

# Código de ética y conducta

Cambio y más sencillo

## Mensaje de Director General LATAM

Como sabemos estos últimos tiempos han sido muy difíciles para el mundo y para **MAYEKAWA LATAM**. Para sobrevivir ante esta situación, la sociedad y nuestras vidas han cambiado drásticamente, sin embargo, creo que hemos tenido la oportunidad de descubrir nuevas costumbres tanto en la empresa como de manera personal.

Yo mismo pude detenerme una vez y tener tiempo para reconsiderar lo que había hecho hasta ahora. Desde ese momento, sentí la necesidad de mejorar la empresa, fortalecer la cultura, políticas y reglas para tener una mayor organización y comunicación, me di cuenta de que era momento de organizar y estandarizar los procesos de recursos humanos en Latinoamérica, por ende, es de vital importancia nuestro código de ética.

Un factor fundamental en el avance y éxito de **MAYEKAWA LATAM** será vivir los valores y principios que integran nuestro **Código de Ética**. Ante la eficacia y la rápida evolución de la sociedad nuestros valores: confianza, respeto, desarrollo e innovación, adaptación al cambio y servicio a la humanidad serán los pilares que soporten nuestras acciones. Sin embargo, como parte de nuestro esfuerzo por reforzar la confianza en **MAYEKAWA LATAM** de nuestros colaboradores, clientes, inversionistas, proveedores y comunidades, debemos actualizar y fortalecer continuamente todos aquellos aspectos que contribuyan a garantizar la transparencia de nuestras actividades y vivamos en todo momento nuestra visión.

Todos tenemos la obligación de observar este Código de Ética, no sólo para garantizar que las operaciones que realizamos se apeguen estrictamente a las normas de comportamiento, sino también para asegurar la aplicación de los más elevados estándares y principios de responsabilidad social. **Es política de MAYEKAWA LATAM no tomar represalias contra ninguna persona que reporte de buena fe alguna anomalía**. Estoy seguro de que cuento con tu apoyo, entusiasmo y compromiso para seguir construyendo el futuro como un solo grupo.

A partir de este momento inicia la intervención del comité de ética y pido a todos su colaboración y que nos adaptemos rápidamente al cambio.

Saludos cordiales,

**Masataka Ogura**

# Índice

<b>Nosotros</b>	<b>4</b>
<b>Nuestra empresa</b>	<b>4</b>
<b>Responsabilidades</b>	<b>5</b>
<b>Empresa libre</b>	<b>5</b>
<b>Integridad de negocio</b>	<b>5</b>
<b>Integridad empresarial</b>	<b>6</b>
<b>Relación con socios externos</b>	<b>6</b>
<b>Pago</b>	<b>6</b>
<b>Trabajo infantil</b>	<b>7</b>
<b>Trabajo esclavo</b>	<b>7</b>
<b>Responsabilidades de la empresa</b>	<b>8</b>
<b>Responsabilidades del empleado</b>	<b>8</b>
<b>Viajes de negocio</b>	<b>10</b>
<b>Abuso de sustancias</b>	<b>10</b>
<b>Uso de servicios, herramientas y/o materiales corporativos</b>	<b>10</b>
<b>Consideraciones finales</b>	<b>11</b>
<b>Sanciones</b>	<b>12</b>

## Introducción

Como colaborador de Mayekawa, se espera que actúe de acuerdo con los valores y principios comerciales de la empresa y cumpla con las políticas, leyes y reglamentos de la empresa. Los valores y principios empresariales de la empresa son una expresión de quiénes somos y cómo queremos ser percibidos por nuestros accionistas. Una vez establecidas las directivas, políticas y lineamientos de la empresa, todos los empleados deben ponerlas en práctica diariamente.

Este Código de ética y conducta contiene una descripción general de la información clave, incluidos los principios y lineamientos comerciales, que son relevantes para todos los colaboradores de la región LATAM de Mayekawa. Cada vez que nos enfrentamos a problemas éticos o legales difíciles, debemos resolverlos de acuerdo con nuestro Código Ética y Conducta. Este código es un texto en evolución y, por lo tanto, se actualizará según sea necesario. Como colaborador, siempre se le notificará cuando se realice una actualización

Las secciones principales de este documento cubren:

- Nuestra empresa
- La integridad del negocio
- Responsabilidad de la empresa
- Responsabilidad del empleado

Si tiene alguna pregunta sobre cómo interpretar o aplicar el código o cualquier otra política o directiva de la empresa, consulte al comité de ética a través de la línea ética Mayekawa.

