

Contenido

1	Alcance / Propósito	2
2	Funciones y responsabilidades	2
3	Revisión y cumplimiento	4
4	Definiciones y acrónimos	4
5	Cumplimiento de la legislación, los reglamentos y las normas de la empresa	5
6	Conducta Profesional	5
7	Derechos humanos	6
8	No discriminación	6
9	Respeto a los grupos vulnerables	6
10	Desalojos forzosos	7
11	Uso de fuerzas de seguridad privadas o públicas	7
12	Lucha contra el acoso y la intimidación	8
13	Salud y seguridad	8
14	Drogas y alcohol en el lugar de trabajo	8
15	Cuidado del medio ambiente	8
16	Condiciones de trabajo	9
17	Trabajo infantil	9
18	Trabajo forzoso / Trata de personas	10
19	Libertad sindical y negociación colectiva	10
20	Seguridad y privacidad de la información	10
21	Propiedad intelectual	10
22	Información confidencial	11
23	Redes Sociales	11
24	Conflictos de intereses	12
25	Recepción de regalos, cortesías y entretenimiento	12
26	Antisoborno y Anticorrupción	13
27	Lucha contra el blanqueo de capitales	13
28	Defensa de la competencia y competencia	13
29	Mantenimiento y retención de registros precisos	14
30	Controles de exportación y sanciones económicas	14
31	Actividades políticas y cabildeo	14

	Código Mundial de Ética y Conducta Profesional	CONFIDENCIALIDAD DE LOS DOCUMENTOS: I	
--	---	--	--

32	Abastecimiento responsable de minerales / minerales de conflicto	14
33	Piezas falsificadas	15
34	Incumplimientos o violaciones del Código	15
35	Denunciar una violación del Código	15
36	Represalias / Represalias.....	16
37	Documentación	16
38	Referencias Legislativas.....	17

1 Alcance / Propósito

KSR International Inc. y sus subsidiarias (KSR) se comprometen a fomentar un entorno que se alinee con nuestra Misión, Visión y Valores de manera abierta y ética. El logro de tal éxito depende de un entorno libre de comportamientos que puedan socavar la importante misión de nuestra organización, una atmósfera de responsabilidad, honestidad, empatía e integridad.

El Código de Ética y Conducta Profesional se aplica a los miembros del equipo, visitantes, contratistas y proveedores de KSR.

2 Funciones y responsabilidades

Miembros del equipo

- Adhesión a los principios del Código de Ética y Conducta Profesional.
- Comprender los estándares y garantizar que las decisiones y acciones se alineen con ellos.
- Actuar de manera honesta, ética y transparente en todas las interacciones comerciales.
- Tratar a colegas, socios comerciales, clientes, proveedores, contratistas y otras partes interesadas con dignidad y respeto.
- Salvaguardar la información confidencial y respetar la privacidad de las personas y organizaciones
- Asume la responsabilidad de tus acciones y decisiones y reconoce los errores
- Comportarse de una manera que mantenga la reputación y la integridad de KSR.
- Denunciar violaciones o sospechas de incumplimientos del Código Ético a través de los canales adecuados.
- Esforzarse por el crecimiento personal y profesional mediante la búsqueda de oportunidades para mejorar la conciencia, el conocimiento y las habilidades éticas. Esto incluye participar en programas de capacitación en ética, talleres y discusiones para mantenerse informado sobre las mejores prácticas éticas y los estándares de la industria en evolución.

Gerentes y Supervisores

- Los gerentes y supervisores son responsables de mantener una cultura de ética e integridad dentro de sus equipos. Deben predicar con el ejemplo, demostrando un comportamiento ético y una toma de decisiones en sus acciones e interacciones.
- Asegúrese de que todos los miembros del equipo conozcan el Código y comprendan sus obligaciones.
- Supervise el cumplimiento del Código dentro de sus equipos y aborde cualquier violación o inquietud con prontitud. Esto puede implicar la investigación de los incidentes denunciados y la adopción de las medidas disciplinarias adecuadas cuando sea necesario.
- Asegúrese de que los miembros del equipo se sientan cómodos denunciando preocupaciones o violaciones éticas sin temor a represalias. Deben proporcionar una orientación clara sobre los procedimientos de presentación de informes y ofrecer apoyo a quienes planteen cuestiones éticas.
- Responsable de identificar y gestionar los conflictos de interés dentro de sus equipos.
- Promover la transparencia y la rendición de cuentas dentro de sus equipos fomentando la comunicación abierta y honesta y compartiendo información relevante sobre normas y prácticas éticas.
- Busque orientación y escale los asuntos cuando se enfrente a dilemas éticos complejos o situaciones inciertas.

