

A blue flag with white stitching is attached to a white pole, set against a background of a green sports field under a clear blue sky. The flag is the central focus of the image.

CÓDIGO DE CONDUCTA/

TABLA DE CONTENIDO/

MENSAJE DEL CEO	3
1. NUESTROS VALORES COMPARTIDOS Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES	4
NUESTROS VALORES COMPARTIDOS	5
PRINCIPIOS FUNDAMENTALES	6
2. TOMAR DECISIONES ÉTICAS	7
Entendiendo el contexto	8
Evaluación del impacto	8
Buscar orientación y reflexionar sobre la integridad	8
Tomar la decisión y asumir la responsabilidad	9
Mejora continua y aprendizaje	9
3. REQUISITOS BÁSICOS DE COMPORTAMIENTO	10
3.1 PRÁCTICAS COMERCIALES ÉTICAS Y LEGALES	11
Competencia leal y leyes antimonopolio	11
Antisoborno y corrupción	11
Lucha contra el blanqueo de capitales	11
Uso de información privilegiada	12
Sanciones económicas y controles comerciales	13
Integridad en la presentación de informes financieros/retención de registros	13
Relaciones con terceros	13
3.2 CONFLICTOS DE INTERESES Y TRABAJO SECUNDARIO; PATROCINIOS Y DONACIONES	14
Conflictos de intereses	14
Trabajo en la línea de banda	14
Patrocinios y donaciones	15
3.3 REGALOS Y ENTRETENIMIENTO	16
Recibir regalos y entretenimiento	16
Proporcionar regalos y entretenimiento	16
3.4 TRABAJO Y EMPLEO	17
Diversidad, equidad e inclusión	17
Prácticas de justas/discriminación	17
Abuso de alcohol y drogas	17
Acoso	18
Violencia en el lugar de trabajo	18
3.5 SALUD Y SEGURIDAD; RESPONSABILIDAD AMBIENTAL Y SOCIAL	18
Salud y seguridad	18
Responsabilidad ambiental y social	18
3.6 PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA; CONFIDENCIALIDAD; DATOS PERSONALES Y DERECHOS DE PRIVACIDAD; USO DE LAS REDES SOCIALES	19
Protección de los activos físicos	19
Propiedad intelectual	19
Información confidencial	20
Protección de datos personales y derechos de privacidad	20
Redes sociales	21
3.7 PRESENTACIÓN DE INFORMES Y COMPROMISO DE NO REPRESALIAS	21
4. OFICIAL DE CUMPLIMIENTO Y CONSEJERO	22
Oficial de Cumplimiento	23
Consejeros	23
Investigar el incumplimiento del código	23
Denunciante	23

MENSAJE DEL CEO

La base del éxito de TenCate radica en nuestra inquebrantable toma de decisiones éticas, que es crucial para mantener la confianza, la integridad y la excelencia en todas las facetas de nuestras operaciones. Este Código de Conducta articula los principios y directrices que deben guiar las acciones de todos nuestros empleados, contratistas y otras partes interesadas cuando se enfrentan a decisiones éticas. Al adherirnos a estos estándares, alineamos nuestras acciones con nuestros valores compartidos y cultivamos una cultura de transparencia, responsabilidad y respeto.

La integridad y la honestidad son piedras angulares de nuestro comportamiento. Esto requiere una comunicación veraz y transparente y el compromiso de alinear las acciones y decisiones de uno con los valores, políticas y compromisos de la empresa. Es imperativo que todos los empleados asuman la plena responsabilidad de sus decisiones y de los posibles resultados.

Estamos dedicados a los principios de justicia y equidad, que exigen imparcialidad en la toma de decisiones, libre de favoritismo, sesgo o prejuicio. Cada decisión debe basarse en un examen exhaustivo de todos los hechos y perspectivas pertinentes. Se debe hacer un esfuerzo concertado para garantizar que ninguna persona o grupo se vea injustamente perjudicado o perjudicado.

El respeto y la dignidad deben guiar cada interacción. Es esencial tratar a todos los colegas y otras partes interesadas con el máximo respeto, reconociendo sus contribuciones y derechos inherentes. Las diferencias culturales deben ser reconocidas y valoradas para garantizar que las decisiones sean inclusivas y tengan en cuenta las diversas perspectivas.

El cumplimiento de las leyes, regulaciones y estándares de la industria aplicables es un requisito absoluto. Todas las decisiones deben adherirse a estos marcos legales y regulatorios, y a las políticas de TenCate. En casos de incertidumbre, es crucial buscar orientación de un asesor legal o consultar con un supervisor u oficial de cumplimiento.

La transparencia es vital para nuestro marco ético. Alentamos el diálogo abierto sobre dilemas éticos y el libre intercambio de información, excepto cuando se requiera confidencialidad. Es importante revelar cualquier posible conflicto de intereses que pueda afectar la capacidad de una persona para tomar decisiones imparciales y tomar las medidas necesarias para abordar y resolver éticamente dichos conflictos.

Por último, estamos comprometidos con la sostenibilidad y la responsabilidad social. Las decisiones deben tener en cuenta su impacto ambiental y tener como objetivo minimizar los efectos negativos sobre el medio ambiente, al tiempo que contribuyen positivamente a la sociedad. Deben adoptarse medidas para evitar causar daños o exacerbar las desigualdades sociales.

Al leer este Código de Conducta, les animo a reflexionar sobre su papel en la defensa de estos principios. **Cada uno de nosotros es un guardián de la integridad y la reputación de nuestro TenCate.** Si alguna vez se enfrenta a una situación en la que no está claro el curso de acción correcto, le insto a que consulte este documento, busque orientación y tome decisiones que reflejen nuestros valores compartidos.

— Michael Vogel, director ejecutivo

1. NUESTROS VALORES COMPARTIDOS Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES/

1. NUESTROS VALORES COMPARTIDOS Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES /

TenCate espera que sus empleados no emprendan ninguna acción que entre en conflicto con nuestros valores compartidos y principios fundamentales.

NUESTROS VALORES COMPARTIDOS



PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Comportamiento que cumple con la ley

Obedecemos las leyes y regulaciones de los sistemas legales dentro de los cuales operamos. Cada gerente debe enfatizar la importancia de la conducta ética y el cumplimiento incorporándolos en el día a día de la empresa, promoviéndolos continuamente y liderando con el ejemplo.

