

Carling Technologies™

Innovative Designs. Powerful Solutions.

Un mensaje de nuestro Director General

Nuestro éxito como compañía será juzgado en gran medida tanto por la forma en la cual manejamos nuestro negocio como por nuestros resultados financieros o por los productos que entregamos a nuestros clientes. A este punto, Carling Technologies ha adoptado estas Políticas Corporativas y Código de Conducta como una reafirmación de nuestro compromiso con la conducta ética y el trato justo como nuestras las piedras angulares de nuestro negocio. Estas políticas reafirman nuestro compromiso para cumplir con todas las leyes y regulaciones que gobiernan nuestro negocio, y nuestro respeto por el consenso internacional respecto de los derechos humanos y el medio ambiente.

Las políticas contenidas en el Código de Conducta no pueden proporcionar respuestas para cada situación que pueda emerger, sino más bien se pretende que nos apoyen en la decisión de la forma correcta de conducirse cuando se enfrenten situaciones y cuestiones de negocios difíciles. En este documento no se encuentran contenidas cada una de las políticas o directrices de la compañía.

Cada uno de los empleados tiene un papel que desempeñar en asegurar su conformidad con estas políticas, y los empleados en posiciones administrativas tienen la responsabilidad de fomentar un medio ambiente que apoye dichas políticas. Por favor, tómese el tiempo de leer y comprender dichas políticas, y si usted tiene alguna pregunta no dude en contactar a su gerente, representante de Recursos Humanos o representante del Departamento Legal.

Gracias por contribuir al patrimonio de integridad que disfrutamos en Carling Technologies.

Sinceramente,

Richard Sorenson
Presidente

Introducción

Nuestro éxito como compañía será juzgado en gran medida tanto por la forma en la que conducimos nuestros negocios como por los resultados financieros que obtenemos o los productos que entregamos a nuestros clientes. Hasta este momento los accionistas de Carling Technologies, Inc., y sus subsidiarias (colectivamente, "Carling") han aprobado este Manual de Política Corporativas y Código de Conducta (este "Código" o las "Políticas"), como una reafirmación de nuestro compromiso de incorporar la responsabilidad social, conducta ética y trato justo como nuestras las piedras angulares de nuestro negocio. Este Código reafirma nuestro compromiso para cumplir con todas las leyes y regulaciones que gobiernan nuestro negocio, y nuestro respeto por el consenso internacional respecto de los derechos humanos y el medio ambiente.

Carling Technologies está construida sobre una fundación de valores corporativos y prácticas de negocios fuertes. Estamos completamente comprometidos a servir a nuestros clientes y emplear personas con estándares personales consistentes con los de nuestra Compañía: integridad, profesionalismo y compromiso con la obtención de resultados superiores. Nuestras Políticas Corporativas y Código de Conducta están diseñados para desalentar el mal curso y promover:

- La honestidad y la conducta ética, incluyendo el manejo ético de conflictos de intereses aparentes o actuales entre las relaciones personales y profesionales;
- La divulgación de reportes y documentos que se manejan con las agencias regulatorias y en nuestras otras comunicaciones públicas de forma completa, justa, exacta, a tiempo, y de manera entendible;
- El cumplimiento con las leyes, reglas, y regulaciones que apliquen en cada caso;
- El pronto reporte interno de las violaciones a este Código; y
- La responsabilidad para la adherencia y obediencia de este Código.

El Código aplica a todos los directores, oficiales, y empleados de la Compañía y sus subsidiarias. Se espera que también los agentes y contratistas de la Compañía lean, comprendan, y acaten este Código de Conducta.

Este Código deberá ayudar como una guía de conducta para todos los empleados de Carling en el curso de nuestro negocio. Muchos de los principios descritos en este Código son, sin embargo, generales en su naturaleza, y el Código no cubre todas y cada una de las situaciones que puedan surgir. Se aconseja se use el sentido común y el buen juicio en la aplicación de este Código. Si tiene alguna pregunta acerca de la aplicación de este Código, es su responsabilidad el buscar apoyo. Este Código no es una fuente exclusiva de guía o apoyo y la información respecto de la conducción de nuestro negocio. Deberá consultar las políticas y procedimientos aplicables en las áreas específicas según como apliquen.

I. Trabajo

El contar con una fuerza de trabajo diversa – compuesta por los miembros del equipo quienes poseen una gran variedad de habilidades, experiencias y perspectivas—es esencial para nuestro éxito. Estamos comprometidos con los principios de oportunidad de empleo igualitaria, inclusión y respeto. Los siete estándares expuestos enseguida establecen el compromiso de la Compañía para proteger los derechos humanos de sus trabajadores, y tratarlos con dignidad y respeto. Estos estándares aplican a todos los trabajadores incluyendo los temporales, migrantes, estudiantes, bajo contrato, empleados directos, y cualquier otro tipo de trabajador.

