



Guía de Conducta Comercial de DuPont

Índice

Mensaje a los empleados	1
La responsabilidad de cada empleado:	3
Responsabilidades compartidas:	4
Cumplimiento de la ley:.....	4
Relaciones entre el cliente y el proveedor	8
Conflictos de intereses.....	9
Protección y uso de bienes:.....	10
Contribuciones políticas.....	12
Valoración de diversidades individuales	13

Nota:

Este folleto es un resumen de políticas importantes, normas y directrices de la compañía con las que deben familiarizarse todos los empleados

Los términos: "la Compañía DuPont", "DuPont" y "la Compañía" usados aquí se refieren a E. I. du Pont de Nemours and Company, así como a sus subsidiarias, afiliadas y asociaciones en participación en las que tenga un interés mayoritario.

La edición original de esta guía se publicó en el año 1989. Ésta es la cuarta revisión del texto y contiene material nuevo sobre la labor de cumplimiento de la Compañía. Además, el texto ha sido actualizado con el objeto de reflejar los cambios que se han operado en la legislación.

Mensaje a los empleados

DuPont se enorgullece de su tradición intachable que ha derivado en una reputación excelente. Ahora que la Compañía ha traspasado el umbral al siglo XXI y su tercer siglo de operaciones, es importante que mantengamos y fortalezcamos esta reputación. Nosotros operamos una amplia diversidad de negocios en países diferentes bajo circunstancias competitivas de variada índole, sujetas a distintas leyes, reglamentos y culturas locales. El futuro promete una complejidad y diversidad aún mayor. En este tipo de entorno global, la base de nuestro éxito a largo plazo será una excelencia comercial como consecuencia de las normas éticas más elevadas y de conformidad con lo previsto por la ley. El ver cómo otras empresas afrontan la pérdida de negocios e incluso la extinción debido a crisis por razones de ética y cumplimiento, nos recuerda una vez más que el valor de una conducta ética y el cumplimiento de las leyes no radica sólo en el hecho de ser acciones correctas, sino que también son las más sensatas para una empresa.

DuPont ha asumido el compromiso de gestionar sus negocios con la diligencia de un empresario respetado mundialmente. Es de suma importancia que cada uno de nosotros entienda claramente su responsabilidad de actuar de conformidad con la política y con los procedimientos que promueven las normas éticas de la Compañía. La Guía de Conducta Comercial adjunta expone estas normas y, además, resume algunas de las leyes más importantes que afectan a la Compañía y la gestión apropiada de sus operaciones comerciales. Si aplicamos los altos niveles éticos fijados por la Compañía a todas nuestras relaciones comerciales internacionales, continuaremos reforzando un ambiente de trabajo y un entorno que nos conduzca al éxito individual y de la Compañía.

Charles O. Holliday, Jr.
Presidente de la Junta Directiva

“La Compañía DuPont llevará a cabo sus negocios según las normas éticas más elevadas y trabajará diligentemente para ser una empresa de comportamiento cívico respetado mundialmente”.

Extracto de la
Declaración de la Misión Corporativa

ESTE FOLLETO provee información...

- Para guiar a los empleados con el fin de que su conducta comercial sea acorde con las normas éticas de la Compañía.
- Para mejorar el entendimiento de las normas éticas de la Compañía entre los clientes, proveedores y todos aquellos relacionados con ella.

Línea telefónica directa para denunciar infracciones de las políticas de Ética / Cumplimiento: (302) 774-1300

- Para cualquier empleado que desee comunicar alguna violación de las políticas de ética (anónimamente, si así lo desea).



La responsabilidad de cada empleado:

Como condición de empleo, los empleados de DuPont deberán cumplir con la ley, las normas de conducta comercial de la Compañía y las políticas y procedimientos que dictan dichas normas. Este folleto constituye una guía para los empleados respecto a sus responsabilidades éticas y legales fundamentales. En caso de duda, cada empleado es responsable de pedir aclaraciones a sus superiores o, si fuera necesario, de los asesores legales de la Compañía o de un miembro de la Gerencia del Departamento de Auditoría Interna. Las violaciones de las normas éticas de la Compañía serán motivo de acciones disciplinarias que pueden incluir el despido y acciones legales.