Liderazgo Ejecutivo

- Responsable de establecer una cultura de ética e integridad en toda la organización. Deben predicar con el ejemplo, demostrando un compromiso con el comportamiento ético en sus acciones y decisiones.
- Implementar y comunicar estándares y pautas éticas que se alineen con la Misión, Visión y Valores de KSR.
- Asigne recursos y brinde apoyo para garantizar que los miembros del equipo tengan las herramientas y la capacitación que necesitan para comprender y cumplir con el Código.
- Asegurar que exista un seguimiento continuo del cumplimiento ético.
- Hacerse responsables a sí mismos y a los demás de mantener los estándares éticos de KSR.
- Identificar y mitigar los riesgos éticos.
- Asegurar que los informes de preocupaciones éticas se tomen en serio y se respondan a ellos con prontitud y eficacia. Deben garantizar que se establezcan procedimientos para denunciar cuestiones éticas sin temor a represalias o represalias.
- Evaluar y mejorar continuamente las prácticas y normas éticas de KSR.

Recursos humanos

- Implemente el Código en todas las instalaciones para todos los miembros del equipo, asegurando la capacitación y la comunicación.
- Garantizar la rendición de cuentas y supervisar el cumplimiento del Código.
- Ofrecer orientación y apoyo cuando sea necesario.

- Garantizar una investigación imparcial, justa y oportuna con respecto a todos los informes de violaciones del Código.
- Reporte y escale todas las violaciones del Código de manera apropiada.

Proveedores

- Adhesión a los principios del Código de Ética y Conducta Profesional.
- Garantizar que todos los principios del Código se transmitan en cascada a los subproveedores y subcontratistas.
- Comprender los estándares y garantizar que las decisiones y acciones se alineen con ellos.
- Actuar de manera honesta, ética y transparente en todas las interacciones comerciales.
- Tratar a colegas, socios comerciales, clientes, proveedores, contratistas y otras partes interesadas con dignidad y respeto.
- Supervisar el cumplimiento del Código dentro de su organización y abordar cualquier violación o inquietud con prontitud. Esto puede implicar la investigación de los incidentes denunciados y la adopción de las medidas disciplinarias adecuadas cuando sea necesario.
- Reporte y escale todas las violaciones del Código de manera apropiada a KSR.

3 Revisión y cumplimiento

Este código será revisado anualmente por el Gerente Global de HSEE y Desarrollo Organizacional y aprobado por el Comité Directivo de Liderazgo de Personas y Experiencia de los Miembros del Equipo.

4 Definiciones y acrónimos

El "Código"	El Código de Ética y Conducta Profesional
Trabajo infantil:	"Es el trabajo realizado por niños menores de 18 años que de cualquier forma los explota, les cause daño mental, físico o social, o los ponga en peligro de muerte". (OIT)
Reclutamiento Ético:	"Contratar trabajadores de manera lícita, justa y transparente que respete y proteja sus derechos". (OIT)
Desalojo forzoso:	La expulsión permanente o temporal contra su voluntad de personas, familias y/o comunidades de los hogares y/o tierras que ocupan, sin que se les proporcionen formas adecuadas de protección legal o de otro tipo ni tengan acceso a ellas. (Derechos Humanos de las Naciones Unidas)
Trabajo forzoso:	"Todo trabajo o servicio que se exige a una persona bajo amenaza de pena y para el cual la persona no se ha ofrecido voluntariamente" – (OIT)
Regalo:	La donación se define como una transferencia voluntaria de propiedad de una persona o entidad a otra realizada sin cargo ni contraprestación. Los

regalos incluyen, entre otros, artículos de valor como dinero, honorarios, donaciones, boletos o pases para eventos, hospitalidad, viajes y ofertas de viajes, alojamiento, comidas, entretenimiento, equipo, privilegios u otras recompensas personales y consideraciones especiales.

Miembro del equipo: Un empleado permanente, temporal, a tiempo completo, a tiempo parcial, ocasional o contratado y otro personal que realiza negocios para KSR.

Redes Sociales: Las redes sociales se refieren a los diversos modos de comunicación electrónica utilizados para compartir información y participar en las redes sociales. Éste incluye pero no se limita a sitios de redes sociales, sitios para compartir videos y fotos, blogs, foros, plataformas de juegos en línea y podcasts.

Proveedor / Vendedor: Cualquier persona, empresa o contratista que venda y/o proporcione bienes o servicios a KSR. Esta definición incluye tanto a los proveedores actuales como a los potenciales.

