



Fecha:
Junio del 2018

Código de ética

(incluye el Código de conducta empresarial y la Política de gestión de propiedad de la empresa)

Propietario de la política/publicado por	Aprobada por	Fecha de publicación/revisión	Vigente desde	Próxima revisión
Group Chief Executive (director ejecutivo del grupo)	Group Executive Team (equipo ejecutivo del grupo) en representación de la junta directiva	Junio del 2018	Junio del 2018	Junio del 2019

Estimado colega:

Todos en el equipo de Coats compartimos la responsabilidad de desarrollar y mantener un ambiente de trabajo del que podemos sentirnos orgullosos. Las bases de esto se encuentran en que todos actúen con honestidad, integridad y justicia, y si sienten que esto no está sucediendo, que lo expresen. Nuestra reputación comercial, junto con la seguridad y confianza de las personas con las que hacemos negocios, es uno de nuestros activos más valiosos. Por lo tanto, es esencial que todos aceptemos la responsabilidad de mantener la excelencia en esta área.

El propósito de este Código de ética es garantizar que todos los empleados de Coats comprendan claramente los principios y valores éticos que la empresa quiere mantener. Se aplica a todos los empleados de todas las empresas del grupo Coats a nivel global. Cuando la empresa participa en empresas conjuntas, se deben promover activamente los estándares del código.

No es posible anticipar cada situación. El código es necesariamente amplio y de naturaleza general, y no tiene la intención de reemplazar políticas y procedimientos más detallados. Sin embargo, estos principios básicos y valores éticos deben servir como una guía para cada empleado en sus relaciones con clientes, proveedores, accionistas, colegas y otras personas con las que la empresa tiene relaciones.

Juntos podemos asegurarnos de que Coats no solo establezca altos estándares, sino que también los cumpla. Gracias por contribuir con su parte.

[Group Executive Team \(Equipo ejecutivo del grupo\)](#)

Código de ética

Tenga en cuenta que si le preocupa que el cumplimiento de esta política provoque una infracción de la ley local, debe consultar con el equipo legal.

Cumplir con las leyes y los reglamentos

Cumpliremos con la letra y con el espíritu de las leyes y los reglamentos que rigen nuestro negocio. Todos nosotros:

- seremos honestos, abiertos y cooperativos con todos los reguladores;
- nos encargaremos de registrar, informar y revisar adecuadamente la información financiera y fiscal; y de
- cumplir con todas las leyes laborales que afecten a nuestras empresas en los países en los que operamos.

Tolerancia cero contra la discriminación y el acoso

Estamos comprometidos con proporcionar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, sin amenazas, violencia, acoso ni discriminación. Todos nosotros:

- trataremos a los empleados de manera justa e imparcial en todas las etapas de su trabajo en Coats, lo que incluye el reclutamiento, el desarrollo, los términos y condiciones, y la representación;
- no toleraremos el acoso o la discriminación de ningún tipo;
- nos trataremos entre nosotros, a los proveedores y a los clientes con dignidad y respeto; y
- estableceremos una estructura consultiva que permita a todos expresar su opinión.

Referencia adicional:

Nuestra Política sobre el acoso y la discriminación

Tolerancia cero con respecto a las prácticas de explotación laboral

Nos comprometemos a garantizar que no utilizamos la esclavitud ni el trabajo forzado o la servidumbre por deudas en nuestras propias operaciones ni en nuestras cadenas de suministro. Debemos asegurarnos de que:

- los proveedores no utilicen la esclavitud, el trabajo forzado ni la servidumbre por deudas, y tampoco el trabajo no voluntario en prisión, y de que todos los empleados tengan derecho legal para trabajar;
- los proveedores no participen, directa o indirectamente, ni apoyen el tráfico de personas, mediante la contratación, la transferencia, el encubrimiento o la recepción de un trabajador utilizando amenazas, fuerza, coerción o engaño; y
- los proveedores cuenten con un sistema para comprobar que los empleados tienen derecho legal para trabajar.