A partir de las normas éticas de DuPont, cada empleado es responsable individualmente de:

1. Familiarizarse con la actividad de la Compañía y ejecutarla de conformidad con las leyes aplicables y las políticas de ética. Se puede obtener una guía más detallada de determinadas políticas de ética en la Política de Ética en los Negocios aprobada por la Junta Directiva.
2. Seguir las normas de la Compañía relativas a la protección del medio ambiente y la seguridad y salud de sus empleados, clientes, comunidades y contratistas.
3. Tratar a todos los clientes y proveedores de forma honesta y justa.
4. Evitar situaciones en que los intereses personales entren o parezcan entrar en conflicto con los de la Compañía.
5. Proteger y usar apropiadamente la información, bienes y recursos que son de propiedad de la Compañía, o de otras organizaciones asociadas a DuPont.
6. Mantener bajo reserva confidencial la información que no sea de dominio público y no actuar sobre la base de tal información para beneficio personal.
7. Actuar con buen criterio al efectuar contribuciones políticas legales o al usar influencias políticas.
8. Entender y acatar la Política Global de Protección de la Información de DuPont y los requisitos legales respectivos para salvaguardar y utilizar la información personal que sea individualmente identificable de una manera apropiada.

En las siguientes páginas encontrará una guía básica de cada una de esas responsabilidades. El fundamento de estas responsabilidades básicas es la

filosofía de que debemos mantener el respeto y la dignidad individual y asegurar que cada persona sea tratada de manera justa. Todos los empleados se benefician de una atmósfera de buena conducta ética. Los empleados que adviertan un posible comportamiento inmoral, actividades ilegales, fraude, abuso de bienes de la Compañía u otras violaciones de las normas de esta guía o de la Política de Ética en los Negocios son responsables de informar de tal situación a sus superiores o a un miembro de la Gerencia del Departamento de Auditoría Interna. Se estudiará el contenido de cada informe y, en caso necesario, DuPont pondrá en práctica las medidas correctivas necesarias. Los empleados podrán también comunicarlo al Vicepresidente y Auditor General en Wilmington, Delaware, llamando a la línea de atención directa de la Compañía (302) 774-1300. No se tomará ninguna represalia contra un empleado por haber presentado este tipo de informe y se hará todo lo posible por proteger la identidad del empleado que lo haga.

Responsabilidades compartidas:

DuPont ha asumido el compromiso de brindar un valor agregado a sus clientes, empleados y accionistas, mediante el suministro rentable de productos y servicios útiles al mercado mundial. En el ejercicio de este compromiso, nos desempeñaremos con el más alto nivel ético y cumpliremos con nuestras responsabilidades cívicas. A pesar de que las leyes y las costumbres varían de uno a otro de los muchos países en los que nos desenvolvemos, nuestras normas básicas de ética no varían y se hallan expuestas en esta Guía.

Todos los empleados deben entender las leyes que les son aplicables en la ejecución de su trabajo y garantizar que las operaciones de la Compañía en las que intervienen se desempeñen de conformidad con estas leyes. La violación de estas leyes supondrá un serio perjuicio a la reputación de la Compañía y podría exponer a la Compañía e incluso a los empleados individuales a responsabilidad legal y civil. La gerencia de línea debe apoyar plenamente a cada empleado en el cumplimiento de esta responsabilidad y proporcionar los recursos necesarios para ello, y la Compañía se deberá ocupar de crear un ambiente de confianza que destaque la importancia de dicho cumplimiento.

Cumplimiento de la ley:

Comité de Cumplimiento

El cumplimiento de las leyes pertinentes es un elemento crítico de nuestras normas de ética. Para consolidar y orientar los esfuerzos dedicados a cumplir las leyes, en 1993 se estableció un “Comité de Cumplimiento Empresarial” compuesto por directivos principales de la Compañía. El Comité supervisa las

materias relacionadas con el cumplimiento y centra su actividad en asegurar que la Compañía implante las políticas y los sistemas necesarios para capacitar a sus empleados, comprobar el cumplimiento y corregir las deficiencias en los programas de cumplimiento. Toda pregunta relativa al Comité deberá remitirse a la Oficina del Vicepresidente Principal y a Asesoría Legal General.

Leyes pertinentes

Dado el entorno internacional en el que opera, DuPont debe someterse a los requisitos de orden legal, que son numerosos y complejos. Las preguntas relativas a cualquier cuestión legal deberán remitirse a su asesor legal de DuPont. Aunque no es factible detallar aquí todas las leyes pertinentes, a continuación se presenta una lista de las que, en términos generales, tienen la mayor repercusión en nuestros negocios.