## Nuestra empresa

### Principios empresariales

Mayekawa Manufacturing Company ha ampliado su negocio centrándose en las tecnologías de congelación y compresión de gas desde su fundación en 1924. Como empresa de ingeniería térmica, contribuimos a brindar a nuestros clientes soluciones comerciales basadas en estas tecnologías y, a su vez, evolucionamos continuamente nuestra tecnología y servicios. Este proceso es indicativo de nuestro estilo de desarrollo comercial, mediante el cual **MAYEKAWA LATAM** crea una “cooperación” basada en la confianza de nuestros clientes para desarrollar “Basho”, un concepto único de resolución de 3 problemas de **MAYEKAWA LATAM** en el que los ingenieros de **MAYEKAWA LATAM** y sus clientes colaboran estrechamente compartiendo un desafío y visión y síntesis un conocimiento sin fronteras funcional/ organizacional. La sincronización con la visión de los clientes es la clave y para ello, **MAYEKAWA LATAM** ha logrado crear un mercado único, donde ningún otro competidor puede entrar, liberando así energías competitivas para ser utilizadas en iniciativas creativas.

La ambición de **MAYEKAWA LATAM** es ser la primera opción de clientes, accionistas y empleados, y ser un miembro respetado de la sociedad. Este documento establece los valores que deben guiar la conducta de todas las empresas de **MAYEKAWA LATAM** para cumplir esas ambiciones. En este sentido, los principios comerciales de **MAYEKAWA LATAM** se aplican por igual a nuestras transacciones comerciales en todo el mundo y al comportamiento individual de los empleados en la conducción de los negocios de **MAYEKAWA LATAM**.

Los Principios Empresariales dejan en libertad a la Administración del País para especificar otras normas locales de conducta empresarial, siempre que dichas normas sean coherentes con nuestros valores y con la protección de la buena reputación de Mayekawa a nivel mundial.

Es responsabilidad del comité de ética y líderes de **MAYEKAWA LATAM** garantizar que los colaboradores de **MAYEKAWA LATAM** comuniquen y observen los 4 principios comerciales de **MAYEKAWA LATAM**. Además, Mayekawa considera que la aplicación de sus principios comerciales es de suma importancia al momento de tomar decisiones acerca de iniciar o continuar asociaciones con proveedores y contratistas y participar en empresas conjuntas.

### Nuestra misión

- Nos desarrollamos diariamente a través de empresa
- Innovamos en tecnología diariamente a través de empresa
- Servimos a la humanidad diariamente a través de empresa

### Mayekawa y el mundo por venir

**MAYEKAWA LATAM** debe garantizar la seguridad alimentaria, el sabor, la calidad, la asequibilidad y el suministro estable al ofrecer una variedad de tecnologías que son eficientes en el trabajo, agregan un alto valor, facilitan el desarrollo de nuevos productos, ahorran energía y son ecológicamente correcto. En el campo de la energía, estamos comprometidos con la creación de una sociedad modelo para el siglo XXI a través de innovaciones en tecnología de refrigeración.

### Desarrollar la “singularidad” a través de la colaboración.

**MAYEKAWA LATAM** considera que una empresa también es algo vivo. Operamos en un lugar donde las divisiones individuales de “ingeniería”, “producción” y “ventas” están conectadas por factores como “clientes”, “negocios de clientes” y “entorno de nuestro tiempo” de manera orgánica. Es importante realizar comunicaciones de contexto y compartir diferentes “sentidos” de cada parte en el sitio. A partir de este planteamiento y de la búsqueda de nuestra identidad, podemos crear algo único para nosotros. Esta es nuestra única “singularidad” para nosotros, que nos permite llevar una vida sin competir con los demás. De esta

manera, establecemos nuestro modo de convivencia.

**MAYEKAWA LATAM** ya no es solo un fabricante de compresores; ha evolucionado hasta convertirse en una empresa con funciones mutuamente relacionadas, como ingeniería, servicios, consultoría y distribución. Los campos de operaciones de Mayekawa se han expandido al negocio de congelación/ enfriamiento para las industrias química y alimentaria en general, y la compañía ha desarrollado un grupo de personas “únicas” que pueden responder y comerciar con flexibilidad en cualquier campo que requiera baja temperatura, ahorro energético, medio ambiente y automatización.

## Responsabilidades

Crearemos un ambiente de trabajo atractivo para nuestros empleados. En este sentido, es nuestra responsabilidad reclutar, contratar y promover a los empleados únicamente en función de su idoneidad para el trabajo; fomentar su desarrollo individual y que debemos encontrar el punto profesional; y brindar condiciones de equilibrio para cumplir con un trabajo seguro y saludable. Son también las necesidades de nuestros clientes y, al mismo tiempo, defender nuestros principios básicos.

El segundo es Cooperación, que describe que trabajamos con todos en la empresa para lograr un interés común que sirva mejor a nuestros clientes.

El tercero es la integración, lo que significa que nuestro sistema siempre está integrado con la última tecnología, lo que brinda un uso más simple y seguro, lo que ayuda a nuestros clientes a ahorrar recursos en energía y costos.

Nuestra responsabilidad de prohibir el acoso o la discriminación de cualquier tipo y evitar, a toda costa, cualquier explotación del trabajo infantil.