Principios Rectores de las Naciones Unidas: Principios Rectores de las Naciones Unidas

Arma: Cualquier cosa usada, diseñada para ser usada, destinada a ser usada o con el propósito de amenazar o intimidar a cualquier persona o causar la muerte o lesiones a una persona.

5 Cumplimiento de la legislación, los reglamentos y las normas de la empresa

KSR cumplirá y, cuando corresponda, superará el cumplimiento de la legislación local y regional, las regulaciones y los estándares de la empresa.

Los miembros del equipo deben seguir las leyes, regulaciones y estándares de la empresa aplicables y alinearse con los valores de nuestra empresa en todo momento. Los miembros del equipo que tengan preguntas sobre la aplicabilidad o interpretación de cualquier ley, norma o reglamento, deben comunicarse con los representantes de Recursos Humanos.

El cumplimiento del Código de Ética y Conducta Profesional en las instalaciones de KSR será revisado y documentado por auditorías internas periódicas.

El incumplimiento de este Código o de las leyes y reglamentos pertinentes puede dar lugar a sanciones o medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta la terminación de la relación laboral.

6 Conducta Profesional

Para preservar nuestra misión, visión y valores, así como los principios empresariales en los que se basa nuestra organización, hemos identificado comportamientos que se consideran inaceptables. Estos comportamientos tienen un impacto directo en la salud y la seguridad de

los miembros del equipo, la moral en el lugar de trabajo y el cumplimiento legal, o son perjudiciales para el éxito de nuestro negocio.

- Comportamiento insubordinado o insolente
- Conducta desordenada, inmoral o indecente en las instalaciones de KSR, mientras se realizan negocios o se representa a KSR, incluidas las actividades de juego.
- La posesión de armas mientras se encuentra en la propiedad de KSR o mientras realiza negocios de la empresa en otro lugar.
- Ropa inapropiada, incluida ropa con blasfemias, imágenes indecentes, declaraciones y lenguaje discriminatorio u ofensivo.
- Robo de cualquier tipo, incluidos activos físicos, datos y propiedad intelectual.
- Daño o destrucción intencional a la propiedad o vehículos de KSR o crear una condición de trabajo insalubre, o una condición de trabajo insegura, tanto física como psicológicamente.

7 Derechos humanos

Los derechos humanos son un valor fundamental de KSR International Inc.

KSR se esfuerza por respetar y promover los Derechos Humanos de acuerdo con la legislación regional en la que operamos. Es responsabilidad de cada miembro del equipo mantener un entorno de trabajo que refleje el respeto por los derechos humanos, que esté libre de discriminación y acoso, y que esté alineado con nuestro Estándar Global de Derechos Humanos.

8 No discriminación

KSR garantiza la igualdad de oportunidades para todos sin discriminación ni acoso por motivos de sexo, raza, edad, color, discapacidad, origen étnico o nacional, orientación sexual, religión, estado social o civil, u otra condición protegida por la ley aplicable. KSR respeta la libertad de pensamiento, conciencia y religión de nuestros miembros del equipo y socios comerciales.

KSR está comprometida a proporcionar igualdad de oportunidades y cree que el trabajo igual merece el mismo salario. También hacemos todas las adaptaciones razonables para cumplir con nuestras obligaciones en virtud de las leyes que protegen los derechos de las personas discapacitadas.

9 Respeto a los grupos vulnerables

KSR reconoce y respeta los derechos de las poblaciones vulnerables de todo el mundo, como los niños, los trabajadores migrantes, las minorías, las personas con discapacidad, los pueblos indígenas, las mujeres y otros. Esperamos que los miembros de nuestro equipo y socios

comerciales se comprometan a proteger los derechos de estos grupos e implementen medidas para abordar cualquier problema de derechos humanos o seguridad específico de estos grupos.

10 Desalojos forzados

En KSR, nos comprometemos a realizar negocios de una manera que respete los derechos humanos, promueva el desarrollo sostenible y defienda la dignidad de las personas y las comunidades. Nos oponemos a los desalojos forzados en cualquier forma y nos esforzamos por garantizar que nuestras operaciones, inversiones y asociaciones no contribuyan ni apoyen dichas prácticas.

Alineamos nuestras operaciones con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, que reconocen el derecho a una vivienda adecuada y la protección contra los desalojos forzados.

KSR no apoya, participa ni aprueba ninguna acción que conduzca al desplazamiento de personas o comunidades sin el debido proceso, una compensación justa y asistencia para el reasentamiento.

