VICTAULIC® CÓDIGO DE CONDUCTA







TABLA DE CONTENIDOS

- 01 Mensaje de Rick Bucher
- 02 Principios rectores
- 03 Acerca del código
- O5 Protección de la salud, la seguridad y el ambiente
- 07 Leyes anticorrupción
- 08 Pagos indebidos
- 09 Política de regalos y entretenimiento
- 10 Conflicto de intereses
- 12 Libre competencia/Antimonopolio
- 13 Sanciones comerciales y boicoteo
- 14 Uso de agentes, consultores o terceros
- 16 Prevención del lavado de dinero
- 17 Relaciones con vendedores y proveedores
- 18 Prácticas laborales justas
- 21 Libros y registros fidedignos
- 22 Propiedad intelectual
- 23 Protección de los activos de la empresa
- 24 Actividad política
- 25 Comunicación externa
- 26 Línea de sensibilización
- 28 En todo el mundo



UN MENSAJE DE RICK BUCHER

Lleven varios años en nuestra organización o solo algunos meses, me gustaría aprovechar esta oportunidad para agradecerles por su compromiso al conducir los negocios de forma ética y legal en todos los países en los que operamos.

La reputación de Victaulic requiere que todos nuestros empleados actúen de forma justa y honesta; y nuestro éxito futuro depende de que ustedes respeten nuestro Código de Conducta. Un error de juicio de cualquiera de nosotros puede tener enormes consecuencias para toda la empresa.

El Código de Conducta sirve como un conjunto de principios y leyes claramente definido para guiar la forma en que hacemos negocios a escala mundial. También nos ayuda a identificar posibles banderas rojas que puedan dar lugar a litigios u otras sanciones contra la empresa.

Como condición de empleo, tienen la obligación de actuar con justicia y honestidad. Si ven algo, díganlo. Si ven algo que les incomode o que no entiendan, hablen con su supervisor, con el departamento de Recursos Humanos, con el director de cumplimiento, con los auditores internos o cualquier miembro de la plana ejecutiva. Si se sienten más cómodos resguardando su identidad, pueden presentar sus consultas e inquietudes a través de nuestra Línea de Sensibilización gratuita (vea la pág. 26-27) o desde el sitio www.victaulic.ethicspoint.com.

Cada empleado debe comprometerse personalmente a respetar el Código de Conducta de Victaulic. Así que procuren familiarizarse con el Código, ya que a todos los empleados se les pedirá que confirmen que lo han leído, comprendido y observado.

Agradezco sinceramente su dedicación a la integridad de nuestro negocio y al desempeño de sus obligaciones con la máxima responsabilidad.

Rick A. Bucher

Presidente y director general

PRINCIPIOS RECTORES

Respete siempre las leyes y las normas que rigen sus operaciones comerciales.

Demuestre una conducta ética en todas sus operaciones.

Trate a los empleados de manera justa y ejerza prácticas de empleo basadas en la igualdad de oportunidades para todos. Nos comprometemos a ofrecer condiciones de trabajo seguras y saludables, además de un ambiente de comunicación abierto.

Trata de manera justa a proveedores, vendedores y clientes, con respeto y dignidad.

Proteja los activos de Victaulic, tanto tangibles como intangibles, y asegúrese de que se utilicen en beneficio de los intereses de la empresa.

Al establecer una comunicación con otros, tanto dentro como fuera de Victaulic, utilice el buen juicio y piense cómo afectan sus acciones a Victaulic.

Haga lo correcto

Nadie puede decirle qué es correcto y qué no en cada situación.

Si tiene dudas, pregúntese:

- ¿Esto es legal? ¿Sé realmente si es legal o debo preguntar a mi supervisor, al encargado regional de cumplimiento o al departamento legal?
- ¿Entra en conflicto con los valores fundamentales de Victaulic?
- ¿Estoy consultando con todas las personas adecuadas?
- ¿Cómo me sentiría si tuviera que informar a mi familia sobre mi situación?
- Si actúo, ¿será justo?
- ¿Cómo me sentiría leyendo sobre mi decisión en un periódico o explicándola a un tribunal?

Y recuerde...

- Si sabe que es está mal, no lo haga.
- Si tiene alguna duda, pregunte.
- Siga preguntando hasta que obtenga una respuesta.
- No pase por alto lo que crea que puede ser o es ilegal o una conducta poco ética, infórmela.



ACER**CA** DEL CÓDIGO

¿A quién va destinado el Código?

Todos los directores, funcionarios y empleados de Victaulic, sus afiliados y filiales en todo el mundo deben cumplir con el Código. Las entidades en las que Victaulic tenga más de 50% del derecho a votos o cuya administración controle deberán adoptar y observar este Código.

Los empleados de Victaulic que trabajen con terceros, como consultores, agentes, representantes de ventas, distribuidores y contratistas independientes, deberán:

- Exigir a las partes que se comprometan a cumplir los aspectos relevantes del Código
- Entregar a las partes información y capacitación sobre los requisitos de políticas de cumplimiento.
- Tomar medidas que incluyan hasta el término del contrato si determinan que un tercero no adhirió a las políticas de cumplimiento de Victaulic

Responsabilidades

Responsabilidades de la compañía

- Hacer negocios en todo el mundo de modo ético y legal.
- Proporcionar a todos los empleados directrices claras sobre la conducta empresarial.
- Implantar el Código.
- Asegurarse mediante la comunicación y capacitación de que todos los empleados conozcan y entiendan el Código.
- Hacer cumplir el Código mediante incentivos adecuados y medidas disciplinarias.
- Implantar la detección temprana y sistemas de información ante cualquier sospecha de conducta delictiva o delitos graves.
- Garantizar que no se tomarán represalias por informar de presuntas violaciones del Código.
- Exigir a todos los empleados que cumplan el Código.
- Modificar el Código si fuera necesario.

Responsabilidades del supervisor

- Ser ejemplo de conducta y manejar sus departamentos de acuerdo con el Código.
- Revisar periódicamente el Código con los empleados.
- Dirigir todas las consultas sobre el Código a un director regional de cumplimiento, al departamento corporativo de cumplimiento o al departamento legal y comprobar que se hayan abordado los problemas.
- Hacer cumplir las disposiciones del Código.
- Mantener un ambiente de trabajo que fomente la comunicación abierta, sin temor a represalias por cumplir el Código.

ACERCA DEL CÓDIGO

Responsabilidades de los empleados

- Entender las leyes y reglamentos que se aplican en su lugar de trabajo y respetarlos.
- Leer, entender y cumplir el Código.
- Buscar orientación de su supervisor, director regional de cumplimiento, departamento corporativo de cumplimiento o departamento legal en cuanto a la forma correcta de actuar en nombre de Victaulic.
- Participar en los programas de capacitación sobre cumplimiento.
- Informar inmediatamente de cualquier sospecha de infracción a la ley o al Código a su supervisor, al director regional de cumplimiento, al departamento corporativo de cumplimiento, al departamento legal o a la línea de sensibilización de Victaulic.
- Si el problema planteado no se ha resuelto, siga insistiendo y diríjase a otro canal.
- Cooperar en las investigaciones relacionadas con el Código.

Certificación anual electrónica del Código de Conducta

Cada año los empleados deben confirmar que han leído, entendido y cumplido con el Código, así como también ratificar sus obligaciones permanentes, que incluyen informar sobre violaciones o sospecha de violaciones al completar una certificación electrónica anual. Los empleados deben entender sus obligaciones vinculadas al Código y reconocer que han cumplido sus disposiciones. Como parte de este proceso de certificación, los empleados tienen la oportunidad de solicitar una capacitación o aclaración o reportar un potencial problema. Los empleados debe incluir cualquier actividad que, de alguna manera, puedan considerar que constituye un conflicto, y las dudas deben resolverse en favor de la divulgación para así poder formarse un criterio con conocimiento de causa.

Obtener ayuda e informar un supuesto problema

Los empleados siempre deben tratar de resolver o remediar la situación de una manera congruente con el Código. Si es posible, plantee su pregunta o inquietud directamente a la persona involucrada y luego comuníquese con su supervisor. Si cree que la respuesta de su supervisor es insuficiente, comuníquese con una de las siguientes alternativas:

- Un profesional de Recursos Humanos
- Su director de cumplimiento regional:

Asia Pacífico: Gordon Lu, Gordon.Lu@victaulic.com, +86 21 6170 1222 x333 **Canadá:** Eric Van den Berghe, Eric.VandenBerghe@victaulic.com, +1 905 780 5584

EMOAI: Paul Vergaert, Paul.Vergaert@victaulic.com, +329 3818889 **EE.UU.:** Darin Lueders, Darin.Lueders@victaulic.com, +1 610 923 3769 **México, Caribe, Sudamérica:** David Quevedo, David.Quevedo@victaulic.com, +52 614 429 1709

- Joe Savage, director general de cumplimiento, +1 610 559 3494
- Stephanie Hill, vicepresidenta de Auditoría Global Interna y Cumplimiento, +1 610 559 3324
- Mark Van De Voorde, director legal y administrativo, +1 610 923 3190
- La Línea de Sensibilización Victaulic (victaulic.ethicspoint.com) es un servicio multilingüe gratuito disponible las 24 horas del día, siete días a la semana, que ofrece la opción de resguardar su identidad. Como la mayoría de las empresas, Victaulic utiliza un servicio externo para responder a las llamadas y transcribir la información reportada. Los números gratuitos y opciones de reportes vía web están disponibles en el sitio web de Victaulic en la pestaña 'Compañía'.
- 'Comunicate con Rick' de forma anónima en Pipeline



PROTECCIÓN DE LA SALUD, LA SEGURIDAD Y EL MEDIOAMBIENTE

Victaulic tiene un compromiso con la sustentabilidad ambiental en la forma en que lleva a cabo sus operaciones. La sustentabilidad ambiental en Victaulic significa conducir nuestro negocio de una manera en que asumamos responsabilidad por nuestro impacto directo e indirecto en el medioambiente. Esto significa esforzarnos por mejorar el uso de la energía en el ciclo de vida, eliminar los residuos de manera responsable, reducir los contaminantes y otros subproductos que nuestras actividades puedan generar, y promover la sustentabilidad con nuestros clientes, colaboradores y proveedores. Esto requiere que busquemos un mejoramiento continuo en la reducción de nuestro impacto ambiental.

