



H.B. Fuller

Connecting what matters.™

**Ganar de la manera
correcta**

Código de conducta empresarial

ESTIMADOS EMPLEADOS:

Actuar con integridad y hacer lo correcto en todas nuestras prácticas comerciales es fundamental para la filosofía de H.B. Fuller de ganar de la manera correcta. Nuestro compromiso inquebrantable de mantener los más altos estándares de ética, ciudadanía, responsabilidad y dirección corporativa impulsa nuestro éxito y da como resultado los mejores clientes, los mejores proveedores y las mejores personas que desean trabajar con nosotros.

Como empresa global líder, tenemos la obligación de cumplir con la amplia gama de leyes y regulaciones que rigen nuestro negocio en todo el mundo. Mantenernos al más alto nivel garantiza que sigamos el camino correcto en cada ubicación donde operamos.

Nuestro compromiso es tan fuerte como los empleados que lo defienden. Las acciones diarias de nuestros empleados son finalmente las que definen quiénes somos como empresa, por lo que cada uno de nosotros debe asumir la responsabilidad de cumplir con nuestro Código de conducta empresarial. Este Código explica nuestros principios, resume nuestras políticas básicas y proporciona un marco para tomar decisiones éticas.

Cuento con usted para proteger y fortalecer nuestra reputación viviendo nuestros valores y comprometiéndonos con los altos estándares del Código, ahora y en el futuro.

Atentamente,



Celeste Mastin
Presidente y Director Ejecutivo



Celeste Mastin
Presidente y Director
Ejecutivo

Tabla de contenido

GANAR DE LA MANERA CORRECTA

Introducción a nuestro Código de conducta empresarial	4
Ganar como equipo	6
Nuestras responsabilidades	6
Responsabilidades de los líderes y gerentes	6
Hablar, plantear inquietudes y obtener ayuda	7
Tomar decisiones de la manera correcta	8

ADOPTAR LA ESENCIA DEL CORAJE

Lucha contra la corrupción	10
Entrega y recepción de regalos	11
Evitar los conflictos de intereses	12
Proteger nuestros activos e información	13
Navegar por el comercio internacional	14
Enfoque en la calidad y la gestión ambiental	15

FOMENTAR EL PODER DE LA COLABORACIÓN

Mantener un ambiente profesional	17
Crear una cultura de diversidad e inclusión	18
Protección de los derechos humanos	19
Garantizar la salud y la seguridad	20
Participar en las redes sociales	21
Solicitudes de información de los medios de comunicación	22
Retribuir a la comunidad	23

ENCARNAR EL ESPÍRITU GANADOR

Operar con integridad	25
Proteger la información confidencial	26
Protección de datos personales	27
Cumplir con las leyes antimonopolio	28
Reunir inteligencia competitiva de forma justa	29
Evitar el uso de información privilegiada	30
Mantenimiento de registros exactos	31

Introducción a nuestro Código de conducta empresarial

En H.B. Fuller, estamos enfocados en conectar lo que es importante mediante el desarrollo y la fabricación de soluciones que aborden los desafíos de adhesivo más difíciles de nuestros clientes. Nuestros clientes no solo exigen que entregemos nuevas soluciones, sino que también ganemos de la manera correcta. Hacerlo, significa que operamos nuestro negocio con la más alta integridad.

¿Qué es ganar de la manera correcta? Entre otras cosas, es:

- Desarrollar soluciones de vanguardia que ayuden a nuestros clientes a mejorar sus productos y procesos.
- Operar nuestro negocio con un enfoque en la calidad, la gestión ambiental y la sostenibilidad.
- Invertir en programas de educación de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas y de desarrollo de liderazgo juvenil.
- Tratar a los compañeros de trabajo con respeto.
- Comportarnos de acuerdo con la ley en las comunidades globales donde hacemos negocios.
- Usar las redes sociales de manera responsable y apropiada.

Ganar de la manera correcta no solo se aplica a las iniciativas de toda la empresa. Nuestro objetivo como empleados debe ser ganar diariamente de la manera correcta, en cada interacción que tengamos en el lugar de trabajo, con nuestros clientes, con nuestros compañeros y en nuestras comunidades.

Este Código está diseñado para ayudarlo a ganar de la manera correcta. Es una guía, un manual de instrucciones y una referencia. Está diseñado para ser un recurso para cada empleado de H.B. Fuller. Esperamos que lo lea, lo estudie y lo consulte.

El Código establece los amplios estándares establecidos por la administración de H.B. Fuller y el Directorio regirán la conducta de la empresa en todo el mundo. También se han adoptado políticas básicas globales detalladas para garantizar el cumplimiento de los estándares establecidos por el Código. Se pueden adoptar políticas según sea necesario por las unidades de negocios, la administración geográfica y los grupos funcionales de la empresa, en la medida en que dichas políticas sean coherentes con este Código y las Políticas básicas. Las Políticas básicas las aprueba el Comité de cumplimiento y ética empresarial y se mencionan en este documento. Puede encontrarlas en Collaborate o en la página de inicio de nuestro [Portal de ética](#) en nuestra sección "Ética y cumplimiento".

Una infracción a este Código o a las Políticas básicas dará lugar a medidas disciplinarias en la empresa, que podría incluir el despido.



Introducción a nuestro Código de conducta empresarial

NUESTRAS CREENCIAS

Adoptamos un conjunto de ideales compartidos que dirigen nuestra forma de operar, asegurando que nuestro éxito refleje una visión coherente para un mundo mejor.

Creemos en:

LA ESENCIA DEL CORAJE EL PODER DE LA COLABORACIÓN EL ESPÍRITU GANADOR

- Al apreciar el liderazgo, actuar con integridad y hacernos responsables de nuestras acciones, adoptamos la **esencia del coraje**.
- Al valorar las diversas perspectivas, antecedentes y experiencias de nuestro equipo global, fomentamos el **poder de la colaboración**.
- Al tomar una decisión diaria y consciente de sobresalir, al traer siempre pasión y creatividad a nuestro trabajo y al esforzarnos por lograr una innovación ética y justa, encarnamos el **espíritu ganador**.

Vivir estos valores fundamentales nos ayuda a ser más consistentes, colaborativos y coherentes como empresa. Nos ayuda a enfocar nuestra misión y elevar nuestro éxito. Nos permite continuar entregando ofertas de productos sobresalientes a nuestros clientes y resultados superiores para nuestros accionistas.

El Código se divide en tres secciones. *Adoptar la esencia del coraje* aborda los temas relacionados con la integridad y la responsabilidad, como el soborno y la corrupción, los conflictos de intereses y la seguridad ambiental. *Fomentar el poder de la colaboración* abarca temas de equipo, como cómo prevenir el acoso y la discriminación, cómo crear un entorno inclusivo para una fuerza laboral diversa y cómo comportarse en las redes sociales. *Encarnar el espíritu ganador* aborda prácticas comerciales honestas, como la protección de datos, la retención de registros y el uso de información privilegiada.

Dentro de cada sección, aprenderá:

CÓMO NOS CONECTAMOS CON NUESTROS VALORES

Una breve declaración que resume la esencia de nuestro enfoque del tema en cuestión.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Una explicación de por qué nos conducimos según nuestros valores y los principios descritos en el Código es importante para los socios de H.B. Fuller, la reputación y la salud a largo plazo como empresa.

CÓMO GANAR DE LA MANERA CORRECTA

Una guía práctica para poner en acción los valores de la empresa. Cuando sea apropiado, también encontrará un escenario de preguntas y respuestas para ayudar a que el Código cobre vida.



