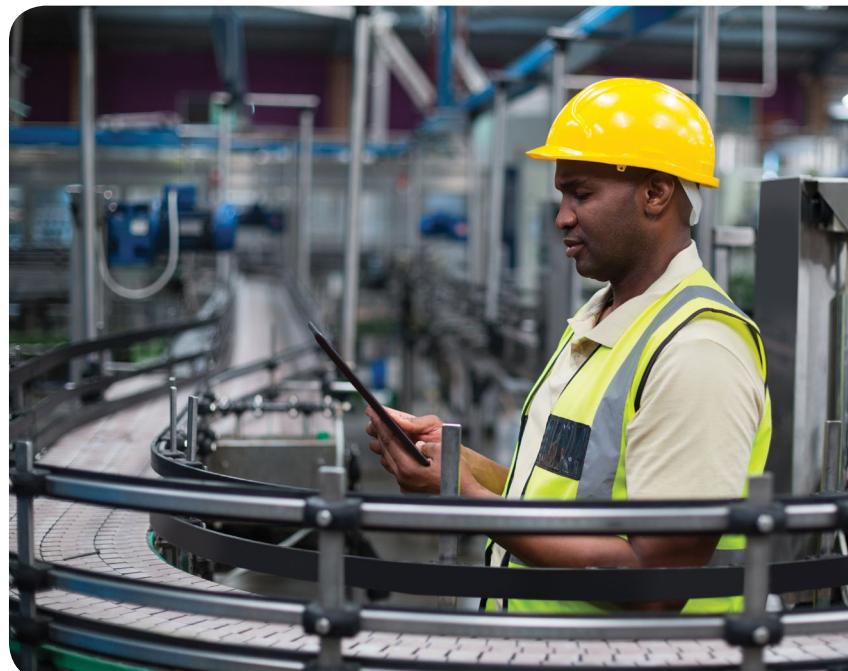
P: Trabajo en un país que generalmente se considera de alto riesgo en cuanto a sobornos y corrupción. Mi equipo necesita la aprobación de una empresa estatal antes de que podamos contratar a un proveedor preferido de una pieza de maquinaria importante. Estamos considerando pagar a varios empleados de la empresa estatal y a sus cónyuges un viaje de una semana a los EE. UU., para asistir a un día de reuniones y luego ir de compras y hacer recorridos turísticos. No se considera que estos empleados sean funcionarios del gobierno según las leyes locales; ¿debo preocuparme entonces?

R: Sí, tiene que hablar sobre la situación con el Director de cumplimiento o el Departamento jurídico. Las definiciones de un funcionario gubernamental en los EE. UU. y según las leyes antisoborno del Reino Unido pueden ser más amplias que las leyes locales y, por lo tanto, podrían incluir a los empleados de la empresa estatal. Si este es el caso, la propuesta de invitar a un viaje a los empleados y a sus cónyuges puede no ser apropiada.

P: Trabajo con un distribuidor en Latinomérica. Sospecho que algunos de los reembolsos que pagamos al distribuidor se destinan a hacer pagos o sobornos a funcionarios del gobierno. ¿Qué debería hacer?

R: Se debe informar de este asunto al Director de cumplimiento o al Departamento jurídico para su investigación. Si hay sobornos y no actuamos, tanto usted como Panduit podrían ser responsables. Si bien la investigación de este tipo de asuntos puede ser culturalmente difícil en algunos países, cualquier agente o representante que haga negocios con una empresa de EE. UU. debe comprender la necesidad de estas medidas. Es importante y apropiado recordar esta política a los distribuidores y socios comerciales de Panduit.

Saber más: Consulte la [Política anticorrupción de Panduit](#).



Comercio global

Muchas leyes rigen la conducta del comercio transfronterizo, incluidas las leyes que están diseñadas para garantizar que las transacciones no se utilicen para el blanqueo de dinero. Otras leyes prohíben a las empresas cooperar con boicots no autorizados y otras regulan las importaciones y exportaciones.

