

# CÓDIGO DE CONDUCTA

FEBRERO 2019

**FINNING**

# TABLA DE CONTENIDO

Mensaje de Apertura de Nuestro Presidente y CEO.....	3
1.0 Introducción.....	4
1.1 Defensa del Código.....	4
1.2 Propósito, Visión y Valores .....	4
2.0 Responsabilidades.....	5
2.1 Representación.....	5
2.2 Compromiso Compartido y Responsabilidad con el Código .....	5
2.3 Obligación de Informar Presuntas Violaciones al Código.....	6
2.4 No Adopción de Represalias .....	6
3.0 Toma De Decisiones Éticas .....	7
3.1 Preguntas que debe hacerse .....	7
3.2 Revisión de Lineamientos y Políticas .....	7
3.3 Solicite Asesoramiento .....	7
3.4 Línea Directa o Sitio web de Ética y Cumplimiento.....	7
4.0 Denuncia De Violaciones Al Código .....	8
4.1 Contravenciones al Código.....	8
4.2 Política de Denuncias.....	8
5.0 Conducta Ética Y Lineamientos Comerciales.....	10
5.1 Salud, Seguridad, Medioambiente y Sostenibilidad.....	10
5.1.1 Salud y Seguridad.....	10
5.1.2 Alcohol, Drogas y Cannabis .....	10
5.1.3 Medioambiente.....	11
5.1.4 Apoyo a la Comunidad .....	11
5.1.5 Contribuciones Políticas .....	11
5.2 Integridad Empresarial.....	11
5.2.1 Exactitud y Responsabilidad Financiera .....	11
5.2.2 Divulgación de Información Corporativa.....	11
5.2.3 Conflictos de Interés .....	12
5.2.4 Regalos y Favores .....	12
5.2.5 Pagos Ilegales.....	13
5.2.6 Lavado de Dinero.....	13
5.2.7 Antimonopolio y Competencia .....	13
5.2.8 Relacionamiento con Proveedores.....	13
5.3 Compromiso de las Personas en Finning.....	14
5.3.1 Prácticas de Empleo .....	14
5.3.2 Respeto, Inclusión y Diversidad.....	14
5.4 Confianza y Confidencialidad - Protección de Nuestros Activos.....	15
5.4.1 Cumplimiento de Normativa Aplicable .....	15
5.4.2 Información Confidencial .....	15
5.4.3 Privacidad.....	16
5.4.4 Negociación de Acciones e Información Privilegiada.....	16
5.4.5 Datos y Recursos Informáticos.....	16
5.4.6 Redes Sociales .....	17
6.0 Supervisión del Código .....	18
7.0 Éxito Colectivo .....	18

*El Código de Conducta de Finning no comprende la totalidad de las directivas y reglas de Finning, y abarca la totalidad de las situaciones posibles. El Código de Conducta tiene por objetivo servir como herramienta para guiar nuestras acciones, y no reemplaza la legislación o políticas relevantes, que sean aplicables y se encuentren vigentes en relación a las operaciones que se desarrollan en cada país, las que pueden ser modificadas periódicamente.*

*El Código de Conducta ha sido preparado en inglés y español, en caso de inconsistencias, prevalecerá la versión en inglés.*

*Los requisitos establecidos por este Código son aplicables con independencia del medio o foro utilizado, incluyendo el uso de redes sociales.*

# MENSAJE SCOTT THOMSON

A lo largo de la historia de nuestra empresa, Fanning ha ganado una sólida reputación por su integridad comercial. Durante más de 85 años, nuestros rigurosos estándares de conducta empresarial han sido la razón fundamental por la que los empleados eligen trabajar con nosotros; los clientes y proveedores optan por asociarse con nosotros y los accionistas deciden invertir en nosotros.

Como empleados de Fanning, defender estos altos estándares de comportamiento han hecho posible que nuestra organización haya ganado su reputación, y conservarla es una responsabilidad que todos compartimos. Independientemente de nuestra ubicación o cargo en Fanning, cada uno de nosotros desempeña un papel fundamental en el mantenimiento de la reputación de la empresa.

El Código de Conducta es nuestra guía para poner en práctica a diario, nuestros principios de transparencia, ética y profesionalismo. Arraigado en los valores de Fanning, el Código de Conducta explica claramente los altos estándares de conducta ética que se esperan de cada uno de nosotros.