Llevaremos a cabo nuestras actividades de manera socialmente responsable. En este sentido, observamos las leyes de los países en los que operamos; apoyamos los derechos humanos fundamentales junto con el papel legítimo de las empresas; y brindamos la debida atención a la salud, la seguridad y el medio ambiente, en consonancia con nuestro compromiso de contribuir al desarrollo sostenible.

**Nota 1:** El Comité de Ética MAYEKAWA LATAM está compuesto por: Director General LATAM, Director General Sudamérica y Directores de función asignados.

## Empresa libre

Crearemos un ambiente de trabajo atractivo para nuestros empleados. En este sentido, es nuestra responsabilidad reclutar, **MAYEKAWA LATAM** apoya los principios de libre empresa y competencia leal. Con este fin, **MAYEKAWA LATAM** competirá dentro del alcance de las leyes de competencia aplicables.

## Integridad de negocio

**MAYEKAWA LATAM** insiste en la integridad y la equidad en todos los aspectos de sus operaciones comerciales.

- Están prohibidos el soborno y cualquier otra forma de práctica comercial poco ética
- Se espera que los empleados de Mayekawa eviten todas las situaciones en las que sus intereses personales o financieros puedan entrar en conflicto con los intereses de la empresa
- Todas las transacciones comerciales deben registrarse de manera precisa y completa de acuerdo con los principios contables de la empresa y las leyes locales y pueden estar sujetas a auditoría

## Conformidad

No se responsabilizará a los líderes por cualquier pérdida de negocios que resulte del cumplimiento de los principios comerciales de **MAYEKAWA LATAM** y se asegurará de que ningún empleado sufra ninguna consecuencia por informar una violación o sospecha de violación de estos principios.

## Integridad empresarial

De acuerdo con las leyes la política de MAYEKAWA LATAM es cumplir con todas las leyes y reglamentos que se aplican a cada unidad de negocio del grupo. Al realizar negocios de MAYEKAWA LATAM, los empleados pueden enfrentar una variedad de problemas legales, particularmente en las áreas que se describen a continuación.

### Comunicación e información

MAYEKAWA LATAM reconoce que dado el alcance de sus actividades, el impacto que tienen en los grupos de interés y el papel público que desempeñan. La empresa ocupa, la comunicación adecuada es esencial. Sujeto a cualquier consideración primordial de confidencialidad, las empresas de MAYEKAWA LATAM se esfuerzan por comunicarse entre sí de manera abierta, real y oportuna.

### Competencia leal

Mayekawa apoya los principios de libre empresa y competencia leal. La empresa tiene como objetivo satisfacer las necesidades de los clientes más rápido, mejor y más diferenciado que nuestros competidores. Con este fin, Mayekawa competirá enérgicamente, pero de manera justa y dentro del alcance de las leyes de competencia aplicables. Mayekawa insiste en la integridad y la equidad en todos los aspectos de sus operaciones comerciales.

## Relación con socios externos

Todos los empleados deben actuar de manera profesional en relación con el socio externo, toda relación debe ser comunicada a la gerencia sin demora, preferiblemente por escrito.

### Regalos

No se pueden dar ni aceptar obsequios personales o favores de ningún valor material de terceros. Un obsequio o favor de valor material se define como un objeto con tal valor que puede influir en una decisión de compra y/o puede dar lugar a una relación de dependencia. En caso de duda, se debe consultar a un superior.

En caso de que un socio externo entregue un obsequio a un empleado, el empleado debe informar inmediatamente a la gerencia, preferiblemente por escrito.

Los colaboradores no pueden aceptar ninguna invitación por eventos organizados y/o patrocinados y/o pagados por socios externos, a menos que el empleado reciba la aprobación previa por escrito de la gerencia. Las violaciones de esta declaración pueden dar lugar a sanciones internas, medidas disciplinarias e incluso el despido con causa justificada. Si el incumplimiento de esta declaración por parte del empleado causa un daño a la empresa, la empresa se reserva el derecho de responsabilizar al empleado por dichos daños y aplicar un proceso de reembolso.

## Trato con proveedores

Mayekawa quiere hacer negocios con socios comerciales que respalden nuestros valores y nuestros estándares sociales y ambientales tal como se formulan en nuestros principios comerciales. Mayekawa considera que la aplicación de sus principios comerciales es fundamental para decidir si iniciar o continuar relaciones con proveedores y contratistas.

Si se invita a un empleado a visitar a un proveedor, Mayekawa NO aceptará que los proveedores paguen los gastos de viaje, a menos que haya una aprobación previa del comité de ética.

## Pago

### Soborno

Se prohíbe el soborno y cualquier otra forma de práctica comercial no ética. Bajo ninguna circunstancia ningún funcionario, empleado, agente o representante de Mayekawa podrá realizar, ofrecer, prometer o autorizar ningún pago o regalo:

- Para obtener cualquier ventaja comercial
- Para influir en la política de cualquier gobierno
- Para dar la impresión de impropiedad.