Referencia adicional:

Nuestro Código de proveedores, la Declaración sobre la esclavitud moderna

Un ambiente de trabajo seguro y saludable

Estamos comprometidos a proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable. Todos nosotros:

- cumpliremos con las leyes y regulaciones medioambientales, de salud y seguridad;
- proporcionaremos y usaremos el equipo adecuado;
- evaluaremos y controlaremos los riesgos específicos que surjan de nuestras actividades de trabajo;
- informaremos los accidentes o lesiones o las preocupaciones de seguridad al gerente correspondiente en el negocio;
- no aceptaremos el consumo de alcohol o drogas ilegales, ni el consumo excesivo de drogas legales en el lugar de trabajo;
- protegeremos la salud y la seguridad de los visitantes, los contratistas y cualquier otra persona que pueda verse afectada por nuestras operaciones; y
- proporcionaremos capacitación adecuada en materia de salud y seguridad y emergencia para todos los empleados.

Referencia adicional:

Nuestra Política de salud y seguridad

Limitar nuestro impacto medioambiental

Observamos prácticas de negocios respetuosas con el medioambiente en todo el mundo porque es lo correcto. Coats trabajará para promover la conciencia y el cuidado medioambientales, con énfasis en la necesidad de reducir el consumo de energía y la producción de desperdicios. Todos nosotros:

- cumpliremos con las leyes y regulaciones medioambientales; e
- informaremos las inquietudes medioambientales al gerente correspondiente.

Referencia adicional:

Nuestra Política medioambiental

Cumplir estrictamente las leyes antimonopolio

Valoramos la competencia justa y abierta, y no nos comprometemos intencionadamente en acuerdos comerciales que eliminen o desalienten la competencia o que nos proporcionen una ventaja competitiva indebida. Nuestra política es competir de forma independiente y no celebrar acuerdos anticompetitivos. Todos nosotros:

- conoceremos y cumpliremos con todas las leyes que se aplican a nuestras áreas del negocio;
- no fijaremos precios, ni ofreceremos sobornos o coimas, ni haremos acuerdos con los competidores para dividir los mercados en los que competimos mediante la asignación de territorios o mercados, o limitar la producción o venta de productos o líneas de productos, ni condicionar la venta de un producto por medio de la venta de otro producto o servicio no deseado.

Referencia adicional:

Nuestra Política de la ley de competencia

Nuestra Política antisoborno y anticorrupción

Cumplir con la legislación antisoborno y anticorrupción

No ofreceremos, prometeremos, daremos ni recibiremos (ya sea directamente o a través de un tercero, como un familiar o un socio cercano) ningún pago financiero ni ninguna otra cosa de valor con la intención de inducir o recompensar a cualquier persona para que realice de manera incorrecta una función o actividad que se espera que desempeñe de buena fe, de manera imparcial o desde una posición de confianza (por ejemplo, la adjudicación de un contrato o un pedido).

Prohibimos el soborno y los pagos de facilitación de cualquier forma, ya sea a funcionarios públicos o a contactos comerciales realizados por empresas de Coats o en su nombre. Competimos por los méritos de nuestros productos y servicios y no utilizamos el intercambio de cortesías de negocios para obtener una ventaja competitiva injusta, ni ofrecemos ni aceptamos obsequios o incentivos, especialmente aquellos que fomentan o recompensan las decisiones durante el curso del negocio. Todos actuaremos de forma honesta y con integridad para proteger los recursos de los que somos responsables.

Referencia adicional:

Nuestra Política antisoborno y anticorrupción

Regalos, entretenimiento y hospitalidad

Nuestra Política de regalos y entretenimiento establece los principios y las reglas que debemos seguir. La política también detalla cuándo se debe solicitar aprobación previa.

Permitimos que se acepten y ofrezcan regalos y entretenimiento que sean razonables y equilibrados (dentro de los límites establecidos por la política de regalos y entretenimiento), que tengan un propósito comercial auténtico y que sean apropiados según las circunstancias.