Por favor tómese el tiempo de revisar el Código de Conducta y demostrar sus principios en todas sus interacciones comerciales. Si tiene alguna pregunta, le recomiendo solicite orientación.

Gracias por su constante contribución y apoyo mientras construimos la vasta trayectoria, cultura de integridad y reputación duradera de Fanning.



Scott Thomson  
Presidente y CEO  
Fanning International



# INTRODUCCIÓN

## I.1 DEFENSA DEL CÓDIGO

Nuestro Código de Conducta (Código) es aplicable a todos los empleados, funcionarios y directores de Fanning, así como a todas sus sucursales y filiales. También se exige que los agentes, consultores o contratistas y proveedores, actúen en forma consistente con las disposiciones de este Código, al relacionarse con Fanning o actuar en su representación.

Todas las disposiciones de este Código contribuyen directamente con nuestro éxito futuro y el de nuestros grupos de interés. Nuestro compromiso personal con la excelencia en el servicio, mediante altos estándares de conducta cotidiana, forma parte del interés común.

Así como todos compartimos la recompensa del éxito, todos compartimos también la responsabilidad por alcanzarlo. Trabajando juntos, cada uno de nosotros se beneficia mostrando los valores de Fanning en acción.

El Código de Fanning es aplicable a todos los empleados, funcionarios y directores de Fanning, sus sucursales y filiales, así como a todos aquellos que actúen con o en representación de Fanning.

Este objetivo es alcanzado mediante la unión de nuestros esfuerzos y acciones cotidianas, orientadas hacia una aspiración compartida por el beneficio mutuo.

### NUESTRO PROPÓSITO

Creemos en innovar y generar alianzas para construir y ser la fuente de energía para un mundo mejor.

### NUESTRA VISIÓN

Basándonos en nuestro conocimiento y experiencia global, somos un socio de confianza para la transformación del desempeño de nuestros clientes.

### NUESTROS VALORES

**Somos confiables.** Actuamos éticamente y honramos nuestros compromisos.

**Somos colaborativos.** Construimos alianzas basadas en la diversidad y el respeto.

**Somos innovadores.** Buscamos nuevas y mejores maneras para brindar servicios a nuestros clientes.

**Somos apasionados.** Estamos orientados a entregar resultados de manera segura.

## I.2 PROPÓSITO, VISIÓN Y VALORES

La clave de nuestro éxito continuo es el objetivo común de excelencia en el servicio en su más amplio sentido: servicio a los clientes, servicio a los demás como empleados, servicio a los accionistas y servicio a Caterpillar.

# 2.0

## RESPONSABILIDADES

### 2.1 REPRESENTACIÓN

Cada uno de nosotros contribuye a construir la reputación de excelencia de Finning. Somos personalmente responsables de honrar sistemáticamente los valores de Finning y actuar como buenos embajadores de nuestra empresa.

Todos somos embajadores de la Compañía, honrando los valores de Finning y actuando en base a principios que realzan el orgullo en nuestra reputación personal y la integridad de Finning.

Esto significa que, en nuestro trabajo, demostramos tener una actitud positiva, orientada al trabajo en equipo y a la altura de las altas expectativas de nuestros compañeros, clientes, accionistas y Caterpillar. Aplicamos en nuestro trabajo, como en la vida personal, una ética y principios sólidos, para construir y disfrutar de relaciones duraderas y mutuamente beneficiosas.

Nos comunicamos y colaboramos de manera abierta y honesta, sin prejuicios, para ganar la confianza y respeto de los demás; obteniendo a cambio afinidad y lealtad. Somos también responsables por proteger la privacidad y confidencialidad de la información de cada uno, así como la de nuestra empresa, accionistas, clientes y socios comerciales.

Actuamos siempre honrando principios que realzan el orgullo en la reputación e integridad de Finning.

### 2.2 COMPROMISO COMPARTIDO Y RESPONSABILIDAD CON EL CÓDIGO

Todos estamos comprometidos y somos responsables por los altos estándares éticos contenidos en nuestros valores y en el Código. Se espera, además, que los ejecutivos y gerentes de Finning:

- Promuevan la sensibilización y comprensión de los valores de Finning y el Código.
- Prediquen con el ejemplo, viviendo conforme a los estándares de nuestro Código.
- Mantengan un ambiente donde todos se sientan cómodos planteando sus inquietudes.
- Eleven las inquietudes y denuncias de mala conducta en forma oportuna, según corresponda; cooperen en investigaciones internas y externas si procede; y realicen el seguimiento para asegurar que las inquietudes son abordadas.