Victaulic cumple con todas las leyes y normas federales, estatales y locales que se aplican a sus operaciones, incluidas las relativas a salud ocupacional, seguridad y medioambiente en todo el mundo. Los empleados harán todos los esfuerzos razonables para asegurar que los productos Victaulic y los lugares de trabajo sean seguros para el público y sus empleados. Un ambiente y lugar de trabajo seguros y saludables no solo son responsabilidad de la empresa o la administración, sino también exigen la atención de todos los empleados.

Estándares globales y políticas locales

Las normas de seguridad varían en diferentes países y estados. Victaulic ha establecido estándares globales de seguridad que, a su vez, respaldan todas las políticas, planes y programas de seguridad necesarios para que cada actividad cumpla con la normativa local. A partir de estos estándares globales de seguridad, cada actividad crea estándares de seguridad más detallados en congruencia con la normativa local. Es responsabilidad de todos y cada uno de los empleados conocer y seguir las políticas locales de seguridad.

Consumo de fármacos y alcohol en el trabajo

Muchos empleados trabajan en lugares en los que el consumo de alcohol o fármacos, la posesión de estos o bien presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o los fármacos podrían poner en peligro su propia seguridad y la de los demás. Por ejemplo, si en una planta de fabricación un empleado o empleada está operando maquinaria pesada luego de haber tomado analgésicos narcóticos, incluso si los fármacos están prescritos legalmente, este consumo podría interferir con su capacidad de operar la maquinaria de forma segura. Victaulic tiene políticas específicas que establecen reglas sobre el consumo de fármacos y alcohol en el lugar de trabajo, incluidos fármacos prescritos legalmente, como la marihuana médica.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Un empleado de producción vio a los propietarios y a otros miembros de la junta directiva entrar a la planta de producción sin equipamiento de protección personal (PPE) adecuado. Se dio cuenta de que se trataba de una violación a nuestra política de seguridad laboral, pero no se sintió cómodo denunciando la infracción de estos altos cargos de la empresa. ¿Qué debería haber hecho?

R: Todos los empleados tienen la obligación de cuidar a otros empleados, funcionarios de la empresa y visitantes. Hágalo de manera cortés, pero siempre acérquese y aborde a la persona que no cumpla con nuestras exigencias de seguridad. Muchas veces, el individuo que comete la infracción no se ha dado cuenta de que no lleva su equipamiento de protección personal.

Cuando observen una infracción a la seguridad o un peligro o vean a un colega que se expone inconscientemente a una situación de riesgo, esperamos que nuestros empleados intervengan para evitar que ocurra un incidente de seguridad o lesión.

Informe:

- Todas las lesiones en el trabajo
- Cualquier riesgo para la seguridad o la salud
- Cualquier presunción de consumo de drogas y alcohol en el trabajo

PROTECCIÓN DE LA SALUD, LA SEGURIDAD Y EL MEDIOAMBIENTE

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Recibimos recientemente una máquina que fue adquirida para mejorar la eficiencia de fabricación. Luego de instalada por el proveedor, me doy cuenta de que la máquina no cuenta con el equipamiento necesario para resguardar la seguridad de sus operadores. ¿Debería poner esta máquina en operación?

No, para la mayoría de las compras de grandes equipos se han aprobado todas las protecciones necesarias en conjunto con nuestro grupo de Ingeniería de Fabricación y Seguridad. En la mayoría de los casos de compras de bienes de capital, las protecciones necesarias forman parte del alcance del trabajo asignado por contrato al fabricante. Tras la recepción e instalación de dichos equipos, el personal pertinente de Ingeniería de Fabricación, Seguridad y Producción llevará a cabo una evaluación exhaustiva que incluirá todas las protecciones de seguridad, la elaboración de procedimientos operativos y la capacitación/certificación de los operarios asignados ANTES de su puesta en funcionamiento.

En caso de que reciba un equipo que pudiera no tener las protecciones necesarias, póngase en contacto inmediato con el grupo de Seguridad para evaluar su estado de operación segura antes de que se ponga en funcionamiento.

Línea de Sensibilización de Victaulic Consulte la sección 'Compañía' de Victaulic.com para ver información específica de contacto. El consumo de drogas ilícitas no está permitido en ninguna de las instalaciones de Victaulic ni en el lugar del proyecto en ningún momento. Solo se puede consumir alcohol en eventos de la empresa, como por ejemplo una fiesta de fin de año o un picnic, de acuerdo con las prácticas locales de su oficina y únicamente después de haber obtenido las autorizaciones necesarias. Además, se puede consumir alcohol como parte de una práctica empresarial de rutina como una cena de negocios en un restaurante con el personal y/o con clientes de Victaulic. Victaulic promueve el consumo responsable e insta a todos los empleados y clientes a emplear métodos de transporte seguros.

Violencia en el lugar de trabajo

Victaulic se compromete a proporcionar y mantener un lugar de trabajo seguro y saludable para todos sus empleados, clientes y visitantes de conformidad con las disposiciones legales. Nuestra responsabilidad se extiende a asegurar que los empleados, clientes y visitantes no queden expuestos a riesgos de violencia o daños. La violencia, las amenazas de violencia, el acoso, los comentarios o gestos amenazadores o cualquier otro comportamiento disruptivo en el lugar de trabajo son inaceptables en todo momento. Si presencia o se ve envuelto en una situación que le provoque incomodidad, repórtela.

Ejemplos de infracciones en materia de salud y seguridad:

Jim, electricista de mantenimiento, estaba trabajando en equipos eléctricos o de potencia sin seguir los procedimientos de seguridad, bloqueo y etiquetado.

Evelyn, maquinista, decidió que resultaba más fácil trabajar desactivando los controles de seguridad y quitando la protección del centro de mecanizado que estaba operando.

Peter decidió no usar el casco protector durante la operación de acabado porque ese día hacía mucho calor en la fábrica, exponiéndose a posibles lesiones oculares.



LEYES ANTICORRUPCIÓN

Como compañía estadounidense con empresas afiliadas y filiales internacionales, Victaulic está sujeta a varias leyes específicas que regulan los pagos indebidos:

La Ley de prácticas corruptas en el extranjero (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) de 1977:

prohíbe pagos ilícitos a funcionarios de gobiernos extranjeros para obtener o mantener negocios. Exige a las empresas mantener libros y registros fidedignos y garantizar la existencia de controles financieros y contables adecuados. Por otra parte, las acciones de terceros que actúen como agentes, distribuidores o consultores de Victaulic pueden suponer responsabilidades de la empresa bajo la ley FCPA.

La Convención de la OCDE para Combatir el Soborno:

Cada uno de los 44 países firmantes ha promulgado leyes que prohíben sobornos en las transacciones comerciales internacionales y exigen modificaciones contables para detectar actividades de corrupción. Victaulic cumple con los más altos estándares de la legislación anticorrupción estadounidense y local y exige el mismo cumplimiento a sus vendedores, proveedores, distribuidores y clientes.

Ley de Viajes de EE.UU.: dispone el procesamiento federal de infractores por sobornos comerciales y sobornos a funcionarios públicos. Estas leyes son aplicables a todas las filiales de Victaulic.

Entretenimiento para funcionarios de gobierno -

Como parte de su actividad normal, los colaboradores de Victaulic interactúan con empresas de propiedad del Estado y funcionarios de gobierno.

Se ha elaborado un proceso de preaprobación para todos los gastos en viajes y entretenimiento que se relacionen con empresas de propiedad del Estado y funcionarios de gobierno, de la manera siguiente:

- *Regalos > \$75
- *Entretenimiento/comidas > \$75
- *Todos los gastos en viajes pagados por Victaulic

Las leyes anticorrupción prohíben hacer u ofrecer pagos ilícitos:

De cualquier cosa de valor

- A un funcionario público extranjero, partido político, miembro o candidato de un partido
- Para influir en cualquier acto con el fin de asegurar una ventaja indebida
- Para obtener, mantener o dirigir un negocio

Estas leyes prohíben cualquier pago ilícito a sabiendas de que los fondos irán a un funcionario extranjero, aunque se hayan desviado a través de un agente o consultor.

Entre los funcionarios extranjeros se incluyen empleados de empresas comerciales bajo control o con participación del gobierno. También se incluye a cualquier funcionario de gobierno o empleado de organización internacional, agencia de departamento o cualquier persona que actúe en calidad oficial. Esto corresponde a cualquier funcionario público, independientemente de su rango.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

P: ¿Qué significa "cualquier cosa de valor"?