Referencia adicional:

Nuestra Política antisoborno y anticorrupción

Nuestra Política de regalos y entretenimiento

Código de conducta empresarial

Compromiso con los estándares internacionales

Coats se suscribe a una serie de estándares y directrices internacionales relevantes para la responsabilidad corporativa y la conducta empresarial, que incluyen:

- La Declaración de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU)
- La Convención de las Naciones Unidas (ONU) sobre los Derechos del Niño
- Las Ocho convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)
- La Convención para Combatir los Principios para el Soborno de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y los requisitos de estos estándares y directrices se incorporan en este código.

Conducta empresarial ética y trato justo

Todos los empleados de Coats deben aceptar la responsabilidad de mantener y mejorar la reputación de la Empresa en cuanto a integridad e imparcialidad en sus negociaciones comerciales. En sus transacciones comerciales cotidianas, se debe tener en cuenta que la Empresa está tratando de manera equitativa y honesta con todos sus clientes, consumidores, proveedores, empleados y otras personas con las que la Empresa tiene una relación. Las bases de esto se encuentran en que todos los empleados actúen con honestidad, integridad y justicia, y que estén preparados para expresarse cuando sientan que esto no está sucediendo.

Conflictos de interés

Compromisos externos: los empleados de la Empresa no deben servir como funcionarios, directores, empleados, consultores o promotores, o tener algún interés financiero en cualquier organización que sea o se convierta en proveedor, cliente o competidor de Coats, sin la aprobación previa del Group Chief Executive (director ejecutivo del grupo) (GCE).

Compromisos relacionados: Coats no permite el nepotismo. Cuando un familiar (ya sea por sangre o matrimonio) de un empleado de Coats tenga un interés financiero (por ejemplo, una participación accionaria o algún otro incentivo relacionado con el desempeño) en un cliente o proveedor, competidor o cualquier otra empresa con la que Coats tenga la intención de hacer negocios, se debe obtener la aprobación previa del GCE. Asimismo, si un empleado se entera de que Coats ya participa en cualquier relación comercial que involucre a un familiar, se debe obtener la aprobación del GCE si esa relación comercial va a continuar.

Consulte la nota de orientación sobre conflictos de intereses para obtener más detalles (incluido el procedimiento que se debe seguir cuando un familiar tiene un interés no financiero en un cliente, proveedor, competidor u otra empresa con la que Coats haga o tenga la intención de hacer negocios). Por separado, consulte la Política de empleo de familiares de Coats si está considerando contratar o trabajar con un familiar.

Regalos y entretenimiento: los empleados de la Empresa deben asegurarse de tratar con clientes, proveedores y otras relaciones comerciales de una manera que evite que su juicio independiente en nombre de la Empresa se vea influenciado por una ventaja personal o cualquier indicio de que este pueda ser el caso. Todos los empleados deben cumplir con nuestra Política de regalos y entretenimiento.

Empleados

Condiciones laborales: la Empresa cree que los derechos humanos de sus empleados son un requisito absoluto y universal en el trabajo.

Igualdad de oportunidades o no discriminación: en asuntos relacionados con el empleo (incluida la contratación, el acceso a la capacitación y promoción, la transferencia, la terminación de empleo, la disciplina, la compensación y los beneficios), las decisiones se toman sobre la base de las calificaciones, los registros de desempeño y las capacidades necesarias para el trabajo a realizar, y las circunstancias comerciales pertinentes.

La Empresa está comprometida con la igualdad de oportunidades en el trabajo; los empleados no deben participar ni apoyar la discriminación por motivos de raza, color, idioma, clase, origen nacional, estatus indígena, origen étnico, orientación sexual, religión, discapacidad, género, estado civil, afiliación sindical, afiliación política o edad.

