

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE CONDUCTA

Estos principios se aplican a todas las operaciones, divisiones y subsidiarias de Signode Industrial Group.

Se espera que todo empleado y director de Signode Industrial Group se conduzca de acuerdo con estos principios. La infracción de estas normas puede tener como resultado una acción disciplinaria, incluyendo el despido del trabajo.

PRINCIPIO 1: Evitar todos los conflictos de intereses

Los empleados y directores de Signode Industrial Group deben evitar involucrarse en cualquier actividad que pudiera crear un conflicto de intereses o crear una percepción de que existe un conflicto de intereses. Un conflicto de intereses ocurre cuando un empleado o director se encuentra, por cualquier razón, en una posición en la que su conducta podría ser (o podría parecer) influenciada por algún factor que no sea la protección de los intereses mejores de Signode Industrial Group. Tales factores incluyen: el recibir regalos de valor excesivo por parte de una persona trabajando para un proveedor, cliente o competidor; o permitir a una persona trabajar directa o indirectamente para un miembro de la familia; o poseer un interés financiero significativo o de otra naturaleza en cualquiera de tales empresas, tanto por parte del empleado, del director o de un miembro de su familia. Sin embargo, una inversión de menos de 1% de los valores en circulación de una empresa cotizada en los mercados de valores no se considera un conflicto de intereses. En caso de dudas, pregunte. (Véase la sección de Ejecución que aparece más abajo.)

PRINCIPIO 2: Proteger y utilizar los bienes de Signode Industrial Group adecuadamente

Los empleados y directores deben proteger los bienes de Signode Industrial Group y asegurar su utilización eficiente. Todos los bienes de Signode Industrial Group deben utilizarse para fines comerciales legítimos.

PRINCIPIO 3: No hacer pagos o regalos indebidos

Entre los pagos o regalos indebidos están aquellos que tienen más de un valor mínimo, hechos a cualquier persona, firma u organización ya sea que esté asociada con un cliente, proveedor, competidor, agencia gubernamental u otra institución, a fin de obtener un trato preferencial indebido, para la Signode Industrial Group o para el empleado o director. Los ejemplos de este tipo incluyen a los sobornos, cohechos, alicientes, regalos que tienen más de un valor mínimo y pagos por bienes o servicios que no son recibidos o los realizados a un precio mayor que el razonablemente necesario. Para mayor información, véase la Política Global Anticorrupción de Signode Industrial Group.

PRINCIPIO 4: No utilizar los bienes o fondos de Signode Industrial Group para contribuciones políticas

Las restricciones legales que rigen las contribuciones para candidatos a oficinas públicas y sus causas por individuos y corporaciones son diferentes en todo el mundo. En los Estados Unidos y en algunos países, los empleados y directores pueden efectuar donaciones personales, pero no pueden recibir reembolso alguno por parte de Signode Industrial Group. Sin embargo, en las jurisdicciones donde se permiten las contribuciones corporativas a los candidatos o causas políticas, tales contribuciones que utilizan fondos de Signode Industrial Group se deben efectuar únicamente por los comités de acción política de Signode Industrial Group.

PRINCIPIO 5: No utilizar las oportunidades corporativas para beneficio persona

Los empleados y directores tienen prohibido aprovechar para sí mismos, personalmente, las oportunidades que debidamente pertenezcan a Signode Industrial Group o que sean descubiertas a través de la utilización de propiedad, información o posición corporativa; utilizar propiedad, información o posición corporativa para la ganancia personal; y competir con Signode Industrial Group. Los empleados y directores tienen un deber hacia Signode Industrial Group de avanzar los intereses legítimos de Signode Industrial Group cuando la oportunidad para ello surja.

PRINCIPIO 6: Cumplir con todas las leyes aplicables

Es política de Signode Industrial Group cumplir con todas las leyes, reglas y reglamentos aplicables. Signode Industrial Group opera en un marco de leyes locales, nacionales e internacionales complejas. Las infracciones a estas leyes pueden ser extremadamente costosas para Signode Industrial Group, y pueden causar a la sociedad o al empleado o al director sanciones civiles o criminales. Se requiere que usted se familiarice con todas las leyes y disposiciones que se apliquen en las áreas bajo sus responsabilidades. Por ejemplo, si usted trabaja en un país fuera de los Estados Unidos, debe familiarizarse con las leyes de dicho país. Ciertas leyes exigen la atención especial de todos los empleados y directores, incluyendo las siguientes:

- **DISPOSICIONES AMBIENTALES, DE SALUD Y DE SEGURIDAD** – Estas leyes especifican normas y procedimientos que deben ser observados a fin de proteger el bienestar público y de los empleados. Por ejemplo, si usted trabaja en una área donde se manejan materiales tóxicos, usted debe familiarizarse con las leyes y disposiciones ambientales correspondientes, así como con los procedimientos internos de Signode Industrial Group.
- **LEYES RELACIONADAS CON VALORES BURSÁTILES** – Estas leyes exigen que se dé información precisa al público y prohíben que los empleados y directores utilicen de forma indebida la información que no está disponible para el público. Es una infracción de las leyes civiles y criminales el que un empleado o director se involucre en cualquier transacción de valores bursátiles mientras se halle en posesión de material que constituya "información interna". Toda la información de este tipo debe mantenerse de forma estrictamente confidencial.
- **LEYES LABORALES** – Signode Industrial Group está dedicada a asegurar oportunidades de empleo igualitarias así como un trato justo de sus empleados, comenzando por el proceso de contratación y continuando con todos los aspectos de la relación de trabajo. En cualquier decisión laboral, Signode Industrial Group no discriminará por motivo de la raza, color, sexo, religión, origen nacional, edad, incapacidad, orientación sexual, identidad sexual, información genética, estado de veterano, o cualquier otro motivo prohibido por