Estamos comprometidos con el cumplimiento de todas esas leyes. Si está involucrado en operaciones internacionales o en la importación o exportación de nuestros productos, es especialmente importante que conozca y cumpla con los requisitos relacionados con los países en los que hace negocios.

BLANQUEO DE DINERO

El blanqueo de dinero es un intento de ocultar el producto de actividades delictivas al hacer que esas ganancias parezcan legítimas. Es importante que conozcamos y cumplamos con todas las leyes y normas destinadas a prevenir el blanqueo de dinero. Esto significa que debemos realizar y recibir pagos por bienes y servicios solo a través de prácticas de pago aprobadas y documentadas, y debemos estar atentos y hacer uso de un buen criterio cuando se trata de transacciones inusuales de clientes.

Para ayudar a prevenir y detectar el blanqueo de dinero y la financiación del terrorismo, esté al tanto de cualquier pago sospechoso, que puede incluir el pago en efectivo, pagos realizados desde cuentas personales en lugar de cuentas empresariales y transacciones con instituciones financieras o terceros sin una relación lógica con el cliente o socio de negocios.

- Mantenga los registros requeridos de importación, exportación y aduanas en cada ubicación comercial de Panduit.
- Si recibe una solicitud para participar en un boicot o se le pregunta acerca de nuestra posición en un boicot, comuníquese con el Departamento jurídico de inmediato.
- Utilice siempre la clasificación de exportación de mercancías, software o tecnología para determinar si requieren la autorización del gobierno para exportar a países o personas específicos.
- Cualquier pregunta o inquietud sobre leyes empresariales o infracciones conocidas, debe dirigirse al Departamento jurídico.

P: Un proveedor nos ha pedido que envíemos pagos a una nueva dirección sin ninguna explicación. Sospecho que podría estar pasando algo ilegal o inapropiado.

R: Tiene razón en sospechar. Esto puede ser un intento de blanquear dinero o evitar requisitos legales. Debería comunicarse con el Director de cumplimiento o el Departamento jurídico inmediatamente y, mientras tanto, no cambie la dirección hasta que el Director de cumplimiento o el Departamento jurídico le hayan dicho lo contrario. Si es posible, no vuelva a hablar con el proveedor sobre la solicitud.

Integridad



Equidad en nuestras prácticas

Respeto en el lugar de trabajo

En Panduit, entendemos que para tener éxito debemos atraer y contratar a empleados sobresalientes y crear un ambiente de trabajo donde puedan prosperar e innovar. Esto significa formar equipos que representen diversos antecedentes, perspectivas, talentos y experiencias, y ayudarlos a trabajar juntos sin miedo al acoso y la discriminación.

- Cumpla con su cometido para ayudar a crear una cultura de respeto, dignidad y equidad.
- Mantenga una mentalidad abierta a las nuevas ideas y opiniones, y escuche los puntos de vista de los demás.
- Tome una posición clara contra los mensajes y comentarios ofensivos y los chistes inapropiados. Dichas acciones son incompatibles con nuestra cultura y socavan el ambiente de equipo que tanto hemos trabajado todos para crear.
- Si se encuentra en una posición de liderazgo, asegúrese de basar las decisiones de empleo en las cualificaciones y el mérito laborales.

Panduit cumple con todos los requisitos pertinentes de empleo, trabajo e inmigración, y esperamos que nuestros empleados hagan lo mismo. Independientemente de la ubicación geográfica, todas las decisiones relacionadas con el empleo deben basarse exclusivamente en las cualificaciones relacionadas con el trabajo, independientemente de características de la persona como son edad, raza, color, discapacidad física o mental, información genética, género, identidad o manifestación de género, estado civil, afección médica, ascendencia, situación en las fuerzas armadas o en la reserva, nacionalidad de origen, religión, sexo, orientación sexual o cualquier otra característica protegida por la ley.

EQUIDAD
en nuestras prácticas

P: Creo que una vacante en mi equipo no sería adecuada para un padre soltero, ya que implica muchos viajes. No se trata de prejuicios, sino de practicidad. ¿Estoy obligado a entrevistar a candidatos monoparentales?