R: Aquí se incluye dinero en efectivo o su equivalente, bienes tangibles o intangibles, información útil, promesa de empleo futuro, pagos por campañas o a grupos de presión, becas universitarias, equipamiento deportivo o vehículos recreativos, servicios a sobreprecio o pago por entretenimiento con claro contenido sexual. También puede incluir viajes, comidas, gastos de viajes y entretenimiento excesivos. Si tiene dudas, consulte a su supervisor o al encargado regional de cumplimiento.

PAGOS IMPROCEDENTES

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

¿Hay límites a lo que Victaulic puede o no puede pagar al recibir a miembros de una entidad de gobierno?

R: Sí. Es apropiado que Victaulic pague costos razonables de transporte, hospedaje y comidas de empleados, organismos gubernamentales o clientes con el fin de informar a los individuos acerca de sus productos y servicios. Los gastos deberían limitarse a cubrir costos razonables de traslados de ida y vuelta a la sede de Victaulic y al hotel y a cubrir las comidas durante los días de traslados de ida y vuelta a las instalaciones y sitios de trabajo de Victaulic. No deberíamos pagar por nada más aparte de esto, ni tampoco por traslados ni hospedajes de viajes turísticos asociados. No se debería pagar en efectivo ni con nada de valor a estos funcionarios. Victaulic estableció un proceso obligatorio de aprobación preliminar en Concur para planes de entretenimiento con funcionarios de gobierno.

Los pagos facilitadores o "dádivas" son práctica común en muchas regiones donde opera Victaulic. Consisten en pagos para agilizar procedimientos de rutina del gobierno a fin de obtener permisos y licencias, procesar documentación oficial o cargar y descargar cargamentos. Si bien son comunes y rutinarios en muchas regiones, son una expresa violación del Código de Victaulic, independientemente de las costumbres locales.

Victaulic competirá sobre la base de los méritos de sus productos y servicios en el mercado mundial. Venderemos nuestros productos con honestidad y no realizaremos ventas que nos obliguen a actuar de manera ilegal o a violar esta norma.

Es una infracción al Código dar o recibir

- Sobornos
- Comisiones ilícitas
- Favores

o a un familiar.

- Servicios personales
- Obsequios o atenciones superiores a un valor modesto
- Promesas de empleo para familiares

No podemos actuar ni parecer estar actuando de forma incorrecta en cualquiera de nuestras relaciones comerciales. Nuestras relaciones con proveedores, distribuidores, clientes directos y otras partes, incluidas empresas de ingeniería y contratistas, así como también autoridades regulatorias en materia de licencias deben basarse en prácticas comerciales legales, eficientes y justas. Es una violación del Código aceptar regalos o favores de un proveedor, subcontratista, consultor o agente que beneficien personalmente a un empleado de Victaulic

Aun cuando en muchas partes del mundo son frecuentes y esperables los sobornos a funcionarios de gobierno y empresarios, entregar un regalo o cualquier efecto de valor a funcionarios extranjeros, públicos o privados, es ilegal y constituye una amenaza contra la competencia justa.

Cualquier empleado de Victaulic que pague o facilite un pago o regalo improcedente será sancionado o incluso despedido. Además, el empleado puede estar sujeto a responsabilidad civil y posible encarcelamiento, según lo dispuesto por las leyes vigentes.

Ejemplos de infracción por pago indebido:

Usted ofrece a un contratista un iPad a cambio de cierta información que dará a Victaulic una ventaja competitiva para adjudicarse un lucrativo contrato.

John, ingeniero de ventas, ofrece contratar a un familiar de un contratista a cambio de que su oferta sea seleccionada como ganadora de un gran proyecto.



POLÍTICA DE REGALOS Y ENTRETENIMIENTO

Victaulic está comprometida con los más altos estándares de integridad y comportamiento ético. Entretenimiento para los clientes y regalos apropiados con orientación comercial son el curso de negocios normal de Victaulic y pedimos a los empleados que construyan las relaciones a través de estas actividades. Tenga en cuenta que los regalos o entretenimiento, entregados o recibidos, no necesariamente originan un conflicto de intereses; sin embargo, los empleados deben estar conscientes de la percepción que generan.

No se deberían entregar ni recibir regalos con la intención de ejercer o aparentar influencia en una decisión comercial. No se deberían entregar o recibir regalos durante una negociación contractual ni en circunstancias relacionadas. Además, jamás se debería solicitar un regalo.

Los regalos aceptables deberían ser razonables y apropiados:

- No monetarios No deben consistir en dinero, tarjetas de regalo ni certificados de regalo
- De valor nominal (\$75 o menos de una misma parte en el transcurso de un año)
- Entradas a eventos deportivos, musicales o culturales
- Mercadería (canastas de regalo, vino, vestuario, tazones, etc.) – consulte el sitio comercial de accesorios de Victaulic para ver sugerencias apropiadas

Debe describir claramente cualquier regalo, quién lo recibió y su relación actual con Victaulic al momento de solicitar el reembolso en su informe de gastos.

Las invitaciones a conferencias con todos los gastos pagados (alojamiento, traslados, comidas, etc. incluidos) deben ser aprobados previamente por el director regional de cumplimiento.

Queda prohibido el "entretenimiento para adultos" o cualquier evento que incluya desnudos o comportamiento lascivo, incluidas comidas en este tipo de establecimientos.

Si tiene alguna duda sobre si un regalo o forma de entretenimiento es aceptable o apropiada, consulte a su supervisor antes de entregarlo y, si es necesario, comuníquese con nuestro departamento de cumplimiento o departamento legal para comprobar que no constituya una violación a la política de nuestra compañía.

Hay otra política que se aplica a la entrega o recepción de regalos y entretenimiento de representantes de gobierno, especificada en la página 7 del Código de Conducta.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Tengo un cliente que adoptó a un niño. Me gustaría hacer algo especial. ¿Puedo entregarle algo sin violar nuestro Código?

R: Sí. Siempre que el regalo se entregue sin la intención de influir en una decisión de negocios y sea de un valor nominal, reconocer este evento de la vida es apropiado.

"Sería descortés rechazarlo..." Los empleados podrían encontrarse frente a situaciones en que sientan presión social por aceptar un regalo que va más allá del umbral económico establecido por la empresa, y no deseen ofender a quien lo ofrece. En tal caso, los empleados tienen que tomar una decisión en el momento y emplear su criterio. En la práctica, un rechazo de manera cortés que haga alusión a la política de regalos, entretenimientos y alojamientos de la Empresa podría ser bien entendida. Si un empleado se siente obligado a aceptar, en cualquier caso, deberá reportar el regalo o beneficio a su jefe lo antes posible. Las opciones posibles incluyen aceptar el regalo con aprobación de su jefe, devolverlo con una nota de cortesía u ofrecerlo a beneficencia.

CONFLICTO DE INTERESES

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Mi padre tiene una participación controladora en una compañía que provee materiales a Victaulic. Fui promovido recientemente y, desde mi nuevo cargo, tengo la capacidad de influir en los contratos con el mismo proveedor. ¿Hay quí un posible conflicto de intereses?

R: Sí. Debe informar esta relación a la compañía y marginarse de cualquier negociación comercial relacionada con la compañía de su padre.

Estoy pensando en buscar un segundo trabajo. ¿Tengo que informar u solicitar permiso de alguien?

R: Victaulic no le prohíbe tener un segundo trabajo; sin embargo, su obligación principal de trabajo es con Victaulic. Cualquier empleo secundario no debe interferir con su trabajo en Victaulic. No puede utilizar horas de trabajo, equipos, suministros ni equipos de la empresa para llevar a cabo un trabajo secundario. También debe asegurarse de que el trabajo secundario no genere un conflicto de intereses con Victaulic.

Línea de Sensibilización de Victaulic Consulte la sección 'Compañía' de Victaulic.com para ver información específica de contacto. Nuestros directores, funcionarios, empleados y representantes deben ser leales a Victaulic. Se produce un conflicto de intereses cuando sus intereses privados interfieren de manera indebida, o incluso parecen interferir de manera indebida, con los intereses de Victaulic.

Un conflicto de intereses no termina al salir de la oficina. Debe gestionar todas las relaciones comerciales que pueda tener pensando en sus responsabilidades con Victaulic. Fuera de la oficina, trate de evitar cualquier situación que pueda llevar a un conflicto (real o aparente) entre usted y su trabajo en Victaulic.

Los trabajadores de Victaulic no pueden ser empleados simultáneamente para venta, marketing ni representación de otros productos relacionados con tuberías.

Lo más importante, si usted conscientemente tiene un conflicto de intereses o cree que existe riesgo de que algo pueda representar un conflicto de intereses, su obligación es informarlo. Es responsabilidad del empleado comprobar que no exista un conflicto. Puede notificar a su supervisor, comunicarse con Recursos Humanos, el director regional de cumplimiento o el departamento legal y revelarlo en nuestra certificación anual de conflicto de intereses.

Ejemplos de un conflicto de intereses:

Una alta ejecutiva también está en la junta directiva de una empresa que presta servicios a su empleador. La ejecutiva debería informar el conflicto y marginarse de las conversaciones y votaciones relacionadas con nuestros productos.

Jane, gerente de contrataciones, finalmente recibió la autorización para llenar un cargo que ha estado vacante durante meses. Su cuñada tiene buenas calificaciones y está buscando empleo. Para evitar retrasos, Jane contrata a su cuñada sin delegar la responsabilidad de la contratación a su director.