Respeto mutuo, honestidad e integridad

Respetamos la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada individuo. No toleramos la discriminación, el acoso o el comportamiento ofensivo. Somos abiertos, honestos y asumimos la responsabilidad. Somos un socio de confianza. Somos meticulosos en el cumplimiento de nuestros compromisos con los grupos de interés para que se cumplan sus expectativas. Todos los empleados deben preocuparse por mantener y promover la buena reputación de TenCate.

Derechos humanos y protección

Reconocemos las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH). También respetamos la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. TenCate concede gran importancia a la eliminación del trabajo forzoso e infantil, a la libertad de asociación y al cumplimiento de las directrices sobre el tiempo de trabajo y el salario mínimo. Dado que TenCate procesa varios tipos de datos, cumplimos estrictamente con las obligaciones legales y contractuales de acuerdo con las regulaciones globales de protección de datos.

Los empleados que se relacionan con proveedores o contratan a un tercero deben tomar medidas para garantizar que cualquier tercero cumpla con nuestros requisitos y comparta nuestra opinión sobre los derechos humanos, las condiciones de trabajo decentes y la prevención de la esclavitud moderna (por ejemplo, trabajo infantil, trabajo forzoso, trabajo por contrato o cualquier forma de trata de personas).

Accionariado

Los accionistas son los copropietarios de TenCate. Han depositado su confianza en TenCate. Por lo tanto, TenCate hará todo lo posible para promover los intereses de sus accionistas.

2. TOMAR DECISIONES ÉTICAS/

2. TOMAR DECISIONES ÉTICAS /

La toma de decisiones éticas es la piedra angular de nuestras operaciones y reputación. Las decisiones éticas implican el cumplimiento legal y la alineación con nuestros valores de integridad, equidad y responsabilidad. Esta sección proporciona un marco integral para abordar las decisiones que tienen implicaciones éticas, para garantizar que mantenemos nuestro compromiso con los más altos estándares de conducta.

Entendiendo el contexto

Cuando se enfrenta a una decisión que puede tener consecuencias éticas, es imperativo obtener primero una comprensión profunda de la situación. Esto implica identificar todos los hechos relevantes, comprender sus antecedentes y considerar el contexto más amplio en el que se toma la decisión. Este proceso debe incluir el reconocimiento de los roles e intereses de todas las partes involucradas, ya sean colegas, clientes, proveedores, accionistas o miembros de la comunidad.

También hay que tener en cuenta nuestra misión, valores y objetivos estratégicos. Las decisiones deben alinearse con estos principios rectores, para garantizar que apoyen la visión a largo plazo y los compromisos éticos de TenCate. Si la situación involucra intereses o prioridades contradictorias, se necesita una deliberación cuidadosa para equilibrar estos elementos de una manera que defienda nuestros estándares éticos.

Evaluación del impacto

La toma de decisiones éticas requiere una evaluación cuidadosa del impacto potencial de sus elecciones. Considere cómo su decisión afectará a todas las partes interesadas, tanto directa como indirectamente. Reflexione sobre si sus acciones contribuirán o disminuirán la confianza que las partes interesadas depositan en TenCate. Es esencial tener en cuenta tanto los resultados inmediatos como las implicaciones a largo plazo de su decisión, incluidos los riesgos potenciales para nuestra reputación, situación legal y estabilidad financiera. Al evaluar el impacto, considere también las consecuencias sociales y ambientales más amplias. Nuestro compromiso con los principios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) requiere que consideremos la sostenibilidad y la responsabilidad social de nuestras decisiones. La conducta ética va más allá del cumplimiento legal, requiriendo esfuerzos proactivos para beneficiar a la sociedad y al medio ambiente.

Buscar orientación y reflexionar sobre la integridad

Cuando nos enfrentamos a la incertidumbre o a la ambigüedad en la toma de decisiones, es crucial buscar orientación. Consultar con su supervisor, el supervisor de su supervisor, el departamento legal o de cumplimiento (se pueden encontrar más detalles en la Política de información de contacto internacional) o sus colegas puede proporcionar perspectivas valiosas y ayudar a garantizar que su decisión se alinee tanto con la palabra escrita como con el espíritu de nuestro Código de Conducta. Es importante mejorar un entorno en el que se fomente la búsqueda de asesoramiento.

Reflexiona sobre si tu decisión resistirá el escrutinio. Pregúntese si su decisión sería vista como ética y justificable si se divulgara públicamente. ¿Te sentirías seguro y orgulloso si tus acciones se informaran en los medios de comunicación o se compartieran con las partes interesadas? Si la respuesta es no, esto puede ser una indicación de que su decisión necesita ser reevaluada.

Tomar la decisión y asumir la responsabilidad

Después de una exhaustiva consideración y consulta, tomar la decisión que mejor se alinee con nuestros estándares y valores éticos. Una vez que se toma una decisión, es importante asumir la responsabilidad de los resultados. El liderazgo ético implica tomar las decisiones correctas, asumir las consecuencias y ser transparente sobre el proceso de toma de decisiones. Si, después de tomar su decisión, se da cuenta de que puede haber sido un error o que han surgido problemas éticos imprevistos, tome medidas inmediatas para abordar la situación. Esto puede implicar revisar la decisión, corregir cualquier error y comunicarse de manera transparente con los afectados.

Mejora continua y aprendizaje

La toma de decisiones éticas es un proceso continuo que se beneficia de la reflexión y el aprendizaje continuos. Una vez que se haya implementado una decisión, tómese el tiempo para evaluar sus resultados y aprender de la experiencia. Reflexione sobre lo que tuvo éxito, lo que podría haberse mejorado y cómo se podrían abordar situaciones similares de manera más efectiva en el futuro. Este proceso de reflexión y mejora ayuda a fortalecer nuestra cultura ética y garantiza que continuamente estamos elevando el listón para nosotros mismos y para TenCate.

3.

REQUISITOS BÁSICOS DE COMPORTAMIENTO/

3. REQUISITOS BÁSICOS DE COMPORTAMIENTO

3.1 PRÁCTICAS COMERCIALES ÉTICAS Y LEGALES

Competencia leal y leyes antimonopolio

Nos abstendremos de comportamientos que obstruyan o desalienten la competencia leal. Los empleados tienen prohibido participar en prácticas comerciales ilegales, incluida la celebración de acuerdos, llegar a "entendimientos" o intercambiar información con competidores sobre nuestro negocio, y compartir información comercial confidencial y de propiedad exclusiva con nuestros competidores, o solicitar dicha información a nuestros competidores. Todos los empleados están obligados a cumplir con las leyes antimonopolio y de competencia relacionadas en todas las jurisdicciones en las que operamos. Las violaciones de las leyes antimonopolio y de competencia pueden causar graves daños a la reputación, sanciones financieras sustanciales y enjuiciamiento penal para los involucrados.