Una oferta sola, sin pago efectivo, aún viola la política de Mayekawa y la ley.

### Pagos de comisiones

La regla que prohíbe los sobornos en cualquier forma no puede eludirse mediante el pago de comisiones.

Cualquier pago de comisión debe estar justificado por un servicio claro e identificable proporcionado a Mayekawa. La remuneración de los agentes, distribuidores y comisionistas no puede exceder las tasas y prácticas comerciales normales. Los empleados del gobierno no serán designados por Mayekawa como agentes, distribuidores o comisionados.

### Facilitación de pagos

Son pequeños pagos realizados en efectivo o en especie (p. ej., productos Mayekawa) a empleados, de acuerdo con costumbres locales públicas o ampliamente conocidas, para acelerar la realización de acciones gubernamentales de rutina (como el procesamiento de una licencia gubernamental requerida).

Mayekawa promueve medidas para eliminar tales prácticas. En términos más generales, se deben cumplir todas las leyes y reglamentos aplicables.

### Registro de pagos

Todos los pagos, incluidos los pagos de facilitación, deben registrarse en los libros correspondientes de acuerdo con los

principios contables de la empresa y todas las leyes locales aplicables. Las cuentas secretas y/o la contabilidad fuera de las cuentas de la empresa están estrictamente prohibidas. No se canalizarán pagos a través de un agente a menos que formen parte de los honorarios normales de la agencia o el reembolso de los costos incurridos.

Además de las transacciones en efectivo, no se permiten pagos en efectivo a terceros. Todos los pagos deben hacerse a una cuenta bancaria designada por escrito.

No se permiten pagos a múltiples cuentas conocidas. Una solicitud de un socio contratado para desviar un pago a una entidad o persona en el extranjero siempre será rechazada. Todos los pagos estarán sujetos a auditoría interna y externa.

Todas las transacciones financieras deben registrarse de manera oportuna y precisa. Además, se debe registrar cualquier información relacionada con una transacción. Los registros de **MAYEKAWA LATAM** deben reflejar las transacciones realizadas de conformidad con las normas contables aceptadas y deben estar diseñados para evitar transacciones extracontables, como comisiones ilícitas y sobornos. En consecuencia, los empleados de la empresa deben seguir todas las normas, principios y leyes aplicables para la información contable y financiera.

El empleado debe establecer una cuenta no divulgada o no registrada a nombre de la empresa para cualquier propósito. Además, no se deben realizar asientos falsos o artificiales en los libros y registros de Mayekawa por ningún motivo.

## Lavado de dinero

**MAYEKAWA LATAM** no realizará ni tolerará ningún acuerdo que facilite (o parezca o parezca ser utilizado para facilitar) cualquier adquisición, retención, uso o control de cualquier propiedad o dinero destinado a disfrazar el producto del delito.

*Nota: La definición de cohecho, es la práctica de prometer, ofrecer o pagar a un funcionario, funcionario del gobierno, funcionario público o profesional del sector privado cualquier cantidad de dinero o cualquier otro favor (de una botella de bebidas, joyas, propiedades o incluso un hotel y un avión de vacaciones) para que la persona en cuestión no se comporte éticamente con sus deberes profesionales. Es un delito en la mayoría de los marcos legales en todo el mundo.*

## Lavado de dinero

Cualquier persona que detecte o sospeche de un caso de fraude, engaño o conducta irregular debe ponerse en contacto con nuestro canal de denuncias. El informe será enviado al Comité de Ética para determinar qué acciones se tomarán.

Definiciones:

- **Corrupción:** la apropiación indebida, falsificación, omisión o eliminación deliberada de datos, dinero y/o activos a través de recursos o activos, son desviados ilegalmente fuera o dentro de la empresa.
- **Fraude o mala conducta:** el suministro deliberado de información incorrecta, incompleta y/u oscura, o la violación del contrato de trabajo, lineamientos corporativos u otras regulaciones en formas no cubiertas por el fraude, con el resultado de que la información financiera y/o la toma de decisiones se vea indebidamente influenciada o afectada.

## Trabajo infantil

El trabajo infantil se refiere a un tipo e intensidad de trabajo que impide que los niños accedan a la educación, daña su salud física y/o psicológica y su desarrollo dentro de sus familias, privándolos de su niñez o de su propia voluntad. Por lo tanto, los empleados de Mayekawa deben cumplir con lo siguiente:

- **MAYEKAWA LATAM** cumple con los requisitos legales de edad mínima en todos los países en los que opera la empresa.
- Además, al adherirse al Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre “Edad mínima” y al Convenio 182 sobre la “Prohibición de las peores formas de trabajo infantil”, Mayekawa no emplea a niños menores.
- La gestión de la unidad comercial es responsable de desarrollar los estándares de trabajo infantil de Mayekawa conocidos por los principales proveedores y contratistas.