Leyes antimonopolio

La Compañía está sujeta a las leyes antimonopolio y de competencia en la mayoría de los países en los que realiza negocios, y la investigación y aplicación de las leyes antimonopolio es cada vez más el resultado de una cooperación internacional entre las autoridades competentes. En términos generales, la mayoría de leyes antimonopolio en los lugares donde DuPont lleva a cabo sus operaciones comerciales prohíben acuerdos o acciones que puedan limitar el comercio o reducir la competencia. Entre las violaciones se incluyen los acuerdos entre competidores para fijar o controlar los precios, para boicotear a proveedores o a clientes específicos, para asignar productos, territorios o mercados, o para limitar la producción o venta de productos.

Se debe asegurar que toda actividad con representantes de otras compañías no sea considerada ni interpretada como una violación de cualquiera de las leyes antimonopolio.

La política de la Compañía con respecto al cumplimiento de las leyes antimonopolio se expone en dos folletos: “Directrices de Cumplimiento de Leyes Antimonopolio” y la “Guía sobre Antimonopolio para Miembros de Asociaciones Comerciales” disponibles a través del Departamento Legal de DuPont. Éstas deberán ser estudiadas por todo el personal del área de marketing y las actividades relacionadas con dicha área, así como por otros empleados cuyos trabajos les hagan establecer contacto con competidores.

Comercio internacional

Existen varias áreas en las que los actos llevados a cabo en una parte del mundo pueden ser sometidos a procesos legales bajo las leyes de otro país. Las más importantes son:

Leyes antiboicot

En general, las leyes antiboicot estadounidenses prohíben que las compañías estadounidenses y sus subsidiarias cooperen con boicots internacionales no sancionados por el gobierno de Estados Unidos. Un boicot tiene lugar cuando una persona o un grupo de personas se rehúsa a sostener relaciones comerciales con determinadas personas o países. Un ejemplo es el boicot árabe de Israel. Las compañías estadounidenses y sus subsidiarias en todo el mundo deben informar al gobierno de Estados Unidos de toda solicitud que reciban para participar en una actividad de boicot.

Leyes de control de la exportación

DuPont debe cumplir todas las leyes nacionales y multinacionales pertinentes a la exportación. Por ejemplo, las leyes de exportación estadounidenses son aplicables a la exportación y reexportación de bienes y tecnología estadounidenses. En determinadas circunstancias, estas leyes prohíben que las subsidiarias de compañías estadounidenses, inclusive aquellas situadas fuera de Estados Unidos, traten directa o indirecta con ciertos países con respecto a determinadas transacciones.

Ley de Corrupción en el Exterior (FCPA)

La FCPA prohíbe que se efectúen pagos por o en nombre de compañías estadounidenses (y sus subsidiarias) fuera de Estados Unidos a funcionarios extranjeros con el fin de obtener o conservar operaciones comerciales. Además, la FCPA exige que DuPont aplique controles contables apropiados y que mantenga libros y asientos contables correctos y razonablemente detallados.

Leyes de aduanas

Las leyes de aduanas, que se aplican tanto al interior de la empresa como en transacciones con terceros, exigen que DuPont determine la correcta clasificación, valor y país de origen de todas las importaciones. Como importador, debemos ser capaces de demostrar por medio de registros documentados y fehacientes que DuPont actuó con la debida diligencia para asegurar que sus importaciones cumplen con las leyes pertinentes. Como mínimo, esto requiere la presentación de información completa, exacta y detallada respecto a todo producto importado, su lugar (o lugares) de

fabricación y su costo total. Aunque las reglas específicas pueden variar, prácticamente todos los países en los que sostenemos actividades comerciales comparten estos requisitos. Las violaciones son castigadas con sanciones de orden civil y penal.

Contratos con gobiernos

En las transacciones comerciales con los gobiernos de los diferentes países, las normas de conducta y prácticas prohibidas pueden ser diferentes de aquellas adoptadas en el comercio privado. Por ejemplo, en Estados Unidos, el dar, ofrecer o aceptar cortesías comerciales, incluso cortesías menores como comidas o agasajos, está severamente limitado. En el caso de algunas programas gubernamentales, el gobierno puede exigir que los costos se contabilicen y registren de manera distinta de las prácticas comerciales generalmente aceptadas. Los programas de investigación emprendidos con un gobierno pueden exigir que se emita una licencia de propiedad intelectual a nombre del gobierno. Las leyes que rigen las operaciones comerciales del gobierno son a menudo complejas y, en caso de violación de las mismas, imponen serias sanciones civiles y penales a la Compañía y a los empleados que participaran en acciones impropias.