Los estándares laborales son:

A) Libre Elección de Empleo

No se deberá utilizar la fuerza de trabajo contratada de forma forzada, bajo el régimen de servidumbre (incluyendo servidumbre por deuda) trabajo involuntario en prisión, esclavitud o tráfico de personas. Esto incluye el transporte, asilo, reclutamiento, transferencia o recepción de personas por medio de amenazas, fuerza, coerción, abducción o fraude a cambio de trabajo o servicios. No deberán existir restricciones irracionales en la libertad de movimiento de los trabajadores en las instalaciones, además de restricciones irracionales de entrar o salir de las instalaciones proporcionadas por la compañía. Como parte del proceso de contratación, se deberá proporcionar un acuerdo por escrito a los trabajadores en su idioma nativo que contenga los términos y condiciones de empleo antes de que el trabajador abandone su país de origen. Todos los trabajadores deberán ser empleados de forma voluntaria y los trabajadores deberán tener la libertad de dejar su trabajo en cualquier momento o cuando termine su empleo. Los empleadores o agentes no podrán mantener o de otra forma destruir, encubrir, confiscar o negar el acceso por los empleados a los documentos de inmigración o documentos de identidad de los empleados, tales como identificaciones emitidas por el gobierno, pasaportes o permisos de trabajo, a menos que la tenencia de permisos de trabajo sea requerido por la ley.

Los trabajadores no deberán ser requeridos para pagar a los empleadores o agentes cuotas por reclutamiento u otras cuotas agregadas en exceso por más de un mes de salario mensual. Todas las cuotas cobradas a los trabajadores deberán ser dadas a conocer y las cuotas que excedan de un mes de salario mensual deberán ser devueltas al trabajador.

B) Trabajadores Jóvenes

No se deberá emplear a una fuerza de trabajo que sea menor de edad en ninguna etapa de la manufactura. El término “menor de edad” se refiere a cualquier persona menor de 15 años de edad, o menor de la edad para completar su educación obligatoria, o por debajo de la edad mínima para ser empleado en el país, cualquiera que sea mayor. Se apoya el uso de programas de aprendizaje legítimos en el lugar de trabajo, los cuales cumplan con todas las leyes y regulaciones. Los trabajadores que tengan una edad menor de los 18 años (Jóvenes Trabajadores) no deberán realizar trabajos que puedan poner en peligro su salud o seguridad, incluyendo turnos nocturnos u horas extras. Carling y sus proveedores deberán asegurar el manejo adecuado de los trabajadores estudiantes a través del adecuado mantenimiento de sus

registros escolares, rigurosa diligencia de sus compañeros de escuela, y protección de los derechos de los estudiantes de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables. La Compañía deberá proporcionar el apoyo y entrenamiento adecuado a todos los estudiantes trabajadores. A menos que sea permitido por la ley local, la tasa salarial para los trabajadores estudiantes, internos y aprendices deberá ser al menos la misma tasa salarial que la de un trabajador que realice tareas similares o iguales. En caso de que se encuentre que la Compañía ha empleado a un trabajador menor de 15 años por error, los Departamentos Legales y de Calidad deberán ser consultados para determinar el mejor curso de acción a fin de proveer el bienestar de la persona en cuestión de acuerdo con las leyes locales.

C) Horas de Trabajo

Las prácticas de negocios y los estudios claramente relacionan la tensión de los trabajadores con la reducción de la productividad, el incremento en la rotación y el incremento de accidentes de trabajo y/o enfermedad. Las semanas de trabajo no deberán exceder del máximo fijado por las leyes locales. Así mismo, una semana de trabajo no deberá de consistir de más de 60 horas por semana, incluyendo horas extras, excepto en caso de emergencia o situaciones inusuales, y en ningún evento las semanas de trabajo de más de 60 horas excederán del 1% del total de semanas de trabajo durante cualquier periodo de 52 semanas para cada instalación bajo ninguna circunstancia cualquier semana de trabajo excederá de 72 horas.

Se deberá permitir a los trabajadores al menos un día libre cada siete días.

D) Salarios y Beneficios

La compensación pagada a los trabajadores deberá cumplir con todas las leyes salariales aplicables, incluyendo aquellas relacionadas con los salarios mínimos, horas extras y beneficios asignados por ley. En cumplimiento con las leyes locales se deberá compensar a los trabajadores por el tiempo extra a las tasas de pago mayores a las tasas a las que se pagan las horas regulares. No se deberán permitir las deducciones salariales como una medida disciplinaria. Para cada periodo de pago, se deberá proporcionar a los trabajadores con un recibo de pago entendible y que incluya la suficiente información para verificar la compensación exacta por el trabajo realizado. El uso de fuerza de trabajo temporal, y/o externa deberá ser empleada dentro de los límites más estrictos proporcionados por las leyes aplicables a la jurisdicción en la cual el trabajador sea empleado.

E) Trato Humano

No deberá existir trato severo o inhumano incluyendo acoso sexual, abuso sexual, castigo corporal, coerción física o mental o abuso verbal de los trabajadores; tampoco deberán existir amenazas de cualquiera de dichos tratamientos. Las políticas y políticas disciplinarias en los procedimientos en apoyo de estos requerimientos deberán estar claramente definidos y ser comunicados a los trabajadores.