R: Está obligado a entrevistar y considerar a todos los candidatos cuyas cualificaciones cumplan con los requisitos del empleo, no basándose en una opinión personal. Hacer suposiciones como esta infringe nuestros principios e incluso puede ir contra la ley. Igualmente importante, al no entrevistar a candidatos adecuadamente cualificados, se corre el riesgo de perder el nombramiento de la mejor persona para el puesto.

P: Uno de mis compañeros de trabajo envía correos electrónicos con chistes y comentarios despectivos sobre ciertas nacionalidades. Me hacen sentir incómodo, y suelo eliminarlos. Nadie más ha hablado de ellos. ¿Debería hacer más?

R: Debería notificar a su gerente, a Recursos Humanos o a la Línea de integridad. Enviar tales chistes infringe nuestras políticas sobre diversidad, acoso, discriminación y el uso de nuestros sistemas de correo electrónico. Al no hacer nada, está consintiendo la discriminación y tolerando creencias que pueden deteriorar seriamente el ambiente de equipo que todos hemos trabajado para crear.

Saber más: Consulte la [Política de igualdad de oportunidades de empleo, antiacoso y antirrepresalias de Panduit](#)

Acoso

En Panduit, definimos el acoso como cualquier conducta no deseada hacia otra persona, que cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Los siguientes pueden ser casos de acoso y no se toleran en Panduit:

- Observaciones, gestos, comentarios escritos o contacto físico inapropiados.
- Mostrar imágenes inapropiadas u otro material similar.
- Chistes, comentarios o correos electrónicos ofensivos, sexuales o raciales.
- Tratamiento favorable prometedor o amenaza de tratamiento desfavorable basado en la respuesta del empleado a las solicitudes sexuales.

No toleraremos dicha conducta, independientemente de si dicha conducta es ilegal según las leyes locales en el país en el que se produce la conducta.

P: Mientras estaba en un viaje de negocios, un compañero me invitó repetidamente a salir a tomar copas e hizo comentarios sobre mi aspecto que me hicieron sentirme incómoda. Le pedí que lo dejara, pero no lo hizo. No estábamos en la oficina y era “después del horario de trabajo”, así que no estaba segura de qué hacer. ¿Es esto apropiado?

R: No, no es apropiado. Este tipo de conducta no se tolera, no solo durante el horario de trabajo sino también en todas las situaciones relacionadas con el trabajo, incluidos los viajes de negocios. Dígale a su compañero que esas acciones son inapropiadas y deben parar, y que si continúan, usted tiene que informar del problema.

P: Me acabo de enterar de que un buen amigo mío ha sido acusado de acoso sexual y que se está iniciando una investigación. No puedo creer que sea cierto y creo que es justo que le haga a mi amigo una advertencia con antelación para que pueda defenderte. ¿No tengo la responsabilidad como amigo de decírselo?

R: Bajo ninguna circunstancia debe hacerle una advertencia sobre la investigación. Su amigo tendrá la oportunidad de responder a estas acusaciones y se hará todo lo posible para llevar a cabo una investigación justa e imparcial. Una denuncia de acoso sexual es un asunto muy serio con implicaciones no solo para las personas involucradas sino también para Panduit. Alertar a su amigo podría poner en peligro la investigación y exponer a la Empresa a riesgos adicionales y posibles costes.

Competencia leal

Creemos en la competencia libre y abierta. Obtenemos nuestras ventajas competitivas a través de la calidad de nuestros productos, en lugar de mediante prácticas empresariales no éticas o ilegales.

Todos los países donde operamos tienen leyes que rigen las relaciones con competidores, proveedores, distribuidores y clientes. Si bien los requisitos legales varían, las leyes de competencia leal (también denominadas leyes antimonopolio, sobre monopolio o de competencia) generalmente comparten el mismo objetivo: garantizar que los mercados funcionen de manera eficiente al proporcionar precios competitivos, opciones para el cliente e innovación.