Nuestros gerentes y supervisores tienen responsabilidades adicionales conforme a nuestro Código: vivir y promover los valores de Finning; apoyar y proteger a todos aquellos bajo su supervisión que planteen inquietudes.

## **2.3 OBLIGACIÓN DE INFORMAR PRESUNTAS VIOLACIONES AL CÓDIGO**

Nuestro compromiso y responsabilidad compartida implica más que solo cumplir personalmente con el Código. Es nuestro derecho y responsabilidad denunciar inmediatamente presuntas contravenciones al Código ante nuestro supervisor o gerente local, representantes de Recursos Humanos, Asuntos Jurídicos y Seguros o Servicios de Asesoría y Control de Riesgos; o mediante las otras opciones disponibles para realizar denuncias establecidas en la Sección 4.2 y en la Política de Denuncia de Acciones Antiéticas; y cooperar con investigaciones internas o externas sobre las violaciones denunciadas, según corresponda.

## **2.4 NO ADOPCIÓN DE REPRESALIAS**

Todas las personas tienen asegurada la estricta confidencialidad al denunciar presuntas violaciones y cooperar con investigaciones, sin temor a la adopción de represalias. De esta manera, no se tomarán represalias en contra de quien se exprese o realice una denuncia veraz vinculada a mala conducta, sea real o presunta, cooperar con una investigación o ejercer los derechos legales. Únicamente presentando nuestras inquietudes podemos abordar los problemas.

# 3.0

## TOMA DE DECISIONES ÉTICAS

Si tiene un problema o duda ética, siga los pasos que se describen a continuación y obtendrá ayuda para resolver su situación.

### 3.1 PREGUNTAS: QUÉ DEBE HACERSE

Al enfrentarse a una decisión, pregúntese lo siguiente:

- ¿La decisión que estoy a punto de tomar es legal?
- ¿Está alineada y cumple con los valores y políticas de Finning, incluyendo el Código?
- ¿Cómo afectará a Finning, a mí mismo, a mis compañeros, clientes, proveedores, competidores, reguladores, comunidades donde operamos y terceros?
- ¿Me sentiré incómodo o avergonzado con mi decisión en caso de que la misma sea informada a mi supervisor o a la gerencia, o si la misma se convierte en la portada de un periódico nacional o redes sociales?
- ¿Debería pedir ayuda antes de tomar esta decisión?

### 3.2 REVISIÓN DE LINEAMIENTOS Y POLÍTICAS

Le recomendamos revise la versión más actual del Código y políticas concretas que respaldan nuestro Código visitando el sitio web: [www.fining.com/corporate policies](http://www.fining.com/corporate policies).

Las políticas de apoyo son:

- Política Global Antisoborno y Anticorrupción.
- Política Global de Contribuciones Políticas.
- Política de Divulgación Corporativa.

- Política de Negociación de Acciones, Cobertura y Uso de Información Privilegiada.
- Política de Denuncia

### 3.3 SOLICITE ASESORAMIENTO

Si ha seguido los pasos anteriores y continúa teniendo dudas o preguntas referentes al cumplimiento de nuestro Código, busque ayuda u orientación de su supervisor o gerente. En la mayoría de los casos ellos están en la mejor posición para abordar áreas de inquietud. Sin embargo, si usted prefiere hablar con alguien que no sea su supervisor o gerente, o si no está satisfecho con su respuesta, puede comunicarse con cualquier persona en la gerencia con quien se sienta cómodo para confiarle esta inquietud. Como alternativa, puede contactar a Recursos Humanos, Asuntos Jurídicos y Seguros o Servicios de Asesoría y Control de Riesgos.

### 3.4 LÍNEA DIRECTA O SITIO WEB DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

Si se siente incómodo debatiendo un problema con cualquiera de las personas mencionados anteriormente o si el problema persiste, puede utilizar la Línea Directa o sitio web de Ética y Cumplimiento, ambos confidenciales, o contactar directamente al Oficial de Cumplimiento de Finning. Ver Sección 4.2.