Valores

En varios países, incluido Estados Unidos, existen leyes que prohíben el uso de información significativa que no es de dominio público con relación a la compra o venta de valores. La Política de Ética de la Compañía también prohíbe el uso de este tipo de información obtenida en el transcurso del empleo (inclusive la información sobre clientes, proveedores o competidores, adquisiciones o enajenaciones propuestas, etc.) para el beneficio personal de un empleado o de cualquier otra persona como resultado de la asociación con el empleado. El uso para beneficio personal incluye el aprovechamiento de dicha información en operaciones de bolsa o el suministro de dicha información a terceros para efectuar operaciones de compra-venta de valores de DuPont o de cualquier otra compañía.

Seguridad y salud

DuPont tiene un largo historial de alta consideración por la seguridad y la salud de sus empleados. Además, existe un gran número de leyes locales y nacionales destinadas a promover un centro de trabajo seguro. Estas leyes se aplican estrictamente. Es muy probable que cualquier incidente que suponga una lesión grave o el fallecimiento de un empleado sea investigado a fondo por los organismos públicos. Una capacitación amplia y continua y la ejecución de manera regular de auditorías para controlar la seguridad constituyen aspectos esenciales para la comprensión y el cumplimiento de las leyes de seguridad.

Medio ambiente

Los gobiernos a todo nivel y en muchos países han promulgado leyes muy estrictas para la protección del medio ambiente. Más aún, las autoridades competentes han mostrado una fuerte tendencia a aplicar leyes penales contra aquellas empresas y sus empleados que cometen delitos graves previstos en las leyes de protección del medio ambiente. Las leyes de protección del medio ambiente regulan casi todos los aspectos de las operaciones de DuPont, en especial aquellas que provoquen la emisión de materiales en el aire, tierra o agua. Muchos incidentes, como la emisión y el vertido accidental, o la reciente adquisición de información que indique que ciertas sustancias químicas pueden constituir una amenaza para la salud, deberán ser comunicados a los organismos públicos. Asimismo, muchos gobiernos solicitan una notificación previa antes de que la Compañía fabrique o importe productos químicos nuevos. Resulta esencial capacitar a los empleados a través de programas extensivos y continuos e implantar programas efectivos para supervisar y evaluar los resultados en materia medioambiental.

Relaciones entre el cliente y el proveedor

DuPont no está interesada en beneficiarse del uso impropio de cortesías comerciales u otras incitaciones. Se debe ejercer buen criterio y moderación para evitar interpretaciones erróneas y efectos adversos sobre la reputación de la Compañía o sus empleados. Se prohíbe ofrecer, dar, solicitar o recibir cualquier tipo de soborno.

Cortesías comerciales

Se pueden conceder regalos, favores o atenciones si los mismos:

- son acordes con las prácticas comerciales usuales,
- no son de valor excesivo y no pueden ser considerados como un soborno,
- no contravienen las leyes pertinentes ni las normas éticas, y
- no avergonzarán a la Compañía ni al empleado al hacerse públicos.

Los empleados no podrán aceptar regalos, favores, atenciones ni otras incitaciones de personas u organizaciones que sostengan o deseen sostener relaciones comerciales con la Compañía o que sean competidores de ésta, excepto aquellas cortesías comunes asociadas con prácticas comerciales usuales. Cuando se trata de proveedores, las normas son especialmente estrictas. Los favores o agasajos que son apropiados en nuestros programas de ventas, pueden no ser apropiados o aceptables viniendo de proveedores. Los empleados no deben aceptar regalos de dinero en efectivo o su equivalente.

Incentivos comerciales

Las comisiones, rebajas, descuentos, créditos y concesiones relacionados con las ventas constituyen incentivos comerciales usuales, pero se debe prestar atención para evitar pagos ilegales o no éticos y para asegurar el cumplimiento de los diversos controles de cambio de divisas y los reglamentos tributarios. Tales pagos por incentivos comerciales deben ser de valor razonable, justificados por motivos de competitividad, documentados debidamente y hechos a la entidad comercial con la cual se celebró el contrato de venta original o a la cual se facturó. Se efectuarán solamente en el país de domicilio legal de la entidad.