Las reuniones de la industria y la asociación comercial sirven para fines legítimos y que valen la pena; sin embargo, estas reuniones reúnen a competidores que podrían discutir asuntos de interés mutuo y potencialmente cruzar la línea. Incluso bromear sobre temas inapropiados, como estrategias de marketing o fijación de precios, podría malinterpretarse y denunciarse erróneamente.

Si la conversación se convierte en algún tipo de discusión anticompetitiva, debe negarse a discutir el asunto, abandonar la conversación inmediatamente e informar de lo sucedido al Departamento jurídico.

- Nunca hable ni dé indicios a nuestros competidores sobre información delicada de ventas, como precios y estrategias de productos. Esto se aplica incluso a conversaciones informales.
- No hable de boicotear a clientes, proveedores o competidores.
- No acuerde con un competidor fijar precios, dividir mercados o participar en otras prácticas anticompetitivas.
- Consulte con el Departamento jurídico si tiene preguntas o inquietudes sobre infracciones de las leyes contra la competencia.

Recopilación de información competitiva

Reúna información competitiva solo mediante medios legales y nunca mediante tergiversaciones, o mediante cualquier comportamiento que pueda interpretarse como “fisgoneo” o “espionaje”.

- Al recopilar inteligencia comercial, cumpla siempre con nuestros estándares de integridad: nunca se involucre en fraude, tergiversación o engaño para obtener información.
- Cuando contratamos a ex empleados de la competencia, debemos respetar su obligación de no utilizar o divulgar la información confidencial de sus antiguos empleadores.
- Si tiene alguna pregunta sobre si ciertas actividades competitivas cumplen con el código, debe consultar inmediatamente con su gerente o con el Departamento jurídico.

P: Me acabo de unir a Panduit después de trabajar durante varios años con uno de nuestros competidores. ¿Puedo compartir información de marketing que desarrollé mientras trabajaba en mi trabajo anterior?

R: Esto infringiría nuestras políticas, sus obligaciones con su empleador anterior, y posiblemente también la ley. Usted está obligado a proteger la información confidencial de su antiguo empleador al igual que los empleados de Panduit están obligados a proteger la nuestra. Puede utilizar los conocimientos generales y las habilidades que adquirió en su trabajo anterior, pero no puede traer a Panduit ningún material confidencial o protegido producido por usted o por otra persona para su empleador anterior. Consulte con el Director de cumplimiento o el Departamento jurídico si tiene preguntas sobre cualquier información específica.



Demuestre
QUE NOS PREOCUPAMOS

Demuestre que nos preocupamos

Salud y seguridad

Nos comprometemos a proporcionar un ambiente de trabajo seguro para nuestros empleados y otras personas que visiten nuestras instalaciones o trabajen en ellas. La seguridad es responsabilidad de todos; debe insistir en que el trabajo se realice de forma segura, sin importar su trabajo.

- Ayude a mantener un ambiente de trabajo seguro y sea proactivo para minimizar y prevenir lesiones en el lugar de trabajo.
- Conozca los procedimientos de emergencia y seguridad que se aplican donde trabaja.
- Nunca pase por alto o eluda procedimientos de seguridad.
- Los empleados que conducen durante su trabajo para la Empresa nunca deben enviar correos electrónicos, consultar Internet o enviar mensajes de texto mientras están al volante.
- Asegúrese de que su rendimiento no se vea afectado por el alcohol o las drogas, incluidos los medicamentos con receta o de venta libre, mientras realiza negocios de Panduit.

Si se lesioná en el trabajo, informe de ello inmediatamente a un gerente, sin importar lo leve que sea. Nunca suponga que otra persona ha hecho el informe.

VIOLÉNCIA EN EL TRABAJO

En Panduit no tiene cabida ningún tipo de violencia. No toleraremos:

- Amenazar o intimidar a los demás en ningún momento, ya sea física o verbalmente, por ninguna razón.
- Bromas peligrosas o no deseadas.
- Actos de vandalismo, incendio premeditado u otras actividades delictivas.
- Armas en las instalaciones de Panduit a menos que esté específicamente autorizado por la Empresa.