En los casos en que la tierra o la propiedad deben adquirirse para fines comerciales legítimos, nos aseguramos de que todas las acciones cumplan con las leyes locales y los estándares internacionales de derechos humanos.

Proporcionamos mecanismos de quejas accesibles para permitir que las personas o las comunidades planteen inquietudes sobre los impactos potenciales o reales de nuestras operaciones.

11 Uso de fuerzas de seguridad privadas o públicas

KSR se compromete a llevar a cabo nuestro negocio en consonancia con los estándares de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, ética y operaciones responsables. La seguridad de los miembros de nuestro equipo, las instalaciones y las operaciones es esencial, pero nunca debe hacerse a expensas de la dignidad humana o de los derechos de las personas y las comunidades. Este Código de Ética describe nuestros principios rectores y compromisos con respecto a la participación de las fuerzas de seguridad privadas y públicas.

Estamos alineados con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, lo que garantiza que las operaciones de seguridad respeten los derechos humanos, prevengan daños y eviten abusos.

Nos comprometemos a identificar y mitigar cualquier riesgo para los derechos humanos relacionado con el uso de las fuerzas de seguridad y a mantener una tolerancia cero con las violaciones de los derechos humanos, incluida cualquier forma de abuso, violencia o discriminación por parte del personal de seguridad.

12 Lucha contra el acoso y la intimidación

KSR cumplirá con toda la legislación sobre acoso en todas las regiones en las que realice negocios.

KSR prohíbe todas las formas de acoso, incluido el acoso sexual y los actos de violencia y agresión según nuestro estándar de Violencia y Acoso en el Lugar de Trabajo.

El comportamiento agresivo que constituya un temor razonable de daño corporal, actos de violencia física o amenazas de cualquier naturaleza, incluidas las verbales o electrónicas, y las agresiones verbales que causen coacción emocional están prohibidos y no serán tolerados.

Los miembros del equipo tienen la responsabilidad de asegurarse de que comprenden la legislación local contra el acoso y de denunciar actos de acoso, violencia o agresión.

13 Salud y seguridad

KSR se compromete a promover un equipo enriquecido, comprometido, global y diverso que prosperará en un entorno saludable y seguro. Cada miembro del equipo tiene la responsabilidad de mantener un lugar de trabajo seguro y saludable siguiendo las normas y prácticas ambientales, de seguridad y salud, e informando sobre incidentes ambientales, accidentes, lesiones, condiciones o comportamientos inseguros.

KSR proporcionará formación a los miembros del equipo sobre cómo llevar a cabo su función de forma segura y les informará de los riesgos y peligros de su trabajo. Los miembros del equipo contarán con el equipo y la protección necesarios para realizar sus tareas de forma segura.

KSR ha creado un sólido sistema de gestión de normas de salud y seguridad para facilitar los controles operativos de los peligros en nuestro lugar de trabajo.

14 Drogas y alcohol en el lugar de trabajo

KSR no tolera el uso de drogas o alcohol en el lugar de trabajo.

La parafernalia de drogas, alcohol, cannabis o sustancias ilícitas están prohibidas en la propiedad de KSR.

Está prohibido y no se tolerará presentarse a trabajar o realizar negocios para KSR en estado de ebriedad, ya sea bajo la influencia de alcohol, cannabis, sustancias ilícitas o recetadas, debido a una afección médica u otros medios que afecten negativamente el rendimiento laboral, la seguridad o la reputación de la empresa en la comunidad.

15 Cuidado del medio ambiente

KSR cumplirá con las leyes y regulaciones ambientales aplicables en los países en los que operamos. Los miembros del equipo deberán cumplir con nuestros estándares globales de medio ambiente y sostenibilidad y con la legislación local aplicable.

KSR se dedica a reducir el impacto de nuestras operaciones en el medio ambiente teniendo en cuenta el cambio climático, el uso de energía, las emisiones de gases de efecto invernadero y la gestión de residuos peligrosos siguiendo nuestro Estándar Global de Sostenibilidad y aplicando los principios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

KSR cumple con la legislación de reciclaje y hará que los miembros de nuestro equipo sean responsables de participar en las prácticas de reciclaje, minimizar los desechos y cumplir con la legislación contra la basura.

16 Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo de los miembros de nuestro equipo cumplen, como mínimo, con las normas laborales internacionalmente reconocidas y las leyes de los países en los que operamos, lo que garantiza una contratación ética durante todo el proceso de contratación.

Las horas de trabajo, los descansos, las vacaciones y los períodos de licencia se establecerán de conformidad con las leyes y acuerdos locales.