## Trabajo esclavo

**MAYEKAWA LATAM** no utilizará, en bajo ninguna circunstancia, trabajos forzados. Mayekawa solo empleará empleados que trabajen por su propia voluntad. Ningún empleado está obligado a realizar depósitos y ninguna persona será privada de documentos de identidad al comenzar a trabajar en la empresa. La Administración del país es responsable de dar a conocer los estándares de **MAYEKAWA LATAM** con respecto al trabajo forzoso a los proveedores y contratistas clave.

## Responsabilidades de la empresa

### Comunicación abierta

Transparencia, fiabilidad, integridad. Promover una comunicación bidireccional entre el empleado y su superior en todos los aspectos del entorno de trabajo.

### Oportunidades iguales

Estamos comprometidos con un ambiente de trabajo atractivo para nuestros empleados. En este sentido, es nuestra responsabilidad reclutar, contratar y promocionar a los empleados únicamente sobre la base de su idoneidad para el trabajo, fomentar su desarrollo individual y profesional y proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables. También es nuestra responsabilidad prohibir el acoso de cualquier tipo, así como la explotación del trabajo infantil.

Nuestros empleados deben ser reclutados, seleccionados y promovidos en base a criterios objetivos y no discriminatorios. No se tolerará el acoso ni la discriminación (p. ej., discriminación por motivos de raza, color, sexo o religión).

### Protección de datos personales

MAYEKAWA LATAM reconoce la importancia de proteger los datos personales y respetará las normas locales y la privacidad de la información de todos los empleados. Mayekawa solo tratará datos personales como nombre, domicilio, número de seguro social, número de documentos, datos de evaluación de desempeño y otros, para fines específicos y previa autorización del trabajador.

No realizar ningún pago o donación en especie a los partidos políticos o a sus instituciones, organismos o representantes. La compañía Mayekawa tampoco facilitará donaciones políticas de los comités de acción de los empleados.

### Ambiente de trabajo saludable

MAYEKAWA LATAM brinda condiciones de trabajo seguras y saludables para prevenir daños y promover la salud de todos los empleados y otras partes interesadas. Para hacer esto, se aplican programas, normas y reglamentos de salud y seguridad en todos los lugares. Es responsabilidad de cada empleado cumplir con las normas de salud y seguridad.

MAYEKAWA LATAM hará todo lo que esté a su alcance para prevenir cualquier lesión en el trabajo, tanto de nuestros propios empleados como de nuestros contratistas. Además, la compañía busca adaptar el trabajo a las capacidades de todos los empleados en cuanto a su salud física y mental.

### Violencia, bullying y acoso sexual en el trabajo

MAYEKAWA LATAM condena la violencia, la intimidación y el acoso sexual en el lugar de trabajo y hará lo que haga dentro de su poder para evitar que esto suceda.

### Divulgación de información médica

Toda la información médica personal se trata de forma confidencial.

## Responsabilidades del empleado

### Relaciones con los medios y divulgaciones

Para garantizar un nivel uniforme de informes y proteger la información comercial confidencial, los detalles financieros revelados a los medios nunca deben exceder el nivel de detalle proporcionado en los informes anuales o las declaraciones oficiales de MAYEKAWA LATAM y la mitigación en la presentación de estas cifras.

La información financiera adicional y más específica que divulgarán las organizaciones nacionales primero debe ser aprobada por la dirección General.

Los contactos con los medios de comunicación sobre temas sociales, ambientales/financieros u otros que puedan afectar la imagen de la empresa deben ser señalados o discutidos con la Comisión de ética de antemano para evitar mensajes contradictorios en nombre de la empresa.

Sólo los empleados autorizados por los líderes de cada una de las unidades de negocio podrán representar y/o responder en nombre de la unidad de negocio en la que laboren.

### Divulgación de información médica

Los empleados de Mayekawa pueden conocer información sobre Mayekawa u otras empresas que no se han hecho públicas. El uso de dicha información no publicada o "privilegiada" sobre MAYEKAWA LATAM no es ético y también puede violar la ley. MAYEKAWA LATAM no tolerará el uso indebido de información privilegiada, sea ilegal o no.

### Protección de la propiedad intelectual de Mayekawa

MAYEKAWA LATAM adquirió y desarrolló propiedad intelectual valiosa, incluido patentes, marcas obras protegidas por derechos de autor y secretos comerciales (por ejemplo, información técnica o comercial confidencial). Los empleados tienen la responsabilidad de proteger estos activos.

La dirección General puede optar por proteger las invenciones o las expresiones creativas a través de registros de patentes/marcas



comerciales o derechos de autor. La transferencia de patentes, marcas registradas o trabajos .

La divulgación en información confidencial estará sujeta a la aprobación de la gerencia y a un acuerdo de confidencialidad (Término de Confidencialidad). Ideas o la información confidencial de terceros no debe recibirse ni utilizarse, a menos que existan las medidas de seguridad adecuadas.