# 4.0

## DENUNCIA DE VIOLACIONES AL CÓDIGO

### 4.1 CONTRAVENCIONES AL CÓDIGO

No es posible detallar aquí todas las posibles acciones que pueden entrar en conflicto con el Código, por lo que es necesario aplicar el sentido común. Si surgen dudas con referencia a situaciones específicas, por favor consulte a su supervisor o gerente, a un ejecutivo o a cualquier representante en los departamentos de Recursos Humanos, Asuntos Jurídicos y Seguros o Servicios de Asesoría y Control de Riesgos, o a cualquiera de los contactos clave indicados en la Política de Denuncia.

Nuestro éxito colectivo depende de nuestro compromiso personal de adhesión con este Código, siguiendo sus principios con seriedad y defendiéndolo a conciencia.

Las violaciones serán investigadas exhaustivamente y de manera adecuada, dentro de un proceso justo y sistemático. Toda persona que haya presuntamente incumplido con las disposiciones del Código, o con denunciar un incumplimiento real o presunto del Código, tendrá la oportunidad de explicar su posición.

De la misma forma, se considerará que cualquiera que use indebidamente el proceso de denuncia o realice denuncias sabiendo que son de naturaleza falsa o maliciosa, ha incumplido nuestro Código, por lo que podrá investigarse y sancionarse, si se comprueba que no actuó de buena fe.

Si una investigación confirma que ha ocurrido una violación, se adoptarán las medidas apropiadas, las que pueden incluir la desvinculación laboral.

### 4.2 POLÍTICA DE DENUNCIAS

La Política de Denuncias fue implementada para permitirnos resolver problemas dentro de la empresa y no fuera de ella, sin temor a represalias.

La mayor parte de las veces, las áreas de preocupación se abordan mejor con su supervisor, gerente o representante local de Recursos Humanos, Asuntos Jurídicos y Seguros o Servicios de Asesoría y Control de Riesgos. No obstante, en caso de incomodidad al discutir estos asuntos o si los problemas no son resueltos, podemos realizar una denuncia a través del Sitio Web de Ética y Cumplimiento, llamar a la Línea Directa de Ética y Cumplimiento o contactar al Oficial de Cumplimiento de Fanning.

>>> SITIO WEB DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO:  
<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/13881/>

**>>> LÍNEA DIRECTA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO:**

**Para llamadas en América del Norte (EEUU & Canadá):**

**I-800-491-2966** (dependiendo desde donde se realiza la llamada puede no haber necesidad de discar “I” antes del número). La llamada será contestada en inglés.

**Para llamadas desde Argentina, Bolivia, Chile, Uruguay, Reino Unido e Irlanda:**

1. Desde una línea externa disque el número correspondiente al país que se indica a continuación:

Argentina	0-800-555-0906 o 0-800-444-8084 La llamada será contestada en español
Bolivia	0-800-10-0707 La llamada será contestada en español
Chile	1230-020-5771 La llamada será contestada en español
Uruguay	000-413-598-3075 La llamada será contestada en español
Reino Unido	0800-0328483 La llamada será contestada en inglés
Irlanda	I-800-15403 La llamada será contestada en inglés

**En caso de no conectarse mediante las instrucciones anteriores:**

1. Marque a una operadora internacional.
2. Solicite una llamada a cobrar (cargo revertido) al número 503-748-0666.
3. Si se solicita indicar su nombre, señale “Ethics Point” como su nombre.
4. La operadora internacional llamará a la Línea de Denuncias de Fanning. La llamada será contestada en inglés y el cobro revertido será aceptado. Cuando se desconecte la operadora internacional, un especialista del call center continuará con la llamada en inglés; si usted prefiere el español, por favor indique el idioma de su preferencia para que se solicite un intérprete. Conseguir con un intérprete puede tomar entre 1 a 3 minutos. Por favor espere en línea durante ese período.
5. El especialista del call center retomará la llamada con un intérprete de español.
6. Realice su denuncia.

**>>> OFICIAL DE CUMPLIMIENTO:**

**Dirección:** Suite 300 – 565 Great Northern Way,  
Vancouver, BC V5T 0H8 Canadá

**Correo electrónico:** [ComplianceOfficer@finning.com](mailto:ComplianceOfficer@finning.com)

**Telephone:** I 604 691 6250

Para información completa acerca del proceso de denuncia consulte la Política de Denuncia de Fanning, disponible en nuestro sitio web como se indica en la sección 3.2 de este Código.