Ganar como equipo

Hemos construido nuestra reputación sobre la base de la confiabilidad y la confianza. Nos ganamos esa confianza al asegurarnos que cada una de nuestras acciones y nuestros comportamientos esté siempre en línea con los valores, las creencias y las políticas de nuestra empresa, tal como se describe en el Código.

Nuestras responsabilidades

Deseamos actuar... de la manera correcta. En términos generales, ganar de la manera correcta significa que todos los empleados deben:

- Tratar a todos (compañeros de trabajo, socios, clientes, funcionarios públicos y miembros de la comunidad) con cortesía y respeto.
- Actuar con integridad en todo momento.
- Centrarse en el cliente.
- Ser responsables de nuestras acciones y decisiones.
- Respetar la ley y todas las políticas de la empresa.
- Utilizar un criterio sólido.
- Hacer preguntas y buscar ayuda si no estamos seguros de algo.
- Informar la mala conducta cuando la veamos.

Responsabilidades de los líderes y gerentes

Este Código rige a todos los empleados de H.B. Fuller. Los líderes y gerentes tienen responsabilidades adicionales para:

- Establecer expectativas claras para los miembros del equipo.
- Realizar revisiones de desempeño periódicas del trabajo y progreso de los empleados.
- Promover un ambiente de trabajo sano, inclusivo y positivo.
- Ser un modelo de comportamiento de acuerdo con la misión, los valores y las creencias de la empresa.
- Alentar a los empleados a hablar cuando tengan inquietudes. Tomar en serio esas inquietudes, asegurándose de que todos los problemas se manejen de manera adecuada y rápida.
- Capacitar a los nuevos empleados a fondo y de acuerdo con las políticas de la empresa, como se describe en el Código.
- Ser el primer punto de contacto para cualquier empleado que necesite orientación, consejo o instrucción.
- Identificar y abordar los problemas de ética y cumplimiento, en caso de que surjan, como se describe en el Código.
- Escalar cualquier problema importante de ética y cumplimiento al Departamento Jurídico de H.B. Fuller a través de [HBFPath](#).



Hablar, plantear inquietudes y obtener ayuda

La transparencia es una parte clave de la cultura de nuestra empresa. En nuestras relaciones mutuas, nuestro objetivo es ser lo más abiertos y transparentes posible.

Ganar de la manera correcta significa hablar sobre temas que le preocupan. Si algo viola las disposiciones establecidas en este Código, o simplemente parece incorrecto, no se quede callado, ¡hable! Hay una serie de recursos a su disposición.

¿CÓMO BUSCO CONSEJO?

Una cultura empresarial transparente significa que las inquietudes pueden identificarse, informarse y abordarse antes de que se conviertan en problemas. Si ve algo que le preocupa, acérquese a su supervisor directo. Con su ayuda, podrán abordar el problema desde una posición de autoridad, o aconsejarle sobre los pasos que debe dar.

¿CÓMO INFORMO UN PROBLEMA?

No todos los problemas son su responsabilidad de resolver. Ya sea una infracción a la ética, un problema de seguridad en el lugar de trabajo, una instancia de acoso o una pregunta sobre cómo interpretar una política de la empresa, H.B. Fuller toma en serio sus inquietudes. Para cualquier pregunta o problema, comuníquese con uno de los siguientes recursos:

- Su supervisor o gerente.
- El Departamento de Recursos Humanos.
- El Departamento Jurídico.
- HBFPath, la línea de ayuda confidencial y segura para los empleados de la empresa, llamando al 1-877-HBF-PATH (1-877-423-7284), en Estados Unidos y Canadá (para los números de otros países van a nuestra [lista internacional](#) de números/instrucciones de marcación), o a través del sitio web en hbfpethicspoint.com. Las denuncias se pueden hacer de forma anónima, excepto cuando la ley lo limite.
- El Presidente del Comité de auditoría del Directorio escribirá una carta al Comité de auditoría del Directorio c/o la Oficina del Secretario Corporativo, 1200 Willow Lake Boulevard, St. Paul, MN 55110.

¿QUÉ SUCEDE CUANDO HAGO UNA DENUNCIA?

Cuando hace una denuncia, la empresa llevará a cabo una investigación inmediata y exhaustiva. La investigación evaluará si las acusaciones son verdaderas, si el problema es material y qué acciones, si las hay, son necesarias para corregir el problema. Los hallazgos y las recomendaciones de la empresa se informarán con prontitud a la alta gerencia de la empresa, al Comité de ética y cumplimiento empresarial de la empresa y/o al Directorio, según corresponda.

¿QUÉ SUCEDE SI SE ENCUENTRAN ACCIONES INDEBIDAS?

Si la empresa determina que se ha cometido una infracción al Código, a las Políticas básicas o las leyes aplicables, la empresa tomará medidas disciplinarias o de otro tipo, según corresponda. Se notificará al empleado que plantee la queja cuando la investigación se haya completado.

¿ESTOY PROTEGIDO CONTRA LAS REPRESALIAS?

Totalmente. Los miembros del equipo que presenten quejas de buena fe no estarán sujetos a represalias o amenazas. Cualquier director, funcionario o empleado que tome represalias o que amenace con tomar una acción de represalia contra un empleado debido a sus denuncias o proporcionar información sobre una inquietud de buena fe estará sujeto a medidas disciplinarias, que pueden llegar incluso al despido.

La empresa se esfuerza por mantener un nivel apropiado de confidencialidad, coherente con la investigación efectiva de la queja.



Tomar decisiones de la manera correcta

Este Código, nuestras Políticas básicas y nuestros valores brindan una guía para muchas de las decisiones que enfrentará en su trabajo diario. Si alguna vez no está seguro de cómo proceder, utilice estas tres pautas para determinar el mejor curso de acción.



Tenemos una larga historia de actuar con integridad en H.B. Fuller. Nuestros clientes globales confían en que nosotros operamos éticamente, y recompensamos esa confianza siendo honestos en nuestros tratos comerciales, evitando el soborno y la corrupción, y priorizando el éxito de nuestros clientes y de la empresa por sobre nuestra propia ganancia personal. También nos comprometemos a producir productos seguros y de alta calidad que minimicen el impacto ambiental.

Esta sección detalla cómo se espera que los empleados de H.B. Fuller actúen con integridad y sigan siendo responsables ante ellos mismos y los valores de la empresa.



Lucha contra la corrupción

CÓMO NOS CONECTAMOS CON NUESTROS VALORES

En nuestras relaciones con nuestros socios, nuestros clientes y los gobiernos en los que operamos, operamos únicamente sobre la base del mérito. Evitamos cualquier interacción que pueda ofrecer incluso la apariencia de corrupción.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Nuestra dedicación a la transparencia, la honestidad y la equidad gana la confianza de nuestros clientes y los gobiernos que nos regulan. Evitar la corrupción y el soborno mantiene nuestra reputación como un socio comercial ético y nos permite crecer y prosperar.

CÓMO GANAR DE LA MANERA CORRECTA

Adoptar la esencia del coraje cuando:

- Rechazamos ofrecer, permitir o aceptar sobornos de cualquier tipo, por ejemplo:
 - Aquellos que involucran a funcionarios públicos, sus afiliados y familiares; y
 - Aquellos que involucran a socios comerciales, como acuerdos de devolución con clientes o proveedores (también conocido como soborno comercial).
- Comprendemos que los sobornos pueden tomar muchas formas (regalos, donaciones de beneficencia, contribuciones políticas, viajes, atenciones sociales, descuentos, oportunidades de inversión) y nos mantenemos en guardia contra cualquiera de ellos.
- Nos negamos a hacer negocios con terceros de quienes sospechamos que utilizarán los recursos de la empresa como soborno o de lo contrario se involucrará en actos corruptos en nuestro nombre.
- No hacemos "pagos de facilitación", que son pagos a funcionarios públicos a cambio de acciones gubernamentales de rutina.
- Registramos todas las transacciones realizadas a o por la empresa de manera precisa, completa y honesta.
- Evitamos cualquier acción o comportamiento que presente incluso la apariencia de algo indebido.
- Cumplimos con nuestros compromisos sociales con socios comerciales o clientes de manera profesional, transparente y honesta.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- [Política básica sobre prácticas corruptas](#)
- [Política básica sobre comunicaciones y registros comerciales completos y precisos](#)



¿PAGO POR PAPELES?