Antisoborno y corrupción

Tenemos estrictamente prohibido ofrecer, pagar, prometer pagar, autorizar el pago, recibir o aceptar cualquier forma de pago o incentivo corrupto, directa o indirectamente, en cualquier jurisdicción del mundo. Esta prohibición se aplica a todas las interacciones y transacciones, independientemente de si se realizan directamente o a través de un tercero que actúe en nombre de TenCate. La intención de esta política es garantizar que nuestras prácticas comerciales sigan siendo éticas y transparentes, y que no se obtenga ninguna ventaja indebida a través de medios corruptos.

Nos adherimos a las leyes anticorrupción globales y locales aplicables, incluidas, entre otras, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE. UU. ("FCPA") y la Ley contra el Soborno del Reino Unido. Estas leyes imponen amplias prohibiciones contra el ofrecimiento o la aceptación de sobornos, que abarcan los pagos realizados a funcionarios gubernamentales y figuras públicas y a personas físicas y jurídicas privadas. Estas prohibiciones se extienden a las acciones tomadas por terceros que participen en transacciones comerciales en nombre de TenCate.

A los efectos de esta política, un "soborno" se define como cualquier oferta, promesa o autorización para proporcionar algo de valor con la intención de obtener o retener negocios, o asegurar una ventaja comercial inadecuada. "Cualquier cosa de valor" incluye, entre otros, pagos monetarios, regalos, viajes, entretenimiento, bienes o servicios, préstamos, donaciones caritativas, contribuciones políticas y oportunidades de empleo o negocios. Es importante tener en cuenta que una violación puede ocurrir incluso si la oferta o promesa de una cosa de valor no se acepta o entrega en última instancia.

Si bien TenCate reconoce que las pequeñas muestras de agradecimiento, a menudo denominadas regalos "duros", pueden ser habituales en ciertas culturas, mantenemos controles estrictos sobre tales prácticas. Podrán admitirse regalos de valor nominal o simbólico. Sin embargo, los obsequios que excedan este umbral (valor nominal o simbólico) deben ser reportados al Oficial de Cumplimiento para su revisión y aprobación. Cualquier regalo que involucre dinero o que pueda convertirse en dinero debe ser rechazado categóricamente, ya que viola nuestras políticas anticorrupción.

Lucha contra el blanqueo de capitales

El lavado de dinero implica el proceso de ocultar o disfrazar los orígenes de bienes derivados de delitos, estructurar transacciones para evitar la detección de actividades ilegales o participar en transacciones que faciliten nuevas conductas delictivas. TenCate se compromete a prevenir y combatir el lavado de dinero a través del estricto cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios.

El blanqueo de capitales se define en términos generales como el acto de realizar transacciones con bienes derivados de actividades delictivas, estructurar intencionadamente las transacciones para ocultar la naturaleza ilícita de los fondos o participar en transacciones que promueven empresas delictivas. Esto incluye cualquier acción destinada a hacer que el dinero obtenido ilegalmente parezca legítimo o para evitar ser detectado por las autoridades. Para mitigar el riesgo de lavado de dinero, TenCate requiere que todas las transacciones financieras con clientes, proveedores y socios comerciales se documenten por escrito en estricto cumplimiento de los lineamientos establecidos en nuestro manual de contabilidad. Cada transacción, pedido y proyecto debe ser transparente, completo y registrado con precisión para garantizar la trazabilidad y la responsabilidad.

En línea con nuestro compromiso de combatir el lavado de dinero, no aceptamos pagos en efectivo, excepto en los casos en que dichos pagos cumplan con los estándares y procedimientos de auditoría generalmente aceptados. Todos los pagos deben realizarse a través de métodos rastreables y verificables, como transferencias bancarias, cheques o pagos electrónicos. Esta política ayuda a prevenir el posible uso indebido de las transacciones en efectivo con fines de lavado de dinero. Además, los empleados deben ejercer la debida diligencia y vigilancia para identificar y denunciar cualquier transacción o actividad sospechosa que pueda indicar lavado de dinero. En los casos en que exista incertidumbre con respecto a la legitimidad de una transacción o la idoneidad de un método de pago, los empleados deben consultar con el Oficial de Cumplimiento para obtener orientación y aclaraciones. El Oficial de Cumplimiento es responsable de revisar dichas inquietudes, realizar investigaciones según sea necesario y garantizar el cumplimiento de las regulaciones contra el lavado de dinero.

Uso de información privilegiada

TenCate (en este momento, una empresa privada) está comprometida con el estricto cumplimiento de las leyes y regulaciones de valores de todas las jurisdicciones en las que operamos. Mantenemos una política de tolerancia cero con respecto al uso de información privilegiada y prohibimos expresamente que cualquier empleado o persona asociada participe en dichas actividades. El uso de información privilegiada abarca la práctica ilegal de comerciar con valores sobre la base de información material no pública, o de compartir dicha información con otras personas que puedan utilizarla con fines comerciales.

El uso de información privilegiada se refiere a la compra o venta de valores, como acciones, participaciones, bonos u otros instrumentos financieros, sobre la base de información material que no está disponible para el público en general. La información material se define como cualquier información que un inversor razonable consideraría significativa a la hora de tomar decisiones de compra, venta o tenencia de valores. Esto incluye, entre otros, información sobre el rendimiento financiero, planes estratégicos, posibles fusiones o adquisiciones u otros eventos significativos que podrían influir en el valor de mercado de los valores.

Es poco ético e ilegal negociar valores basados en información material no pública. Los empleados tienen prohibido participar en cualquier transacción que involucre valores de TenCate o de otras empresas mientras estén en posesión de dicha información. Además, está prohibido divulgar información material no pública a terceros, incluidos familiares, amigos o socios comerciales, que luego pueden usar esa información para negociar valores. Para garantizar el cumplimiento de esta política, TenCate exige a todos los empleados que mantengan la confidencialidad de la información sensible y que eviten cualquier acción que pueda percibirse como uso de información privilegiada. Los empleados no deben usar, compartir ni actuar sobre información material no pública, y se les recomienda consultar con el Oficial de Cumplimiento si hay alguna duda sobre si la información específica se considera material o no pública.

Sanciones económicas y controles comerciales

TenCate está sujeto a las leyes de control del comercio internacional, incluidas las sanciones económicas y las leyes de control de exportaciones. Las sanciones económicas son leyes que prohíben el comercio directo e indirecto con determinadas personas, entidades y países. Las leyes de control de exportaciones restringen nuestra capacidad de exportar ciertos productos y tecnología.