Soy gerente del departamento de despacho y mi hermano acaba de ser contratado por una empresa de transporte por camiones que maneja muchos despachos para nuestra compañía. Debería informar esta relación a mi supervisor para asegurar que no haya riesgo de un conflicto y para garantizar un adecuado sistema de verificaciones y contrapesos.



CONFLICTO DE INTERESES

Son ejemplos típicos de conflicto de intereses:

- Porcentaje de participación o inversión (más del 5% de las acciones de la compañía) en cualquier producto o proveedor de servicios, cliente, distribuidor o competidor.
- Relaciones de consultoría o laborales con algún empleado de Victaulic o un familiar cercano con algún cliente, proveedor o competidor.
- Actividades comerciales externas (relaciones de participación, empleo o proveedor/asesor), que compitan o pudieran competir con alguno de los negocios de la compañía.
- Cualquier actividad externa que pueda interferir con la capacidad de un colaborador de dedicar tiempo y atención a las responsabilidades de la compañía.
- Transacciones de compra o venta con la compañía (excepto cualquier programa habitual de liquidación de bienes corporativos que generalmente se ofrece a los empleados).
- Ser parte de la junta directiva de un cliente, proveedor o competidor, a menos que tal actividad haya sido informada a la compañía.
- Supervisar, revisar o influir en la evaluación de trabajo, pagar o beneficiar a algún miembro de su familia más próxima (incluidos cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos, suegros, yernos, nueras y cuñados de la persona) o amigos personales cercanos.
- Obtener un préstamo de un cliente, proveedor o competidor de la compañía que no sea un banco; y si usted es funcionario de la compañía, de cualquier banco con el que esta tenga negocios, a menos que se ofrezcan préstamos en términos similares a los clientes del banco y esto haya sido informado el director general de cumplimiento.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Voy a casarme pronto y mi futuro cónyuge trabaja para la compañía. ¿Hay allí un conflicto de intereses?

R: No. Sin embargo, la política de nuestra compañía señala que una persona no puede supervisar ni influir en la evaluación laboral de un miembro de su familia inmediata o de un amigo cercano.

Certificación electrónica anual

Cada año se pedirá a los empleados que confirmen que han leído, entendido y cumplido con el código, incluida la obligación de informar sobre infracciones o sospechas de infracciones.

El empleado debe revelar cualquier actividad que de alguna manera pueda considerarse como constitutiva de conflicto, y las dudas deben resolverse en favor de la divulgación para así poder formarse un criterio con conocimiento de causa.

COMPETENCIA JUSTA Y ABIERTA/ANTIMONOPOLIO

Reglas para tratar con competidores:

- Nunca discuta términos de contratos/proyectos o precios de manera formal o informal
- Nunca discuta sobre división de zonas o mercados, ni acuerde márgenes ni términos contractuales
- Nunca discuta sobre producción, capacidad o volumen de ventas
- Nunca discuta sobre costos o márgenes
- Nunca discuta sobre cuotas de mercado
- Rechace de manera clara y abierta participar en cualquier discusión que pueda ser interpretada como prácticas anticompetitivas
- Nunca intente hacer indirectamente algo que no puede hacer directamente. Incluso explicar un asunto de forma casual con comentarios indirectos o preguntas sobre términos de contratos/proyectos o precios resulta problemático y debe evitarse

Línea de Sensibilización de Victaulic Consulte la sección 'Compañía' de Victaulic. com para ver información específica de contacto.

Victaulic tiene éxito en el mercado ofreciendo a sus clientes productos de calidad superior y compitiendo de forma independiente en el sistema de libre mercado. Creemos que la calidad, el precio y otros factores objetivos determinan el éxito competitivo. Las leyes contra la competencia desleal, también conocidas como leyes de comercio justo o antimonopolio, están diseñadas para proteger el mercado competitivo. Los empleados de Victaulic nunca deben actuar en coordinación con un competidor o de una manera que restrinja la competencia justa y abierta.

En Estados Unidos y en muchos países del mundo, estas leyes antimonopolio y de comercio justo prohíben acordar precios, dividir zonas, acordar términos contractuales y demás actividades similares con competidores que afecten negativamente al consumidor y sean contrarios a los principios del libre mercado. Estas leyes varían dependiendo de la parte del mundo donde realice sus actividades empresariales. Si usted tiene alguna pregunta sobre una acción que pudiera violar las leyes de comercio justo, comuníquese con su supervisor, director regional de cumplimiento o con el departamento legal.

Si llega a sus manos alguna información sobre competidores que esté marcada como confidencial o privada o que pueda ser interpretada como una práctica anticompetitiva, consulte de inmediato con su supervisor o con el departamento legal para que le aconseje qué hacer.

Ejemplos de comportamiento antimonopolio inadecuado:

En una conferencia de la industria, Phil, representante de ventas de Victaulic, es abordado por un competidor clave que sugiere un acuerdo de beneficio mutuo según el cual Phil y él compartirán y se dividirán las listas de clientes y cada uno deberá vender a su propio grupo y no al del otro.

Tras una discusión, y en coordinación con sus competidores, Victaulic decide dejar de producir ciertos números de partes, lo que limita la oferta de estos componentes en el mercado.

Un representante de ventas acuerda con un competidor fijar un precio mínimo para algunos de nuestros productos, ya que esto beneficiaría a ambas organizaciones.



SANCIONES COMERCIALES Y BOICOTEO

Victaulic es considerada una empresa con sede en EE.UU. y es controlada por un grupo de empresas estadounidenses; por lo tanto, se aplican exclusiones y sanciones a todas las empresas del planeta.

Sanciones comerciales

Varios países, incluido el Gobierno de Estados Unidos, mantienen listas de países e individuos con las que las empresas no pueden hacer negocios debido a sanciones comerciales, embargos o por estar incluidos en listas específicas de partes denegadas. Victaulic utiliza estas listas, así como servicios de terceros, para examinar a todos los potenciales clientes antes de despachar sus productos. Para obtener una lista actualizada de estos países, usuarios finales, individuos, etc., comuníquese con el Departamento de Cumplimiento para Comercio Global o el Departamento Legal.

Boicoteo

La ley estadounidense prohíbe a las compañías de Estados Unidos participar en prácticas comerciales restrictivas o boicots contra países considerados "aliados" para Estados Unidos y en contra de empresas que están en la "lista negra" de otros países o empresas. Por ejemplo, algunas empresas del Medio Oriente podría buscar incluir en los contratos cláusulas que prohíban a Victaulic hacer trabajos en Israel. La ley estadounidense no permitirá que este contenido se incluya o se aplique en un contrato.

Controles de exportación

Las normas de exportación imponen restricciones a la transferencia de determinados artículos y tecnología a personas o destinos extranjeros. Algunos productos y tecnologías de Victaulic pueden estar sujetos a controles a la exportación.

Exportaciones consideradas

Las transferencias no solo incluyen envíos físicos, sino también la publicación de datos técnicos (por ejemplo, mediante la inspección visual de equipos e instalaciones, intercambios verbales o experiencias técnicas), la transmisión electrónica de datos técnicos y software, y el transporte por mano de datos técnicos, software, muestras, piezas y equipos profesionales.

Si tiene alguna pregunta sobre si la venta, envío o transferencia de un producto o tecnología pudieran estar restringidos, comuníquese con su director regional de cumplimiento o con el departamento legal.

Reglamentación aduanera

La importación de mercancías a los países está regulada por los servicios de aduanas de esos países. En prácticamente todos los países se incluyen reglamentaciones complejas sobre clasificación, valoración, país de origen y marcación de mercancías importadas.

CTPAT: Asociación de Comercio Aduanero contra el Terrorismo

Victaulic se ha asociado con el gobierno de Estados Unidos en su programa CTPAT. CTPAT es una iniciativa conjunta entre las empresas y el gobierno diseñada para establecer relaciones cooperativas que fortalezcan la seguridad fronteriza y la cadena de suministro en general.

Acerca del cumplimiento de las normas de comercio internacional:

Las leyes de comercio internacional controlan el movimiento de productos en todo el mundo. Es política de Victaulic que todos los empleados lleven a cabo sus actividades comerciales a nivel global de manera respetuosa de todas las leyes vigentes en materia de exportación, importación y comercio en todos los países en los que Victaulic hace negocios.

Acerca de los controles de exportación:

- Tenga en cuenta que la exportación de productos a ciertos países está restringida o prohibida. La reexportación de productos Victaulic es una preocupación que debería entenderse en todas las transacciones correspondientes y en todos los casos deberían aplicarse las reglas de EE.UU. Es imperativo conocer el destino final de todos los productos de Victaulic.
- Al exportar productos, esté atento a arreglos financieros o de transporte complejos.
- Solicite asesoría acerca ante cualquier sanción comercial o restricción de exportación.

CTPAT:

 Ofrece a las empresas la oportunidad de desempeñar un papel importante en la guerra contra el terrorismo y garantizar una cadena de suministro más segura para empleados, proveedores y clientes.

> Las infracciones a las leyes de cumplimiento comercial, exportación e importación podría dar lugar a sanciones penales y civiles para Victaulic o para empleados individuales, además de interrupciones comerciales importantes y perjuicios a la reputación de Victaulic.

El conocimiento de las reglas internacionales de cumplimiento

comercial es responsabilidad de todos. Si encuentra alguna situación de posible violación a las políticas de cumplimiento comercial, comuníquese con su director regional de cumplimiento, el departamento legal o el equipo global de cumplimiento comercial a Trade.Compliance@Victaulic.com.