La compensación pagada a los miembros del equipo cumplirá con todas las leyes salariales aplicables, incluidas las relacionadas con los salarios mínimos, las horas extras y los beneficios exigidos por ley. No se permitirán deducciones del salario como medida disciplinaria. Para cada período de pago, los miembros del equipo deberán recibir un estado de cuenta de salarios oportuno y comprensible que incluya información suficiente para verificar la compensación precisa por el trabajo realizado.

Todo uso de mano de obra temporal, de despacho y subcontratada estará dentro de los límites de la ley local. Los trabajadores migrantes deben recibir iguales salarios, beneficios y condiciones de trabajo.

17 Trabajo infantil

KSR no empleará a niños menores de la edad mínima para trabajar de acuerdo con las leyes regionales aplicables.

KSR cumplirá con todas las leyes y regulaciones relacionadas con la prohibición del trabajo infantil, incluido el seguimiento de las normas y directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Naciones Unidas (ONU).

La Compañía garantizará la gestión adecuada de los miembros del equipo estudiantil a través del mantenimiento efectivo de los registros estudiantiles, la debida diligencia de los socios educativos y la protección de los derechos de los estudiantes siguiendo las leyes y regulaciones aplicables. Se proporcionará el apoyo y la capacitación adecuados a todos los miembros del equipo estudiantil.

18 Trabajo forzoso / Trata de personas

KSR no utilizará ninguna forma de trabajo forzoso, incluida la servidumbre por deudas, el trabajo por contrato o la esclavitud, ni ninguna participación en la trata de personas en sus actividades comerciales. Esto incluye el transporte, la acogida, el reclutamiento, el traslado o la recepción de personas mediante amenazas, fuerza, coerción, secuestro o fraude para el trabajo o los servicios.

KSR no restringirá injustificadamente la libertad de movimiento a través de las instalaciones proporcionadas por la empresa ni restringirá injustificadamente la entrada o salida de las instalaciones proporcionadas por la empresa.

KSR cumplirá con la legislación sobre trabajo forzoso y evaluará nuestros riesgos de trabajo forzoso en nuestra cadena de suministro.

19 Libertad sindical y negociación colectiva

KSR reconoce los derechos de los miembros de nuestro equipo a asociarse libremente con otros y participar en la negociación colectiva como un medio para que los miembros del equipo negocien los términos y condiciones de empleo.

KSR respetará y defenderá los acuerdos de negociación colectiva una vez que se alcancen, incluido el cumplimiento de las disposiciones relacionadas con salarios, beneficios, condiciones de trabajo y resolución de conflictos.

20 Seguridad y privacidad de la información

La información es un activo clave de nuestra organización. Nuestro estándar sobre Tecnología de la Información y Seguridad de la Información aborda la preservación de la información, la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad de la información confidencial y de propiedad de KSR, incluida la información que ha sido confiada a KSR por otros.

21 Propiedad intelectual

Los derechos de propiedad intelectual, como las patentes, las marcas comerciales, los derechos de autor, los derechos de diseño, los conocimientos técnicos y los secretos comerciales, son clave para el negocio de KSR, y los miembros del equipo deben respetar dichos derechos en sus actividades diarias.

Los miembros del equipo deben tomar todas las medidas y precauciones necesarias para proteger la propiedad intelectual de KSR.

El robo de propiedad intelectual está prohibido.

Los bienes materiales, por regla general, no se utilizarán para fines privados, a menos que se acuerde explícitamente lo contrario, y de ninguna manera se utilizarán para fines ilegales.

KSR no tolera ningún uso no autorizado, robo o apropiación indebida de los derechos de propiedad intelectual de terceros.

22 Información confidencial

Los datos confidenciales suelen ser los datos que tienen más valor para la empresa. En muchos casos, estos datos confidenciales también son valiosos para otros y, por lo tanto, pueden conllevar un mayor riesgo que los datos generales de la empresa. Por estas razones, la empresa proporciona instrucciones para los estándares de seguridad que se relacionan específicamente con los datos confidenciales.

El Estándar de Datos Confidenciales de KSR detalla cómo se deben manejar los datos confidenciales. En él se establecen normas para el uso de datos confidenciales y se describen controles de seguridad específicos para proteger estos datos.

23 Redes Sociales

Los miembros del equipo son personalmente responsables del contenido publicado en línea a través de las redes sociales y pueden ser considerados responsables de cualquier comentario que se considere difamatorio, obsceno, de propiedad o calumnioso. El uso inadecuado de las redes sociales puede tener un impacto negativo en la organización, su reputación y los miembros de su equipo.