Las transacciones que infrinjan las sanciones económicas o las leyes de control comercial pueden constituir un delito penal, tanto por parte del empleado como de TenCate. Para evitar violar dichas leyes, los empleados deben asegurarse de que los terceros, incluidos, entre otros, proveedores y clientes, se incorporen adecuadamente y se examinen de acuerdo con los procedimientos de diligencia debida establecidos.

Integridad en la presentación de informes financieros/retención de registros

Los registros comerciales precisos son esenciales para mantener la reputación y la credibilidad de TenCate. Es responsabilidad de cada empleado, según corresponda a su función, mantener registros financieros y comerciales completos y precisos. Estos registros incluyen estados financieros, así como hojas de tiempo, facturas, informes de gastos, registros de nóminas y beneficios y otros datos esenciales. TenCate se compromete a proporcionar informes y divulgaciones completos, justos, precisos, oportunos y comprensibles a las autoridades reguladoras y al público.

Ciertos empleados de TenCate están expuestos regularmente a grandes cantidades de información como parte de sus trabajos diarios, como ciertos documentos, correos electrónicos y acuerdos que pueden necesitar ser retenidos por razones comerciales o legales. Es importante conservar esta información durante el período de tiempo requerido y luego desecharla adecuadamente a partir de entonces.

Relaciones con terceros

TenCate se compromete a mantener los más altos estándares de integridad y comportamiento ético en todas las interacciones con terceros. Este compromiso se extiende a todas las partes interesadas con las que nos relacionamos. Reconocemos que nuestra reputación y éxito están estrechamente vinculados a la conducta y las prácticas de aquellos con quienes hacemos negocios y, por lo tanto, exigimos que todos los terceros se adhieran a estándares éticos similares a los establecidos en nuestro propio Código de Conducta.

Esperamos que todos los terceros se comporten de una manera que sea coherente con nuestros valores y obligaciones legales. Esto incluye, entre otros, garantizar el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables, mantener la transparencia en todas las transacciones y evitar cualquier forma de soborno o corrupción. TenCate prohíbe que cualquier tercero ofrezca, prometa o proporcione sobornos, comisiones ilegales o cualquier otra forma de incentivo inapropiado para obtener o retener negocios o un trato favorable.

En nuestros compromisos con terceros, enfatizamos la importancia del respeto mutuo y la equidad. Todos los tratos comerciales deben llevarse a cabo de una manera que refleje honestidad, precisión y respeto por las obligaciones contractuales. Esperamos que los terceros manejen todas las interacciones con la máxima integridad y profesionalismo, y que aborden y rectifiquen de inmediato cualquier problema que pueda surgir. Para garantizar el cumplimiento de estos principios, TenCate puede llevar a cabo la debida diligencia y evaluaciones de terceros antes de entablar o durante relaciones o acuerdos. Nos reservamos el derecho de poner fin a cualquier relación comercial que no se ajuste a nuestros estándares éticos o que no cumpla con nuestro Código de Conducta (del Proveedor).

3.2 CONFLICTOS DE INTERESES Y TRABAJO SECUNDARIO; PATROCINIOS Y DONACIONES

Conflictos de intereses

Estamos comprometidos a llevar a cabo nuestro negocio con los más altos estándares de integridad y transparencia. Los conflictos de intereses surgen cuando los intereses o actividades personales interfieren, o parecen interferir, con la imparcialidad y objetividad requeridas en nuestras responsabilidades profesionales. Nuestras operaciones se basan únicamente en consideraciones comerciales, y los motivos o relaciones personales no deben influir en nuestras decisiones o acciones comerciales.

Un conflicto de intereses se produce cuando los intereses, relaciones o actividades personales de un empleado crean una situación en la que su capacidad para actuar en el mejor interés de TenCate se ve comprometida. Esto incluye, entre otros, escenarios en los que el beneficio personal o los intereses de familiares, amigos o conocidos podrían afectar o parecer afectar el juicio profesional o la toma de decisiones de un empleado. Los conflictos de intereses pueden surgir en varios contextos, incluidos, entre otros, los intereses financieros, las relaciones comerciales y las afiliaciones personales.

TenCate opera con el principio de que las ambiciones personales, los valores y los estándares de los empleados deben alinearse con los estándares éticos y profesionales generalmente aceptados. Se espera que los empleados eviten situaciones en las que sus intereses personales puedan entrar en conflicto con los intereses de TenCate. Esto incluye, pero no se limita a, evitar involucrarse en tratos comerciales con organizaciones donde los miembros de la familia o conocidos cercanos tienen un interés o influencia significativos.

Para mantener la integridad de nuestras operaciones, los empleados deben revelar de manera proactiva cualquier actividad o relación que pueda crear, o parezca crear, un conflicto de intereses. Esta divulgación debe hacerse al Oficial de Cumplimiento, quien revisará la situación para determinar si existe un conflicto y asesorará sobre las acciones apropiadas para mitigar o eliminar el conflicto. Los empleados están obligados a informar de inmediato cualquier conflicto de intereses real o potencial, incluidas las situaciones en las que las relaciones personales o los intereses financieros podrían afectar sus responsabilidades profesionales. Esto incluye situaciones en las que puede haber un conflicto percibido, incluso si no hay un impacto directo o inmediato aparente. La denuncia debe realizarse a través de los canales establecidos para garantizar la transparencia y la gestión adecuada de la situación.

El Oficial de Cumplimiento evaluará los conflictos de interés reportados para determinar su impacto en la empresa y brindará orientación sobre cómo abordarlos. Esto puede incluir la implementación de medidas para mitigar el conflicto, como la recusación de ciertas decisiones o actividades, la desinversión de intereses en conflicto u otras acciones apropiadas. Se espera que los empleados cooperen plenamente con el proceso de revisión y cumplan con las recomendaciones o resoluciones proporcionadas.

El hecho de no revelar un conflicto de intereses o de no adherirse a las políticas relativas a los conflictos de intereses puede dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir la terminación del empleo. TenCate se compromete a hacer cumplir esta política rigurosamente para mantener los más altos estándares de conducta ética y garantizar que todas las decisiones comerciales se tomen de manera imparcial y en el mejor interés de TenCate.

Trabajo en la línea de banda

El trabajo secundario se refiere, entre otros, a cualquier trabajo o actividad comercial realizada fuera del empleo principal, incluido el trabajo independiente, los trabajos a tiempo parcial o la gestión de una pequeña empresa, generalmente para obtener ingresos adicionales o intereses personales.