P: He notado algunas prácticas en mi área que no parecen seguras. ¿Con quién puedo hablar? Soy nuevo aquí y no quiero que se me considere un alborotador.

R: Hable de sus preocupaciones con su gerente. Puede haber muy buenas razones para las prácticas, pero es importante recordar que en Panduit, plantear una preocupación sobre la seguridad nunca se considera ser causante de problemas: es ser responsable. Si sus inquietudes no se resuelven al notificar a su gerente, comuníquese con el Departamento de salud corporativa, protección, medio ambiente y seguridad o con su Representante local de salud y seguridad, o utilice la Línea de integridad.

P: Una compañera de trabajo parece estar bajo la influencia de drogas. Me preocupa que pueda causar un problema de seguridad y hacerse daño a sí misma o a los demás. ¿Qué debería hacer?

R: Tiene razón para estar preocupado. Si se siente cómodo haciéndolo, primero hable con su compañera. Pero si cree que existe un riesgo de seguridad, hable también con su gerente. Cualquier persona en el trabajo que se vea afectada por el alcohol o alguna droga, legal o ilegal, es un riesgo para la seguridad. Se deben tomar medidas inmediatamente para abordar el problema.

Saber más: Consulte la [Política de salud y seguridad de Panduit](#) y la [Política sobre drogas y alcohol](#) de Panduit.

Protección de la información privada

Respetamos la privacidad de los empleados, clientes y socios comerciales. Maneje siempre su información privada con cuidado y proteja la información personal que se le haya confiado.

Las leyes de protección de datos contemplan cómo debemos recopilar, almacenar, usar, compartir, transferir y disponer de información

personal, y cumplimos con esas leyes en todos los lugares donde operamos. La información que recopilamos y almacenamos sobre clientes, socios comerciales y otros terceros también es confidencial. Nunca comparta esta información con nadie fuera de la Empresa sin la autorización del cliente o socio comercial, ni la utilice con fines empresariales que no estén relacionados con Panduit.

- Mantenga la información privada y personal segura y protegida.
- Recopile, acceda y use información personal solo con fines empresariales legítimos.
- Tenga cuidado cuando proporcione datos personales y confidenciales a cualquier persona dentro o fuera de Panduit y limite el acceso a personas autorizadas.
- Cuando contratemos a terceros para que nos proporcionen servicios, asegúrese de que entiendan la importancia que le damos a la privacidad.

Si cree que se han utilizado datos personales infringiendo nuestras políticas o si se ha visto comprometida la seguridad de cualquier sistema o dispositivo que contenga datos personales, notifique a su gerente, al Director de cumplimiento o al Departamento jurídico, o use la Línea de integridad.

P: Un informe que encontré en la fotocopiadora contiene una gran cantidad de registros confidenciales de Recursos Humanos, incluida información sobre la nómina para los empleados. No quiero meter a nadie en problemas, pero no creo que sea correcto que este tipo de información quede a la vista. ¿Qué debería hacer?

R: Debería devolver el informe a Recursos Humanos inmediatamente en privado, e informar de su descubrimiento. La protección de la confidencialidad y la privacidad es responsabilidad de todos. Quien dejó los documentos en la fotocopiadora recibirá instrucciones sobre su deber de proteger la confidencialidad de la información confidencial de los empleados (y de todos).

Derechos humanos

Estamos comprometidos con respetar los derechos humanos y la dignidad de todos, y apoyamos las iniciativas internacionales para promover y proteger los derechos humanos.

Cumplimos con todas las leyes relativas a prácticas de empleo equitativo, libertad de asociación, privacidad, negociación colectiva, inmigración, tiempo de trabajo, salarios y horas, así como leyes que prohíben el trabajo forzado, obligatorio, infantil, la discriminación en el empleo y la trata de personas. No toleraremos el abuso de los derechos humanos en nuestras operaciones o en nuestra cadena de suministro.