### Asociar la empresa en Redes Sociales

MAYEKAWA LATAM espera, de todos los empleados y proveedores, un posicionamiento ético en las redes sociales, ya que los empleados forman la imagen de la empresa, representan y construyen la reputación de **MAYEKAWA LATAM**. Todos los principios, lineamientos y conductas establecidos en el Programa de Integridad de la empresa son aplicables a su participación en las redes sociales.

Por ello, se establecen las siguientes pautas:

- Las áreas de marketing **MAYEKAWA LATAM** son responsables de crear y administrar los perfiles oficiales en las redes sociales que se utilizan como medio de comunicación entre Mayekawa y sus seguidores. Por tanto, queda expresamente prohibido crear perfiles y/o cuentas en redes sociales que mencionen a Mayekawa en su nombre.  
Está prohibido crear, publicar y compartir contenido y/o material como el logo de Mayekawa sin previa autorización del área de marketing.
- La creación, participación, interacción, opinión o manifestación emitida por los empleados en las redes sociales, o en cualquier medio de comunicación escrito, verbal o virtual, debe tener un carácter estrictamente personal, quedando prohibida la asociación de estos materiales con la imagen de Mayekawa.
- Publicaciones (textos y fotos) de Los empleados no deben contener ninguna información confidencial o dañina para la imagen de Mayekawa, así como tampoco deben anticipar los resultados del trabajo aún no divulgados oficialmente por el área de marketing.
- Está prohibido realizar publicaciones que contengan fotos y/o videos dentro de las instalaciones administrativas y de producción de Mayekawa, proveedores, socios comerciales y/o clientes, sin autorización previa por escrito.
- No serán aceptables las críticas a Mayekawa, empleados, proveedores, clientes o competidores en sitios públicos y/o redes sociales.
- Mayekawa no tolerará publicaciones realizadas por sus empleados que puedan estar en desacuerdo con los principios de ética.

- Está prohibido compartir información técnica y manuales de operación en sitios públicos.

### Protección de Datos

Los empleados no están autorizados a compartir información y datos personales de otros empleados, terceros, proveedores, socios comerciales y clientes, sin la autorización previa de los involucrados.

### Código de conducta para el uso de Internet/TIT

Las características e instalaciones relacionadas con TI se proporcionan solo para uso interno y/o asuntos relacionados con el negocio, no para uso personal. Las instalaciones de TI que se brindan a los empleados nunca deben usarse para beneficio o ganancia personal, no deben usarse indebidamente durante las horas de trabajo y deben permanecer como propiedad de Mayekawa. Queda terminantemente prohibida la divulgación o difusión de información confidencial, imágenes o cualquier otra forma de documento propiedad de **MAYEKAWA LATAM**, sus productos y/o sus clientes fuera de las estructuras oficiales de comunicación.

Los recursos e instalaciones relacionados con TI no se deben usar de manera poco ética o ilegal, o que pueda avergonzar, difamar, tergiversar o transmitir una impresión injusta o desfavorable de Mayekawa o su negocio, empleados, proveedores, clientes, competidores o partes interesadas. . Se prohíbe el acceso no autorizado a la información y los sistemas de información; El acceso debe ser autorizado por los propietarios de la información y de acuerdo con la descripción del trabajo del usuario.

Se prohíbe cualquier instalación, alteración, eliminación o uso personal del software proporcionado por Mayekawa, todo uso de los sistemas de información de Mayekawa debe ser autorizado y administrado por el Departamento de TI local o una parte delegada.

Para evitar el robo, la pérdida o el uso no autorizado de información y sistemas, el usuario debe tomar medidas para garantizar la seguridad física del hardware proporcionado (como computadoras portátiles, teléfonos, tokens o unidades flash). Para proteger la disponibilidad de los datos de la empresa, los usuarios necesitan proteger sus información comercial relevante de manera oportuna al hacer copias de seguridad o almacenar datos en unidades de red.

Los incidentes relacionados con la seguridad de la información o la violación de los principios de seguridad de la información deben informarse de inmediato al Departamento de TI local o al Director Ejecutivo de Finanzas. Las posibles pruebas no deben manipularse.  
Todos los empleados de **MAYEKAWA LATAM** deben

estar familiarizados y cumplir con las normas y procedimientos de seguridad de la información aplicables a su departamento y ubicación específicos, según lo comunicado por el contacto local de seguridad de la información.

## Viajes de negocios

### Política de viaje

Este Código de Conducta deja libertad a la Administración del País para especificar otras regulaciones locales de viaje, pero con respeto a las pautas mencionadas en este Código de Conducta. Para obtener más información, consulte la Política de viaje de Mayekawa y la Política de uso de vehículos vigentes.