TenCate reconoce que los empleados pueden participar en funciones, puestos o roles adicionales fuera de su empleo principal. Sin embargo, este trabajo secundario no debe entrar en conflicto ni socavar los intereses de TenCate. Se espera que los empleados se aseguren de que sus actividades externas cumplan con todas las leyes aplicables y no perjudiquen sus responsabilidades o la reputación de TenCate.

Los empleados deben distinguir claramente entre sus actividades personales y sus funciones y responsabilidades en TenCate. Al participar en cualquier función o posición externa, los empleados deben declarar explícitamente que están actuando a título personal y que no están haciendo ninguna declaración o declaración en nombre de TenCate. Esto garantiza que no haya confusión o tergiversación con respecto a la afiliación de las actividades del empleado.

Los empleados tienen prohibido participar en actividades externas que puedan dañar los intereses materiales o inmateriales de TenCate. Esto incluye, entre otros, actividades que podrían dañar la reputación de la empresa, entrar en conflicto con sus intereses comerciales o crear una desventaja competitiva. Los empleados deben evitar cualquier trabajo secundario que pueda percibirse como un conflicto de intereses o que compita directamente con las operaciones comerciales de la empresa. Se prohíben las actividades externas, tanto remuneradas como no remuneradas, que sean contrarias a los intereses de TenCate. Esto incluye cualquier rol o función que pueda interferir con la capacidad de un empleado para realizar sus deberes laborales de manera efectiva o que pueda conducir a un conflicto de intereses. Los empleados deben considerar cuidadosamente el impacto potencial de su trabajo secundario en su empleo principal y en los intereses de la empresa.

En los casos en que los empleados no estén seguros de si una actividad secundaria en particular podría entrar en conflicto con sus deberes o los intereses de TenCate, deben consultar con el Oficial de Cumplimiento. El Oficial de Cumplimiento proporcionará orientación sobre si la actividad externa está permitida y evaluará cualquier conflicto o riesgo potencial asociado con dicha actividad externa.

Patrocinios y donaciones

TenCate reconoce su papel como ciudadano corporativo responsable y se compromete a contribuir positivamente a la sociedad a través de patrocinios y donaciones estratégicas. Apoyamos a diversas organizaciones y causas haciendo contribuciones monetarias o proporcionando donaciones directas de productos (en especie). Para garantizar la alineación con nuestros estándares y valores éticos, seguimos pautas estrictas que enfatizan la transparencia y la responsabilidad.

Todos los patrocinios y donaciones realizados por TenCate deben llevarse a cabo de forma transparente y documentarse exhaustivamente. Requerimos que todas las contribuciones, ya sean financieras o en especie, se registren con precisión y que se identifique claramente el propósito y el destinatario de cada donación. Esta documentación garantiza que nuestras actividades benéficas se lleven a cabo con integridad y que podamos demostrar responsabilidad ante las partes interesadas.

Para salvaguardar nuestra reputación y garantizar la alineación con nuestros valores, ciertos tipos de patrocinios y donaciones están estrictamente prohibidos. Estos incluyen, pero no se limitan a:

1. **Particulares y cuentas privadas:** no se permiten donaciones o patrocinios dirigidos a personas físicas o cuentas privadas. Las contribuciones deben hacerse a organizaciones o entidades reconocidas con estructuras transparentes y objetivos claros;
2. **Organizaciones con fines de lucro:** no proporcionamos patrocinios o donaciones a organizaciones con fines de lucro a menos que estén directamente relacionadas con nuestras iniciativas estratégicas de responsabilidad social corporativa y sean evaluadas y aprobadas de acuerdo con nuestras pautas internas; y
3. **Objetivos desalineados:** se prohíben los patrocinios o donaciones a organizaciones o proyectos cuyos objetivos no sean coherentes con los principios, valores o prácticas comerciales de TenCate. Esto incluye organizaciones involucradas en actividades o causas que podrían dañar nuestra reputación o contradecir nuestros estándares éticos.

Todos los patrocinios y donaciones propuestos deben someterse a un proceso formal de revisión y aprobación. Los empleados que deseen iniciar un patrocinio o donación deben presentar una propuesta detallada que describa el propósito, el destinatario y el impacto previsto de la contribución. La propuesta será revisada por el comité designado de la empresa del grupo TenCate o por el Oficial de Cumplimiento del Grupo para garantizar la alineación con nuestras políticas y principios.

3.3 REGALOS Y ENTRETENIMIENTO

Recibir regalos y entretenimiento

Como regla general, los empleados de TenCate no deben aceptar obsequios y entretenimiento, excepto en las situaciones limitadas que se describen a continuación, en las que los obsequios y el entretenimiento pueden aceptarse como parte de las actividades comerciales normales o cortesías comunes entre socios comerciales. Los regalos y el entretenimiento nunca deben solicitarse y, cuando se acepten, deben ser poco frecuentes y de valor monetario razonable. Los regalos y el entretenimiento nunca deben influir ni parecer influir en una decisión comercial.

Los siguientes ejemplos de regalos y entretenimiento **nunca** están permitidos:

1. Efectivo o equivalentes de efectivo, como tarjetas de regalo o certificados de regalo;
2. Mercancía o servicios gratuitos o con descuento que no están disponibles para el público en general;
3. Muestras de productos del proveedor para uso personal; y
4. Viaje o alojamiento para un empleado o un miembro de la familia de un empleado.

Proporcionar regalos y entretenimiento

Los obsequios y el entretenimiento para clientes, proveedores, vendedores y prestadores de servicios de valor nominal deben estar respaldados por un propósito comercial válido y siempre deben ser razonables dadas las circunstancias. Además, los empleados de TenCate siempre deben estar al tanto de las políticas de los clientes, proveedores, vendedores y prestadores de servicios al considerar posibles obsequios o entretenimiento.

3.4 TRABAJO Y EMPLEO

Diversidad, equidad e inclusión

TenCate se compromete a crear un lugar de trabajo en el que cada individuo sea respetado, valorado y empoderado para contribuir a su máximo potencial. Creemos que la diversidad en nuestra fuerza laboral aporta una amplia gama de perspectivas, habilidades y experiencias que son esenciales para impulsar la innovación, mejorar la toma de decisiones y mejorar nuestra capacidad para servir a una base de clientes diversa. Nuestro compromiso con la equidad garantiza que todos los empleados tengan acceso a las mismas oportunidades y recursos, lo que les permite prosperar y tener éxito en sus funciones.