2. La llamada será contestada en inglés o español de acuerdo a lo especificado anteriormente. Para continuar con su llamada en otro idioma, indique por favor su idioma para solicitar un intérprete. Conseguir con un intérprete puede tomar entre 1 a 3 minutos. Por favor espere en línea durante ese período.
3. Aclare que está llamando desde Fanning.
4. Realice su denuncia.

# 5.0

## CONDUCTA ÉTICA Y LINEAMIENTOS COMERCIALES

### 5.1 SALUD, SEGURIDAD, MEDIOAMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD

#### 5.1.1 SALUD Y SEGURIDAD

Estamos comprometidos con eliminar todas las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo apoyados por un ambiente laboral seguro, efectivo y propicio.

Todos y cada uno de nosotros compartimos la responsabilidad de protegernos a nosotros mismos, nuestros colegas y asociados, ante lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, tanto físicas como psicológicas; y de asegurar prácticas cotidianas que promuevan la excelencia en estándares de salud y seguridad.

A nivel local, regional y global, todos somos responsables de salvaguardar a nuestros empleados. Este precedente se establece a través del compromiso formal con la responsabilidad colectiva:

- Todos los niveles de gestión demuestran liderazgo y compromiso visible, significativo y eficaz con los principios e iniciativas de salud y seguridad, observando los estándares de la compañía y toda la legislación aplicable a nuestras operaciones.
- Constante y continuamente identificamos, evaluamos y gestionamos la seguridad de los empleados y los riesgos de salud ocupacional.
- En caso de que ocurra un accidente llevamos a cabo una investigación exhaustiva, identificamos las causas raíces y adoptamos medidas correctivas para prevenir la recurrencia.

- Se continuarán desarrollando e implementando programas para fomentar la comprensión de los principios de salud y seguridad, la mejora continua en toda la compañía y la competencia de los empleados.
- Apoyamos las comunicaciones interactivas, coherentes, precisas y oportunas en materia de seguridad y salud.
- Se mantienen en toda la organización planes de gestión de emergencias efectivos, capacidades y recursos, a efectos de mitigar el impacto de estos eventos.

#### 5.1.2 ALCOHOL, DROGAS & CANNABIS

Se requiere que todos quienes trabajan en Finning cumplan con nuestras Políticas de Drogas y Alcohol, que exigen que las tareas que tienen asignadas se desarrollen en forma completa y segura, sin limitaciones provocadas por el consumo de alcohol, drogas o cannabis, o sus efectos posteriores. Si se consumen medicamentos de uso libre o por prescripción médica, los mismos deben ser utilizados de forma responsable. Esto incluye informarse con un doctor o el farmacéutico, acerca de si la medicación puede alterar su capacidad de realizar el trabajo de forma segura y confiable. Si debe utilizar medicación que pueda afectar sus capacidades, informe con anticipación a su supervisor o gerente, para realizar adaptaciones razonables. En caso de dudas, hable con su supervisor o gerente y remítase a la Política sobre Drogas y Alcohol local. No arriesgue su salud y seguridad, ni la de los demás.

Los individuos cuya capacidad para trabajar se ve impactada o menoscabada por el consumo de drogas o alcohol, están afectando negativamente su desempeño laboral, el ambiente de trabajo, su seguridad y la seguridad de nuestros empleados y de otros grupos de interés.

### **5.1.3 MEDIOAMBIENTE**

Nuestras obligaciones como guardianes responsables incluyen:

- Mantener un sistema que identifique y minimice los riesgos ambientales a través de programas de auditoría regulares.
- Establecer y mantener métodos ambientalmente aceptables para manejar residuos; reducir, reutilizar y reciclar materiales; y desarrollar planes de respuesta ante derrames, seguros, eficientes y efectivos.
- Comprometernos a monitorear, reportar y gestionar emisiones operacionales de gases de efecto invernadero (GHG).
- Colaborar con nuestros clientes, Caterpillar y otros proveedores para mejorar el desempeño de productos y reducir y mitigar el impacto ambiental de los mismos.
- Mantener un alto estándar de gestión y manejo ambiental, que apoye la protección y preservación del medioambiente y la reducción y mitigación de cualquier impacto que podamos tener.