Entorno laboral y seguridad y salud ocupacional: la Empresa se compromete a proporcionar un entorno laboral seguro y saludable, y a garantizar, en la medida en que sea razonablemente factible, la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo de sus empleados. La Política de salud y seguridad de la Empresa está disponible públicamente, y existe un sistema de gestión de salud y seguridad para coordinar la gestión de la salud y la seguridad ocupacional en toda la Empresa.

Los empleados tienen el deber de cuidar de forma sensata su propia salud y seguridad, y la de otras personas que puedan verse afectadas por sus actos u omisiones. Los empleados deben utilizar correctamente todos los elementos de trabajo proporcionados por la Empresa, de acuerdo con su capacitación y las instrucciones que recibieron para utilizarlos de forma segura.

Proveedores y contratistas

La Empresa se compromete a incentivar de forma proactiva a sus proveedores y contratistas a que demuestren un comportamiento comercial responsable, además de altos estándares de conducta empresarial. Los proveedores y contratistas deben cumplir con la Política antisoborno y anticorrupción de Coats, y familiarizarse con las leyes anticorrupción aplicables en cada jurisdicción en la que realizan negocios en nombre de Coats.

Autoridades delegadas

La existencia de una estructura de delegación de autoridad convenida es un requisito esencial para establecer un entorno de control operativo y financiero eficaz. La Empresa delega la autoridad de la junta directiva a través de su Política de autoridades delegadas. Todas las unidades de negocios deben establecer y mantener los niveles adecuados de autoridad para cubrir todos los elementos de valor y gasto de activos, además de todas las transacciones que deban estar sujetas a la aprobación de la gerencia.

Integridad de los registros financieros de la Empresa

Los libros y registros de la Empresa deben reflejar con precisión la naturaleza de las transacciones subyacentes, y no se establecerán o mantendrán pasivos ni activos no divulgados o no registrados. Los libros y registros deben mantenerse en todos los aspectos de acuerdo con la ley y los principios, las políticas y los procedimientos contables que la Empresa ha adoptado. La Empresa no evadirá obligaciones fiscales; todos los beneficios imposables que los empleados puedan recibir se enumerarán y declararán para fines fiscales.

Protección de la información confidencial

Los empleados de la Empresa deben asegurarse de que la información confidencial se conserve y se proteja. La información confidencial es aquella que por lo general no se conoce fuera de la organización y que da o podría dar a

la Empresa una ventaja o desventaja competitiva, o bien podría provocar la pérdida de cualquier ventaja competitiva existente si la conocieran otros o se conociera de forma pública. Este tipo de información no se puede divulgar a ninguna persona externa a la organización, a menos que exista un acuerdo de confidencialidad correspondiente y dicha divulgación sea necesaria para fines comerciales. Consulte nuestra Política de información confidencial para obtener más detalles.

Protección de datos personales

Los empleados de la empresa deben respetar la privacidad de los demás y procesar los datos personales en conformidad con la Política de protección de datos de Coats.

Actividades políticas

La Empresa no es una organización política. No apoya a partidos políticos ni contribuye a los fondos de grupos cuyas actividades se calculan para promover los intereses de los partidos.

Cumplimiento de este Código de conducta empresarial

Todos los empleados deben cumplir con este código y son personalmente responsables de hacerlo.

El Group Executive Team (equipo ejecutivo del grupo) de la Empresa se asegurará, en la medida en que sea razonablemente factible, de que los principios y valores éticos incluidos en este código, además de las políticas asociadas, se comuniquen a todos los empleados de la Empresa.

Los altos ejecutivos deben certificar el cumplimiento de este código en las operaciones de las que son responsables, solicitando anualmente un "Formulario de certificación" firmado del Código de ética (incluido el Código de conducta empresarial y la Política de gestión de propiedad de la empresa) a todo el personal de supervisión del que están a cargo.

Las excepciones al código, si las hubiera, deben ser aprobadas por el GCE. El departamento de recursos humanos de cada unidad de negocios debe enviar los detalles de las excepciones, si las hubiera, al director de Recursos Humanos, el que consolidará y presentará la lista de excepciones al GCE.