F) No- Discriminación

Carling y sus proveedores deberán estar comprometidos con una fuerza de trabajo libre de acoso y/o discriminación ilegal. Ni Carling o cualquiera de sus proveedores deberá

comprometerse con algún tipo de discriminación de raza, color, edad, género, orientación sexual, identidad de género y expresión, etnicidad u origen nacional, discapacidad, embarazo, religión, afiliación política, pertenencia a sindicato, estatus de cobertura como veterano, información genética privada, y acceso a entrenamiento. Se deberá proporcionar con un alojamiento razonable para las prácticas religiosas. Además, los trabajadores o trabajadores potenciales no deberán ser sujetos a exámenes médicos o físicos que puedan ser usados de forma discriminatoria.

G) Libertad de Asociación

En cumplimiento de las leyes locales, Carling y sus proveedores deberán respetar el derecho de todos los trabajadores para formar y unirse al sindicato de su propia elección, negociar colectivamente y comprometerse en asamblea de forma pacífica así como también respecto del derecho de los trabajadores para no involucrarse en dichas actividades. Los trabajadores y/o sus representantes deberán ser capaces de comunicarse abiertamente y compartir sus ideas y preocupaciones con la administración respecto de las condiciones de trabajo y prácticas administrativas sin miedo de ser discriminado, reprimido, intimidado o acosado.

II. Medio Ambiente

Carling cree que nuestro negocio puede tener un profundo impacto en la protección del medio ambiente y salvaguardando el futuro de nuestro planeta. Como una sociedad, ahora enfrentamos retos que van desde el agotamiento de los recursos naturales hasta el cambio climático global. Carling está comprometido con ser un líder en la toma de acciones que ayudarán a abordar estos problemas ambientales, con la meta de asegurar un mundo saludable, seguro y económicamente próspero para todos nosotros.

Con esta responsabilidad significativa en mente, Carling ha establecido los siguientes objetivos, y está comprometido a hacerlos parte de su filosofía operacional:

- Carling y sus proveedores deberán cumplir o superar todas las leyes y regulaciones aplicables referentes a la protección o conservación del medio ambiente.
- Se deberán obtener y mantener actualizados todos los permisos, aprobaciones y registros ambientales y se deberá cumplir con todos los requerimientos de operación y reporte de los mismos.
- Carling deberá ser un vecino responsable con el medio ambiente en las comunidades donde opere, actuando responsablemente a fin de corregir las condiciones que puedan poner en peligro el medio ambiente.
- Carling deberá conservar los recursos al reusar y reciclar los materiales, comprar material reciclado, y uso de empaques reciclados y de otros materiales en donde sea posible de hacerlo.
- Los químicos y otros materiales que constituyan un riesgo si fueren liberados al medio ambiente deberán ser identificados y manejados adecuadamente a fin de asegurar su manejo seguro, movimiento, almacenamiento, uso, reciclado o re-uso y disposición. Se deberán implementar sistemas para controlar y prevenir la contaminación por cualquier posible escurrimiento de aguas debido a las tormentas.
- Carling deberá trabajar a fin de mejorar el uso de la energía de forma eficiente, reducir las emisiones de gases que contribuyan al efecto invernadero, y dar la preferencia al uso de fuentes de energía renovables al uso de las no-renovables.
- Carling deberá cumplir con las leyes, regulaciones y requerimientos de los clientes que apliquen respecto de la prohibición o restricción del uso de substancias específicas en productos y la manufactura incluyendo el etiquetado para su reciclado y desecho, incluyendo sin limitación cualquier directivo REACH y/o de RoHS.
- Carling deberá mejorar de forma continua los procesos de manufactura buscando minimizar los efectos en el medio ambiente y reducir el desperdicio, y prevenir la contaminación del aire y del agua o de cualquier otro tipo de contaminación.

III. Salud y Seguridad

Carling reconoce que, además de minimizar la incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades, un medio ambiente de trabajo seguro y saludable fortalece la calidad de los productos y servicios, la consistencia de la producción, y la retención del trabajador y una buena moral. La actualización en las técnicas de trabajo, el entrenamiento y educación en el trabajador es esencial a fin de identificar y solucionar problemas relacionados con la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

A) Seguridad Ocupacional

La exposición a riesgos de trabajo potenciales (por ejem. Riesgos por contacto con fuentes de energía eléctrica y otras fuentes, fuego, vehículos y otros riesgos) se deberán controlar por medio del adecuado diseño, controles de ingeniería y administrativos, procedimientos de mantenimiento preventivo y de seguridad (incluyendo el cierre del lugar de trabajo y de etiquetado), y el entrenamiento continuo. En los lugares donde no se puedan controlar de forma adecuada los riesgos por dichos medios, se deberá proveer a los trabajadores con el equipo de protección personal adecuado, que se encuentre en condiciones óptimas, y con los materiales educacionales acerca de los riesgos asociados con dichos riesgos. Los trabajadores deberán ser motivados a darle la importancia necesaria a los asuntos de seguridad laboral.