### Seguridad en un viaje

La seguridad de los empleados durante un viaje de negocios es de vital importancia para Mayekawa. La compañía alienta al viajero a verificar dónde viajar puede ser peligroso por razones de salud o seguridad y alienta al viajero y a su supervisor a ejercer buen juicio al determinar si es necesario viajar a un área de alto riesgo.

### Autorización de viaje

Antes de viajar, todos los viajeros de Mayekawa deben recibir la aprobación de su supervisor directo. Los gerentes de organizaciones nacionales son libres de definir excepciones para empleados con descripciones de trabajo transfronterizas.

### Conciliación y reembolso

Para ser reembolsados, los gastos deben ser necesarios y apropiados para el comienzo de la misión principal de Mayekawa. Las buenas prácticas financieras requieren que todos los informes/conciliaciones de viaje se presenten de manera oportuna, generalmente dentro de los 60 días posteriores a la finalización del viaje.

### Suscripciones/probaciones

Todas las hojas de gastos de viaje deben estar firmadas/aprobadas por el viajero y aprobadas por el supervisor inmediato del viajero o su designado.

### Hoteles

Los viajeros a Mayekawa solo deben reservar hoteles a precios razonables. Las excepciones a esta regla requieren la aprobación previa de un miembro responsable de la Junta Directiva.

### Desplazarse en coche (vehículo propio o de empresa)

Para un viaje de negocios con automóvil, los costos no excederán la tarifa aérea más baja posible

y/o la tarifa de tren de alta velocidad, según el destino. Además, se debe tener en cuenta la seguridad personal en todo momento. Se deben tomar descansos cada dos horas para viajes de larga distancia con un automóvil.

Si está disponible, se debe utilizar un vehículo compartido de la empresa.

Un automóvil privado solo se puede usar para un viaje de negocios después de la aprobación del gerente inmediato del viajero o su representante.

### Billetes de avión, tren y autobús

Los viajeros deben reservar todas las compras de boletos aéreos, ferroviarios o de autobús con las tarifas más asequibles disponibles, independientemente de las aerolíneas preferidas o los programas de viajero frecuente.

## Abuso de sustancias

El abuso de sustancias puede tener consecuencias devastadoras en general, en cualquier lugar de trabajo y especialmente en un lugar de trabajo. Por lo tanto, el uso de cualquier droga ilegal en las instalaciones de Mayekawa está estrictamente prohibido. Las drogas ilegales incluyen todas las drogas, excepto las de venta con receta y las de venta libre, que se han obtenido legalmente y se han utilizado únicamente para el propósito para el que estaban destinadas.

Mayekawa no fomenta el consumo de alcohol y, en muchos lugares de Mayekawa, el uso de bebidas alcohólicas está estrictamente prohibido. La gerencia puede permitir el consumo moderado de bebidas alcohólicas para eventos en interiores o al aire libre, de acuerdo con las costumbres y prácticas locales.

Los empleados que violen esta política pueden estar sujetos a medidas disciplinarias.

Mayekawa intentará ayudar a los empleados con problemas relacionados con las drogas. La naturaleza de esta asistencia puede variar y también requerirá la cooperación del contribuyente correspondiente.

## Uso de servicios, herramientas y/o materiales corporativos

Mayekawa pone a disposición de los empleados herramientas/materiales de trabajo necesarios para el correcto desempeño del contrato de trabajo del empleado y el trabajo a su cargo. (Ejemplos: servicios de taxi convencional y/o app, servicios de transporte aéreo y/o carretera, maquinaria, herramientas de trabajo, computadoras, laptops, tabletas, celulares, autos de empresa, tarjeta de crédito corporativa y etc...) Esta lista es solo a modo de ejemplo y no es exhaustiva, otros servicios, herramientas

y/o materiales que no son mencionados en esta breve lista no están excluidos.

El empleado debe cuidar estas herramientas como “persona racional” de acuerdo con el principio de “bonus pater familia”, ser cautos y cuidar a través de preservación de estas herramientas. El empleado debe hacer lo que pueda para cuidar y conservar las herramientas de manera óptima.

### Causa daño en instrumentos / herramientas de trabajo

Los materiales de trabajo corporativos pueden conducir al reembolso de dichos daños a los empleados y posibles sanciones de acuerdo con las leyes y políticas aplicables. Las herramientas/ materiales de trabajo corporativo solo se pueden usar por motivos profesionales, a menos que lo apruebe la Junta. Esta aprobación debe ser obtenida por el contribuyente antes del uso privado y por escrito.

## Consideraciones Finales

El presente Código de Ética y Conducta refrenda el compromiso de MAYEKAWA LATAM por alcanzar los más altos estándares en la conducta empresarial, laboral y de responsabilidad social. Cada persona es finalmente responsable de sus acciones. Nuestras conductas pueden afectar, directa o indirectamente la imagen que nuestros clientes tienen de nosotros.

