

Air Trade Centre España S.L.
Polígono Industrial del Pla.
C/Laureà Miró 401 Nave-3
08980 Sant Feliu de Llobregat - Barcelona
Spain

POLÍTICA ÉTICA

INTRODUCCIÓN

Cualquier alusión a SIG, se aplicará también a ATC y ATCI. SIG tiene una serie de principios fundamentales y valores que considera importante mantener. La confianza y el respeto a los empleados, clientes, asociados, “opinion formers”, grupos de interés y el público en general, son activos que no pueden comprarse y que forman las bases de nuestro éxito. Esta es la razón por la que la actividad de SIG debe llevarse de conformidad con estos principios y valores. El impacto de los comportamientos poco éticos o negligentes en el Grupo podría resultar de gran relevancia.

Cada empleado tiene derecho a esperar de SIG que mantenga estándares apropiados y cada uno tiene el deber de mantener estos estándares a través de sus decisiones, actos y declaraciones. Las personas que ocupan los cargos de autoridad tienen una responsabilidad mayor. Deben hacer muestra de un liderazgo efectivo en aplicar las políticas comerciales subrayadas en esta política.

El Consejo de Administración de SIG plc apoya esta política ética, la cual debe de revisarse puntualmente. Esta política abarca los principales asuntos que pueden ocurrir en el centro de trabajo, y resalta estándares de profesionalidad e integridad que deben ser observados por cada grupo operativo de la Firma, a nivel mundial.

Todos los empleados tienen el derecho y la responsabilidad de resolver las dudas o incertidumbres acerca de cuestiones éticas y deben en primer lugar contactar con su Director Gerente, para buscar orientación antes de entablar cualquier acción. Se fomenta una política de “puerta abierta” en el Grupo con la finalidad que, si fuese necesario, dichas dudas puedan llevarse a niveles superiores de Management. El Grupo dispone igualmente de una política de denuncias internas así como un procedimiento que permite a los empleados notificar sus preocupaciones sin miedo a represalias.

PRINCIPIOS EMPRESARIALES

Una política ética no puede cubrir cualquier circunstancia en la que el empleado deba considerar su conducta. En caso de que cualquier empleado tenga una duda acerca de cualquier asunto ético, deberá previamente solicitar el consejo de su Director Gerente.

SIG ha desarrollado y utiliza un extenso conjunto de políticas con el fin de cumplir con sus obligaciones. Todos los empleados han sido debidamente informados de tales políticas por medio de la Intranet y el Internet del Grupo, manuales, y materiales de formación, así como a través de la Revisión de Rendimiento y Desarrollo, y a través de campañas internas para concienciar a los empleados.

Los principios empresariales claves están subrayados a continuación:

1. Nuestra política es aplicable de conformidad con las leyes de cada país en los cuales operamos.
2. La discriminación o el acoso de cualquier índole no serán tolerados.

Air Trade Centre España S.L.

Poligono Industrial del Pla.
C/Laureà Miró 401 Nave-3
08980 Sant Feliu de Llobregat - Barcelona
Spain

3. Nuestro afán es comportarnos como socios responsables en nuestras comunidades locales.
4. Los derechos legales y morales de los demás se tendrán en cuenta en nuestras transacciones empresariales.
5. Mantendremos un entorno de trabajo sano y saludable para los empleados.
6. Seremos proactivos en administrar nuestras responsabilidades en el entorno de trabajo.
7. No realizaremos conductas negligentes, a sabiendas que lo son.
8. Conforme a nuestra política, no realizaremos donaciones políticas.
9. Ningún soborno podrá darse ni recibirse.
10. Los conflictos de interés deberán ser evitados y en cualquier caso se deberá de informar de ello.
11. Se recomienda a los empleados a que informen de cualquier sospecha que puedan tener en relación con malas conductas.

CONFORMIDAD CON LA LEY

Nuestra política está basada en el respeto a las leyes, las normas y reglamentos de los países, Estados, o jurisdicción en los que operamos. Nuestra política promueve la cooperación con las entidades públicas y entidades reguladoras.

DERECHOS HUMANOS

Nuestra política está basada en el respeto de los derechos humanos de cada persona relacionada con el Grupo, asegurándose de que:

1. Los empleados tengan libertad de asociación, sin temor a ser discriminados contra el ejercicio de las referidas libertades;
2. Prohibición del trabajo forzado o el trabajo de los niños;
3. Restricciones apropiadas al acceso y uso de información de carácter personal;
4. Respeto de la privacidad;

EMPLEO, DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

Es nuestro objetivo ofrecer condiciones contractuales inequívocas y justas y dar a los empleados las oportunidades apropiadas para desarrollar sus habilidades y progresar en sus carreras profesionales. Es nuestra intención honrar y aplicar los términos y condiciones de empleo.

Consideramos que la diversidad del personal de SIG es una fuerza añadida para el negocio. Todos los empleados, sin distinción de su color de piel, raza, religión, género, estado civil, orientación sexual, discapacidad o edad serán tratados de forma igualitaria, con imparcialidad, honestidad, respeto y dignidad. El acoso (incluyendo el acoso sexual, físico, mental, el uso de lenguaje abusivo, o gestos ofensivos) o la intimidación, de cualquier forma o índole, no será tolerada. Cada empleado que haya actuado de forma

Air Trade Centre España S.L.