ley aplicable. Signode Industrial Group prohíbe el acoso de sus empleados en todas sus formas y reconoce la libertad de asociación de los empleados, así como su derecho a la negociación colectiva en cuestiones laborales, o a negarse a participar en la misma. Además, a nivel mundial, todas nuestras operaciones cumplen con las normas laborales nacionales donde trabajan, incluyendo el cumplimiento de todos los requisitos aplicables de edad mínima para empleo, prohibición del examen de embarazo como requisito de empleo, prohibición del uso de trabajo involuntario y remuneración por lo menos igual al legal salario mínimo. Signode Industrial Group no hace tratos, a sabiendas, con proveedores que violen los requisitos aplicables de edad mínima para empleo en los países donde funcionan. Signode Industrial Group no hará negocios, a sabiendas, con proveedores que violen las leyes laborales nacionales.

- **LEYES ANTIMONOPOLIO** – Aunque ésta es un área compleja, como regla general, la mayoría de acuerdos o convenios con nuestros competidores, así como precios discriminatorios a clientes competidores entre sí, son ilegales. Si sus actividades le hacen afrontar estas situaciones, usted debe familiarizarse con las leyes antimonopolio y buscar asesoramiento, para tales cuestiones, en la Administración y el Departamento legal de Signode Industrial Group.
- **LEYES RELACIONADAS CON LAS ACTIVIDADES INTERNACIONALES** – Si usted está involucrado en el comercio internacional deben familiarizarse con los mecanismos de control a la exportación e importación, los aranceles, las leyes laborales del niño, las leyes anticorrupción, y los decretos estadounidenses de Antisabotaje y de Prácticas Internacionales Corruptas (U.S. Anti-Boycott Act y Foreign Corrupt Practices Act).
- **DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL** – Signode Industrial Group respeta los derechos de propiedad intelectual de los demás, incluidas sus patentes, marcas comerciales y derechos de autor válidos. En particular, las leyes de derechos de autor prohíben la reproducción de publicaciones impresas o electrónicas, incluidas las emisiones por televisión y radio, fotografías, manuales, bases de datos, grabaciones de sonido y páginas web. Excepto para fines de archivo, se prohíbe copiar software licenciado sin la autorización del propietario de los derechos de autor correspondientes. Si necesita más información, sírvase comunicarse con el Departamento de Propiedad Intelectual de Signode Industrial Group.

Prácticamente todos los aspectos de nuestras actividades comerciales requieren el conocimiento de alguna área legal en particular y el grado de conocimiento que cada empleado o director necesita, puede variar sustancialmente de individuo a individuo. Alentamos a cada empleado a que obtenga asesoramiento y consejo de la Administración y de los Departamentos Legal o de Propiedad Intelectual de Signode Industrial Group. (Véase la sección de Ejecución que aparece más abajo.)

PRINCIPIO 7: Ser justo con Signode Industrial Group, sus empleados, clientes, proveedores y competidores

Se espera que cada empleado y director trate en forma justa a los clientes, proveedores, competidores y empleados de Signode Industrial Group. Nadie debe aprovecharse injustamente de los demás a través de la manipulación, el engaño, el abuso de la información privilegiada, la presentación indebida de hechos materiales o cualquier otra forma injusta de trato.

El ser justo con la Sociedad significa no sólo evitar el mal uso de los fondos o propiedades de Signode Industrial Group sino que también incluye la identificación de malversaciones o usos indebidos efectuados por otros, el evitar abuso de la Internet, la creación y mantenimiento de libros y registros completamente precisos, la protección de todo tipo de información relacionada con Signode Industrial Group, el cumplimiento de los controles y procedimientos internos, el suministro de respuestas prontas y exactas a las preguntas de personas responsables de preparar nuestros documentos para divulgación pública y el evitar conductas que interfieran con sus funciones y con su posición en la mejor manera que a usted le sea posible. El ser justo hacia los demás incluye el respeto a su propiedad, su autoestima y sus contribuciones al éxito general de Signode Industrial Group.

PRINCIPIO 8: Mantener la confidencialidad

Los empleados y directores deben mantener la confidencialidad de la información confidencial o patentada, incluyendo los secretos comerciales, fiados a ellos por Signode Industrial Group o sus proveedores o clientes, excepto en el caso en que la revelación de esta información sea autorizada específicamente por el Departamento Legal de Signode Industrial Group o en que las leyes, regulaciones o procedimientos legales lo requieran. La información confidencial incluye toda información no pública que podría ser utilizada por los competidores de Signode Industrial Group o resultar dañina para Signode Industrial Group o sus clientes en caso de hacerse pública.

EJECUCIÓN

Si tiene conocimiento de cualquier transacción o situación propuesta o real que considere que puede estar en conflicto con los Principios de Conducta de Signode Group o si tiene alguna pregunta con respecto a los Principios de Conducta de Signode Industrial Group, por favor póngase en contacto con el Departamento Legal de Signode Industrial Group.

Signode Industrial Group Legal Department
3650 West Lake Avenue
Glenview, IL 60026
USA
LegalNotices@signode.com

También puede informar cualquier infracción a través del sitio web o portal de ética y cumplimiento de Signode.
www.SIGhelpline.ethicspoint.com