Demostraremos el uso de prácticas ambientales responsables que eliminen o reduzcan al mínimo el impacto de nuestras operaciones en el medio ambiente.

### **5.1.4 APOYO A LA COMUNIDAD**

En cada comunidad y país en que trabajamos, el nombre de Finning es sinónimo de buena ciudadanía corporativa. Como individuos y empresa, dedicamos una cantidad de tiempo y recursos significativa al bienestar de nuestras comunidades. De esta manera, participamos en actividades locales y globales que promueven el bien común. Asimismo, creemos que nuestro éxito debe mejorar de igual manera la calidad de vida, estabilidad y sustentabilidad de las comunidades en que vivimos y trabajamos.

### **5.1.5 CONTRIBUCIONES POLÍTICAS**

Fining apoya la participación en actividades legales que contribuyan a concretar nuestros objetivos comerciales estratégicos y a mejorar las comunidades en las que trabajamos y vivimos.

Solo están permitidas aquellas contribuciones políticas que sean apropiadas y legales, dentro de la jurisdicción específica; hayan sido revisadas por el respectivo Departamento de Asuntos Jurídicos y Seguros regional y aprobadas por el presidente & CEO.

Respetamos y apoyamos el derecho de nuestros empleados, contratistas y directores a participar en actividades políticas de su preferencia, siempre que su participación se mantenga ajena o no genere conflictos con su labor en Fining. Los empleados, contratistas y directores deberán desarrollar dichas actividades por cuenta propia y con cuidado de mantener sus puntos de vista como propios y no representativos de Fining.

## **5.2 INTEGRIDAD EMPRESARIAL**

### **5.2.1 EXACTITUD Y RESPONSABILIDAD FINANCIERA**

Los registros financieros de Fining contienen información vital y confidencial relativa a nuestras operaciones y constituyen la base sobre la que se toman decisiones clave sobre Fining. La precisión y exactitud de los registros financieros es fundamental para cumplir con nuestras obligaciones para con los accionistas, empleados, socios comerciales y otros. Son también exigibles para cumplir con la legislación y normativa tributaria, financiera y toda aquella que resulte aplicable.

Todos los empleados involucrados en informes financieros de cualquier naturaleza, deben reportar la información financiera de manera oportuna, exacta, íntegra y honesta; y seguir las normas contables y controles internos aplicables respecto a la información financiera. Nos aseguramos de que todos los registros se imputen a las cuentas correctas y estén debidamente documentados. El registro o declaración financiera debe reflejar la verdadera naturaleza de una transacción financiera.

Nuestros estados financieros corporativos deben representar la declaración justa y completa de la situación financiera de la empresa.

Informamos cualquier inquietud en relación a las prácticas contables, o al no cumplimiento de normas contables o controles internos relativos a la información financiera de conformidad con nuestra Política de Denuncia.

### **5.2.2 DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN CORPORATIVA**

Dada nuestra condición de empresa que cotiza en Bolsa, trabajamos para asegurar que todos los informes y documentos que presentamos ante los organismos reguladores; así como nuestras comunicaciones de uso público normales, sean totales e integros, precisos, oportunos y comprensibles.

Fining está comprometida con la protección de los inversores asegurando que el público tenga acceso igualitario a la información relevante que pueda:

- Afectar los precios o valor de mercado de los títulos de Fining.
- Ser relevante para la toma de decisión razonable de un inversor de comerciar con títulos de Fining.

Ningún empleado, gerente o director podrá discutir asuntos no públicos de la Compañía con personas ajenas a Fining; con excepción de los portavoces designados por razones comerciales permitidas por Fining. Las consultas de los empleados en relación a la divulgación pública de información deben dirigirse al gerente de Asuntos Jurídicos y Secretario Corporativo, o al Departamento de Relacionamiento con Inversores.

Cuando surja información relevante, ésta será inmediatamente revelada al público en general mediante comunicado de prensa. No revelamos información relevante para seleccionar individuos, empresas, socios u organizaciones determinadas, previo a su divulgación pública; salvo que sea requerido o esté permitido por ley o que se encuentre vigente un acuerdo de confidencialidad. Para más detalles sobre las obligaciones relativas a divulgación y confidencialidad, consulte nuestra Política de Divulgación de Información Corporativa, disponible en el sitio web de Fining.