Cada uno de nosotros, como parte de MAYEKAWA LATAM tenemos el deber de reportar al jefe inmediato o a través de la Línea de Denuncias: línea ética mayekawa y a sus vías telefónicas: 01 800 de cada país, conductas que incumplan este Código o cualquier otra norma legal, regulación, regla, medida, políticas o procedimientos establecidos por MAYEKAWA LATAM).

### Política de confidencialidad y anonimato

La Identidad de la persona denunciante tendrá la consideración de información confidencial, no pudiendo adoptarse ninguna medida disciplinaria, directa o indirecta, por el hecho de la denuncia, sin perjuicio de los derechos que correspondan, conforme a la normativa vigente, a los denunciados.

Para asegurar su total protección, las personas pertenecientes a MAYEKAWA LATAM o ajenas a ella pueden denunciar una falta ética empleando nuestra Línea Ética Mayekawa.

Hasta tanto se sustancie la investigación de una denuncia se adoptarán las medidas apropiadas, para salvaguardar los intereses de las personas que aportan información o cooperan en una investigación o una auditoría.

MAYEKAWA LATAM y EthicsGlobal le otorgan una alta prioridad a la mantención de la confidencialidad de la información que maneja. Por ello, protege dicha información mediante resguardos

físicos, electrónicos y de procedimientos. En MAYEKAWA LATAM limitamos el acceso de sus miembros a la información de que dispone en bases a una política de “necesitar saber”.

Para más información visite: <https://ethicsglobal.com/aviso-de-privacidad/>

### Política de Protección contra represalias

Como parte de su permanente anhelo por promover una conducta ética, alentar un ambiente de trabajo favorable y resolver los conflictos, MAYEKAWA LATAM ha elaborado políticas y asignado recursos dirigidos específicamente a orientar y ayudar a las personas en su tarea diaria. Es fundamental para el éxito de esas iniciativas que todos tengan libre acceso al uso de todos los recursos disponibles, sin limitaciones o temor a represalias.

Esta política tiene por objeto reforzar las disposiciones vigentes que prohíben tomar represalias por denunciar conductas que puedan estar reñidas con la ética o constituir actos indebidos y trazar los pasos que se adoptarán para ocuparse de las denuncias de represalias. Está dirigida a proteger a las personas que trabajan en MAYEKAWA LATAM y a quienes por revelar de buena fe una preocupación de orden ético, una actividad inadecuada, la sospecha de que se han cometido actos indebidos o por participar en una investigación o auditoría interna.

Cualquier persona que tenga una preocupación legítima en este sentido debe tener la libertad de plantearla sin miedo y debe sentirse segura de que su cooperación y asistencia al denunciar sus sospechas de actos indebidos no generará represalias que afecten las condiciones de empleo, las relaciones de trabajo, la categoría profesional o las perspectivas de carrera.

Con arreglo a esta política está expresamente prohibido a todas las personas que trabajan en MAYEKAWA LATAM tomar cualquier tipo de represalia contra una persona que denuncie de buena fe presuntos actos indebidos o que coopere con una investigación o una auditoría.

En virtud de esta política, los contratistas, proveedores y empleados que denuncien de buena fe presuntos actos indebidos en el que estén implicadas personas que trabajan en MAYEKAWA LATAM o quienes cooperen en una investigación o auditoría también estarán protegidos, en la medida de lo posible, de las represalias.

Los actos de represalia constituyen faltas de conducta que darán lugar a actuaciones para la aplicación de medidas disciplinarias que pueden incluir la rescisión del contrato u otra medida apropiada, de conformidad con los reglamentos, las normas y las políticas de MAYEKAWA LATAM.

## Política uso incorrecto de la Línea de Denuncias (MAYEKAWA LATAM)

La Línea de Denuncia no podrá ser utilizada de forma indebida, como una herramienta para generar calumnias, denunciar acciones con dolo, o con la intención de generar algún beneficio propio.

El uso de la línea de denuncia deberá acatarse a las conductas éticas que se han señalado a lo largo de este Código de Ética y que se denuncien de buena fe.

## Sanciones

Toda conducta en la que se incurra y que no esté permitida en la Empresa, será motivo de sanción conforme a las políticas de la Empresa. Este Código de Ética será administrado por el Comité de Ética de MAYEKAWA LATAM.

Cualquier conducta contraria a lo especificado en este Código se considerará como contravención a las responsabilidades asignadas al empleado. No son aceptables las acciones ilícitas o no éticas, así como las conductas inadecuadas o inapropiadas de toda aquella persona que actúe en nombre de MAYEKAWA LATAM

Quienes violen las normas de este Código de Ética estarán sujetos a acciones disciplinarias que, inclusive, podrán dar lugar a la rescisión justificada de su relación laboral con MAYEKAWA LATAM, independientemente de que sea sujeto a otras acciones legales a las que diera lugar. Si se encuentra en una situación que considera que pueda violar o conducir a una violación de este Código de Ética indíquesele a su jefe inmediato o través de nuestra Línea de denuncias: Línea Ética Mayekawa