La inclusión no es solo un principio en TenCate, sino que está integrada en nuestra cultura. Nos esforzamos por crear un entorno en el que todos los empleados tengan un sentido de pertenencia y se les anime a expresar su auténtico yo. Estamos comprometidos a proporcionar un lugar de trabajo seguro y de apoyo donde se celebren las diferencias y donde se reconozcan y valoren las contribuciones de cada individuo. Con ese fin, TenCate trabaja activamente para identificar y eliminar las barreras que pueden obstaculizar el éxito de los grupos subrepresentados dentro de nuestra organización. Esto incluye garantizar la equidad en nuestras prácticas de contratación, promociones y oportunidades de desarrollo profesional, así como en nuestras interacciones diarias y procesos de toma de decisiones. Creemos que la equidad requiere un esfuerzo continuo, y nos dedicamos a evaluar y mejorar continuamente nuestras políticas y prácticas para garantizar que todos puedan tener éxito.

Prácticas de justas/discriminación

TenCate es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y se compromete a garantizar un lugar de trabajo en el que todos los empleados sean tratados con dignidad y respeto. Fomentamos un entorno libre de discriminación, acoso y represalias. Nuestro compromiso se extiende a fomentar una fuerza laboral diversa e inclusiva donde todas las personas puedan tener éxito en función de sus habilidades, experiencia y calificaciones. En línea con este compromiso, TenCate prohíbe la discriminación y el acoso basados en cualquier característica protegida por la ley, incluidos, entre otros, la raza, el color, la religión, el credo, el origen nacional, la ascendencia, el estado de ciudadanía, la discapacidad (ya sea real o percibida), la condición médica, el embarazo o el embarazo percibido, la información genética, el estado civil, el sexo, el género, la identidad de género, la expresión de género, el estado transgénero, la edad, la orientación sexual, estado militar y de veterano, o cualquier otro estado protegido por las leyes locales, estatales o nacionales aplicables.

Además, TenCate se dedica a garantizar que todas las prácticas de empleo, incluido el reclutamiento, la contratación, los ascensos, la compensación, los beneficios y los despidos, se lleven a cabo sin tener en cuenta ninguna de estas características protegidas. Nos comprometemos a proporcionar adaptaciones razonables a las personas calificadas con discapacidades para garantizar la igualdad de oportunidades de empleo y apoyar un entorno de trabajo totalmente inclusivo y accesible.

Abuso de alcohol y drogas

TenCate se compromete a proporcionar un lugar de trabajo seguro, saludable y libre de drogas. El uso de drogas ilegales en cualquier momento, el consumo de alcohol en el trabajo o en las instalaciones de TenCate o el venir a trabajar bajo la influencia del alcohol o las drogas está estrictamente prohibido. Esta prohibición es una condición para el empleo. Cualquier persona que viole esta condición de empleo está sujeta a la terminación inmediata.

Acoso

TenCate tiene tolerancia cero con el acoso en el lugar de trabajo. El acoso puede tomar varias formas, incluyendo conducta verbal, no verbal o física. Ejemplos de dicha conducta incluyen, pero no se limitan necesariamente a: acoso verbal (por ejemplo, dependencia de epítetos, comentarios despectivos o insultos); acoso físico (por ejemplo, agresión, impedimento o bloqueo del movimiento, o cualquier interferencia física con el trabajo o el movimiento normales, cuando se dirige a una persona); expresión de acoso en formas visuales (por ejemplo, carteles, caricaturas o dibujos despectivos, o mensajes o fotografías inapropiados enviados por mensaje de texto, correo electrónico u otros medios); favores sexuales (por ejemplo, insinuaciones no deseadas o la condición de un beneficio laboral al intercambio de actos sexuales); amenazas o intimidación; y el acoso escolar.

Violencia en el lugar de trabajo

TenCate mantiene una política inequívoca de tolerancia cero con respecto a cualquier comportamiento que ponga en peligro la seguridad de nuestros empleados, clientes, proveedores, vendedores, proveedores de servicios, visitantes o la propiedad de TenCate. Nuestro compromiso con un entorno de trabajo seguro y respetuoso se extiende a todas las personas que interactúan con nuestras operaciones o se encuentran cerca de ellas.

La violencia en el lugar de trabajo abarca una variedad de comportamientos que comprometen la seguridad y el bienestar de las personas o alteran la integridad de nuestras operaciones. Esto incluye, pero no se limita a, cualquier acto o amenaza de violencia física, amenazas verbales, intimidación o acoso. Ejemplos específicos de comportamiento prohibido incluyen, pero no se limitan a, hacer amenazas verbales de daño o violencia, participar en altercados físicos o agresiones, y dañar o destruir intencionalmente la propiedad, el equipo o la mercancía de TenCate.

Los empleados deben informar de inmediato cualquier incidente o inquietud relacionada con la violencia en el lugar de trabajo a través de los canales de denuncia establecidos. Todos los informes serán tratados con la máxima confidencialidad e investigados a fondo. Se tomarán las medidas apropiadas para abordar cualquier caso confirmado de violencia o amenazas, que pueden incluir medidas disciplinarias que pueden incluir la terminación del empleo, así como acciones legales si se justifica.

3.5 SALUD Y SEGURIDAD; RESPONSABILIDAD AMBIENTAL Y SOCIAL

Salud y seguridad

TenCate opera bajo los más altos estándares de gestión de salud y seguridad con el fin de garantizar un lugar de trabajo y un entorno de trabajo saludables y seguros para sus empleados. TenCate espera que todos sus empleados y sus socios comerciales actúen de acuerdo con las políticas de salud y seguridad de la empresa del grupo TenCate y que estén constantemente atentos a la seguridad de los trabajadores. Con este fin, todos los accidentes laborales y daños medioambientales deben ser comunicados sin demora indebida a la dirección de la empresa del grupo TenCate o a través de la línea de denuncia.

Responsabilidad ambiental y social

TenCate está firmemente comprometida a mejorar nuestro impacto positivo en el medio ambiente y la sociedad a través de prácticas sostenibles. Como fabricante de productos a base de polímeros, somos muy conscientes de nuestra responsabilidad de abordar los desafíos ambientales asociados con nuestra industria. Nuestro compromiso con la sostenibilidad se refleja en nuestros continuos esfuerzos por mejorar la forma en que producimos nuestros productos, reducir los residuos y maximizar la reutilización de las materias primas. Nos dedicamos a mejorar nuestros procesos de fabricación para garantizar que sean lo más eficientes y respetuosos con el medio ambiente posible. Esto implica evaluaciones y refinamientos continuos destinados a minimizar la huella ambiental de nuestras operaciones. Buscamos

activamente reducir la generación de residuos mediante la adopción de tecnologías y prácticas innovadoras que permitan el reciclaje y la reutilización de materiales.