Poligono Industrial del Pla.
C/Laureà Miró 401 Nave-3
08980 Sant Feliu de Llobregat - Barcelona
Spain

discriminatoria o que haya incurrido en actos de intimidación o acoso, si dichos actos han sido probados, será sujeto de acciones disciplinarias y se recomienda encarecidamente a todos los empleados a que informen de este tipo de incidentes.

SALUD Y SEGURIDAD

La Compañía reconoce su deber así como las ventajas de proporcionar condiciones de trabajo seguras y promocionar un entorno de trabajo saludable. Se estimula la verificación externa de nuestro sistema de Management (por ejemplo en el Reino Unido OHSAS 18001), y el Grupo se esfuerza para mejorar su rendimiento a través de formación y políticas de concienciación a los empleados en relación con los peligros potenciales de las prácticas inseguras.

GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

El Grupo controla y administra de manera proactiva su impacto en el medio ambiente, esforzándose en cumplir los requisitos de la legislación local e incluso superarlos. Cuando resulta aplicable, se han aplicado planes externos de verificación (por ejemplo en el Reino Unido ISO 14001), así como proyectos como el F.S.C. (Forestry Stewardship Council), todo ello para asegurar siempre que sea requerido, que se han utilizado productos procedentes de fuentes sostenibles en el proceso de manufacturación y suministro de productos vendidos.

PARTICIPACIÓN EN LA COMUNIDAD

SIG tiene como objetivo ser un socio responsable dentro de las comunidades locales en las cuales opera a través del apoyo a las iniciativas de la comunidad y las organizaciones benéficas. Se fomenta que, a través de la política de donaciones caritativas de la Sociedad, cada unidad de negocio desarrolle programas de atención a las necesidades de la comunidad local.

Ética de Mercado

El material promocional tendrá que ser preciso y veraz. No deberán realizarse afirmaciones exageradas u otras formas de publicidad falsa o engañosa.

Los clientes deben ser tratados de manera respetuosa y la competencia ha de ser justa y ética.

No se permitirá colaborar con los competidores para establecer o mantener los precios ni para frenar el comercio ilícitamente.

1. Se les proporcionará a los clientes información acerca de los precios, calendarios, servicios y otros términos comerciales. Los proveedores, subcontratistas, asesores o representantes recibirán un trato justo, honesto y conforme a los términos acordados.
2. A veces, los clientes, proveedores, asesores o representantes podrían divulgar información confidencial a los empleados. Es nuestro deber respetar tales confidencias.

Air Trade Centre España S.L.

Poligono Industrial del Pla.
C/Laureà Miró 401 Nave-3
08980 Sant Feliu de Llobregat - Barcelona
Spain

3. Cualquier queja por parte de los clientes, proveedores, subcontratistas, asesores o representantes, será tratada de inmediato y con imparcialidad.
4. Aunque sea aceptable recopilar información comercial normal, el espionaje industrial contra los competidores no está permitido.
5. No pertenece a la política de la Compañía infringir intencionadamente copyrights, marcas, patentes u otro tipo de propiedad intelectual que haya sido debidamente registrado por otros.
6. Los empleados se asegurarán de que los contratos o los acuerdos con los proveedores son coherentes con los valores y principios establecidos y que no repercutan negativamente a la reputación del Grupo.

CONTRIBUCIONES POLÍTICAS

Las contribuciones por parte de la Sociedad, ya sean en metálico, con bienes, servicios o equipos no están permitidas.

SOBORNOS U OTROS PAGOS CON EL FIN DE INFLUIR EN LAS TRANSACCIONES COMERCIALES

Realizar entrega o recibir cualquier pago de este tipo no está permitido. No se pagará ni aceptará ningún tipo de soborno por parte de los clientes, proveedores, políticos, asesores de gobierno ni representantes. No está permitido establecer cuentas ni presupuestos internos con el fin de facilitar sobornos ni tráfico de influencias en las transacciones (“slush funds” o fondos para usos ilícitos).

REGALOS Y GRATIFICACIONES

Es necesario prestar especial atención a la aceptación o concesión de regalos/gratificaciones. Éstas no están permitidas en caso de que puedan crear un conflicto de intereses real o potencial. El intercambio de obsequios sociales será aceptado en caso de que exista un claro fin comercial y dentro de las reglas del decoro. No será aceptable hacer entrega o recibir excesivas gratificaciones, regalos considerables ni favores.

Puede haber casos en los que rechazar un regalo pueda causar una situación incómoda para la persona que lo recibe, en especial en ciertos países en el caso en que seamos los invitados. Antes de emprender un viaje de negocios, será necesario hacerse con una guía acerca de las costumbres y el comportamiento del lugar. Los empleados deberán rechazar educadamente los regalos/gratificaciones que se produzcan de manera excesiva, explicando a quien los otorga que la política de la Sociedad les prohíbe recibir tales regalos/gratificaciones.

El otorgamiento de regalos/gratificaciones deberá estar convenientemente autorizado y justificado.