P: Estoy trabajando en un proyecto en el extranjero. Necesitaré una autorización especial del gobierno para visitar varios sitios de trabajo, pero la burocracia de este gobierno es muy lenta. El funcionario con el que he estado en contacto me ha informado que si le pago una "tarifa de procesamiento", él puede asegurarse de que las cosas se muevan más rápidamente. ¿Es este un pago apropiado para hacer?

R: No. Pagar a un funcionario público para acelerar o asegurar el desempeño de una acción gubernamental de rutina, como la obtención de permisos o licencias, el procesamiento de trámites, como las visas, o la prestación de servicios gubernamentales de rutina se define como un "pago de facilitación". Estos tipos de pagos están prohibidos por el Código y la Política básica contra el soborno y la corrupción, así como por la ley en ciertos países.



Entrega y recepción de regalos

CÓMO NOS CONECTAMOS CON NUESTROS VALORES

Como parte de nuestro compromiso con la integridad y nuestros esfuerzos para combatir la corrupción, nos esforzamos por mantener los regalos, las atenciones sociales y las donaciones de beneficencia legítimas, documentadas y dentro de los límites de las prácticas comerciales aceptables y la ley.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Si bien reconocemos y apreciamos la importancia cultural y social de los regalos, también nos esforzamos por hacer negocios por nuestros propios méritos y nos oponemos activamente al soborno, la corrupción y los acuerdos de pago por participar. En nuestras relaciones con clientes y funcionarios públicos, hacemos todo lo posible para evitar incluso la apariencia de corrupción al no dar ni aceptar nada más que regalos nominales.

CÓMO GANAR DE LA MANERA CORRECTA

Adoptar la esencia del coraje cuando:

- Recordamos que las atenciones sociales y las comidas son, legalmente, regalos, y nos aseguramos de que cualquiera de ellas se ofrezca o reciba sea razonable y no extravagante.
- Proporcionamos comidas, regalos o atenciones sociales solo cuando están relacionados con un propósito comercial legítimo (es decir, una reunión de negocios) y nos abstenemos de usarlos para intentar influir en otra parte a favor de la empresa.
- Nos abstenemos de dar o recibir cualquier regalo de valor superior al valor nominal (por ejemplo, una taza de café de la empresa) de un socio comercial sin la previa revisión y el consentimiento de un miembro del Comité ejecutivo o su delegado.
- Nos abstenemos de dar cualquier regalo destinado a influir en un funcionario público.
- Documentamos todos los regalos, las atenciones sociales y las comidas en sus informes de gastos.
- Nos abstenemos de ofrecer como regalo dinero, tarjetas de débito prepagadas o tarjetas de regalo.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- [Política básica sobre regalos y atenciones sociales](#)
- [Política básica sobre comunicaciones y registros comerciales completos y precisos](#)



ENTREGA DE REGALOS

- P:** Estoy trabajando con un cliente en Japón, donde es habitual intercambiar regalos al comienzo de las reuniones de negocios. No quiero infringir la política de la empresa, pero tampoco quiero ofender a mi cliente. ¿Está permitido traer una pequeña canasta de alimentos a nuestras reuniones?
- R:** Sí, porque el regalo tiene un valor nominal y se hace para un propósito comercial legítimo. Recuerde que todos los regalos deben estar debidamente documentados en sus informes de gastos.



Evitar los conflictos de intereses

CÓMO NOS CONECTAMOS CON NUESTROS VALORES

La integridad importa. La exhibimos al evitar conflictos de intereses, incluida cualquier situación en la que la ganancia personal pueda superar los intereses de la empresa.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Si colocamos nuestros propios intereses por encima de los de la empresa, corremos el riesgo de que se cuestione nuestra integridad, y es posible que enfrentemos sanciones, como el despido o problemas legales.

CÓMO GANAR DE LA MANERA CORRECTA

Adoptar la esencia del coraje cuando:

- Nos abstenemos de participar en acuerdos comerciales o de poseer propiedades en circunstancias que podrían crear un conflicto de intereses con la empresa, como los acuerdos comerciales con familiares o amigos en nombre de la empresa.
- Tratamos a todos los clientes y socios comerciales de la misma manera, sin dar un trato especial a los familiares, amigos o personas con quienes tenemos relaciones personales.
- Nos abstenemos de entablar relaciones personales con clientes o socios de la empresa.
- Evitamos cualquier situación que presente incluso la apariencia de un conflicto de intereses.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- [Política básica sobre conflictos de intereses](#)



Proteger nuestros activos e información

CÓMO NOS CONECTAMOS CON NUESTROS VALORES

Cuidamos los activos de la empresa porque son los componentes básicos de nuestro futuro. Nos ayudan a servir mejor a nuestros clientes y crear valor para nuestros accionistas.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Los activos de la empresa son el resultado del arduo trabajo de todos nuestros empleados, pasados y presentes. Nuestra rentabilidad y crecimiento sostenible requieren que protejamos y usemos nuestros activos de manera inteligente.

¿QUÉ SON LOS ACTIVOS?

- Los *activos físicos* incluyen suministros de oficina, mobiliario, maquinaria de producción, productos químicos, equipos de bodega y teléfonos móviles. Los terrenos, los edificios de oficinas y las instalaciones de fabricación donde operamos también son activos físicos.
- Los *activos de información* incluyen todos los datos contenidos en nuestros archivos y en nuestros servidores. Esta información es importante para las operaciones diarias de nuestro negocio y para el crecimiento continuo de la empresa.
- Los *activos intangibles* incluyen nuestra reputación, ideas, inventos, propiedad intelectual, fórmulas, diseños, derechos de autor, marcas registradas, patentes y secretos comerciales. Estos activos nos ayudan a impulsar la innovación y la mejora.
- Los *activos financieros* incluyen dinero y cualquier cosa que pueda convertirse en dinero, como acciones, bonos, préstamos y depósitos.



CÓMO GANAR DE LA MANERA CORRECTA

Adoptar la esencia del coraje cuando:

- Tomamos todas las medidas razonables para garantizar que los activos de la empresa no se dañen, abusen, desperdicien, pierdan o roben.
- Demostramos buen juicio en el uso de los sistemas de información y comunicaciones, y los datos electrónicos que almacenan, procesan o transmiten.
- Siempre manejamos los fondos de la empresa de manera honesta, responsable y de acuerdo con las políticas de la empresa.
- Denunciamos rápidamente cualquier abuso o mal uso de los activos de la empresa.
- Nunca retiramos propiedad de la empresa de nuestras instalaciones para uso personal.

PRINCIPIOS DE CIBERSEGURIDAD

Cada empleado es responsable de informar rápidamente cualquier incidente de ciberseguridad.

- Es su responsabilidad mantenerse seguro en línea y proteger los intereses de H.B. Fuller e información contra las intrusiones.
- Esté muy atento al usar redes de Wi-Fi y no de la empresa.
- Guarde sus credenciales y contraseñas de inicio de sesión.
- Revise cuidadosamente cualquier correo electrónico que reciba y envíe.
- Tenga en cuenta que su dispositivo móvil es un objetivo para los ataques cibernéticos.