B) Preparación ante Emergencias

Las situaciones potenciales de emergencia y los eventos relacionados deberán ser identificados y atendidos, minimizando su impacto al implementar planes de emergencia y procedimientos para dar respuesta a los mismos, incluyendo: el reporte de emergencias, notificación a empleados y procedimientos de evacuación, entrenamiento del trabajador y simulacros, adecuada detección de incendios y equipo de supresión, instalaciones de salida adecuadas y planes de recuperación. Dichos planes y procedimientos deberán enfocarse en la minimización del daño a la vida, el medio ambiente y la propiedad.

C) Accidentes de Trabajo y enfermedad

Se deberá contar con procedimientos y sistemas en su debido lugar a fin de prevenir, manejar, rastrear y reportar los accidentes de trabajo y/o enfermedades incluyendo las provisiones para : motivar al trabajador a que reporte; clasifique y lleve registro de los casos de accidentes y/o enfermedades; provea el tratamiento médico necesario; investigue los casos e implemente las acciones correctivas a fin de eliminar sus causas; y facilitar el regreso de los trabajadores a su trabajo.

D) Higiene Industrial

Se deberá identificar, evaluar, y controlar la exposición del trabajador a agentes químicos, biológicos y/o físicos. Se deberán utilizar los controles de Ingeniería o administrativos buscando controlar las sobre-exposiciones. Cuando los riesgos no puedan ser controlados por medio de

dichos medios, se deberá proteger la salud del trabajador por medio de la aplicación de los programas de uso del equipo de protección personal adecuado.

E) Trabajo Físicamente Demandante

Se deberán identificar, evaluar y controlar las situaciones en las que el trabajador se encuentre expuesto a riesgos por desempeñar tareas físicamente demandantes, incluyendo el manejo de material manual y/o levantamiento de objetos y/o equipo pesado o de forma repetitiva, estar de pie por periodos de tiempo prolongados o tareas de ensamble altamente repetitivas o que requieran demasiada fuerza.

F) Protección de la Maquinaria

La maquinaria de producción u otro tipo de maquinaria deberá ser evaluada regularmente para la detección de riesgos de seguridad. Se deberán proporcionar y mantener adecuadamente las protecciones físicas, seguros y barreras en donde la maquinaria presente algún tipo de riesgo de trabajo para los trabajadores.

G) Sanidad, Alimentación, y Hospedaje

Se deberá permitir el acceso a los trabajadores a instalaciones sanitarias limpias, agua potable y preparación de alimentos higiénicas, almacenamiento, y comedores. Se deberán mantener limpios y seguros los dormitorios de los trabajadores y deberán contar con las salidas de emergencia adecuadas, agua caliente para su baño y ducha, calefacción y ventilación adecuadas, y espacio personal razonable junto con los privilegios de entrada y salida razonables.

H) Comunicación de Higiene y Seguridad

Se deberá proporcionar a los trabajadores con el entrenamiento adecuado de higiene y seguridad en el lugar de trabajo en su idioma nativo. La información de Higiene y Seguridad deberá ser claramente colocada a la vista en las instalaciones de la empresa.

IV. Pagos no autorizados/ Sobornos/ Lavado de dinero.

Los empleados no deberán ofrecer, pagar, prometer pagar, o autorizar el pago de cualquier fondo de la Compañía Carling u otros activos a cualquier persona en su capacidad individual para propósitos de la obtención o retención del negocio, o para obtener un trato favorable en recompensa en cualquier relación comercial o gubernamental. Dichos pagos pueden ser referidos como sobornos y pueden violar las leyes de muchos países. Los pagos prohibidos por esta política no podrán ser realizados de forma indirecta a través de un intermediario. Así mismo, los pagos no podrán realizarse bajo circunstancias que sugieran que dichos pagos serán utilizados en forma alguna en violación a esta política.

Los siguientes son ejemplos de los pagos que quedan prohibidos:

A) Pagos a Proveedores y Clientes.

Ningún pago podrá ser realizado a un empleado o agente, en su capacidad individual, procedente de un vendedor o cliente para fines de influenciar su conducta en relación con el negocio del vendedor o del cliente con Carling. Se podrán realizar los pagos por cantidades nominales o artículos de valor nominal de acuerdo con las prácticas de negocios locales establecidos, por el tiempo hasta que sea adecuadamente dado a conocer y reportado en los libros y registros de la compañía, que se puedan proporcionar regalos de entretenimiento casuales o gratuitos a personas que no sean oficiales y/o empleados de gobierno.

B) Gobiernos.

Ningún pago podrá ser realizado a un oficial, empleado o agente, en su capacidad individual, de cualquier gobierno para fines de (a) influenciar su conducta en su capacidad de oficial, o (b) inducirlo a usar su influencia a fin de afectar cualquier otro acto de gobierno para el propósito de obtener o conservar las negociaciones con Carling. Dichos pagos pueden ser ilegales y pueden resultar en penas criminales significativas.

Las leyes anti-sobornos de muchos países prohíben a Carling ofrecer o dar cualquier dinero o cualquier cosa de valor, directa o indirectamente, a través de una tercera persona, a un oficial de gobierno a fin de proponerle la obtención y/ o mantenimiento inapropiados de los negocios o asegurar una ventaja inadecuada. La prohibición aplica para todos los regalos y/o gratificaciones de cualquier tipo, viajes y entretenimiento, ofertas de empleo o contribuciones de caridad. Un "Oficial de Gobierno" generalmente incluye no sólo a los oficiales y empleados de un gobierno o entidad de gobierno controlada o empresa, sino también a los oficiales o empleados de una organización internacional pública, un partido político u oficial del mismo, o un candidato para un cargo público.

