

## NUESTRO CÓDIGO

Spellman High Voltage Electronics Corp. y sus filiales y oficinas (la "Empresa") se comprometen a realizar sus actividades comerciales de acuerdo con todas las leyes, normas y reglamentos aplicables y a mantener los más altos niveles de conducta ética. Somos conscientes de que solo actuando con honestidad e integridad podremos trabajar eficazmente entre nosotros y desarrollar relaciones de confianza y a largo plazo con nuestros clientes y proveedores. Spellman y sus empleados se esforzarán siempre por ser una fuerza positiva en nuestras comunidades y en el medio ambiente.

Este Código establece los principios fundamentales y las políticas clave que rigen la conducta de nuestra empresa. Todos los empleados de Spellman reconocen que comprenden y cumplirán tanto las disposiciones como el espíritu de todos los elementos descritos en este documento.

### **El entorno laboral en Spellman**

#### **Cumplimiento de las leyes y normas éticas**

Todos los empleados, intermediarios (como representantes de ventas, promotores y agentes) y socios comerciales (como terceros proveedores de servicios, consultores, asesores, proveedores y clientes) de Spellman deben cumplir todas las leyes, normativas y reglamentos locales, nacionales e internacionales aplicables, y realizar sus actividades comerciales de forma ética. Cada uno de nosotros acepta la responsabilidad personal de actuar con integridad y de hacer todo lo posible para garantizar que nuestros colegas, directivos, intermediarios y socios comerciales actúen de forma acorde con este Código.

#### **Denunciar, investigar y sancionar las conductas indebidas**

Nuestro compromiso con la responsabilidad incluye el deber de informar sobre incidentes de conducta poco ética o problemática. Spellman hace todo lo posible por ofrecer un entorno en el que los empleados se sientan seguros informando de comportamientos que parezcan violar nuestras normas éticas. Sin embargo, somos conscientes de que siempre existirá cierto grado de preocupación por el riesgo de represalias. Tomar represalias contra las personas que actúen de buena fe para exponer un problema es una violación de nuestro Código y no será tolerado.

Para permitir la denuncia de infracciones éticas de forma anónima y con el máximo grado de confidencialidad, hemos creado una línea telefónica directa (Syntrio Lighthouse Services). Syntrio Lighthouse Services ofrece números telefónicos gratuitos y otros métodos de denuncia disponibles 24 horas al día, 7 días a la semana. Las denuncias a través de este servicio pueden hacerse por correo electrónico, página web, teléfono o fax. Encontrará información detallada sobre las distintas vías de denuncia en <https://report.syntrio.com/spellmanhv>. La asistencia está disponible en más de 140 idiomas. Además de las mencionadas vías de comunicación, los empleados también pueden hacer llegar sus inquietudes a la Dirección o a Recursos Humanos.

Todas las denuncias se investigan y documentan con la intención de comprender los hechos de forma justa y exhaustiva. En la medida en que sea práctico y lo permita la ley, la Empresa:

- Protegerá la confidencialidad de las personas implicadas e informará a la parte sospechosa de las acusaciones denunciadas contra ella en el momento en que dicha notificación no ponga en peligro la investigación.
- Permitirá que los empleados, intermediarios o socios comerciales acusados respondan a las acusaciones y aporten información adicional. Las infracciones de esta política o de la legislación aplicable pueden dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido.

### **Salarios y beneficios**

La remuneración pagada a los trabajadores deberá cumplir todas las leyes salariales aplicables, incluidas las relativas al salario mínimo, las horas extras y los beneficios exigidos por ley. De acuerdo con la legislación local, se remunerará a los trabajadores por las horas extras con una retribución superior a la habitual por hora.

### **Respeto y responsabilidad**

Spellman se compromete a ofrecer un entorno laboral respetuoso, seguro, equitativo e inclusivo. Los empleados son responsables de hacer todo lo posible para alcanzar sus objetivos laborales y de ayudar a sus compañeros, equipos, directivos y a la Empresa a alcanzar sus objetivos.

### **Adaptaciones razonables**

Nos esforzamos por ser inclusivos y nos adaptaremos razonablemente a las celebraciones y prácticas religiosas de los empleados. La Empresa también realizará adaptaciones razonables para personas calificadas con discapacidades que, por lo demás, puedan desempeñar las funciones esenciales de su puesto. Póngase en contacto con su supervisor inmediato y con el departamento local de Recursos Humanos para obtener información sobre el proceso de solicitud de adaptaciones.