No se criticará a la gerencia por pérdidas de negocios como resultado del cumplimiento de este código. La Empresa se compromete a que ningún empleado sufrirá como consecuencia de informar a los altos ejecutivos una infracción o presunta infracción de este código.

La Política de denuncia de irregularidades de la Empresa y el proceso están establecidos para fomentar la denuncia de cualquier incumplimiento de este Código de conducta empresarial y del Código de ética en general. Consulte la Política de denuncia de irregularidades para obtener más detalles.

Gestión de la Política de propiedad de la Empresa

La política de la Empresa sobre la gestión de la propiedad de esta se debe leer junto con el resto del Código de ética, la Política de uso aceptable de TI de la Empresa y la Política de gestión de la marca comercial.

Los empleados de la Empresa son responsables del uso correcto, la protección y el mantenimiento de los activos de la empresa, incluida la propiedad intelectual (p. ej., patentes, marcas comerciales y diseños). Los activos de la Empresa solo se pueden utilizar en relación con el negocio de la Empresa.

Infracciones al Código de ética (que incluye el Código de conducta empresarial y la Política de gestión de propiedad de la Empresa)

Todos los trabajadores de Coats tienen la responsabilidad de denunciar si se encuentran en situaciones en las que no se cumple este código, o de solicitar más orientación si es necesario. Para ello, pueden hablar con su jefe directo, con un miembro del equipo de RR. HH. o enviar un correo electrónico confidencial a ethics@coats.com.

Las denuncias se tratarán en conformidad con nuestra Política de denuncia de irregularidades. Cualquier persona que denuncie un incidente será tratada de manera justa y se acogerá su denuncia.

Se investigará cualquier incidente denunciado y los empleados se enfrentarán a medidas disciplinarias si se descubre que infringieron el código. El proceso de investigación y acciones se describe en nuestra Política de denuncia de irregularidades.

Recibo y acuse de recibo

Confirmando que recibí mi copia personal del Código de ética (que incluye el Código de conducta empresarial y la Política de gestión de propiedad de la Empresa). He leído y respetaré estas políticas. Entiendo que soy responsable de conocer y respetar los principios y estándares de estas políticas.

Firma: _____

Nombre en letra imprenta: _____

Empresa: _____

Ubicación _____

Fecha: _____

Sugerencias útiles

Señales de advertencia

Sabrás que estás en el límite de la ética cuando escuches las siguientes frases...

“No importa cómo se haga, siempre y cuando se haga”.

“Nadie lo sabrá nunca”.

“Nunca tuvimos esta conversación”.

“Suena demasiado bueno para ser verdad”.

“Tritura ese documento”.

“Yo me lo merezco”.

“Podemos ocultarlo”.

“Es por una buena causa”.

“Bueno, quizás solo por esta vez”.

“Todo el mundo lo hace”.

”¿Qué tienes para mí?”.

“Está bien si yo no gano de forma personal”.

“Nadie va a salir dañado”.

“Tenemos una norma, no se delata a los colegas”.

Probablemente puede pensar en muchas más frases que activen alertas. Si se encuentra utilizando cualquiera de estas expresiones, realice el siguiente cuestionario rápido y asegúrese de estar bien parado sobre el piso de la ética.

Preguntas de verificación de sentido

En caso de duda, pregúntese:

“¿Son legales mis acciones?”

“¿Cumple con los valores de Coats?”

“¿Estoy siendo justo y honesto?”

“¿Esto supone de alguna manera un riesgo para la reputación de la empresa?”

“¿Cómo se verá esto si sale en el periódico?”

“¿Lo sabe mi supervisor?”

“¿Mis acciones perdurarán?”

“¿Cuáles son las consecuencias de la acción propuesta?”

“¿Estoy **haciendo lo correcto**?”

Si aún no sabe qué hacer, no deje de hacer preguntas hasta estar seguro de que está haciendo lo correcto.