Particularmente, La Ley de Prácticas de Corrupción Extranjera en los Estados Unidos (FCPA) considera como crimen que Carling, o cualquiera de sus subsidiarias, oficiales, agentes, o empleados de forma directa o indirecta ofrezcan o paguen sobornos a oficiales extranjeros. La FCPA aplica para pagos a cualquier oficial extranjero, sin importar su rango o posición. El Término "Oficial Extranjero" se refiere a cualquier persona que actúe en su capacidad oficial en cualquiera de las siguientes situaciones:

- Cualquier gobierno extranjero incluyendo cualquier departamento, agencia, división militar, corte o legislatura
- Cualquier entidad de gobierno parcial o en propiedad absoluta, tal como una corporación o industria nacionalizada
- Cualquier partido político, incluyendo oficiales o candidatos
- Empleados de organizaciones internacionales públicas (o cualquiera de sus departamentos o agencias) tales como el Banco Mundial, la Corporación Financiera Internacional o la Cruz Roja
- Cualquier miembro de la familia real

Los pagos a cualquier oficial extranjero son considerados como corruptos cuando sean realizados para fines de influenciar a un oficial extranjero a hacer mal uso de su capacidad oficial de manera que ayude a nuestra compañía a obtener o conservar las negociaciones u obtener la legislación, regulación, o reglamentación que beneficiarían a nuestro negocio. Si Carling no puede obtener un contrato sin pagar algún tipo de soborno, debería reportar el asunto a su supervisor y al Departamento Legal y cesar cualquier tipo de negociación con la parte en cuestión.

En circunstancias limitadas, los pagos de cantidades nominales podrán ser realizados de acuerdo con las prácticas de negocios locales establecidas, hasta que sea adecuadamente dado a conocer y reportado en los libros y registros de la compañía, a fin de persuadir a los empleados de gobierno con obligaciones administrativas o de oficina para que adecuadamente realicen los actos y servicios de gobierno. Debido a que las leyes que aplican a los empleados de gobierno son complejas, el Departamento Legal deberá consultar antes de que se realice cualquier tipo de regalo, entretenimiento o beneficio a un empleado de gobierno. Ningún pago, sin embargo, podrá ser realizado sin contar con la aprobación previa del administrador local a cargo.

C) No-representantes de Empleados

Cualquier persona que no sea empleado pero que sin embargo actúe en nombre de Carling en alguna forma (por ejem., un consultor, agente, etc.) debe cumplir con esta política y cualquier ley anti-soborno que aplique.

Carling prohíbe el comprometerse de forma consciente en transacciones que faciliten el lavado de dinero o que puedan resultar en desvío de dinero ilegal. La compañía deberá tomar pasos afirmativos para detectar y prevenir cualquier forma de pago y/o transacciones financieras inaceptables o ilegales. Las leyes anti-lavado de dinero de los Estados Unidos y las de otros países y organizaciones internacionales requieren de la transparencia de pagos y la identificación de todas las partes involucradas en las transacciones. Estamos comprometidos a cumplir enteramente con las leyes anti-lavado de dinero en todo el mundo y realizar negocios únicamente con clientes quienes cuenten con una buena reputación involucrados actividades y transacciones de negocios legítimas.

V. Antimonopolio y Competencia Justa

Carling está comprometida a cumplir con todas las leyes aplicables respecto del antimonopolio y la regulación de comercio en los países donde Carling realiza negocios. Los representantes de Carling en todo momento deberán estar comprometidos en actividades abiertas y justas a pesar de la nacionalidad o el tamaño de la transacción. Se deberá seleccionar a los proveedores con bases competitivas de valor total, las cuales incluyan la calidad, sustentabilidad, desempeño, servicio, tecnología, y precio.

Los siguientes acuerdos de negocios pueden presentar de forma potencial problemas de acuerdo con varias leyes anti-monopolio en muchos países:

- A) Fijación de precios. Los acuerdos para fijación de precios a los cuales venden o compran a terceras personas puede ser ilegal. Un acuerdo ilegal puede concebirse sin que medie un contrato formal, por escrito, saludo, o incluso mediante la expresión de palabras que indiquen dicho acuerdo.
- B) Mantenimiento de Precios de reventa. Puede ser ilegal para un proveedor ponerse de acuerdo con un distribuidor en el precio de reventa mínimo para el producto del proveedor.
- C) División de Limitaciones de Mercados o Productos. Puede ser ilegal para los competidores o competidores potenciales el dividir los mercados por áreas geográficas, clientes o líneas de productos, o limitar el volumen de bienes que venden.
- D) Boicots. Puede ser ilegal si dos o más partes están de acuerdo en no negociar con una tercera parte, incluso si cada parte pueda tener bases legítimas para negarse a hacer negocios. Una compañía, que actúe de forma unilateral, sin embargo, normalmente es libre de elegir las partes con las cuales tratará.
- E) Ataduras, Reciprocidad y Exclusividad. Puede considerado como ilegal el vender ciertos bienes o servicios únicamente con la condición de que el cliente también compre algunos de los bienes y/o servicios del vendedor. También puede ser ilegal por parte del proveedor el condicionar las compras de un proveedor a cambio de las compras de otros bienes o servicios. Puede ser ilegal el solicitar al cliente comprar sus requerimientos de un producto en particular a un solo vendedor.
- F) Restricciones en la Distribución. En ciertas circunstancias, algunas restricciones en la distribución pueden ser consideradas como ilegales, tales como la restricción de territorios dentro de los cuales los distribuidores pueden operar o la designación de los clientes a los cuales pueden vender.