Un elemento central de nuestra estrategia de sostenibilidad es la búsqueda del 100% de circularidad. Nos comprometemos a crear un sistema de circuito cerrado en el que los materiales se reutilicen continuamente, reduciendo la necesidad de nuevos recursos y minimizando los residuos. Esta ambición impulsa nuestras iniciativas para mejorar el diseño de productos para su reciclabilidad, invertir en materiales sostenibles e implementar prácticas sólidas de gestión de residuos. Por último, reconocemos que alcanzar nuestros objetivos de sostenibilidad requiere colaboración y mejora continua. Por lo tanto, nos comprometemos con las partes interesadas, incluidos proveedores, clientes y socios de la industria, para avanzar en nuestros objetivos compartidos y contribuir a los objetivos más amplios de administración ambiental y conservación de recursos.

3.6 PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA; CONFIDENCIALIDAD; DATOS PERSONALES Y DERECHOS DE PRIVACIDAD; USO DE LAS REDES SOCIALES

Protección de los activos físicos

La propiedad de la empresa, incluidos, entre otros, máquinas, equipos, vehículos, herramientas, bienes, accesorios y accesorios, está estrictamente destinada a fines relacionados con TenCate y debe manejarse con el máximo cuidado y responsabilidad. Estos activos son fundamentales para el buen funcionamiento y el éxito de la empresa, y su uso adecuado es esencial para mantener la seguridad, la eficiencia y la productividad.

Se espera que los empleados utilicen la propiedad de la empresa de acuerdo con las pautas establecidas y solo para las tareas y proyectos que se alinean con nuestros objetivos. Cualquier uso no autorizado de la propiedad de la empresa, ya sea para beneficio personal, actividades no comerciales o trabajo externo, está estrictamente prohibido y puede dar lugar a medidas disciplinarias.

Además de garantizar que la propiedad de la empresa se utilice adecuadamente, los empleados deben tomar medidas proactivas para proteger estos activos contra daños, robos o pérdidas. Esto incluye seguir todos los protocolos de seguridad, informar de inmediato cualquier mal funcionamiento o daño y asegurar el equipo y las herramientas cuando no estén en uso. Los empleados deben ser conscientes de que el uso descuidado o inadecuado de los activos de la empresa puede provocar daños a la propiedad, lesiones o interrupciones en las operaciones comerciales.

Propiedad intelectual

La propiedad intelectual de TenCate es un activo que debe usarse de manera adecuada y protegerse diligentemente contra cualquier forma de infracción, uso indebido o acceso no autorizado por parte de otros. Esto incluye, entre otros, los logotipos, marcas comerciales, anuncios y software informático patentado de TenCate, todos los cuales son parte integral de nuestra identidad de marca y ventaja competitiva en el mercado.

Además, todas las invenciones, descubrimientos, ideas, conceptos, materiales escritos o secretos comerciales desarrollados por los empleados durante su empleo, en particular los creados con tiempo, recursos o materiales de la empresa, son propiedad exclusiva de TenCate. Esta propiedad intelectual está protegida por las leyes aplicables y nuestras políticas, y se espera que los empleados respeten estos derechos asegurándose de que dichos activos no se divulguen, compartan o utilicen sin la debida autorización.

Los empleados también deben estar atentos a la protección de la propiedad intelectual de TenCate de amenazas externas, incluidas las infracciones o el uso no autorizado por parte de competidores u otros terceros. Esta responsabilidad incluye informar de cualquier sospecha de incumplimientos o infracciones a los funcionarios

de TenCate correspondientes con prontitud, así como seguir los protocolos establecidos para garantizar que la información confidencial no se divulgue inadvertidamente.

Además, los empleados deben entender que la obligación de proteger la propiedad intelectual de TenCate se extiende más allá de su período de empleo. Incluso después de dejar TenCate, los exempleados no deben usar ni divulgar ninguna propiedad intelectual, secretos comerciales o información de propiedad que hayan adquirido durante su permanencia en TenCate.

Información confidencial

En el curso de su trabajo diario, los empleados de TenCate suelen tener acceso a información confidencial que generalmente no es conocida por los competidores, las partes externas o el público. Esta información confidencial es crucial para mantener la ventaja competitiva y el éxito empresarial. Dicha información incluye, entre otros, datos financieros (por ejemplo, cifras de ventas, ganancias, gastos y detalles de inversión), estructuras de precios, información del cliente, estrategias y materiales de desarrollo comercial, registros de personal y otros materiales confidenciales o de propiedad.

Proteger la información confidencial es una responsabilidad fundamental de todo empleado. Es esencial que los empleados manejen toda esta información con el más alto nivel de cuidado y discreción, asegurándose de que no se divulgue ni comparta fuera de la empresa, excepto según lo autorice explícitamente la política de la empresa o lo exija la ley. La divulgación no autorizada de información confidencial, ya sea intencional o accidental, podría dañar gravemente el negocio, la reputación y la situación legal de la empresa. Lo mismo se aplica a la divulgación no autorizada de información confidencial recibida de terceros.

Los empleados deben tener cuidado con cómo y dónde discuten o almacenan información confidencial, teniendo cuidado de evitar situaciones en las que dicha información pueda ser escuchada, vista o accedida inadvertidamente por personas no autorizadas. Esto incluye tener cuidado al compartir información a través de comunicaciones electrónicas, en plataformas públicas o en conversaciones informales.

Protección de datos personales y derechos de privacidad

TenCate se compromete a cumplir con las leyes de privacidad aplicables en los países donde hacemos negocios.

En su función en la empresa, los empleados de TenCate pueden entrar en contacto con datos personales sobre clientes, compañeros de trabajo y otras personas al realizar negocios. Si los empleados acceden a datos personales en el desempeño de su trabajo, deben cumplir con las leyes y políticas aplicables. En Europa, esto incluye el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) europeo.

En términos generales, los datos personales se refieren a cualquier información, ya sea en sí misma o en combinación con otra información, que pueda utilizarse directa o indirectamente para identificar a una persona física, ya sea por sí misma o en combinación con otra información. Los datos personales también pueden denominarse "información personal", "información de identificación personal" o "PII". Ejemplos de datos personales incluyen, entre otros, nombres, números de identificación, direcciones de correo electrónico, números de teléfono individuales, fotos, direcciones IP, ID de dispositivos o datos de ubicación.