Para obtener más información sobre la ciberseguridad o si cree que puede haber una amenaza de ciberseguridad, vaya a la página de Ayuda de TI en Collaborate en <https://collaborate.hbfuller.com/informationtechnology/default2.aspx> o comuníquese con la Mesa de Servicio de TI.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- [Protección de los activos de la empresa/Política básica sobre uso inadecuado de los activos de la empresa](#)



Navegar por el comercio internacional

CÓMO NOS CONECTAMOS CON NUESTROS VALORES

H.B. Fuller es una empresa global. Operamos en más de 40 países y todos los días navegamos por un complejo sistema de leyes relacionadas con el comercio internacional. Estamos dedicados a cumplir con todas las leyes relacionadas con las importaciones, exportaciones y seguridad de la cadena de suministro, así como con las leyes contra el boicot.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

El cumplimiento comercial es una necesidad de hacer negocios en todo el mundo. Cuando obedecemos las leyes sobre el movimiento de bienes y el intercambio de tecnología a través de las fronteras, nos mantenemos en buena posición con los gobiernos que nos regulan, y eso nos permite hacer crecer nuestro negocio en un mercado global competitivo.



INFORMACIÓN ADICIONAL

- [Política básica sobre cumplimiento comercial](#)

CÓMO GANAR DE LA MANERA CORRECTA

Adoptar la esencia del coraje cuando:

- Cumplimos con las leyes de importación y exportación:
 - Presentando todos los documentos requeridos a las autoridades aduaneras;
 - Declarando la clasificación, el valor y el país de origen adecuados;
 - Pagando todos los aranceles, los impuestos y las tasas aplicables; y
 - Manteniendo registros completos y precisos de todo lo anterior.
- Cumplimos con todas las sanciones y los embargos dirigidos a países o entidades particulares por parte del gobierno de Estados Unidos.
- Nos abstenemos de utilizar a un agente o intermediario para eludir las restricciones comerciales.
- Nos abstenemos de hacer negocios con personas, grupos o entidades marcados como terroristas o narcotraficantes u otros malhechores conocidos por parte del gobierno de Estados Unidos o cualquier otro gobierno cuya ley se aplique a las actividades comerciales de la empresa.
- Cumplimos con todas las regulaciones de las Regulaciones para la administración de exportaciones de EE. UU. relativas a los productos de "doble uso" con posibles aplicaciones militares, así como las Regulaciones sobre el tráfico internacional de armas de EE. UU., y cualquier otra ley similar que se aplique.
- Nos abstenemos de apoyar o participar en boicots no apoyados por Estados Unidos. Estas leyes imponen restricciones a las acciones y los acuerdos relacionados con el boicot, como la negativa a hacer negocios y el suministro de información relacionada con el boicot. Estas leyes también incluyen requisitos de información.

Como personas, adoptamos la esencia del coraje cuando:

- Nos comunicamos con el Director de Cumplimiento de Comercio Global de la empresa al comienzo de cualquier transacción internacional propuesta para que la empresa pueda identificar y resolver los problemas de cumplimiento comercial.
- Coordinamos con el Director de Cumplimiento de Comercio Global cualquier solicitud para ser parte de un programa de seguridad de la cadena de suministro patrocinado por el gobierno.
- Dirigimos toda la correspondencia con las autoridades de importación/exportación al Director de Cumplimiento de Comercio Global.



Enfoque en la calidad y la gestión ambiental

CÓMO NOS CONECTAMOS CON NUESTROS VALORES

Con cada nuevo producto que creamos, nuestro objetivo es ser innovadores, respetuosos con el medio ambiente y, lo más importante, seguros.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Nuestros clientes utilizan nuestro trabajo innovador en adhesivos y selladores para crear una amplia variedad de productos que desempeñan un papel activo. Es fundamental para el éxito de nuestro negocio que produzcamos productos de alta calidad de manera segura.



INFORMACIÓN ADICIONAL

- [Política básica sobre leyes y regulaciones de medio ambiente, salud y seguridad](#)

CÓMO GANAR DE LA MANERA CORRECTA

Adoptamos la esencia del coraje cuando creemos que la seguridad es un valor que es más importante que cualquier otra cosa, y cuando nos adherimos a estos nueve principios:

- Todas las lesiones y enfermedades profesionales se pueden prevenir.
- Todas las exposiciones operativas se pueden controlar.
- La administración es responsable.
- Las personas son el elemento más importante del programa de seguridad y salud.
- La seguridad es una condición de empleo.
- Es necesario capacitar a fondo a todos los empleados para que trabajen de manera segura.
- Se deben realizar auditorías.
- Todas las deficiencias se deben corregir con prontitud.
- La seguridad fuera del trabajo es una parte importante del esfuerzo de seguridad.

Adoptamos la esencia del coraje cuando nos tomamos el tiempo para hacerlo bien, la primera vez y todas las veces:

- Cumpliendo y superando los requisitos del cliente.
- Reduciendo y previniendo riesgos y logrando cero defectos.
- Informando cualquier accidente o evento en el lugar de trabajo con posibles impactos ambientales.
- Cumpliendo con las regulaciones nacionales, estatales y locales de medio ambiente, salud y seguridad.
- Manteniendo registros precisos y completos del cumplimiento de las regulaciones de medio ambiente, salud y seguridad.



En H.B. Fuller, le damos un gran valor a la colaboración. Creemos que trabajar juntos conduce a mejores resultados para nuestros clientes. Es por eso que trabajamos con nuestros clientes todos los días para desarrollar soluciones innovadoras para abordar sus desafíos de adhesión.

El mismo espíritu de colaboración se extiende a la forma en que nos tratamos como miembros del equipo de la empresa. Cuando nos respetamos y valoramos las diversas opiniones, los orígenes y los puntos de vista de nuestros compañeros de trabajo, creamos un entorno donde las ideas innovadoras pueden florecer.

No son solo buenos modales; es un buen negocio. Trabajamos mejor juntos.

Esta sección del Código proporciona orientación sobre cómo crear un entorno de trabajo seguro, respetuoso y colaborativo en el que se valoren las voces y el bienestar de todos los empleados.



Mantener un ambiente profesional

CÓMO NOS CONECTAMOS CON NUESTROS VALORES

Todos merecen recibir un trato honesto y respetuoso en el trabajo. Es por eso que hacemos todo lo posible para crear un entorno de trabajo respetuoso y seguro para todos los empleados de la empresa. La empresa está comprometida a garantizar que nuestros empleados se traten con respeto y dignidad, y que estén libres de discriminación o acoso, en particular por motivos de género, identidad de género, raza, etnia, orientación sexual, estado civil, discapacidad física o mental, edad, condición de veterano, religión, nacionalidad o cualquier otra condición protegida por ley.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Apreciamos a nuestros empleados y sentimos la responsabilidad de proporcionar un entorno de trabajo donde se sientan valorados. Nos esforzamos por proporcionar un lugar de trabajo con una cultura de respeto, confianza y seguridad. Es lo correcto.

El lenguaje discriminatorio, el acoso sexual y la intimidación no solo son desagradables, son marcadores de un entorno de trabajo poco productivo. Cuando los empleados no se sienten seguros y respetados en el trabajo, es difícil que se comprometan, sean efectivos y productivos.

Cuando los empleados sienten que sus contribuciones son valoradas, cuando pueden operar con tranquilidad sobre sus límites personales y su seguridad, y cuando confían en sus compañeros de trabajo, pueden concentrarse en su trabajo y contribuir al éxito de la empresa.