- G) Discriminación entre Vendedores. Una cuestión ilegal puede emerger si los mismos bienes son vendidos a los clientes que compiten a precios distintos. En los Estados Unidos., la discriminación de precios puede justificarse si las diferencias se refieren a precios o costos que hayan sido establecidos de buena fe a fin de hacer frente a los precios de un competidor. Puede ser considerado como ilegal el otorgar descuentos publicitarios promocionales, o conceder otro tipo de asistencia en ventas a clientes, a menos que los pagos o servicios sean realizados en “ términos igualmente proporcionales” a todos los clientes.

- H) Monopolización e Intentos de Monopolización. Un acusación por monopolización es un riesgo si una compañía controla un segmento dominante del mercado para un producto o servicio en una determinada área geográfica, o si una compañía se involucra en acciones injustas para obtener dicha posición.

- I) Métodos de Competencia Injustos. Ciertas prácticas engañosas o injustas las cuales permitan tomar ventaja de clientes, competidores o el público en general pueden ser consideradas como ilegales. Estas prácticas incluyen, pero no están limitadas a la realización de engaños o reclamos infundados por publicidad, robo o tráfico de secretos o competidores desacreditadores que den falso testimonio acerca de sus productos o estatus financiero.

La leyes de los Estados Unidos requieren que la procuración de ciertas leyes de procuración de gobierno relacionadas con la ética y la conducta de los negocios se siga y se cumpla por los sub-contratistas. Se espera que los empleados conozcan y cumplan con todas las reglas de procuración de gobierno aplicables para nuestro negocio.

VI. Derecho a la Privacidad de Información por parte del Empleado

Carling respeta la confidencialidad de la información personal de sus empleados. Esto incluye los registros médicos y personales. El acceso a la información personal puede ser autorizada únicamente cuando exista una razón legítima y legal, y el acceso se otorga únicamente al personal adecuado. Bajo ninguna circunstancia se deberá permitir el acceso a la información confidencial del empleado a cualquier persona externa a la Compañía y en su caso deberá contar con la aprobación de acuerdo con nuestras políticas internas.

Cualquier transmisión de información personal deberá realizarse únicamente en cumplimiento de las leyes que regulen la privacidad de la información del empleado, ambos en su país natal y en la entidad de Carling que transmite y recibe dicha información.

VII. Información Confidencial

Muchos empleados en el curso de su empleo han tenido acceso a información confidencial que es considerada de gran valor para Carling o que podría exponer de forma potencial a Carling a una situación de pasivos si se divulgara inapropiadamente. La información confidencial, por ejemplo, puede ser de naturaleza financiera, (ingresos, ganancias, ventas) productos relacionados con (planes de productos futuros, avances técnicos, bosquejos y especificaciones), o decisiones relacionadas con el personal y/o las instalaciones.

Los empleados que poseen dicha información tienen la responsabilidad especial de mantener dicha información confidencial. Esto significa que se deben tomar todas las precauciones a fin de que no se dé a conocer dicha información confidencial a menos que sea necesario para propósitos del negocio. Carling se encuentra involucrada con un número de relaciones con partes externas, incluyendo clientes, los cuales requieren cuidado adicional respecto de la información confidencial que pueda manejarse. La divulgación de dicha información no-pública puede, en algunos casos, constituir un crimen y someter al divulgador a una pena como criminal.

La divulgación de información confidencial fuera de la Compañía deberá ser únicamente realizada bajo la aprobación de un Vicepresidente que cuente con la responsabilidad más directa sobre el asunto, quien a su vez consultará con el CEO en caso de que el asunto sea de mayor significancia. La información financiera deberá ser divulgada o dada a conocer únicamente bajo la aprobación del Director Financiero.

Los secretos de cómo hacerlo y de comercio son particularmente de importancia significativa. Toda dicha información registrada en dibujos, copias, reportes, memorándums, correos electrónicos y otros documentos, deben contar con la leyenda “ Información Confidencial Propiedad de Carling Technologies”. Es responsabilidad de la mayoría de los Altos ejecutivos en cada localidad el controlar el acceso a las premisas de la compañía que puedan tener los visitantes a fin de prevenir la divulgación inadvertida de la información confidencial.