Póngase en contacto con el responsable de cumplimiento y/o con uno de los Asesores si tiene alguna pregunta sobre los datos personales o sobre cómo proteger la privacidad.

Redes sociales

Al participar en las redes sociales, los empleados de TenCate deben abstenerse de divulgar información confidencial o de propiedad relacionada con TenCate, sus clientes o socios comerciales. Dicha información incluye, entre otros, secretos comerciales, datos financieros, estrategias comerciales, listas de clientes y comunicaciones internas. Los empleados deben tener cuidado al discutir asuntos de la empresa en línea y evitar hacer declaraciones que puedan representar la postura oficial de la empresa, a menos que estén autorizadas.

Además, se espera que los empleados muestren respeto y profesionalismo en todas las interacciones en línea. El acoso, la discriminación o el lenguaje difamatorio dirigido a colegas, clientes, competidores u otras partes interesadas está estrictamente prohibido. Los empleados deben evitar publicar contenido que pueda interpretarse como ofensivo, incendiario o que infrinja cualquier ley o política de la empresa.

También es importante que los empleados no utilicen las redes sociales para participar en actividades que puedan crear un conflicto de intereses o comprometer la integridad de TenCate. Esto incluye promover o respaldar productos, servicios o causas políticas externas de una manera que implique el apoyo de la empresa, a menos que dicha promoción sea parte de los deberes oficiales del empleado y haya sido aprobada explícitamente.

3.7 PRESENTACIÓN DE INFORMES Y COMPROMISO DE NO REPRESALIAS

TenCate cree que un lugar de trabajo transparente y ético es esencial para nuestro éxito y la confianza que generamos con las partes interesadas internas y externas. Para mantener este entorno, es imperativo que todos los empleados se sientan empoderados y obligados a denunciar cualquier conducta que pueda violar nuestro Código de Conducta, las políticas de la empresa o los requisitos legales. Informar sobre las preocupaciones es un componente crítico de nuestra responsabilidad colectiva de mantener la integridad de nuestra organización.

Por lo tanto, TenCate anima a los empleados a denunciar cualquier sospecha de comportamiento poco ético, mala conducta o violaciones legales sin temor a represalias.

Ya sea a través de la comunicación directa con un supervisor, utilizando nuestro Whistle Blower de informes confidenciales o poniéndose en contacto con el departamento de cumplimiento, sus inquietudes se tomarán en serio y se manejarán con la máxima confidencialidad.

Le aseguramos que todos los informes serán investigados a fondo y se tomarán las medidas apropiadas en función de los hallazgos. La integridad de este proceso es primordial y nos dedicamos a garantizar que todas las investigaciones se lleven a cabo de manera justa, imparcial y sin influencias indebidas.

Además, TenCate prohíbe estrictamente cualquier forma de represalia contra las personas que informan preocupaciones de buena fe. Las represalias pueden tomar muchas formas, entre ellas pero no limitado a, degradación, despido, acoso o cualquier cambio adverso en las condiciones de empleo. Tales acciones no solo socavan nuestros estándares éticos, sino que también violan nuestro compromiso de proporcionar un lugar de trabajo seguro y de apoyo. Si un empleado cree que ha sido objeto de represalias, debe informarlo de inmediato. Las represalias en sí mismas son una violación grave de nuestro Código de Conducta y se enfrentarán con las medidas disciplinarias apropiadas, que pueden incluir el despido.

4.

**OFICIAL DE CUMPLIMIENTO
Y CONSEJERO/**

4. OFICIAL DE CUMPLIMIENTO Y CONSEJERO/

Para garantizar que la Junta Directiva, la gerencia y los empleados cumplan con la ley y los reglamentos, que se sigan las políticas y procedimientos de la empresa y que el comportamiento dentro de la empresa cumpla con los estándares y el Código de Conducta de la empresa, se ha nombrado un Oficial de Cumplimiento del Grupo, un Consejero del Grupo y Consejeros Regionales.

Oficial de Cumplimiento

El Oficial de Cumplimiento actúa como una autoridad independiente para abordar preguntas relacionadas con el Código de Conducta y para informar sobre posibles violaciones relacionadas con asuntos financieros o económicos.

Consejeros

Un Consejero está disponible para responder a preguntas sobre el Código de Conducta o para informar sobre posibles violaciones del Código de Conducta en la esfera interpersonal relacionadas, por ejemplo, con la discriminación o el acoso sexual.

El consejero de Grupo está posicionado a nivel de Grupo TenCate. Además de ser el consejero del Grupo, también es responsable de la correcta implementación del esquema de Denuncia de Irregularidades, la línea directa y la gestión de incidentes.

Se proporcionan detalles adicionales en la Política de información de contacto internacional.

Investigar el incumplimiento del código

Todos los empleados de TenCate están obligados a informar inmediatamente al Oficial de Cumplimiento o al Consejero o Consejeros de cualquier incumplimiento del Código de Conducta que descubran. Todos los informes serán tratados con estricta confidencialidad.

Tanto el Oficial de Cumplimiento como el consejero están autorizados a investigar incumplimientos del Código de Conducta y, si es necesario, a asesorar al CEO o a la dirección de las filiales. Tanto el Oficial de Cumplimiento como el Consejero o Consejeros informarán al CEO una vez al año sobre el funcionamiento del Código de Conducta y las acciones tomadas.

Si, sobre la base de un informe al Oficial de Cumplimiento o al Consejero(s), se lleva a cabo una investigación de la que se desprende que ha habido una violación del Código de Conducta, se pueden tomar sanciones contra el (los) empleado(s) en cuestión. Estas sanciones dependerán de la gravedad de la infracción y pueden ir desde una amonestación, suspensión, sanción o expulsión (instantánea). El (los) empleado(s) en cuestión(s) puede(n) ser considerado responsable de todos los daños o pérdidas que puedan surgir para TenCate como resultado del incumplimiento del Código de Conducta.

Denunciante

Para evitar el trato arbitrario y/o la manipulación descuidada y para garantizar que los empleados se sientan seguros al denunciar presuntos abusos dentro de la empresa, se han implementado programas de denuncia de irregularidades para complementar y apoyar el Código de Conducta. Estos esquemas pueden variar en función de las jurisdicciones en las que la empresa realice sus negocios.



Política aprobada por: Michael Vogel, CEO

Fecha de lanzamiento: enero de 2026.