CÓMO GANAR DE LA MANERA CORRECTA

Fomentamos el poder de la colaboración cuando:

- Respetamos las contribuciones de todos nuestros compañeros de trabajo y hacemos un intento activo de escuchar y entender sus puntos de vista.
- Nos abstenemos de utilizar lenguaje despectivo, sexista, racista, clasista, que se burle de la discapacidad u homofóbico en el lugar de trabajo.
- Mantenemos relaciones comerciales apropiadas y amigables con nuestros compañeros de trabajo.
- Practicamos la escucha activa.
- Respetamos el espacio personal y los límites de nuestros compañeros de trabajo.
- Tratamos a los demás de manera justa.
- De manera activa, pero respetuosa, nos oponemos a cualquier caso de discriminación, acoso o intimidación que encontremos, y denunciaremos comportamientos ofensivos a los gerentes o Recursos Humanos, si es necesario.
- Mantenemos un lugar de trabajo libre de alcohol y drogas.



ACOSO

P: He hablado con mi supervisor varias veces acerca de gritarme en su oficina y en frente de los compañeros de trabajo. No soy la única persona que se siente menospreciada. ¿Qué debo hacer?

R: A ningún empleado lo deben obligar a trabajar en un ambiente intimidante. Póngase en contacto con su representante de Recursos Humanos o [HBFPPath](#), la Línea de ayuda de ética de nuestra empresa.

CONSUMO DE ALCOHOL

P: ¿Puedo tomar una copa antes de mi turno? No estoy en las instalaciones de la empresa en ese momento.

R: No. Se espera que no haya consumido ni alcohol ni drogas (a excepción del uso de medicamentos recetados para usted) mientras trabaja. Por otro lado, tomar una copa de vino en la cena después del trabajo, en casa, no es una infracción a este Código.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- [Política básica de trato justo](#)
- [Política básica sobre alcohol y drogas](#)



Crear una cultura de diversidad e inclusión

CÓMO NOS CONECTAMOS CON NUESTROS VALORES

Al igual que nuestros clientes globales, nuestros empleados provienen de una amplia variedad de orígenes. Nos esforzamos por crear y mantener una cultura de inclusión y respeto en la que se reconozcan y aprecien las diversas voces de nuestros empleados.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Creemos que los equipos más efectivos representan una amplia gama de voces y perspectivas. También creemos que el trabajo en equipo solo es posible cuando cada miembro del equipo se siente respetado y escuchado. En nuestra búsqueda por ofrecer soluciones innovadoras y espectaculares a nuestros clientes, es importante fomentar un entorno donde se valore la voz de todos. Creemos que la diversidad en nuestro equipo da lugar a nuevas ideas, nos ayuda a resolver problemas y nos permite conectarnos mejor con nuestra base de clientes global.



CÓMO GANAR DE LA MANERA CORRECTA

Fomentamos el poder de la colaboración cuando:

- Tratamos a todos los compañeros de trabajo, socios y clientes con respeto.
- Reclutamos, contratamos, capacitamos y ascendemos activamente a los empleados basándonos en los principios de igualdad de oportunidades.
- Nos abstenemos de utilizar lenguaje o acciones discriminatorias o despectivas en el lugar de trabajo.
- Mantenemos un ambiente de trabajo sano, respetuoso y abierto.
- Respetamos los puntos de vista, orígenes y experiencias de nuestros compañeros de trabajo.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- [Política básica de trato justo](#)



Protección de los derechos humanos

CÓMO NOS CONECTAMOS CON NUESTROS VALORES

H.B. Fuller se compromete a hacer negocios de manera ética en todo el mundo. Proteger los derechos humanos en los países donde hacemos negocios es una prioridad para nosotros y refleja nuestro antiguo compromiso para mejorar las vidas de los ciudadanos del mundo.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Como gran empleador global, tenemos la oportunidad de apoyar la dignidad, la autonomía y el salario justo para nuestros empleados y los empleados de nuestros proveedores.

CÓMO GANAR DE LA MANERA CORRECTA

Fomentamos el poder de la colaboración cuando:

- Nos abstenemos de contratar a cualquier persona menor de 18 años, a menos que ese trabajador sea parte de un programa de aprendizaje autorizado por el estado.
- Respetamos los derechos de los empleados para sindicalizarse, formar asociaciones o buscar asesoría legal de un tercero.
- Cumplimos con todas las leyes locales relativas a los salarios, las horas extraordinarias y los beneficios exigidos por ley en los países donde operamos.
- Nos negamos a hacer negocios con cualquier empresa sospechosa de usar mano de obra esclava, sirvientes o mano de obra penitenciaria.
- Informamos cualquier sospecha de infracción a esta sección o a nuestra Política básica de tratamiento justo a nuestro supervisor, Recursos humanos o el Departamento Jurídico a través de [HBFPath](#).

INFORMACIÓN ADICIONAL

- [Política básica de trato justo](#)



Garantizar la salud y la seguridad

CÓMO NOS CONECTAMOS CON NUESTROS VALORES

Una prioridad clave es mantener a nuestros empleados seguros. Ya sea en el laboratorio o en la oficina, tenemos la responsabilidad de garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Nuestros empleados trabajan en una amplia variedad de entornos, algunos más obviamente peligrosos que otros. Pero ninguna tarea en el lugar de trabajo vale la pena poner en peligro su salud o la de otros. Cuando sabemos que nuestra seguridad está protegida, podemos concentrarnos en brindar soluciones innovadoras para nuestros clientes.

CÓMO GANAR DE LA MANERA CORRECTA

Fomentamos el poder de la colaboración cuando:

- Obedecemos todos los estándares de seguridad establecidos por el Departamento de Medio Ambiente, Salud y Seguridad, los reglamentos federales y estatales, los organismos reguladores de la industria y los laboratorios en los que investigamos.
- Capacitamos a fondo a los nuevos empleados en materia de regulaciones y procedimientos de seguridad.
- Nos abstenemos de tomar riesgos innecesarios o de instruir a otros para que lo hagan.
- Realizamos mantenimiento frecuente de equipos e instalaciones.
- Inmediatamente denunciaremos situaciones peligrosas y posibles exposiciones químicas.
- Cumplimos con todas las investigaciones, consultas o auditorías de agencias reguladoras federales o estatales.
- Inmediatamente informamos todas las lesiones y enfermedades a un supervisor.
- Mantenemos registros actualizados, completos y precisos de inspecciones, auditorías e incidentes.
- Reconocemos que la seguridad es una condición de empleo.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- [Política básica sobre leyes y regulaciones de medio ambiente, salud y seguridad](#)



Participar en las redes sociales

CÓMO NOS CONECTAMOS CON NUESTROS VALORES

Las redes sociales forman parte de nuestra vida cotidiana y reconocemos el derecho de todos los empleados a utilizar las plataformas de redes sociales en sus vidas personales y laborales.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

En un mundo cada vez más conectado, la línea entre el trabajo de una persona y la vida personal se ha vuelto borrosa. Las redes sociales son una herramienta maravillosa para la expresión personal y el marketing, pero también presentan riesgos para una empresa en la economía global. Seguir un conjunto claro de pautas puede ayudar a los empleados a usar las redes sociales sin afectar la reputación, las relaciones o el éxito de la empresa.