USO DE AGENTES, CONSULTORES O TERCEROS

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Un empleado de ventas desea agregar a un nuevo Distribuidor a su territorio. ¿Cuáles son los pasos necesarios para hacerlo?

R: El empleado se debería comunicar con su jefatura o el director regional de cumplimiento, ya que los requisitos de diligencias debidas para agregar un nuevo distribuidor varían dependiendo de la región y el volumen de ventas anticipado. El proceso puede incluir aprobación de crédito, informe de investigación por un tercero contratado, certificación ABAC, capacitación y requisitos de auditoría.

Victaulic está ingresando a un país en el que una propiedad al menos parcial del Estado es prevalente en todos los proyectos que interesan a nuestro equipo de Ventas. El equipo de ventas desea retener a un consultor para que colabore en presionar a los principales actores para ser incluidos en las especificaciones de un próximo proyecto. ¿Qué pasos debe dar antes de proceder?

R: Consultores, lobistas y otros individuos que actúen en nombre de Victaulic se consideran agentes. Antes de retener a un agente, hay que cumplir con un proceso de diligencia y aprobación que incluye la autorización final del director general.

En muchos países es práctica común contar con agentes, asesores, representantes, distribuidores o terceros para que intermedien o arreglen tratos con gobiernos o entidades gubernamentales extranjeras (como mineras estatales, por ejemplo) y privadas. Estos tipos de relaciones tienen el potencial de ser problemáticos.

En consecuencia, Victaulic ha emitido una política de Distribución Global y de Acuerdos con Agentes. Esta política define el proceso de revisión y aprobación de los acuerdos de representación propuestos y los requisitos de debidas diligencias.

También establece cuándo hace falta un acuerdo escrito con el Distribuidor para apoyar nuestra estrategia de distribución unilateral no exclusiva. La política brinda orientación sobre procesos de designación del Distribuidor, ventas a cuentas directas y otras relaciones comerciales de modo de dar cumplimiento a la política de la Compañía que prohíbe los pagos indebidos.

Agentes

Antes de entrar en discusiones sustanciales con un candidato a agente, el supervisor nacional, regional o de división y el profesional en finanzas respectivo deben notificar la situación al departamento de cumplimiento y al departamento legal de Victaulic y conseguir su aprobación para seguir adelante. Los requisitos de diligencias debidas los establecerá el departamento legal.

Los gerentes nacionales, regionales y generales de Victaulic y sus respectivos profesionales de finanzas deben elaborar un informe escrito completo que garantice que la Compañía está tratando con individuos que cumplen las leyes que prohíben pagos indebidos, de intachable reputación y sin antecedentes de comportamiento ilegal, personas que además tengan la experiencia y calificación técnica necesarias. El informe se entregará al departamento de cumplimiento o al departamento legal y al director general para su aprobación previa a la celebración de un contrato de representación.

Los requisitos de la política de Victaulic, incluido el cumplimiento de la ley FCPA y la convención de la OCDE, deben ser aceptados y observados contractualmente por el agente.



USO DE AGENTES, CONSULTORES O TERCEROS

Los pagos a agentes deben ser sometidos a la aprobación del director general de finanzas de Victaulic.

Aunque un tercero pueda considerarse consultor o representante, puede que en realidad esté actuando como agente de Victaulic. Todos los acuerdos propuestos con consultores y representantes deberán ser revisados por el departamento legal.

Distribuidores

Trabajar de cerca con los distribuidores es parte importante del negocio global de Victaulic. Como parte de su programa de cumplimiento y gestión de riesgos, Victaulic busca verificar el cumplimiento de las leyes anticorrupción y de lavado de dinero en países clasificados como de alto riesgo.

Cuando sea necesario y apropiado, Victaulic llevará a cabo investigaciones independientes de aquellos distribuidores que considere de alto riesgo. Las investigaciones se actualizarán de manera periódica de acuerdo con la última Matriz de Riesgo de Distribuidores. Todas las investigaciones deben ser revisadas y aprobadas por los departamentos de cumplimiento y legal.

Además, la Matriz de Riesgo de Distribuidores podría requerir también una certificación periódica del cumplimiento tanto de la ley FCPA como de las leyes antisobornos locales del país.

Victaulic puede exigir al distribuidor un acuerdo escrito para proteger a la compañía, su propiedad intelectual, sus activos y sus empleados de riesgos jurídicos o comerciales.

Uso de la marca por un tercero

De vez en cuando, los terceros pueden solicitar el uso de marcas, logotipos u otros materiales de marca registrada/ derechos de autor de Victaulic. Estas solicitudes se deben dirigir al departamento legal o al de marketing.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

¿Cómo sabré si una relación determinada corresponde a un distribuidor independiente o a un agente?

La respuesta es "depende".

Las preguntas clave que se deben responder son:¿Venden otros productos además de los productos Victaulic?

- ¿Venden otros productos o productos para otros clientes?
- ¿Tienen productos en inventario?
- ¿Tienen derecho de propiedad y asumen riesgo de pérdida con el producto?

Si la respuesta es "No" a cualquiera de estas preguntas, es posible que se trate de una relación únicamente de agente. Comuníquese con nuestro departamento legal para recibir asistencia.

PREVENCIÓN DEL LAVADO DE DINERO

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Un cliente europeo hace un pedido y pide a Victaulic que acepte el pago de una compañía hermana. ¿Deberíamos proceder?

No. La solicitud del cliente debería ser una bandera roja y ser rechazada, porque podría ser una manera de ocultar una actividad ilegal. La situación se debería reportar a los departamentos de cumplimiento y legal para una investigación más profunda.

SI DETECTA UNA SEÑAL DE
ALERTA de actividad sospechosa,
plantee su preocupación al
Departamento Legal o de
Cumplimiento de Victaulic y
asegúrese de resolver el problema
lo antes posible antes de seguir
adelante con la transacción.
Asegúrese de que la resolución
esté bien documentada.

Línea de Sensibilización de Victaulic Consulte la sección 'Compañía' de Victaulic.com para ver información específica de contacto. Las personas involucradas en actividades delictivas (por ej., fraude, soborno, terrorismo y narcotráfico) podrían tratar de "lavar" el dinero que obtienen de sus delitos para ocultarlo o legitimarlo. Actualmente, más de 100 países tienen leyes contra el lavado de dinero que prohíben transacciones que generan ingresos por actividades delictivas. Otro caso de preocupación es el uso de fondos legítimos para financiar actividades terroristas (a veces conocido como lavado de dinero 'inverso').

Victaulic cumplirá todas las leyes contra el lavado de dinero y el terrorismo en todo el mundo y hará negocios solo con clientes de buena reputación que realicen negocios legítimos con fondos procedentes de fuentes legítimas. Si no se detectan relaciones y transacciones con clientes que pongan en riesgo a Victaulic, se puede dañar gravemente la integridad y reputación de la empresa.

Esté atento a las siguientes actividades:

- Solicitudes de transferencia de dinero a terceros, al propietario, a un empleado del cliente o a una cuenta desconocida o no reconocida. Verifique el propietario de la cuenta antes de efectuar cualquier transferencia.
- Pagos que no parecen guardar conexión con el cliente o que no estén acreditados por una factura válida.
- Un cliente, distribuidor o agente reacio a proporcionar información completa, que entrega información falsa o sospechosa o intenta evitar la presentación de los informes o registros requeridos.
- Ofrecimiento de pagos en efectivo.
- Pedidos, compras o pagos inusuales o que no guardan relación con el negocio del cliente.
- Modalidades de pago inusualmente complejas que no tienen un fin comercial real o condiciones de pago inusualmente favorables.
- Operaciones vinculadas a lugares identificados como paraísos fiscales o zonas de actividad terrorista conocida, tráfico de estupefacientes o actividades de lavado de dinero.
- Operaciones con bancos fantasma extranjeros, bancos offshore o intermediarios financieros no bancarios.



RELACIONES ENTRE VENDEDOR Y PROVEEDOR

Las relaciones con los proveedores, vendedores y subcontratistas de Victaulic se basarán en prácticas comerciales legales, competitivas y justas. Es política de Victaulic comprar todos los equipos, suministros y servicios basados en el mérito: la capacidad de cumplir con nuestros requisitos de calidad, precio y entrega. Todos los proveedores serán tratados con integridad, imparcialidad y sin discriminación.

Realizaremos negocios solo con aquellos proveedores que cumplan con las leyes locales y mantengan el cumplimiento de las regulaciones, la seguridad, la trazabilidad y otros requisitos legales aplicables. Victaulic se reserva el derecho de poner término a las relaciones con proveedores en situaciones en las que se detecten problemas. Victaulic espera que sus proveedores firmen su Código de Conducta para Proveedores. La negativa a hacerlo generaría preocupación y sería analizada por los departamentos legal y de cumplimiento.

Los colaboradores de Victaulic no deben obtener un provecho injusto a costa de otros mediante manipulación, ocultamiento, abuso de información privilegiada, tergiversación de hechos materiales o cualquier otra práctica de trato desleal.

Protegeremos la información confidencial y patentada de Victaulic con una cláusula de confidencialidad y también toda información proporcionada por los proveedores que también esté resguardada por cláusulas de confidencialidad.