- a) Cuando los miembros del equipo interactúan virtualmente con colegas en las redes sociales, deben ser conscientes de sus responsabilidades con las normas del lugar de trabajo, incluido el Código de Ética y Conducta Profesional, Discriminación, Derechos Humanos y Violencia y Acoso en el Lugar de Trabajo.
- b) Como ciudadanos privados, muchos miembros del equipo participan en las redes sociales; Los miembros del equipo no deben representar a KSR en sus sitios de redes sociales personales o en otras redes sociales a menos que estén explícitamente autorizados.
- c) Los miembros del equipo deben ser honestos y transparentes sobre su identidad y papel en KSR cuando estén autorizados a actuar como representantes de la empresa.
- d) El uso personal de las redes sociales nunca debe interferir con las obligaciones laborales.

El uso inapropiado de las redes sociales incluye:

- Divulgación de información confidencial o de propiedad exclusiva sobre la empresa, sus clientes, partes interesadas o proveedores.
- Participar en conductas delictivas o ilegales.
- Acoso o hostigamiento sexual.
- Conducta o comportamiento violento, agresivo o amenazante.
- Comentarios discriminatorios o malintencionados hacia otro miembro del equipo.

- Compartir documentos, logotipos, fotografías, gráficos u otro material de la empresa propiedad de KSR sin permiso por escrito.

24 Conflictos de intereses

KSR respeta los derechos de los miembros de nuestro equipo a gestionar sus asuntos personales, siempre que los intereses sean legales y no entren en conflicto con los mejores intereses de KSR.

Los miembros del equipo no deben participar en las decisiones de adquisición relacionadas con empresas en las que ellos o sus familiares o amigos tengan interés, ya que puede dar la impresión de que su decisión ha influido indebidamente en la decisión de adquisición.

Los miembros del equipo no participarán en las decisiones de reclutamiento relacionadas con su familia o amigos, ya que puede dar la apariencia de que su decisión ha influido indebidamente en la decisión de reclutamiento.

La familia y los amigos de los miembros de nuestro equipo pueden ser empleados; sin embargo, debe ser revelado a Recursos Humanos. La Compañía se esforzará por eliminar los informes o responsabilidades directas o indirectas de supervisión o gestión siempre que sea posible. Se investigarán las denuncias de abuso de poder o favoritismo para garantizar un trato justo y equitativo para todos los miembros del equipo.

Los miembros del equipo no asumirán ninguna función ni proporcionarán servicios o información a un competidor de KSR, mientras estén empleados por KSR. Los miembros del equipo deberán revelar cualquier compromiso externo al comenzar a trabajar en KSR cuando exista un conocimiento razonable de que puede existir un conflicto de intereses.

Los miembros del equipo no realizarán trabajos o compromisos externos durante las horas de trabajo ni utilizarán los recursos de la empresa para tales ocasiones.

Los miembros del equipo no pueden tener ningún interés financiero en ninguna empresa que compita con KSR, ya que esto puede dar un incentivo (o la apariencia de un incentivo) para actuar en contra de los mejores intereses de KSR.

Los miembros del equipo revelarán cualquier posible conflicto de intereses a Recursos Humanos, quienes considerarán los hechos y circunstancias para decidir si es apropiada una acción correctiva o atenuante.

25 Recepción de regalos, cortesías y entretenimiento

Los miembros del equipo tienen prohibido aceptar regalos, ya sea directa o indirectamente, de clientes, proveedores, competidores, socios comerciales o vendedores.

Puede ser apropiado aceptar regalos ocasionales y entretenimiento que sean complementos razonables para las relaciones comerciales. Los obsequios deben ser razonables y

socialmente aceptables para los países en los que operamos y no deben exceder los \$200 USD.

No se aceptarán regalos de ningún socio comercial con el que esté involucrado en negociaciones contractuales y los miembros del equipo no intercambiarán obsequios o entretenimientos que obliguen o parezcan obligar al destinatario.

Nunca acepte regalos en efectivo o equivalentes de efectivo ni solicite o solicite regalos, favores o entretenimiento. No proporcione obsequios a funcionarios del gobierno

26 Antisoborno y Anticorrupción

KSR cumple con las leyes antisoborno y anticorrupción en todos los lugares donde hace negocios.

KSR y los miembros de su equipo no participarán en sobornos ni actos de corrupción de ninguna forma, ya sea que involucren a particulares, empresas o funcionarios públicos.

KSR nunca aceptará, solicitará, acordará recibir, ofrecer, prometer o dar un soborno u otro pago indebido, directa o indirectamente.