CÓMO GANAR DE LA MANERA CORRECTA

Fomentamos el poder de la colaboración cuando:

- Utilizamos las cuentas de las redes sociales personales de manera responsable, ética y apropiada, con el entendimiento de que incluso el material personal puede afectar a H.B. Fuller como empresa.
- Nos identificamos como empleados de la empresa y aclaramos que nuestras opiniones son solo nuestras, si hacemos comentarios sobre temas relacionados con H.B. Fuller. Use un descargo de responsabilidad claro: "Las publicaciones en este sitio son mías y no representan necesariamente las posiciones, estrategias u opiniones de H.B. Fuller".
- Nos abstenemos de publicar cualquier información confidencial o de propiedad relacionada con nuestra empresa, sus socios y sus clientes en nuestras cuentas personales.
- Cumplimos con las leyes sobre derechos de autor, uso legítimo, divulgación financiera y otras leyes aplicables.
- Nos abstenemos de utilizar el logotipo corporativo de la empresa sin el consentimiento expreso de la empresa.
- Nos abstenemos de citar o hacer referencia a clientes, proveedores o socios de la empresa sin su aprobación expresa.
- Nos abstenemos de participar en especulaciones en línea o rumores sobre la empresa en línea.
- Usamos el buen criterio: si se siente incómodo, pida orientación a un supervisor antes de publicar.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- [Política básica sobre comunicaciones y registros comerciales completos y precisos](#)



DILEMA DE TWITTER

- P:** Soy bastante activo en Twitter. Lo uso principalmente para seguir las novedades y los desarrollos comerciales en el campo de algunos de mis mayores clientes. Recientemente, me di cuenta que comenzaron a circular algunos rumores falsos sobre H.B. Fuller. Quiero arreglar las cosas citando mi propia experiencia y posición dentro de la empresa. ¿Puedo?
- R:** No sin permiso. Lo que está describiendo es el problema que mejor aborda el equipo de comunicaciones globales de la empresa, no un empleado individual que actúa por su propia iniciativa. Es admirable que quiera defender a la empresa contra falsas acusaciones. Comuníquese con Comunicaciones Globales para informar el problema.



Solicitudes de información de los medios de comunicación

CÓMO NOS CONECTAMOS CON NUESTROS VALORES

Como empresa global, H.B. Fuller cree en usar el poder de los medios globales para promover nuestros objetivos como la mejor empresa de adhesivos del mundo. Hacemos mucho bien en el mundo y queremos que la gente lo sepa.

Nuestro Departamento de Comunicaciones Globales cuenta con expertos en relaciones públicas que trabajan en estrecha colaboración con nuestras empresas para promover la empresa en todo el mundo.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Nuestra reputación como líder innovador en adhesivos se ve reforzada por cada noticia positiva sobre nuestros productos, clientes y desarrollos líderes en la industria. Sin embargo, nuestra imagen puede verse empañada por la desinformación. Es por eso que empleamos un equipo de expertos en medios para administrar nuestras relaciones públicas y apariciones en los medios, y por eso, a diario, les dejamos ese trabajo a ellos, no a empleados individuales.

CÓMO GANAR DE LA MANERA CORRECTA

Solo los voceros autorizados de la empresa pueden hablar con los medios de comunicación. Los empleados no deben hablar directamente con los medios de comunicación sin la aprobación previa de Comunicaciones Globales.

Fomentamos el poder de la colaboración cuando:

- Dirigimos todas las consultas de los medios al [equipo de Comunicaciones Globales](#).

INFORMACIÓN ADICIONAL

- [Política básica sobre comunicaciones y registros comerciales completos y precisos](#)
- [Política sobre divulgación corporativa](#)



Retribuir a la comunidad

CÓMO NOS CONECTAMOS CON NUESTROS VALORES

H.B. Fuller está profundamente comprometida a garantizar que las comunidades donde vivimos y trabajamos prosperen. Nos preocupamos por nuestras comunidades y nos encargamos de fortalecerlas a través de esfuerzos de sostenibilidad, donaciones corporativas y voluntariado de los empleados.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Tenemos una responsabilidad con las comunidades donde hacemos negocios. Una de las formas en que apoyamos a nuestras comunidades es invertir en el medio ambiente, el liderazgo juvenil y la educación en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas. Envía una clara señal de que estamos comprometidos a retribuir.

CÓMO GANAR DE LA MANERA CORRECTA

Fomentamos el poder de colaboración:

- Cuidando las comunidades donde vivimos y trabajamos.
- Invertiendo en educación de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas y en iniciativas de liderazgo juvenil.
- Conectando a los empleados con oportunidades de voluntariado en todo el mundo.
- Participando con organizaciones sin fines de lucro para hacer una diferencia para las futuras generaciones.



Estamos en el negocio de resolver problemas. Nuestros clientes y socios globales saben que cuando acuden a nosotros, pueden esperar soluciones creativas e innovadoras para cualquier problema que nos presenten.

Nuestro equipo altamente capacitado se ha elegido específicamente por su creatividad, inteligencia y excelencia. Todos en nuestra empresa, desde técnicos de laboratorio hasta representantes de servicio al cliente, ingenieros y representantes de ventas, exhiben las cualidades que valoramos como empresa: ingenio, liderazgo y visión.

Todos los días, elegimos sobresalir como empresa. Aportamos pasión y creatividad a nuestro trabajo. Es por eso que la gente quiere trabajar con nosotros. Esta sección cubre la manera en que H.B. Fuller encarna el espíritu ganador, tanto a nivel organizativo como a nivel individual.



Operar con integridad

CÓMO NOS CONECTAMOS CON NUESTROS VALORES

H.B. Fuller ha creado una sólida reputación de integridad y transparencia. Honramos nuestro legado cuando mostramos honestidad y equidad en todos nuestros tratos con clientes, socios comerciales y reguladores.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Las relaciones importan. Cuando los clientes y los reguladores nos consideran confiables, construimos su confianza y promovemos relaciones sólidas con ellos.

CÓMO GANAR DE LA MANERA CORRECTA

Encarnamos el espíritu ganador cuando:

- Somos honestos y directos con nuestros clientes.
- Establecemos expectativas claras con los clientes y socios, y completamos el trabajo de manera eficiente y puntual.
- Cumplimos con todas las regulaciones, inspecciones e investigaciones de los gobiernos y organismos reguladores.
- Comercializamos nuestros productos con sinceridad a nuestros clientes, socios y al público en general.
- Nos esforzamos por encarnar un espíritu de apertura y transparencia.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- [Política básica sobre competencia justa e información competitiva](#)



Proteger la información confidencial

CÓMO NOS CONECTAMOS CON NUESTROS VALORES

Como líder mundial en adhesivos, administramos datos valiosos y secretos comerciales relacionados con nuestras propias investigaciones y prácticas comerciales. Cuando protegemos la propiedad intelectual de la empresa, protegemos lo que nos da nuestra ventaja competitiva.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

El éxito continuo en el desarrollo de nuevos productos y servicios, la captación de nuevos clientes y el mantenimiento de nuestra ventaja competitiva depende de la protección de la información confidencial y el conocimiento de la empresa.



CÓMO GANAR DE LA MANERA CORRECTA

Encarnamos el espíritu ganador cuando:

- Compartimos información confidencial y privada solo con empleados que están autorizados y tienen una necesidad comercial legítima para acceder a ella. La información comercial confidencial incluye:
 - Información privada, como fórmulas químicas y procesos de fabricación.
 - Secretos comerciales, marcas registradas y otra propiedad intelectual.
 - Información financiera no pública (como precios) y proyecciones.
 - Nuevos productos y planes de marketing.
 - Listas de clientes y proveedores.
 - Ideas e información de investigación y desarrollo.
 - Procesos de manufactura.
 - Información de adquisiciones.
 - Información sobre posibles adquisiciones, inversiones y liquidaciones.
 - Las opiniones legales y el producto del trabajo de los abogados.
- Protegemos documentos, datos y dispositivos con medidas físicas efectivas, así como contraseñas y cifrado.
- Evitamos hablar de asuntos confidenciales en lugares públicos, como ascensores, trenes y restaurantes.
- No permitimos que la información confidencial se vuelva visible para otros (como trabajar en una computadora portátil durante un vuelo en avión o acceder a una red Wi-Fi insegura).
- Nos aseguramos de que solo las personas autorizadas accedan a las instalaciones de la empresa.