Como empresa internacional, Victaulic procura negociar los contratos formales de servicios en curso y compras a gran escala. Se deberían utilizar los departamentos legal y de proveedores y logística internacional, según sea necesario.

Comprobación de antecedentes: proveedores/contratistas/ consultores

Al contratar consultores y contratistas, deberíamos aplicar los mismos estándares que usamos para nuestros empleados: competencia, profesionalismo, reputación y honestidad. Aquellos empleados que participen en las decisiones de compra y la contratación de contratistas o consultores también deben verificar los antecedentes pertinentes de dichos consultores y contratistas.

Ejemplos de abuso indebido en la relación con los proveedores:

Jack, gerente de categoría, adjudicó u proyecto a una empresa de propiedad de un familiar sin dar a conocer la relación, realizar la debida comprobación de antecedentes ni aplicar el cumplimiento para proveedores.

Mary, encargada de compras, aceptó entradas para un evento deportivo de un proveedor a cambio de adjudicarles más negocios.

Héctor, gerente de producción, seleccionó a un proveedor de mantenimiento de maquinaria a cambio de herramientas gratuitas para uso personal.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Durante una visita a un potencial proveedor, observé cómo descargaba residuos químicos en un arroyo junto a su planta. Esta compañía había presentado un presupuesto con precios y plazos de entrega competitivos. ¿Podemos hacer negocios con este proveedor?

R: Descargar residuos químicos en un arroyo constituye un peligro para el ambiente y es una violación al Código de Conducta para los proveedores de Victaulic. La relación con el proveedor se debería terminar de inmediato y la situación se debería reportar a los departamentos de cumplimiento y legal.

Victaulic mantiene tolerancia cero contra el soborno y espera que nuestros proveedores y contratistas actúen de la misma manera. Soborno significa dar o prometer directa o indirectamente cualquier cosa de valor para influir en las acciones de un tercero. Los sobornos pueden incluir dinero, regalos, gastos de viaje, hoteles, vacaciones, gastos o algún beneficio de consideración directo o indirecto.

PRÁCTICAS DE EMPLEO JUSTO

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Un gerente de cadena de suministro quiere usar los servicios de un proveedor de la región china de Xinjiang que es conocido por usar trabajo infantil. El gerente de Victaulic ha visitado el sitio y no cree que esto sea un problema. ¿Puede proceder a hacer negocios con el proveedor?

R: La respuesta corta es
TAL VEZ. Como es una región
riesgosa por violaciones en
tráfico de personas, esclavitud
y trabajo infantil, se deben
realizar las debidas diligencias
antes de utilizar a este proveedor.
El gerente debería pedir asistencia
al área de cumplimiento para
garantizar que se sigan los
procedimientos adecuados.

Línea de Sensibilización de Victaulic Consulte la sección 'Compañía' de Victaulic.com para ver información específica de contacto. Las leyes en muchos países que promueven el trato justo de los trabajadores, especialmente las mujeres y minorías, varían considerablemente. Debido a esto, Victaulic establece estándares internacionales para asegurar que sus empleados en todo el mundo sean tratados con respeto y justicia.

Las decisiones de empleo como la contratación, promoción, remuneración, despido, oportunidades de capacitación y asignación de trabajos se realizan sobre la base de las calificaciones, experiencia, competencia y desempeño, y no por características protegidas de una persona, como:

- Sexo
- Embarazo
- Edad
- Color/raza
- Discapacidad
- Estado civil
- País de origen

- Religión
- Situación de veteranía
- Otras características protegidas por ley (afiliaciones, asociaciones, creencias y orientación sexual)

Victaulic está comprometida con los derechos humanos y la eliminación de la trata de personas y la esclavitud. Victaulic reconoce que la esclavitud y la trata de personas pueden ocurrir de muchas formas, como trabajo forzado, trabajo infantil, servidumbre doméstica, tráfico sexual y maltrato en el lugar de trabajo. De este modo, Victaulic busca promover conductas honestas y éticas, impedir infracciones y apoyar el cumplimiento de leyes y reglamentos aplicables a nuestro negocio a nivel mundial. La Declaración contra el Tráfico de Personas y la Esclavitud la puede encontrar en la intranet de Victaulic.

Acoso en el trabajo

Los empleados deberían trabajar en un ambiente seguro y profesional donde el mérito, la competencia y la confianza sean fundamentales y la diversidad sea valorada. Nos esforzamos por crear un ambiente de trabajo donde no haya acoso por parte de compañeros de trabajo, supervisores, proveedores de bienes y servicios, contratistas y clientes. El acoso en el lugar de trabajo puede presentarse en muchas formas, ya sea verbal, físico o visual. Todas las formas de acoso tienen una característica común: el comportamiento puede crear un ambiente intimidatorio, ofensivo o humillante.

Son ejemplos de posible acoso sexual, sin perjuicio de otros: insinuaciones no deseadas, bromas sexuales inapropiadas, comentarios lascivos, contacto físico no deseado, proposiciones de favores sexuales y comentarios inapropiados sobre la apariencia.



PRÁCTICAS DE EMPLEO JUSTO

Otros ejemplos de acoso incluyen: comentarios ofensivos, bromas o imágenes relacionadas con la raza, religión, etnia, sexo o edad. Incluso los materiales y comentarios enviados de manera privada mediante correo el electrónico o de voz de la empresa pueden ser considerados acoso o contribuir a crear un ambiente de trabajo hostil. Los gestos, comentarios y comunicaciones ofensivos no tienen cabida en Victaulic.

Entretenimiento de claro contenido sexual

A veces los clientes, proveedores e incluso los empleados tienen interés en tener comidas de negocios y eventos de entretenimiento que incluyan comportamiento sexual explícito. Sea cual sea la costumbre local, Victaulic no consentirá ni financiará entretenimiento de naturaleza sexualmente explícita.

Protección de la información confidencial de los empleados

Cuando corresponda y lo permita la ley vigente, Victaulic puede recopilar y procesar datos personales y datos de categoría especial según se describe en el Aviso de Privacidad Interna de Victaulic, que se puede encontrar en Pipeline. Victaulic se compromete a mantener un alto nivel de protección y seguridad de datos a nivel de toda la empresa. Esperamos que todos los empleados y otros miembros del personal se familiaricen con la Política de Privacidad Interna de Victaulic y actúen con apego a ella en el desempeño de sus funciones y responsabilidades al recopilar y procesar datos personales y datos de categoría especial.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Soy un supervisor y uno de mis empleados me informó de una conducta inapropiada de naturaleza sexual de un colega, pero me pidió que no reportara la situación como acoso. ¿Debería respetar los deseos de mi empleado?

R: El gerente debería incentivar al empleado a denunciar el incidente a RR.HH. Si el empleado decide no hacerlo, el gerente tiene la responsabilidad de denunciar todos los posibles acosos y debería comunicarse con RR.HH. de modo que la Compañía puede realizar una investigación adecuada.

Ejemplos de infracciones por trato injusto:

Vivian, representante del servicio al cliente, es despedida después de explicar que necesita tomarse un día libre porque tiene que cumplir con sus deberes religiosos.

PRÁCTICAS DE EMPLEO JUSTO

Las opciones para trabajo de horario flexible y teletrabajo:

El horario flexible permite dar flexibilidad al horario de entrada y salida de un empleado durante su jornada de trabajo regular.

El teletrabajo permite a los empleados trabajar fuera de las instalaciones de la empresa o en una ubicación satélite durante toda o parte de su semana laboral.

Pautas de trabajo flexible

Victaulic se compromete a ayudar a los empleados a hacer frente a las exigencias de balancear el trabajo, la familia y las obligaciones personales ofreciéndoles condiciones laborales flexibles. El acuerdo y la consideración de modalidades de trabajo flexibles proporcionan a los empleados una mayor flexibilidad en su horario de trabajo y le permiten a Victaulic mantener un entorno de trabajo productivo. Los empleados de Victaulic serán considerados para modalidades de trabajo flexibles según cada caso. Dados los diferentes cargos y niveles de dotación de personal, las modalidades de trabajo flexible no se pueden implementar siempre.

El director/gerente de departamento es responsable de determinar si la solicitud de horario flexible o teletrabajo presentada por un empleado es una opción viable para sus respectivos departamentos.

La comunicación abierta es vital para el éxito del trabajo flexible. Un empleado que desee ajustar o modificar su modalidad de trabajo flexible debe obtener autorización de su director/jefe. La expectativa es que el empleado demuestra el mismo nivel de compromiso que tendría trabajando en la oficina.



LIBROS Y REGISTROS FIDEDIGNOS

Es necesario que en cada ubicación de Victaulic se mantengan libros y registros fidedignos. Los registros operativos o financieros fidedignos y oportunos, así como los controles de exportación exhaustivos, son el principal origen de información básica necesaria para gestionar nuestro negocio.

Todos los pagos y otras transacciones de la compañía deben estar debidamente autorizados y registrados con exactitud en los estados financieros que deberían prepararse conforme a los principios contables generalmente aceptados en EE.UU. y a las políticas contables de Victaulic. Se deben implementar controles internos adecuados en todas las ubicaciones para asegurar que la información financiera esté completa y actualizada.

No se destinarán para ningún propósito fondos de la compañía no divulgados o no registrados, ni se asignarán fondos de la empresa a ninguna cuenta bancaria personal o no corporativa. Todos los activos de la compañía deberán estar debidamente asegurados y conciliados periódicamente con los registros financieros.