### **Diversidad, equidad e inclusión**

Creemos que todas las personas tienen derecho a las mismas oportunidades laborales independientemente de características distintivas como la raza, el color, el credo, la religión, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la nacionalidad, la edad, la condición de veterano o la discapacidad. Un aspecto central de la identidad de Spellman es su compromiso con:

- Contratar y fomentar una mano de obra diversa
- Establecer un entorno de trabajo equitativo e inclusivo
- Fomentar la comprensión y la tolerancia
- Identificar y tratar de eliminar el racismo sistémico y los prejuicios institucionales
- Prevenir la discriminación y el acoso

Todo empleado tiene derecho a trabajar en un ambiente profesional y es responsable de denunciar las prácticas discriminatorias y el acoso de cualquier tipo. La discriminación o el acoso verbal, físico o gráfico en cualquier entorno relacionado con el trabajo (por ejemplo, viajes de negocios, eventos sociales) es inaceptable. Cualquier empleado, intermediario o socio comercial que infrinja las políticas de Spellman que prohíben la discriminación, o cualquier forma de acoso, estará sujeto a medidas disciplinarias, que pueden llegar al despido.

### **Abuso de poder**

La Empresa no tolerará que ningún empleado utilice su cargo injustamente en beneficio propio o para intimidar, castigar o recompensar a otra persona. Cualquier abuso de poder real o sospechado debe ser comunicado inmediatamente.

### **Salud y seguridad**

Como parte de nuestro compromiso de hacer del cliente el centro de nuestros esfuerzos, hacemos de la seguridad en el entorno laboral un compromiso fundamental que nunca se ve amenazado.

Las leyes medioambientales y de salud y seguridad son complejas, están sujetas a cambios frecuentes y varían de un país a otro. El cumplimiento de estas leyes demuestra respeto por el medio ambiente y por los demás. Los empleados deben buscar el asesoramiento de un empleado competente de Medio Ambiente, Salud, Seguridad y Protección (EHSS, por sus siglas en inglés) sobre la aplicación de estas leyes y el cumplimiento de las políticas de Spellman, que pueden incluso ser más estrictas que las leyes aplicables.

La seguridad y la calidad constituyen la base sobre la que se asienta nuestro negocio. Todos los empleados de Spellman son responsables de la seguridad y el bienestar propios y de sus compañeros de trabajo. Cualquier situación peligrosa o insegura debe notificarse inmediatamente a su supervisor o al responsable de seguridad. Encontrará más información en la Política de EHSS de Spellman. *LA SEGURIDAD. ES PERSONAL. ADÓPTELA.*

## **Responsabilidad empresarial y sostenibilidad**

### **Respetar el medio ambiente**

Spellman se esfuerza por cumplir las mejores prácticas de la industria y las normas internacionales destinadas a minimizar el impacto medioambiental de sus operaciones, productos y servicios, y a promover la concienciación medioambiental y las buenas prácticas entre sus empleados, intermediarios y socios comerciales. Para lograrlo, los empleados de Spellman:

- Cumplirán toda la legislación y normativa medioambiental correspondiente
- Apoyarán los objetivos medioambientales de la Empresa
- Cumplirán y denunciarán las infracciones a las políticas medioambientales de la Empresa
- Propondrán mejoras para reducir el impacto medioambiental

### **Abastecimiento responsable**

La Empresa cumplirá las mejores prácticas del sector y las normas internacionales en materia de trabajo, salud y seguridad para garantizar el abastecimiento de proveedores que practiquen:

- Empleo libremente elegido: ningún vendedor o sus proveedores pueden utilizar mano de obra en régimen obligatorio o forzoso, trabajo penitenciario involuntario, trabajo en régimen de esclavitud o víctimas de la trata de personas.
- Prohibición del trabajo infantil en cualquier fase de la fabricación.
- Cumplimiento de los requisitos de seguridad laboral, preparación para emergencias y lugar de trabajo seguro y saludable.
- Abastecimiento responsable de minerales de zonas libres de conflictos.

- Cumplimiento de la normativa medioambiental, incluida la obtención de permisos, el informe de parámetros, la prevención de la contaminación, la protección contra efectos adversos en la comunidad y la mejora de la eficiencia energética.

### **Filantropía y responsabilidad social**

Spellman apoya la participación tanto individual como colectiva de los empleados en proyectos e iniciativas que mejoren la calidad de vida en las comunidades locales.

## **Protección de nuestros activos e información**

### **Gestión de libros y registros financieros**

Disponer de registros e informes financieros precisos y completos es tanto un requisito legal como una fuente de información fundamental para gestionar con éxito la Empresa. Una lista de estos registros e informes incluye, entre otros, estados financieros, declaraciones de impuestos, informes de gastos, hojas de asistencia, informes de licencias pagadas o no pagadas, registros de nóminas y servicios, facturas, pedidos de equipos, facturas y otros datos financieros como los que podrían presentarse a los auditores de la Empresa o a organismos gubernamentales.