De la misma manera, los pagos por comisiones relacionadas con compras de bienes y servicios por parte de la Compañía se deben efectuar solamente al vendedor o proveedor en el país de su domicilio legal o en el país donde se entregó el producto o se prestó el servicio.

A pesar de que no se recomiendan, se permiten los pagos "de expeditación" si los mismos son legales, necesarios, siguen una práctica establecida de uso acostumbrado en el lugar y están destinados a trámites administrativos a los cuales la Compañía tiene claramente derecho. Estos pagos deben ser debidamente aprobados de antemano y contabilizados con exactitud.

Conflictos de intereses

Los empleados deben evitar cualquier situación en la que se pueda presentar un conflicto entre sus intereses personales y aquellos de la Compañía. En los tratos con clientes potenciales, proveedores, contratistas o competidores, los empleados deben actuar en beneficio de los intereses de la Compañía, excluyendo su propia ganancia. Los empleados deben presentar inmediatamente un informe completo por escrito a sus superiores respecto a cualquier situación que pudiera implicar un conflicto de intereses. Esto incluye:

- Posesión por un empleado o miembro de su familia de una participación económica significativa en cualquier otra compañía que sostenga o pretenda sostener relaciones comerciales con la Compañía o que sea una competidora de la Compañía. (Los bienes raíces y los derechos en yacimientos minerales son particularmente sensibles).
- El desempeño del cargo de director, funcionario, socio, consultor u otro puesto clave en cualquier compañía que sostenga o pretenda sostener relaciones comerciales con la Compañía o sea competencia de ésta.
- Actuar como comisionista, agente o intermediario en beneficio de un tercero en transacciones en las que participa la Compañía o que afectan sus intereses.

- Cualquier otro acuerdo o circunstancia, entre los cuales están incluidos aquellos con familiares u otras relaciones personales, que pudiese ser un detrimento para actuar en beneficio de la Compañía.

Protección y uso de bienes:

La protección y el uso apropiado de los bienes de la Compañía, entre los cuales se incluye la información protegida por derechos de propiedad intelectual, es una responsabilidad fundamental de cada empleado. Los empleados deben cumplir con los programas de seguridad de su centro de trabajo para proteger la propiedad física y otros activos contra el uso o remoción no autorizados, y contra las pérdidas ocasionadas por actos criminales o por abuso de confianza.

Controles internos

La Compañía ha establecido normas y procedimientos de control interno para asegurar que los bienes estén protegidos y sean usados debidamente y que los registros e informes sean exactos y fiables. Los empleados comparten la responsabilidad de mantener y cumplir con los controles internos requeridos.

Integridad en los informes

Todos los informes financieros, registros contables, informes de investigación, informes de ventas, cuentas de gastos, hojas de asistencia y otros documentos de la Compañía deben representar clara y correctamente los hechos correspondientes o la verdadera naturaleza de la transacción. Documentos, informes financieros o registros contables manipulados o fraudulentos contravienen las políticas de la Compañía y pueden constituir violaciones de las leyes pertinentes. El hecho de efectuar intencionadamente un registro contable erróneo (por ej. costo frente a capital) o el hecho de acelerar o diferir indebidamente gastos o ingresos son ejemplos de prácticas totalmente inaceptables.

Información electrónica

Los datos de la Compañía transmitidos y/o almacenados electrónicamente son bienes que requieren protección especial. Se han adoptado normas empresariales para proteger la información electrónica (ELIS) que los empleados pueden obtener de sus superiores. Cada usuario de datos en la Compañía es responsable de cumplir con las normas y procedimientos asociados.

DuPont no tolerará ninguna violación de sus valores y políticas fundamentales, entre los cuales se encuentra el acoso y la discriminación por motivos sexuales, raciales o de otro tipo, y el acceso a material inapropiado, tal como el de tipo sexual. El uso indebido de los recursos de comunicación electrónica de la Compañía, independientemente del medio del que se trate, se considera una falta grave de conducta y se tratará de forma similar a cualquier otra violación de las reglas de conducta (faltas graves de conducta). El acceso accidental aislado a material inapropiado no constituye una falta de conducta.

Vida privada e información personal

DuPont siempre ha considerado la administración responsable de la información personal como parte de su valor fundamental de Respeto por las Personas. Se espera que los empleados y agentes de DuPont y sus filiales se desempeñen de una manera que asegure la protección de la información personal individualmente identificable reunida y utilizada en el desarrollo de las operaciones comerciales y que lleven a cabo una debida gestión del personal. El folleto sobre los Aspectos Fundamentales del Programa y la Política Global de Protección de la Información de DuPont se encuentran en el sitio web de Privacy Central (www2.lvs.dupont.com/privacy).