La legislación regional prohíbe a cualquier persona dar u ofrecer un préstamo, recompensa, ventaja o beneficio de cualquier tipo a un funcionario del gobierno federal, provincial o estatal como contraprestación por la cooperación, la asistencia, el ejercicio de influencia o un acto u omisión en relación con cualquier negocio gubernamental.

27 Lucha contra el blanqueo de capitales

KSR no participa en actos de blanqueo de capitales y tomará las medidas de denuncia adecuadas para prevenirlo.

Los miembros del equipo tienen prohibido participar en actos de lavado de dinero y deberán realizar negocios con socios de buena reputación que operen de acuerdo con las disposiciones legales y que utilicen recursos de fuentes legítimas.

28 Defensa de la competencia y competencia

KSR competirá de manera legal, justa y ética y cumplirá plenamente con las leyes antimonopolio o de competencia aplicables.

Nos comprometemos a llevar a cabo los negocios de manera justa, con honestidad e integridad, y a nunca obtener información sobre los competidores a través de medios inapropiados. Nunca haremos declaraciones falsas o engañosas sobre los competidores ni participaremos en prácticas desleales o engañosas.

KSR no discutirá ni compartirá nada confidencial del negocio de KSR con terceros, incluidos competidores, proveedores, distribuidores, comerciantes o clientes.

KSR informará de cualquier discusión o comportamiento que pueda considerarse anticompetitivo.

29 Mantenimiento y retención de registros precisos

KSR registrará y reportará información precisa, completa y honesta y cumplirá con las leyes y regulaciones aplicables.

Nos aseguraremos de que todos los registros contables reflejen las transacciones reales y la situación financiera real de nuestra empresa.

KSR administrará nuestros registros adecuadamente y conservará los registros que necesitemos para respaldar nuestras obligaciones fiscales, financieras y legales. Seguiremos nuestros estándares de retención de registros y eliminaremos de forma segura los registros que ya no sean necesarios. La información que pueda ser relevante para una investigación o estar sujeta a una retención por litigio no se descartará ni destruirá hasta que ya no sea necesaria.

30 Controles de exportación y sanciones económicas

KSR se compromete a garantizar que cumple con las leyes de todas las jurisdicciones en las que hace negocios, incluidas las sanciones económicas, las leyes y las regulaciones. Esto se aplica a todos los miembros del equipo de los grupos operativos, empresas conjuntas y otras operaciones globales de KSR (colectivamente, "KSR").

31 Actividades políticas y cabildeo

Alentamos a los miembros de nuestro equipo a cumplir con sus responsabilidades cívicas, pero le pedimos que lo haga en su propio tiempo y según lo permita la ley local. Al participar en actividades políticas, evite cualquier sugerencia de que sus opiniones políticas personales son las opiniones de la Compañía.

Como regla general, se prohíbe el uso de las instalaciones o recursos de la Compañía para realizar actividades políticas. Aunque la Compañía puede participar en cabildeo para apoyar u oponerse a la legislación pendiente u otras acciones para servir a nuestros mejores intereses, solo ciertas personas están autorizadas a cabildear en nombre de la Compañía. Las actividades de cabildeo deben ser monitoreadas y aprobadas por el equipo de Liderazgo Global.

32 Abastecimiento responsable de minerales / minerales de conflicto

En virtud de las disposiciones de nuestra Política de Minerales de Conflicto, KSR lleva a cabo la debida diligencia sobre el origen y la cadena de custodia del tantalio, el estaño, el tungsteno y el oro que puedan estar presentes en sus productos.

KSR exige a sus proveedores que presenten la Plantilla de Informes de Minerales de Conflicto (CMRT) actual. Los proveedores de KSR también están sujetos a inspecciones y auditorías por

parte de terceros para demostrar el cumplimiento con respecto al abastecimiento responsable de minerales.

33 Piezas falsificadas

Los proveedores de KSR deben asegurarse de que no haya riesgo de que se envíen productos falsificados a KSR. Los productos falsificados se definen como artículos que son, o contienen, reproducciones, sustituciones o alteraciones ilegales o no autorizadas que han sido mal marcadas, identificadas o tergiversadas a sabiendas para ser una pieza original del fabricante. Los proveedores deben contar con estrictas políticas de adquisición para garantizar la trazabilidad de todos los artículos incorporados a sus productos.

Para obtener información adicional, consulte el Estándar Global de Compras.