No permitimos fondos de la Empresa no declarados o no registrados (como cuentas "extraoficiales") bajo ningún concepto. Los empleados e intermediarios nunca deben firmar en nombre de otra persona ni firmar en nombre de nadie que no sea ellos mismos, a menos que dicha persona les autorice a hacerlo.

### **Protección de datos personales**

Respetamos la privacidad de nuestros empleados, clientes, intermediarios y socios comerciales. Estamos comprometidos con la protección y el uso adecuado de la información personal que nos han confiado y hemos documentado nuestras políticas y prácticas en la Política de Privacidad de Spellman y el Aviso de Privacidad para Empleados del Reglamento General de Protección de Datos.

### **Protección de la información comercial confidencial**

La protección de la información confidencial y privilegiada es esencial para el éxito de Spellman y para mantener la confianza de nuestros clientes. Se exige a los empleados que firmen los correspondientes acuerdos locales de confidencialidad, no solicitud y/o no competencia al inicio de su empleo; y, además, como condición para la continuidad en el empleo, se podrá exigir a los empleados que actualicen periódicamente los acuerdos de confidencialidad, no solicitud y/o no competencia de acuerdo con la legislación vigente.

### **Protección de los recursos de la Empresa**

Los recursos de la Empresa solo deben utilizarse para fines empresariales legítimos y/o de acuerdo con la política correspondiente. Los empleados son responsables de la protección de los recursos físicos e intangibles frente a robos, pérdidas, daños y usos indebidos. Los recursos físicos incluyen instalaciones, suministros, equipos, maquinaria, productos y todos sus componentes, así como los fondos de la Empresa. Los recursos intangibles incluyen, entre otros, el tiempo de la Empresa, la mano de obra, la información confidencial, la propiedad intelectual y los sistemas informáticos.

### **Recursos financieros**

Empleados, intermediarios y socios comerciales siempre:

- Deben garantizar que los fondos de la Empresa se utilicen para los fines adecuados.
- Deben obtener la aprobación necesaria antes de incurrir en gastos.
- Deben registrar los gastos con exactitud.
- Deben verificar que los gastos presentados para su reembolso estén relacionados con la Empresa.

### **Tecnología informática**

Los empleados y socios comerciales son responsables de proteger el hardware, el software y los datos informáticos de la Empresa siguiendo buenas prácticas de seguridad, tratándolos con cuidado y respetando todas las políticas correspondientes de la Empresa.

## **Competencia justa**

### **Conflictos de intereses**

Todos los empleados, intermediarios y socios comerciales deben ser conscientes de los posibles conflictos de intereses y considerar cuidadosamente no solo la intención, sino también cómo otros podrían interpretar nuestro comportamiento. Un posible conflicto de interés surge cuando un empleado, intermediario o socio comercial tiene un interés privado que podría interferir, de algún modo, con los intereses de la Empresa. Los conflictos de intereses pueden incluir cualquier situación o relación personal que pueda influir en el juicio de alguien a quien se ha confiado la autoridad de actuar en nombre de la Empresa. En caso de un posible conflicto de intereses, los empleados y/o socios comerciales deben notificarlo a la Dirección de su planta local de Spellman o presentar una denuncia a través de Syntrio Lighthouse Services en <https://report.syntrio.com/spellmanhv>.

Disponemos de apoyo cuando surgen conflictos de intereses potenciales o reales y, dado que estas situaciones pueden ser complejas, a menudo es mejor consultar con la Dirección.

### **Competencia justa**

Spellman mantiene el compromiso desde hace mucho tiempo de realizar negocios de forma justa y honesta. Nuestra política e intención es cumplir siempre todas las normativas antimonopolio y de competencia desleal aplicables. Prohibimos cualquier comportamiento que pueda interpretarse razonablemente como colusión, soborno, fraude o denuncia falsa de conductas indebidas. Cualquier infracción o pedido de infracción de estos principios debe comunicarse a la Dirección de la planta o de la Empresa.

Dado que las normativas sobre competencia y anticorrupción son complejas y varían según la jurisdicción, en ocasiones puede ser necesario contar con asesoramiento profesional para determinar si determinadas acciones infringen dichas leyes.

En general, esperamos que los empleados y socios comerciales:

- Ejercen su buen criterio y busquen asesoramiento cuando sea necesario.
- Eviten acuerdos formales o informales con competidores sobre temas delicados como precios, márgenes, planes de negocio, programas comerciales, descuentos y capacidad de producción.
- No ofrezcan ni acepten regalos de ningún tipo que puedan influir o dar la impresión de influir indebidamente en las decisiones empresariales.