VIII. Procuración

Creemos que en la realización de nuestras negociaciones con terceras partes que adoptan y demuestran tener altos principios de comportamiento ético en los negocios. Contamos con proveedores, contratistas, y consultores para ayudarnos a lograr nuestras metas. A fin de crear un medio ambiente donde nuestros proveedores, contratistas, y consultores cuenten con un incentivo para trabajar con Carling, ellos deberán confiar en que serán tratados de una forma ética. Ofrecemos oportunidades justas para terceras partes consideradas como prospectos para competir con nuestro negocio. La forma en la cual seleccionamos a nuestros proveedores y el carácter de los proveedores que seleccionamos refleja la forma en que conducimos nuestro negocio.

Todos los procedimientos de bienes intangibles deberán ser realizados a través del Departamento de Compras o por medio de un empleado designado con la responsabilidad de realizar las compras en la locación específica de Carling. Cada adquisición requiere de un contrato, ya sea en la forma de una orden de compra estándar ejecutada adecuadamente (para bienes tangibles) o de un acuerdo preparado o revisado adecuadamente por el Departamento Legal (para los servicios y bienes intangibles).

Cada persona que tenga relaciones con un proveedor potencial deberá notificar a dicho proveedor que la compañía no está comprometida a cualquier adquisición sin que medie una orden de compra o acuerdo. Esto es particularmente importante debido a que la comunicación oral bajo ciertas circunstancias puede ser considerada como válida. Únicamente el personal del Departamento de Compras está autorizado para firmar órdenes de compra y comprometer a Carling en la procuración de bienes. En los casos en los que se adquieran bienes intangibles, los términos y condiciones de la Compañía con el proveedor de servicios deberán ser regulados por un acuerdo revisado o preparado por el Departamento Legal.

La Compañía deberá mantener un Manual de Contratación especificando los procedimientos detallados y los requerimientos de la adquisición. Cada proveedor debe estar calificado en el cumplimiento de los procedimientos especificados por el personal de Control de Calidad de cada locación, el cual es responsable por el mantenimiento de una lista actual de todos los vendedores calificados. Todos los proveedores deberán cumplir con el Código de Conducta de la Compañía preparado de vez en cuando específicamente para los proveedores.

IX. Conflictos de Interés

Cada empleado tiene la obligación de ser leal de forma unánime a Carling. Esto significa que los empleados deberían tomar decisiones objetivamente y en el mejor de los intereses de la Compañía. Los intereses personales opuestos pueden interferir con el juicio de un empleado o crear una impresión desfavorable o implicar impropiedad.

Por estas razones, cada empleado deberá ya sea evitar o dar a conocer de forma total y por escrito a la compañía respecto de cualquier actividad, interés, asociación o relación que podría crear conflicto con el ejercicio de su juicio en el mejor de los intereses de la Compañía. Carling cree que la mayoría de los asuntos que involucran un conflicto potencial de intereses puede ser resuelto de forma equitativa si es dado a conocer y revisado adecuadamente por la administración.

Los siguientes son ejemplos de las circunstancias en las cuales los conflictos de intereses pueden emerger:

- Contar de forma directa o indirecta con un interés financiero significativo en cualquiera de las entidades que realiza negocios, busca negocios, o compite con la Compañía;
- El tener con un segundo trabajo el cual pueda interferir con su habilidad para desempeñar su trabajo de manera regular;
- Emplear, consultar, o servir en el consejo de un competidor, cliente, proveedor, u otro proveedor de servicios;
- Contratar a un proveedor, distribuidor, u otro agente administrado o propiedad de un pariente o amigo cercano;
- Solicitar o aceptar cualquier efectivo, regalos, entretenimiento, o beneficio de un competidor, proveedor, o cliente, donde el beneficio excede las cortesías comunes por negociaciones de valor modesto con las prácticas de negocios éticas con los clientes;
- Emplear a un miembro de la familia o alguien con quien se tenga una relación personal cercana; y
- Tomar ventaja personal de las oportunidades del corporativo en las cuales la Compañía tiene, o puede tener, un interés.

Ninguna política podrá proponer una lista completa de todos los conflictos de intereses posibles. Algunas circunstancias claramente indicarán un conflicto, y en esos casos, el empleado deberá por iniciativa propia solucionar o evitar el conflicto. Sin embargo, las siguientes restricciones han sido adoptadas a fin de evitar ciertos conflictos de interés:

A) Regalos.

Ningún empleado o miembro de su familia u otro tipo de relación personal cercana deberá aceptar regalo alguno, servicio, hospitalidad u otro beneficio de cualquiera de las partes que realizan o intentan hacer negocios con Carling, o de un competidor, donde dicho regalo, servicio, hospitalidad u otro beneficio exceda de \$50 individualmente o \$100 en el agregado en cualquier año. Cualquier regalo en exceso de esta cantidad deberá ser reportado al funcionario de más alto rango y al Departamento Legal. Los regalos otorgados a los compañeros de trabajo no podrán exceder las cantidades anteriormente mencionadas o cualquiera de los límites aplicables proporcionados por las políticas de los receptores.