- Acompañamos a todos los visitantes y no permitimos que entren en áreas restringidas.
- Informamos de posibles infracciones para que puedan resolverse de manera rápida y adecuada.



MI AMIGO EL QUÍMICO

- P:** Un amigo mío de la escuela de posgrado es químico de una importante empresa farmacéutica. Tiene interés en el campo de los adhesivos y me ha preguntado acerca de un proceso en particular que estamos probando en el laboratorio donde trabajo. Estoy seguro de que su interés es simplemente el resultado de su curiosidad. ¿Puedo decirle lo que estamos haciendo?
- R:** No. Aunque confíe en su amigo, e incluso si no parece que su investigación pueda afectar la suya, su trabajo para H.B. Fuller es confidencial. Contarle los detalles de su trabajo equivaldría a contarle un secreto comercial, y no tiene ninguna garantía sobre lo que hará con esa información una vez que la tenga, o a quién le dirá. Dígale a su amigo que no puede compartir dicha información.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- [Política básica sobre información confidencial, secretos comerciales y etiquetado](#)



Protección de datos personales

CÓMO NOS CONECTAMOS CON NUESTROS VALORES

Protegemos la privacidad, confidencialidad y seguridad de nuestra información de identificación personal y otros datos privados confidenciales.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Para ejecutar nuestro negocio, cumplir con los requisitos legales y administrar los beneficios, es necesario que la empresa recopile, almacene, use y comparta cierta información de identificación personal. Manejamos estos datos solo de acuerdo con nuestra Política global sobre privacidad y las leyes sobre privacidad de datos locales aplicables, que están diseñadas para proteger la información de una divulgación indebida.

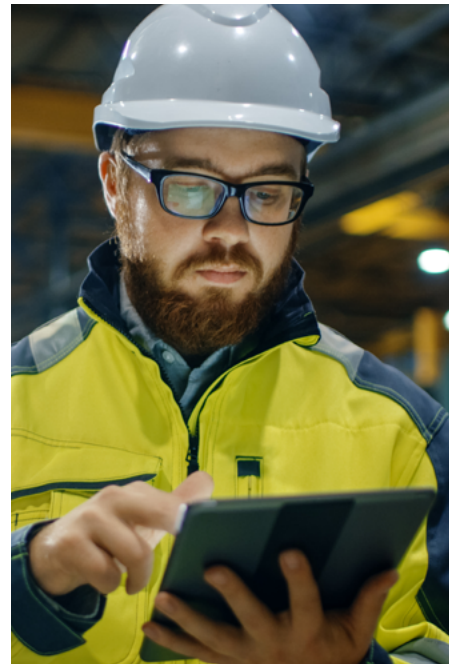
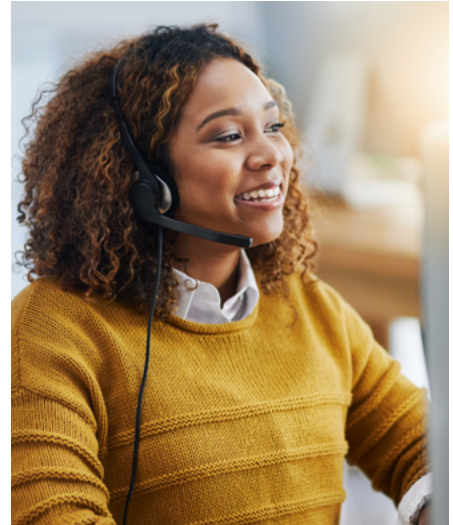
CÓMO GANAR DE LA MANERA CORRECTA

Encarnamos el espíritu ganador cuando:

- Cumplimos con todas las leyes sobre privacidad y protección de datos que se aplican a nosotros.
- Recopilamos y utilizamos datos personales de empleados y clientes solo para cumplir con los requisitos legales o para facilitar operaciones comerciales efectivas.
- Tomamos medidas para proteger adecuadamente los datos personales a los que necesitamos acceso en el curso de nuestros trabajos.
- Nunca compartimos datos personales con nadie, dentro o fuera de la empresa, sin un permiso explícito relevante, excepto en apoyo de las operaciones comerciales.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- [Política global sobre privacidad](#)



Cumplir con las leyes antimonopolio

CÓMO NOS CONECTAMOS CON NUESTROS VALORES

Las leyes antimonopolio, a menudo llamadas "leyes sobre competencia" fuera de Estados Unidos, garantizan una competencia justa entre las empresas y ayudan a prevenir los monopolios. Como parte de su misión de ser un buen ciudadano de negocios, H.B. Fuller se esfuerza por comportarse de acuerdo con las leyes antimonopolio o sobre competencia pertinentes en los países en los que hacemos negocios.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Nuestros productos, la innovación y el servicio al cliente sin igual son lo que nos hace exitosos, no una conducta de mercado inapropiada. Nuestra reputación siempre ha dependido de nuestra integridad: competimos de manera justa por los negocios de nuestros clientes, y cuando ganamos, ganamos de la manera correcta. Las leyes antimonopolio son complejas, y las infracciones pueden dar lugar a indemnizaciones por daños importantes, sanciones sustanciales y procesos penales para la persona, así como para H.B. Fuller.

CÓMO GANAR DE LA MANERA CORRECTA

Encarnamos el espíritu ganador cuando:

- Cumplimos con todas las leyes antimonopolio o sobre competencia pertinentes en los países donde hacemos negocios.
- Consultamos al Departamento Jurídico sobre las leyes sobre competencia y su interpretación, según sea necesario.
- Nos abstenemos de acuerdos de cooperación con los competidores en relación con:
 - El precio de un producto.
 - Límites de producción.
 - Territorios de venta, asignación de clientes o proyectos particulares.
 - Boicots de potenciales clientes, distribuidores o proveedores.
- Evitamos cualquier conducta que pueda dar la apariencia de una conspiración para restringir la competencia.
- Evitamos reunirnos con los competidores, a menos que se cuente con la aprobación expresa de un supervisor y en consulta con el Departamento Jurídico.
- Nosotros examinamos y revisamos periódicamente cualquier membresía en organizaciones comerciales.
- Nos negamos a discutir precios o planes para futuros precios con un competidor.
- Informamos internamente de cualquier infracción a la ley sobre competencia a su supervisor, al Departamento Jurídico y/o a [HBFPath](#), la Línea de ayuda de ética de la empresa.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- [Política básica sobre la ley antimonopolio y sobre competencia](#)



INFORMACIÓN DE PRECIOS

- P:** ¿Qué debo hacer si, después de anunciar un aumento de precio a los clientes, recibo una llamada de un competidor que desea confirmar el aumento de precio?
- R:** Dígale al competidor que discutir los precios va contra la política de la empresa. No debe confirmar ni negar el aumento, ni conversar sobre el aumento. Debe anotar la conversación y enviar una copia al Departamento Jurídico.
- P:** ¿Puedo usar la lista de precios de un competidor que me envió uno de nuestros clientes o distribuidores?
- R:** No hay nada de malo en recibir una lista de precios de los clientes o distribuidores. Es una buena práctica comercial estar al tanto de la competencia en el mercado. Sin embargo, también es una buena idea anotar en la lista la fecha en que la recibió y de quién la recibió para evitar cualquier posibilidad de confusión. Si recibe una lista de precios directamente de la competencia, envíela de regreso con una carta que indique que va contra la política de la empresa recibir las listas de precios de los competidores. Debe copiar el Departamento Jurídico en su carta y no copiar la lista de precios para su archivo.
- P:** Recibí una llamada de un ex empleado de la empresa que, hace varios años, se fue a trabajar para un competidor. Me invitó a almorzar para hablar sobre los "viejos tiempos" en nuestra empresa. ¿Qué temas debo evitar discutir?
- R:** Ciertamente está bien reunirse con ex empleados. Sin embargo, recuerde evitar hablar de información confidencial o competitiva, sobre clientes, productos o precios de productos.