Viajes y entretenimiento

Los viajes y entretenimientos deben ser acordes con las necesidades del negocio. La intención de la Compañía es que cada empleado no pierda ni gane como resultado de viajes o entretenimientos relacionados con negocios. Los empleados deben gastar el dinero de la Compañía tan cuidadosamente como si gastaran el suyo propio.

Los empleados que aprueben informes de gastos por viajes o entretenimientos son responsables de que tales gastos sean razonables y apropiados, de que los informes de gastos sean presentados de inmediato, y de que dichos gastos estén documentados con recibos y explicaciones adecuadas.

Información interna

La información confidencial de la Compañía (tales como estrategias comerciales, contratos pendientes, productos no anunciados todavía, resultados de exploración o investigación, proyecciones financieras o listas de clientes, entre otros) no puede ser proporcionada o divulgada sin la autorización correspondiente a personas que no sean empleadas por la Compañía ni a empleados que no tengan necesidad de dicha información.

La información que no es de dominio público obtenida como resultado de trabajar en la Compañía (tal como información sobre clientes, proveedores o competidores, adquisiciones de bienes raíces, actividades de exploración o

investigación y adquisiciones o enajenaciones propuestas) no puede ser usada por un empleado o cualquier otra persona relacionada con un empleado para obtener beneficios personales. Dicho uso para beneficio personal incluye aprovecharse de tal información para (a) realizar operaciones de compra-venta de valores o proveer información a otros para que efectúen operaciones de compra-venta de valores de DuPont o de cualquier otra compañía, o (b) adquirir una participación propietaria en bienes de cualquier tipo, tales como, entre otros, bienes raíces y concesiones de petróleo y gas.

Leyes de secreto comercial e información sobre la competencia

Cada vez más, el patrimonio de la Compañía se basa en su propiedad intelectual, incluidos los secretos comerciales. La política de la Compañía es proteger este patrimonio, así como mantener una ventaja competitiva legal.

La legislación internacional para la protección de secretos comerciales incluye actualmente disposiciones en NAFTA y GATT. En esta área, las leyes nacionales individuales varían enormemente. En Estados Unidos, la mayoría de los estados imponen sanciones civiles y penales por robar secretos comerciales. Además, una ley federal reciente, la Ley sobre Espionaje Económico de 1996, impone sanciones penales por robo de secretos comerciales.

Para proteger su propio patrimonio de conformidad con estas leyes, la Compañía debe mantener el valor económico de sus secretos comerciales mediante la adopción de medidas razonables para mantenerlas bajo reserva confidencial. Mientras recaban datos sobre nuestros competidores, los empleados deberán emplear medios legales y éticos para evitar que las operaciones de la Compañía se vean perjudicadas por la introducción indebida de información de propiedad de terceros. Las sanciones civiles y penales contra la Compañía y contra los empleados debidas al uso indebido de secretos comerciales se pueden evitar aplicando las directrices de la Compañía disponibles del Departamento Legal de DuPont.

Contribuciones políticas

Los empleados no podrán hacer contribuciones de fondos, bienes o servicios de la Compañía a ningún comité o partido político ni a ningún candidato o funcionario que ocupe un cargo en una entidad gubernamental. Esta política no impide, en los casos en que sea legal, (a) la operación de un comité de acción política, (b) contribuciones de la Compañía para apoyar u oponerse a puntos sometidos a referéndum o voto público, o (c) contribuciones políticas que han sido sometidas a la consideración de los funcionarios de la Compañía responsables de esta área.

Los empleados no podrán ser sometidos a ninguna presión, directa o indirecta, para que efectúen contribuciones políticas o participen en el apoyo de un partido político o de la candidatura política de un individuo.

Valoración de diversidades individuales

En el desempeño de las operaciones comerciales de la Compañía, los empleados deberán respetar los derechos y las diferencias culturales de los individuos. La política de la Compañía dicta que no se deberá discriminar contra ningún empleado ni solicitante de empleo por motivos de edad, raza, religión, color, sexo, incapacidad, nacionalidad de origen, ascendencia, estado civil, orientación sexual o por ser ex combatiente. No se tolerará ningún tipo de acoso.