B) Familia / Relaciones Personales

Los miembros de la familia o empleados con una relación personal cercana no deberán ser empleados en una situación donde uno de ellos supervise o evalúe de forma directa el desempeño de otro o donde el medio ambiente de trabajo pueda afectarse por la relación. Adicionalmente, si cualquier empleado tiene la intención de entrar en cualquier operación de negocios con un miembro de la familia (o donde un miembro de la familia es el contacto de negocios primordial), dicha relación deberá darse a conocer al Departamento Legal antes de que se realice cualquier tipo de transacción de negocios.

X. Cumplimiento de los Acuerdos

Los empleados y cualquier representante de Carling es responsable por el cumplimiento con las leyes y regulaciones aplicables que regulen la importación y exportación de productos, información técnica y servicios. Todos los productos importados o exportados dentro de un país deberán ser etiquetados adecuadamente de acuerdo con dichas leyes y regulaciones, y cualquier documentación requerida que le acompañe en cumplimiento de dichas leyes debe ser entregada a tiempo.

El Departamento Legal puede emitir políticas o instrucciones respecto del cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables de vez en cuando, y esas políticas e instrucciones deben ser estrictamente cumplidas. Las leyes y regulaciones que regulan las importaciones y exportaciones son complejas y pueden cambiar frecuentemente. El fallo en el cumplimiento con esas leyes y regulaciones puede resultar en una pena de carácter criminal y civil, incluyendo la pérdida de los privilegios de importación. Los empleados deberán buscar el consejo del Departamento Legal.

Reporte de Violaciones

Para reportar las violaciones al Código de Conducta sin miedo de represalia, los empleados pueden reportar las violaciones de forma anónima. La Compañía ha establecido una Línea de Cumplimiento la cual será operada por una agencia externa a fin de proporcionar una forma simple de realizar reportes anónimos de violaciones u otras irregularidades. Los empleados podrán llamar a la Línea Directa Ética al 1-866-530-8140 sin costo alguno las 24 horas del día, o podrán enviar reportes en línea visitando el sitio web <http://CarlingTech.EticalAdvocate.com>.

Cualquier empleado que reporte una violación será tratado con dignidad y respeto y no estará sujeto a ninguna forma de disciplina o represalia por haber reportado de buena fe. Quedan prohibidas las represalias contra cualquier persona que haya proporcionado información o que de otra forma apoye en la investigación o procedimiento respecto de cualquier conducta que el empleado crea de buena fe que constituye una violación de las leyes o regulaciones aplicables, este Código de Conducta, o las políticas relacionadas de Carling y dicho comportamiento será tratado como una violación al Código de Conducta.

Cumplimiento

Los empleados son responsables de la comprensión y cumplimiento de este Código de Conducta. Los supervisores son responsables de apoyar a los trabajadores de confianza en la comprensión de estas políticas y de asegurar su cumplimiento. Si se encontrase alguna violación, la Compañía adecuada Carling tomará las acciones disciplinarias adecuadas, las cuales incluirán uno o más de las siguientes sanciones: una advertencia (la cual puede ser anotado en el registro personal del empleado), suspensión, terminación y remisión para una acción civil o proceso criminal.

Las acciones disciplinarias podrán también tomarse contra los empleados quienes de forma deliberada no reporten una violación, los empleados quienes deliberadamente retienen información relevante respecto de una violación, y los empleados que realicen un reporte falso de violaciones.

Certificación

A fin de asegurar que cada empleado esté al tanto de sus obligaciones conforme lo establecido en este Código de Conducta, la importancia del cumplimiento de dichas obligaciones, y los medios por los cuales las violaciones a este Código de Conducta pueden ser reportadas, la Compañía requiere que cada empleado reconozca que ha leído y entendido cada una de las Políticas expuestas en este Código de forma anual. El formato de reconocimiento se proporcionará a cada empleado en Enero de cada año civil, e incluye una sección en la cual los empleados pueden identificar los conflictos de interés potenciales y las violaciones a este Código de Conducta.

PARA: Departamentos Legal y de Calidad, Carling Technologies, Inc.

CERTIFICADO

Por medio del presente certifico que he leído y comprendido todas las políticas y expuestas en las Políticas de Carling Technologies, Inc. Y el Código de Conducta y que he cumplido y seguiré cumpliendo con dichas políticas, salvo disposición en contrario según se informa enseguida.

(Firma del Empleado)

(Nombre Impreso)

(Fecha)

DECLARACIÓN:

REPORTE DE VIOLACIONES

Para reportar las violaciones al Código de Conducta cometidas por otros sin miedo a represalias, o para solicitar consejo cuando se dude de la propiedad de un acto u omisión, llame o escriba al Departamento legal al +1 (860) 793-7772 o ryan.roth@carlingtech.com . Los empleados también pueden, si lo desean, realizar los reportes de violaciones al Código de Conducta de forma anónima. La Compañía cuenta con una Línea Directa que es operada por una agencia externa a fin de ofrecer una forma sencilla para realizar reportes anónimos de violaciones o de otras irregularidades. Los empleados pueden llamar a la Línea Directa al 1-866-530-8140 sin costo las 24 horas del día, o pueden reportar en línea visitando <http://CarlingTech.EthicalAdvocate.com> .

QAF-241_FIRMA_01/31/18

QAF-241_01/31/18