No se debe dañar intencionalmente los bienes y propiedades de la compañía, ni sacarlos o retirarlos de sus instalaciones sin debida autorización. Los activos de la compañía incluyen la información electrónica en cualquier formato.

No se debe proporcionar información financiera a ninguna persona ajena a la Compañía sin la aprobación previa del presidente/director general y del director general de finanzas.

Ejemplos de registros financieros indebidos y controles deficientes:

El supervisor de Silvia, empleada del departamento de contabilidad, le pide que cargue unos gastos operativos ordinarios en una reserva contable especial. Cuando ella objeta diciendo que esto declarará falsamente los beneficios de la división, le dicen que esto repercutirá positivamente en la bonificación de desempeño anual de todos los trabajadores y, si no está dispuesta a hacerlo, "encontraremos a otra persona que lo haga". Un empleado siempre se debería sentir cómodo al plantear este tipo de situación a un nivel administrativo superior o al departamento de cumplimiento.

Fred y John trabajan en Ventas y decidieron asistir a una cena costosa. Para que pareciera más razonable, dividieron la cuenta entre ellos a fin de evitar preguntas de sus jefes. No se debe presionar a ningún empleado para alterar información financiera ni otros datos a fin de "cuadrar cifras".

Miedo a llevar "malas noticias"

Los retrasos en la notificación de malas noticias solo empeoran los problemas y disminuyen la posibilidad de resolver o mitigar el problema. Todas las malas noticias, financieras o de otra índole, deben llegar muy rápidamente hasta la cadena de mando.

Ocultamiento de utilidades para incluirlas en períodos futuros

El ocultamiento de reservas, utilidades u otras contingencias para proteger utilidades futuras es inaceptable. Las reservas, contingencias y utilidades deben ser analizadas y reportadas de acuerdo con las prácticas contables generalmente aceptadas y las políticas contables internas.

PROPIEDAD INTELECTUAL

PATENTES, MARCAS COMERCIALES, DERECHOS DE AUTOR, SECRETOS INDUSTRIALES E INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

NUNCA:

- Acepte información confidencial de terceros sin antes consultar con el Departamento Legal.
- Firme ningún documento relativo a información confidencial, incluidos los acuerdos de confidencialidad o cláusulas similares sin autorización previa.
- Discuta información confidencial con clientes, proveedores o competidores.
- Utilice a terceros para desarrollar nuevos productos sin el consentimiento previo y por escrito del Departamento Legal.
- Divulgue información relativa a un nuevo producto antes de presentar una solicitud de patente o considerar otras medidas de protección.
- Cree ni utilice una nueva marca comercial antes de que sea aprobada por el Departamento Legal.
- Contrate un nuevo profesional sin antes obtener un acuerdo de no competencia, de confidencialidad o de exclusividad, según corresponda a su jurisdicción.

Victaulic es líder mundial en diseño, fabricación y distribución de productos mecánicos de tuberías y tiene un compromiso desde hace muchos años con el desarrollo de productos innovadores. Algunos de los activos más valiosos de Victaulic son su propiedad intelectual, incluidas patentes, marcas registradas, derechos de autor, secretos comerciales e información confidencial.

Victaulic tiene un programa internacional activo para el registro de nuevas patentes, marcas registradas y derechos de autor. Las preguntas o declaraciones relativas a las patentes, marcas registradas y derechos de autor, incluidas las preguntas o afirmaciones relacionadas con el incumplimiento, deberían dirigirse al Departamento Legal de Victaulic. Consulte con el Departamento Legal sobre las licencias de todas las patentes, marcas registradas, secretos comerciales o información confidencial antes de revisar conceptos de nuevos productos ajenos a Victaulic, antes de solicitar, aceptar o usar la propiedad intelectual de un tercero y antes de divulgar la propiedad intelectual de Victaulic a terceros.

Entre los secretos comerciales de Victaulic destacan los nuevos productos o servicios en desarrollo, los diseños de productos y planos, los procesos de fabricación y fórmulas, nombres y direcciones de clientes, listas de clientes, precios, márgenes de proyectos, presupuestos y estrategias de investigación y negocios. La divulgación de esta información puede hacer que Victaulic pierda sus derechos sobre esos secretos. La divulgación está prohibida, a menos que esté controlada con un acuerdo de confidencialidad o contrato de licencia aprobado por el Departamento Legal de Victaulic.

Acuerdos de confidencialidad

Todos los empleados, consultores y contratistas están obligados a firmar un acuerdo de confidencialidad antes del inicio del período de empleo o de contratación. Si un cliente, distribuidor, vendedor o proveedor le pide formalizar un acuerdo confidencial, comuníquese con el departamento legal.

Uso de información de derechos de autor o de marca comercial

Los empleados deben respetar la información y las imágenes relacionadas con el derecho de autor o marca registrada al momento de elaborar comunicaciones, presentaciones y garantías escritas o verbales, ya sea interna o externamente. Es importante entender y acatar las normas o leyes de derechos de autor que corresponden a la información, grabaciones, fotografías u otros trabajos creativos que se obtienen de un recurso externo.



PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA

La protección de los activos de la compañía contra la pérdida, el robo o el uso indebido es responsabilidad de todos los empleados. Los activos de Victaulic consisten tanto en bienes tangibles como intangibles.

Bienes tangibles

- Instalaciones
- Equipos
- Dinero
- Sistemas de información

Bienes intangibles

- Propiedad intelectual
- Divulgación de inventos
- Conocimientos técnicos de fabricación
- Secretos comerciales
- Programas informáticos

Estos activos deben ser utilizados adecuadamente y conforme a lo autorizado por la administración. Cualquier sospecha de robo, fraude o uso indebido de los activos de la compañía debe ser comunicada a un supervisor del empleado o a su director regional de cumplimiento.

Los activos no deben utilizarse para beneficio personal. Sin embargo, aceptamos actividades razonables de nuestros empleados, como llamar a casa por un niño enfermo, mandar un correo a su cónyuge para que vaya al banco camino a casa o imprimir una simple lista de compras en una impresora de la empresa. Estas acciones son razonables y aceptables, ya que se llevan a cabo dentro de los límites y los objetivos del trabajo todavía se pueden lograr.

Se convierte en un problema cuando los empleados destinan inadecuadamente los activos de la empresa al uso o beneficio personal. Llevado al extremo, incluso puede considerarse robo o fraude.

Utilice su buen juicio y pregunte a su supervisor si no está seguro.

Ejemplos de uso indebido de activos de la empresa:

Usar el tiempo y la impresora de la Compañía durante el trabajo para imprimir volantes para un evento local de recaudación de fondos.

Philip está iniciando un nuevo negocio y llama por teléfono a potenciales clientes desde la oficina.

Seguridad de sistemas informáticos y datos

Solo los empleados de Victaulic pueden acceder a los sistemas de la empresa. Podrán acceder terceros a los sistemas solo con la aprobación del Departamento de TI de Victaulic.

Los equipos, teléfonos y dispositivos móviles suministrados por la empresa son propiedad de Victaulic. Todos los correos electrónicos, correos de voz, mensajes de texto y archivos almacenados en los sistemas de Victaulic y el uso de las computadoras podría ser objeto de revisión o monitoreo según está establecido en el Aviso de Privacidad Interna de Victaulic.

Está estrictamente prohibido el uso de equipos, redes, correos electrónicos o recursos de Internet de la empresa para acceder, ver, transmitir, archivar o distribuir contenido racista, sexista, amenazante o de alguna otra manera ofensivo o ilegal.

Está prohibido usar los recursos de la empresa para infringir las leyes o la normativa de cualquier país.

Los empleados deben velar por la protección de los sistemas y la información confidencial. La divulgación indebida, daño o pérdida de datos pueden ser costosos para Victaulic.

Todos los incidentes de seguridad sospechosos deben ser reportados inmediatamente al supervisor del empleado o al equipo de seguridad de la información.

ACTIVIDAD POLÍTICA

Ejemplos de contribuciones políticas con fondos o recursos de la compañía que requieren consulta con el Departamento Legal

- Aportar a un candidato político local, estatal o federal.
- Comprar boletos para un evento de recaudación de fondos de una campaña política.
- Ofrecer algo de valor como comidas, bienes, servicios, alojamientos de viajes o entradas para eventos deportivos o recreativos.
- Prestar personal u otros recursos de la compañía durante las horas laborales para actividades de recaudación de fondos con fines políticos.
- Pagar anuncios políticos u otros gastos de campaña.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

P: Trabajé como voluntario en la campaña de una congresista local. Planeo usar la computadora de mi trabajo para solicitar aportes de campaña durante mi horario de colación todos los días. ¿Esto es aceptable?

R: No. Los recursos de Victaulic no se deberían utilizar para actividades no relacionadas con el trabajo, incluso fuera del horario laboral La actividad política y de grupos de presión son parte importante del proceso democrático (político), pero existen reglas estrictas sobre lo que las corporaciones pueden y no pueden hacer en este campo. Victaulic establece activamente buenas relaciones con las autoridades elegidas para mejorar el ambiente de negocios de la empresa. Sin embargo, en casi todos los países donde trabaja Victaulic hay estrictas restricciones legales sobre lo que una empresa puede aportar, ofrecer, prometer o dar a un político elegido y a su equipo. Como consecuencia de estas restricciones, todos quienes quieran trabajar con un lobista o consultor político deben primero obtener autorización del departamento legal.