Reunir inteligencia competitiva de forma justa

CÓMO NOS CONECTAMOS CON NUESTROS VALORES

Como miembro de un mercado global competitivo, la empresa debe tener un conocimiento detallado de sus mercados, clientes y competencia. Pero en nuestro deseo de saber todo lo que podamos sobre nuestro lugar en el mercado, no podemos perder de vista nuestros principios rectores: integridad, honestidad y equidad.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Nuestra reputación de integridad es difícil de ganar. No debemos ponerlo en peligro al participar en acuerdos ilegales o espionaje corporativo. Cuando recopilamos información sobre nuestros competidores, proveedores y clientes de manera legal y honesta, ayudamos a crear un ambiente de confianza, nos mantenemos en la buena disposición de los gobiernos en cuyas jurisdicciones hacemos negocios y cumplimos con nuestras obligaciones para con nuestros clientes y accionistas.

CÓMO GANAR DE LA MANERA CORRECTA

Encarnamos el espíritu ganador cuando:

- Aceptamos información competitiva solo cuando creemos que se ha recopilado a través de medios legales.
- Solo aceptamos información competitiva si creemos que su recepción y uso son legales.
- Nos abstenemos de aceptar o usar la información de un competidor si es de propiedad privada o confidencial.
- Nos abstenemos de realizar cualquiera de las siguientes acciones para obtener acceso a la información de un competidor:
 - Tergiversar nuestra identidad.
 - Participar en vigilancia o espionaje electrónico.
 - Robo y/o apropiación.
 - Pedir a un empleado que incumpla un acuerdo de confidencialidad con un empleador actual o anterior.
- Nos negamos a divulgar a cualquier empleado de H.B. Fuller la información privada o confidencial de un empleador anterior.
- Solicitamos orientación de un supervisor, de Recursos Humanos o del Departamento Jurídico, si no estamos seguros acerca de alguna información de inteligencia competitiva o de la manera en que se obtuvo.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- [Política básica sobre competencia justa e información competitiva](#)



NUEVO EMPLEADO CON UNA HISTORIA PARA CONTAR

- P:** Soy un nuevo empleado. Trabajaba para un gran competidor, y sé cosas sobre el negocio que realmente podrían ayudar a hacer crecer el negocio de nuestra empresa. ¿Se las puedo mencionar a mi supervisor?
- R:** Depende. ¿Es información confidencial o un secreto comercial de su empleador anterior? Si lo es, divulgarlo a nuestra empresa es contrario a este Código y a la política de la empresa, y podría exponerlo a usted o a H.B. Fuller a la acción legal por parte de la otra empresa. Si es información pública o no confidencial, puede divulgarla a nuestra empresa. Consulte a su supervisor o al Departamento Jurídico antes de proceder.



Evitar el uso de información privilegiada

CÓMO NOS CONECTAMOS CON NUESTROS VALORES

H.B. Fuller se compromete a hacer negocios de manera ética y responsable. No participamos ni aprobamos el uso de información privilegiada, y queremos evitar incluso la apariencia de mala conducta.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

El uso de información privilegiada es ilegal y puede dar lugar a multas costosas e incluso penas en prisión. Más importante aún, es contrario a la identidad de nuestra empresa como socio comercial ético. Nuestros clientes, accionistas y socios confían en que nosotros hacemos nuestros negocios de una manera ética y legal. Cuando evitamos prácticas como el uso de información privilegiada, nuestra recompensa es la confianza.



CÓMO GANAR DE LA MANERA CORRECTA

Encarnamos el espíritu ganador cuando:

- Nos abstenemos de vender acciones de la empresa cuando poseemos información importante desconocida para el público: cualquier información que un inversionista pueda considerar importante para determinar si comerciar o no con las acciones de la empresa o que podría afectar el precio de mercado. Algunos ejemplos de información que puede considerarse "importante" incluyen:
 - Información financiera sobre la empresa en general o sobre una unidad de negocios estratégica de la empresa, un importante desarrollo de producto, una posible adquisición o fusión;
 - Proyecciones de ganancias o planes para la entrada en una nueva línea de negocio; y
 - Pérdida de la gestión clave o un desarrollo externo que podría tener un efecto significativo en la empresa o sus operaciones.
- Evitamos decirle a otros que compren o vendan acciones de la empresa debido a información importante desconocida para el público que hemos aprendido a través de nuestro trabajo con la empresa.
- Nos abstenemos de comprar, vender o asesorar a otros para que compren o vendan acciones de otras empresas debido a información desconocida para el público que hemos conocido a través del trabajo con nuestra empresa.
- Tratamos nuestras acciones en la empresa como una inversión a largo plazo, y evitamos cualquier actividad (como las ventas al descubierto) que pueda dar la apariencia de especulación.

VENTANA DE TRANSACCIÓN

Los funcionarios ejecutivos, directores y empleados designados por el Asesor Jurídico (y sus respectivos familiares directos) tienen prohibido comprar o vender acciones de la empresa, excepto durante los períodos especificados de negociación abierta. Dichas personas deben notificar al Asesor Jurídico antes de cualquier transacción en acciones de la empresa.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- [Política básica sobre las transacciones con valores de la empresa](#)



VENTANA DE TRANSACCIÓN

- P:** ¿Cómo puedo saber si estoy sujeto a la restricción de ventana de transacción con información privilegiada?
- R:** Si no recibe correos electrónicos del Departamento Jurídico sobre las fechas de la ventana, entonces no está en la lista.



Mantenimiento de registros exactos

CÓMO NOS CONECTAMOS CON NUESTROS VALORES

Nos tomamos en serio el mantenimiento de registros. Para asegurarnos de que operamos de manera fluida, eficiente y de acuerdo con la ley, los empleados deben mantener registros precisos, detallados y confiables de las transacciones y actividades de la empresa.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

El funcionamiento diario de nuestra empresa depende de un mantenimiento de registros preciso, veraz y confiable. Los registros precisos permiten decisiones empresariales acertadas y una planificación estratégica para el futuro. También mantienen a la empresa en conformidad con las regulaciones globales.



CÓMO GANAR DE LA MANERA CORRECTA

Encarnamos el espíritu ganador cuando:

- Nos aseguramos de que todos los registros de la empresa sean precisos, oportunos y completos.
- Nos abstenemos de ingresar cualquier información falsa o artificial en los registros de la empresa.
- Registramos las transacciones de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados.
- Realizamos todas las transacciones con autorización de la gerencia.
- Conservamos y eliminamos todos los registros de acuerdo con la Política básica sobre registros globales y administración de información y el Programa de conservación de registros.
- Destruimos registros e información de una de las tres siguientes formas:
 - Trituración (para documentos en papel).
 - Pulverización (para computadoras y dispositivos de almacenamiento electrónico).
 - Eliminación permanente (para información electrónica).
- Conservamos toda la información relacionada con reclamaciones y litigios relacionados con H.B. Fuller.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- [Política básica sobre comunicaciones y registros comerciales completos y precisos](#)





H.B. Fuller Company
1200 Willow Lake Boulevard
St. Paul, MN 55110
U.S.A.
www.hbfuller.com