Cada uno de nosotros puede ayudar a apoyar las iniciativas para eliminar los abusos contra los derechos humanos:

- Informe a su gerente de cualquier sospecha o evidencia de abusos de los derechos humanos en nuestras operaciones o en las operaciones de nuestros socios comerciales, o use la Línea de integridad.
- Recuerde que el respeto por la dignidad humana comienza con nuestras interacciones diarias entre nosotros y con nuestros clientes y socios comerciales. También incluye promover la diversidad y la inclusión, acomodar las discapacidades y hacer lo que nos corresponde para proteger los derechos y la dignidad de todas las personas con quienes hacemos negocios.

P: Cuando estaba visitando a un nuevo proveedor, noté que varios empleados que trabajaban allí parecían menores de edad. Cuando pregunté al respecto, no obtuve una respuesta clara. ¿Cuáles son mis siguientes pasos?

R: Hizo lo correcto, primero, por estar atento a abusos contra los derechos humanos y, segundo, por plantear el problema a nuestro proveedor. El siguiente paso es informar del incidente al Director de cumplimiento o al Departamento jurídico. Estamos comprometidos con los derechos humanos y la eliminación de los abusos contra los derechos humanos, incluido el trabajo infantil.

Protección y sostenibilidad del medio ambiente

Además de cumplir con todas las leyes medioambientales pertinentes, Panduit está comprometido con la sostenibilidad en nuestras operaciones. Cumplimos con las leyes medioambientales pertinentes, o vamos más allá de ellas, y trabajamos para mejorar continuamente nuestro desempeño medioambiental a través de la conservación de recursos, la minimización de residuos, la eficiencia del agua y la energía y el uso efectivo de las materias primas.

- Cumpla con todas las leyes, políticas, permisos y normativas dirigidos a:
 - Proteger el medio ambiente.
 - Conservar la energía, el agua y los recursos naturales.
 - Reducir el impacto medioambiental de nuestras operaciones.
- Informe a su gerente de cualquier incidente o situación que pueda resultar en una infracción de la reglamentación medioambiental o en un impacto medioambiental adverso. Si sus inquietudes no se resuelven al notificar a su gerente, comuníquese con el Departamento de salud, seguridad y medio ambiente o con un Representante del medio ambiente, o use la Línea de integridad.
- Sea proactivo y busque formas en que podamos reducir el desperdicio y utilizar la energía y los recursos naturales de manera más eficiente.

Saber más: Consulte la [Política medioambiental de Panduit](#)

Este código no tiene la intención de restringir las comunicaciones o acciones protegidas o requeridas por las leyes estatales, federales o internacionales.

La existencia y el contenido de este código estarán disponibles en el sitio web de Panduit.

En circunstancias limitadas, Panduit puede renunciar a las disposiciones de nuestro código de conducta. Todas las exenciones requieren la aprobación previa por escrito del Consejo de Administración, del Consejero Delegado o del Asesor Jurídico General, y solo el Consejo de Administración o un comité de este pueden hacer una excepción para un director o un ejecutivo. Todas las exenciones se divulgarán puntualmente en la medida requerida por la ley.

Nuestro Código de ética y conducta empresarial no concede ningún derecho contractual ni altera la relación laboral que un empleado tiene con la Empresa (excepto en la medida en que nuestro código se incorpore a cualquier acuerdo laboral, convenio colectivo o laboral o acuerdo similar que regule el empleo). Los empleados son libres de renunciar voluntariamente al empleo en cualquier momento. Del mismo modo, la Empresa puede rescindir el contrato de trabajo en cualquier momento en que crea que es lo mejor para el negocio hacerlo, sujeto a las leyes aplicables, las políticas pertinentes de Panduit y cualquier acuerdo de empleo que regule el empleo.

Las disposiciones de este código son adicionales a otras políticas o procedimientos y no los modifican, sustituyen ni reemplazan.

Responsabilidad