Fining debe comunicarse con el público a través de una única voz. Es sumamente importante que todos los empleados y proveedores de servicios comprendan y respeten nuestra Política de Divulgación de Información Corporativa. Copia de esta política se encuentra disponible en el sitio web de Fining como se indica en la sección 3.2 de este Código.

### 5.2.3 CONFLICTOS DE INTERÉS

Evitamos utilizar nuestra posición para obtener directa o indirectamente una ventaja injusta o un beneficio de nuestros clientes, proveedores u otros grupos de interés mediante manipulación, ocultamiento, abuso de información privilegiada o privada, tergiversación de hechos materiales u otras prácticas no éticas.

Todos debemos obedecer los más altos estándares de confianza y transparencia.

Evitamos las situaciones en las que los intereses personales entran en conflicto, o puedan percibirse en conflicto con el desempeño laboral o las responsabilidades éticas para con Fining o nuestros grupos de interés.

Todos tenemos la obligación de declarar cualquier conflicto o potencial conflicto de interés que pueda perjudicar el desempeño laboral, negocio de Fining o sus estándares éticos; incluyendo cualquier interés que nosotros o cualquier miembro de nuestra familia podamos tener en relación a un cliente, proveedor o contratista actual o potencial de Fining.

Los siguientes son ejemplos comunes que pueden representar potenciales conflictos:

- Empleo secundario - cualquier relación laboral secundaria real o prevista con cualquier otra empresa; ya que puede restringir la capacidad de desarrollar nuestras tareas en Fining o competir con la actividad comercial de Fining.
- La participación directa o indirecta como propietario en una actividad comercial que pueda o persiga la finalidad de realizar negocios con Fining, o sea potencial competencia de Fining.
- Ocupar un cargo de dirección en negocios de un tercero que pueda entrar en conflicto con el tiempo que dedicamos a cumplir nuestras tareas en Fining o ser competencia comercial de Fining.
- Relaciones personales en el lugar de trabajo - directas o indirectamente-, supervisar o trabajar con un familiar o con alguna persona con la que se mantiene una relación personal. Del mismo modo puede surgir un conflicto de interés cuando ocurre o existe una relación personal con uno de nuestros clientes o proveedores.
- La excesiva participación en la comunidad o actividades políticas, que pueda entrar en conflicto con el tiempo que dedicamos a cumplir nuestras tareas en Fining.

### 5.2.4 REGALOS Y FAVORES

Confiamos en nuestro buen criterio para no ofrecer o recibir invitaciones a actividades de esparcimiento, regalos o favores que se consideren fuera de las prácticas comerciales normales. Queda prohibido ofrecer o aceptar regalos en efectivo o que tengan valor monetario (por ej.: vales o tarjetas canjeables).

Los regalos, cortesías o actividades de esparcimiento se encuentran fuera de las prácticas comerciales normales, cuando tienen un valor o frecuencia superior a lo que podríamos considerar razonable, o ser percibidos como soborno, influencia, premio u obligación de actuar en forma contraria a las leyes y la ética comercial.

La práctica comercial normal puede incluir el ofrecimiento o aceptación de comidas sociales ocasionales, participación en eventos, artículos promocionales y regalos nominales que contribuyan a las buenas relaciones comerciales. Cuando existan dudas acerca de si ofrecer o recibir regalos nominales está prohibido, la situación deberá discutirse con su gerente a efectos de determinar la conformidad con la Política Global Antisoborno y Anticorrupción (y/o las políticas locales), y si los mismos se consideran aceptables dentro de la práctica comercial normal. Debemos considerar la naturaleza, valor y frecuencia del regalo o favor y si el mismo es un aporte a la relación comercial. Si aún persisten dudas acerca de la naturaleza, valor o momento del regalo o favor, deberá consultar con Recursos Humanos, Asuntos Jurídicos y Seguros o con el Departamento de Servicios de Asesoría y Control de Riesgos locales, a efectos de determinar la conveniencia de ofrecer o recibir dicho regalo o favor, en virtud de las circunstancias.