Air Trade Centre España S.L.

Poligono Industrial del Pla.
C/Laureà Miró 401 Nave-3
08980 Sant Feliu de Llobregat - Barcelona
Spain

Si tiene alguna duda acerca de si los regalos o gratificaciones son adecuados, deberá consultarlo con la Dirección local antes de aceptar u otorgar cualquier tipo de regalos o gratificaciones.

CONFLICTO DE INTERESES

Ya sea real o potencial, el conflicto de intereses ha de ser evitado. Las acciones que los empleados lleven a cabo han de ser objetivas y tomadas en interés de la Sociedad. Las pautas que siguen, si bien no cubren todas las eventualidades, identifican un número de potenciales áreas de conflicto.

1. No está permitido aceptar pagos personales por parte de los proveedores que puedan influir sus decisiones comerciales.
2. Hay que evitar los potenciales conflictos entre relaciones personales y profesionales.
3. Los empleados de SIG deberán informar a su Manager/Director Gerente (y notificar a sus inmediatos superiores) acerca de cualquier interés que ellos o un miembro cercano perteneciente a su familia, pudiera tener en una empresa con la que SIG tiene o pueda tener tratos (excluyendo el accionariado en una compañía importante, siempre y cuando tales inversiones no creen conflicto de intereses).
4. Los empleados de SIG deben obtener una autorización escrita por parte de su Manager/Director Gerente (y notificar a sus inmediatos superiores) previo a la aceptación de un segundo trabajo, consultoría, mandato en la Junta Directiva de otra Sociedad u otra forma de empleo. En cualquier caso, no han de surgir conflictos de intereses con SIG.
5. Se evitará llevar a cabo un trabajo privado o establecer propiedad intelectual en el mismo o similar área de mercado de la del Grupo en las que sea difícil distinguir entre propiedad/beneficio de la Sociedad o personal.
6. Es ilegal que los empleados de SIG compren o vendan acciones de SIG plc basándose en la información material que pueda afectar el precio de las acciones, si esa información (información de carácter sensible relativa al precio) no se ha hecho disponible al público. A pesar del deber de un empleado de mantener confidencial la información acerca de los precios de las acciones, también podría ser un ilícito civil o penal proporcionar dicha información a una tercera parte no autorizada. El Código de Conducta de la Compañía que trata sobre las Operaciones con Valores proporciona información adicional acerca de este asunto y, en caso de duda, los empleados deben contactar con el Secretario de la Compañía para mayor información.
7. Si un empleado sospecha que tiene un conflicto de intereses, ya sea real o potencial, deberán plantearle el asunto inmediatamente a su inmediato superior. Los empleados no deberán tomar parte o ni intentar influir en una decisión de la empresa que pueda tener como resultado la aparición de un conflicto de intereses.

Air Trade Centre España S.L.
Poligono Industrial del Pla.
C/Laureà Miró 401 Nave-3
08980 Sant Feliu de Llobregat - Barcelona
Spain

LA INFORMACIÓN PATENTADA DE SIG

La información interna sensible relativa a “secretos de empresa” es un componente muy valioso y no ha de ser revelada a nadie sin la debida autorización previa. Por ley, los secretos de empresa son propiedad de la Compañía y los empleados tienen la obligación de protegerla. A los empleados se les puede facilitar o pueden tener acceso a información de carácter sensible desde el punto de vista comercial o que se proporciona para su información, para que posean así un conocimiento mayor de la actividad empresarial, por ejemplo en las reuniones informativas con los miembros del personal. Este tipo de información no debe ser divulgada fuera de la organización por ninguna vía (verbal, oral, Internet, chats o medios de comunicación). El incumplimiento de esta obligación puede tener como consecuencia la adopción de medidas disciplinarias.

EMPLEADOS ACCIONISTAS

La Junta Directiva apoya el concepto del empleado accionista. Es esencial, sin embargo, que los empleados que sean accionistas cumplan las directrices establecidas en el párrafo 6 del apartado titulado “Conflicto de Intereses” en lo que respecta a las operaciones con acciones de la Sociedad. Los empleados no proporcionarán ni recibirán asesoramiento financiero en relación a las inversiones en la Sociedad.

ACCIONES DISCIPLINARIAS

Cualquier empleado que infrinja nuestros estándares éticos será objeto de acciones disciplinarias, incluyendo el aviso verbal, por escrito, la suspensión o finalización del contrato.

El director gerente tiene una responsabilidad destacada con respecto a la implantación de la política en el seno de ATC/ATCI. El director gerente de ATCI suscribe esta política como muestra del compromiso del consejo de administración. El director ejecutivo del grupo SIG tiene una responsabilidad equivalente en la implantación de la política en el grupo SIG y suscribe la política de SIG plc como muestra del compromiso del consejo de administración del grupo SIG. Encontrará una copia de esta política en el sitio web de SIG plc: www.sigplc.com.

Sr. Jan van Rij
Director gerente del Grupo, ATCI

Sr. Jordi Díaz
Director gerente de ATC España

Edición núm.: 1
Fecha de publicación: Abril de 2010
Ref. documento: SIG-ES-EP