34 Incumplimientos o violaciones del Código

Las violaciones del Código pueden dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir la terminación del empleo, la ruptura de las relaciones comerciales y el enjuiciamiento legal. La acción disciplinaria específica dependerá de la gravedad de la violación y las circunstancias que la rodean.

Además de las acciones disciplinarias, la organización puede requerir acciones correctivas para prevenir futuras violaciones. Esto puede incluir capacitación adicional, revisiones de políticas u otras medidas para mejorar el cumplimiento.

35 Denunciar una violación del Código

KSR tiene un proceso de presentación de informes para que las partes interesadas internas y externas informen sobre las violaciones del Código. Las partes interesadas externas pueden denunciar violaciones del Código a través de la línea de informes externos a través de SpeakUp, que está disponible en el sitio web de la Compañía.

Todos los informes serán investigados y respondidos adecuadamente.

Las violaciones del Código se pueden presentar en persona ante el representante local de Recursos Humanos. Por otra parte, KSR cuenta con una plataforma de denuncias anónimas y confidenciales (SpeakUp) que permite realizar denuncias sin temor a represalias.

Los informes se pueden realizar en todos los idiomas de la empresa y permanecerán privados y confidenciales.

El proceso de presentación de informes internos es el siguiente:

- a) Denuncie cualquier violación del Código, en persona, a su Departamento de Recursos Humanos local
- b) De forma anónima si lo desea, utilizando la Plataforma de Informes de Ética e Integridad (SpeakUp).

Hay tres métodos para reportar una inquietud utilizando la plataforma SpeakUp:

- SpeakUp – Aplicación
 - Teléfono
 - Sitio web (intranet)
1. Recursos Humanos Locales:
 - a. Iniciar la investigación
 - b. Comunícate y consulta con el Director Global, Liderazgo de Personas
 - c. Proporcione una recomendación para los siguientes pasos.
 - d. Asegúrese de que toda la documentación esté completa y se conserve en un archivo seguro.
 2. Después de la investigación, se determinará una conclusión y se comunicará a todas las partes. En caso de que persistan las inquietudes, las personas pueden reunirse con Recursos Humanos de manera confidencial para discutirlas.

36 Represalias / Represalias

El trato adverso de las personas que plantean preocupaciones de buena fe es una violación tanto de nuestro Código como de nuestros principios éticos y no será tolerado.

Cualquier miembro del equipo que tome represalias contra alguien que haya hecho un informe o haya planteado una preocupación de buena fe está sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir la terminación del empleo.

Cualquier miembro del equipo que sienta que está experimentando represalias por informar una preocupación con respecto a una conducta ilegal o poco ética debe comunicarse con su departamento local de Recursos Humanos.

37 Documentación

Política de Datos Confidenciales:	GLB-M2-OP-042
Política de Minerales de Conflicto:	N/A
Política Ambiental:	GLB-M1-PÓLIZA-002
Capacidad global y adaptaciones:	GLB-M2-OP-012
Estándar Global de Compensación:	GLB-M2-OP-014
Estándar Global de Derechos Humanos:	GLB-M2-OP-011
Estándar Global de Sostenibilidad:	GLB-S3-OP-003
Estándar Global de Reclutamiento:	GLB-M2-OP-013
Política de Salud y Seguridad:	GLB-M1- PÓLIZA-002
Política de Seguridad de la Información:	GLB-M2-OP-041
Tecnología de la información:	GLB-M2-OP-020
Misión, Visión y Valores:	GLB-M1-PÓLIZA-001
Procedimiento de compra:	GLB-C3-OP-001
Política de Calidad:	GLB-M1-PÓLIZA-002
Estándar de bienestar en el lugar de trabajo:	GLB-S4-OP-017

Violencia y acoso laboral: GLB-S4-OP-019

38 Referencias Legislativas

Canadá

Carta Canadiense de Derechos y Libertades

Código Penal Canadiense

Ley Canadiense de Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros

Ley de lucha contra el trabajo forzoso y el trabajo infantil en las cadenas de suministro

Código de Derechos Humanos de Ontario

China

Constitución de la República Popular China

Código Penal de la República Popular China

Ley de Lucha contra la Competencia Desleal de la República Popular China

República Checa

Carta de los Derechos y Libertades Fundamentales – Europa (República Checa y Alemania)

Código Civil de la República Checa

Código Penal de la República Checa

Alemania

Derechos fundamentales en la República Federal de Alemania

Código Penal alemán

México

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Código Penal Federal Mexicano

Reino Unido

La Ley de Derechos Humanos

Estados Unidos

Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE. UU.

Carta de Derechos y Libertades de los Estados Unidos