Los empleados no pueden (ni directa ni indirectamente) entregar, ofrecer ni autorizar fondos u otros activos de la empresa para fines políticos sin consultar previamente con el Departamento Legal, que pedirá la aprobación del presidente y del director general.

Una contribución política podría ser considerada soborno si se hace, directa o indirectamente, a cambio de la acción de un funcionario del gobierno. Puede ser directa, como recomendar a Victaulic en la selección de proveedores o decisiones similares, o indirecta, como prometer incluir a Victaulic en la lista de proveedores aprobados —o incluso posibles— para un proyecto actual o futuro.

Actividad política personal

Victaulic incentiva la actividad política de los empleados en apoyo a candidatos o partidos de su preferencia. Sin embargo, no podrá usar el tiempo, la propiedad ni los equipos de la empresa para sus propias actividades políticas. La participación personal en actividades políticas es decisión de un empleado y debe ser totalmente voluntaria.



COMUNICACIONES EXTERNAS

Medios informativos y comerciales

Todas las comunicaciones y solicitudes de los medios de comunicación y prensa especializados deberían dirigirse al departamento de Comunicaciones Corporativas. Los medios podrían solicitar opiniones sobre los siguientes temas:

- Negociaciones de contratos con la plantilla, cambios de administración
- Fusiones, adquisiciones o eventos comerciales importantes
- Nuevos productos, políticas, procesos o estrategias comerciales

Medios sociales

El uso de redes sociales y empresariales por empleados de Victaulic es cada vez mayor, dado que estas herramientas se están convirtiendo en un gran método de comunicación, conexión e investigación a nivel profesional y comercial. La participación en las redes sociales es aceptable siempre que se adhiera a las siguientes reglas:

- Los empleados no deben utilizar estos foros para divulgar información patentada.
- Los empleados de Victaulic son responsables personalmente del contenido que publican en esas formas de redes sociales.
- Si se identifica usted como empleado de Victaulic en un sitio determinado, se le exige que su aspecto y comportamiento sean tal y como Victaulic esperaría que se presente ante sus colegas y clientes.
- En cualquier comentario o publicación relacionada debe dejar claro que está hablando en su propio nombre y no en el de Victaulic.
- Recuerde que lo que publique será público durante mucho tiempo.

Cualquier comunicación o solicitud de blogueros y escritores debe dirigirse al departamento de Comunicaciones Corporativas.

Si detecta algún comentario o publicación preocupantes, le invitamos a reportarlo al Departamento Legal y al departamento de Comunicaciones Corporativas.

Ejemplos de comunicaciones externas inadecuadas:

Joe, jefe de ventas en Europa, publica en su perfil de LinkedIn que es el encargado de las ventas en un mercado vertical de Victaulic, menciona los ingresos reales por ventas de Victaulic en esa vertical o hace comentarios personales sobre el enfoque de crecimiento de Victaulic en esa vertical. Debería simplemente describir su función y responsabilidad en Victaulic. Joe no debería revelar datos financieros ni otra información corporativa.

Janet, asistente administrativa en Forks Manufacturing, recibe una llamada telefónica de un reportero que consulta sobre el estado de los términos contractuales del sindicato. Ella responde: "Creo que es correcto, pero le avisaré", en lugar de tomar su información y compartirla con el departamento de Comunicaciones Corporativas.

LÍNEA DE SENSIBILIZACIÓN

La finalidad de la Línea de Sensibilización es denunciar infracciones efectivas o supuestas al Código de Conducta o expresar inquietudes. La Línea de Sensibilización es confidencial, fácil de usar y está siempre disponible. La Línea de Sensibilización es operada por un proveedor independiente, Navex Global. Las denuncias se pueden realizar en línea o llamando sin costo al número correspondiente a su región. Ambos métodos están disponibles las 24 horas del día, 7 días a la semana. El sistema le asignará un número de reporte y un número de identificación personal PIN. Si recuerda otra cosa u ocurren otros eventos después de que hizo su denuncia inicial, puede llamar o reabrir la sesión con su número de reporte y número PIN.

Se invita a los empleados a acercarse primero a su jefe o supervisor o a uno de los encargados en la lista de contactos incluida en la página 4 del Código para comunicar sus inquietudes o denuncias. Si no es posible, encontrará abajo números gratuitos, cuando estén disponibles, instrucciones para realizar llamadas con cargo en otras regiones, y un enlace a la herramienta de denuncia en línea. Puede denunciar de forma anónima, según lo permita la ley vigente, aunque identificarse simplifica el seguimiento.

Los empleados en algunos países y regiones están limitados por la legislación local en cuanto a las categorías de infracciones sobre las que pueden presentar denuncias y/o la información de identificación personal que pueden entregar a través de las líneas telefónicas y la herramienta en línea de denuncia. Si está denunciando desde un país en que la legislación local prohíbe las denuncias anónimas, le aseguramos que Victaulic preservará la confidencialidad en todo el proceso de seguimiento cuando sea posible.

Denuncias en línea

Victaulic. Ethicspoint.com

Números gratuitos

Estados Unidos	1-866-842-2927
Australia (Optus)	AT&T Direct® Access (1-800-551-155) + 866-842-2927
Australia (Telstra)	AT&T Direct® Access (1-800-200-288) + 866-842-2927
Bélgica	AT&T Direct® Access (0-800-100-10) + 866-842-2927
Brasil	0800-892-1872
Bulgaria	(00-800-0010) +866-842-2927
Canadá	866-842-2927
China	4008822025
República Checa	800-144-409
Dinamarca	(800-100-10) +866-842-2927
Egipto (Cairo)	(2510-0200) +866-842-2927
Egipto (Fuera de Cairo)	(02-2510-0200) +866-842-2927
Finlandia	0800-9-13395
Francia	0800-90-9297
Alemania	AT&T Direct® Access (0-800-225-5288) + 866-842-2927
India	AT&T Direct® Access (000-117) + 866-842-2927
Irlanda (UIFN)	(00-800-222-55288) + 866-842-2927



LÍNEA DE SENSIBILIZACIÓN

Israel (Barak)	(00-800-222-55288) + 866-842-2927
Israel (Bezeq)	(1-80-949-4949) + 866-842-2927
Israel (Golden Lines)	(1-80-922-2222) + 866-842-2927
Italia (incluye San Marino, Ciudad del Vaticano)	AT&T Direct® Access (800-172-444) + 866-842-2927
República de Corea del Sur (DA- COM)	AT&T Direct® Access (00-309-11) + 866-842-2927
República de Corea del Sur (ONSE)	AT&T Direct® Access (00-369-11) + 866-842-2927
República de Corea del Sur (Korea Telecom)	AT&T Direct® Access (00-729-11) + 866-842-2927
República de Corea del Sur (Bases Militares Estadounidenses Dacom)	(550-2USA) + 866-842-2927
República de Corea del Sur (Bases Militares Estadounidenses Korea Telecom)	(550-H0ME) + 866-842-2927
Malasia	(1-800-80-0011) +866-842-2927
México	001-877-615-4831
Holanda	(0800-022-9111) + 866-842-2927
Noruega	(800-190-11) + 866-842-2927
Noruega (Bases Militares Estadounidenses)	(800-199-11) + 866-842-2927
Polonia	0-0-800-111-1983
Qatar	00-800-100-554
Rumania	(0808-03-4288) + 866-842-2927
Sudáfrica	(0-800-99-0123) + 866-842-2927
España	AT&T Direct® Access (900-99-0011) + 866-842-2927
Suecia	AT&T Direct® Access (020-799-111) + 866-842-2927
Suiza	(0-800-890011) + 866-842-2927
Taiwán	AT&T Direct® Access (00-801-102-880) + 866-842- 2927
Turquía	(0811-288-0001) + 866-842-2927
Emiratos Árabes Unidos	(8000-021) + 866-842-2927
Emiratos Árabes Unidos (USO militar y celular)	(8000-061) + 866-842-2927
Emiratos Árabes Unidos (du)	(8000-555-66) + 866-842-2927
Reino Unido e Irlanda del Norte	(0-800-89-0011) + 866-842-2927

¿Su país no aparece en la lista? Puede acceder a la Línea de Sensibilización gratuita marcando el número correcto de AT&T Direct® Access indicado en el enlace siguiente, y luego llamando al 866-842-2927 en EE.UU.

http://www.business.att.com/bt/access.jsp (Seleccione la primera letra del nombre de su país para encontrar el país correcto y el número de AT&T Direct® Access)

ABARCANDO EL MUNDO CON INSTALACIONES Y SERVICIO DE VENTA EN MÁS DE 120 PAÍSES







EE.UU./Sede corporativa internacional

4901 Kesslersville Road Easton, PA 18040 EE.UU.

victauliclocations.com

EMOAI

Prijkelstraat 36 9810 Nazareth, Bélgica

Asia Pacífico

Unit 808, Building B Hongwell International Plaza N°1602 West Zhongshan Road Shanghái, China 200235















VI-CU-3099-SPAL 9210 REV F 04/2022

Victaulic y dodas sus demás marcas son marcas comerciales o industriales registradas por Victaulic Company y/o sus entidades afiliadas en EE.UU. y/u otros países. Todas las demás marcas industriales aquí mencionadas son propiedad de susrespectivos titulares en EE.UU. y/u otros países. Los términos "patentado" o "con patente en rámite" se refieren a patentes de diseño o utilidad o bien solicitudes de patentes para articulos y/o métodos que se usan en Estados Unidos y/u otros países.