### 5.2.5 PAGOS ILEGALES

No ofrecemos o damos, ni solicitamos o recibimos, directa o indirectamente a través de quienes trabajan en nuestra representación, ningún tipo de pago de soborno o facilitación de ninguna naturaleza o valor para obtener o retener un negocio o beneficio personal (los pagos de facilitación son generalmente pagos menores realizados a representantes gubernamentales, para acelerar un proceso administrativo de rutina). Dar o recibir este tipo de pagos socava la integridad del individuo y de Fanning, incumple nuestra Política Global Antisoborno y Anticorrupción, pude infringir leyes aplicables y tiene graves consecuencias tanto para el individuo como para Fanning.

Nos comprometemos a nunca participar o tolerar actos de soborno o corrupción por parte de funcionarios gubernamentales, clientes, proveedores u otros. Nuestra Política Global Antisoborno y Anticorrupción provee información completa con relación a este tema y se encuentra disponible en nuestro sitio web como se indica en la Sección 3.2 de este Código.

### 5.2.6 LAVADO DE DINERO

El lavado de dinero es ilegal. El lavado de dinero se refiere a cualquier actividad mediante la cual individuos o entidades tratan de ocultar fondos ilícitos o realizar/fabricar transacciones para legitimar estos fondos. Somos responsables por conocer a nuestros clientes, proveedores y contratistas. Debemos denunciar siempre ante nuestros gerentes financieros locales o ante nuestro Departamento de Asuntos Jurídicos y Seguros local, cualquier comportamiento sospechoso relacionado con pagos de grandes sumas en efectivo o irregularidades en la forma de realizar los pagos.

### 5.2.7 ANTIMONOPOLIO Y COMPETENCIA

Nos comprometemos siempre con las prácticas comerciales competitivas justas, de conformidad con la legislación antimonopolios y competencia aplicable en las jurisdicciones donde desarrollamos actividades. Promovemos la competencia libre y abierta en el mercado y no nos involucramos en ninguna actividad que pueda ser razonablemente considerada como anticompetitiva, abusiva o injusta.

### 5.2.8 RELACIONAMIENTO CON PROVEEDORES

Nuestros proveedores, contratistas y agentes son fuertes aliados comerciales, con los que construimos relaciones de beneficio mutuo para mejorar la calidad de nuestros productos y servicios.

Nos asociamos únicamente con aquellos que respetan la ley, tienen ideas afines a nuestros valores corporativos y principios éticos y comparten nuestro compromiso con las buenas prácticas comerciales y estándares de excelencia.

Si bien recomendamos el uso de equipos Caterpillar al trabajar en proyectos e instalaciones de Fanning, no se requiere que un proveedor compre productos Caterpillar con la finalidad de que pueda competir por contratos o continuar desarrollando negocios con nosotros.

Promovemos la competencia justa entre nuestros proveedores, contratistas y distribuidores, presentes y futuros; y trabajamos de manera equitativa y razonable con todos.

## 5.3 COMPROMISO DE LAS PERSONAS EN FINNING

### 5.3.1 PRÁCTICAS DE EMPLEO

Como empresa de servicios, nuestros estándares de excelencia demandan mano de obra calificada, altos niveles de rendimiento individual y en equipo, autonomía, responsabilidad y auto motivación.

Todas nuestras prácticas de empleo, incluyendo los anuncios de trabajo, reclutamiento, entrevistas, compensaciones, beneficios y programas para empleados; así como las evaluaciones de desempeño se realizan conforme con principios éticos y sin discriminación o violación de la legislación sobre derechos humanos y la legislación laboral, en cualquiera de las regiones donde desarrollamos operaciones.

Estamos orgullosos de trabajar en un ambiente con igualdad de oportunidades, que fomenta el desarrollo profesional, el crecimiento y la educación continua. Promovemos y somos promovidos, sobre la base de las habilidades, calificaciones y aspiraciones demostradas.

### 5.3.2 RESPETO, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Estamos comprometidos con construir equipos seguros, talentosos e inclusivos en Fanning, donde las diversas perspectivas son respetadas y valoradas. La inclusión de diversidad desarrolla talento, conduce a mejor desempeño y aumenta la motivación en toda nuestra gente y procesos operacionales y de marketing.

La diversidad es un hecho: se refiere a todas las maneras visibles e invisibles en que nos diferenciamos el uno del otro. Incluye todos los atributos, tales como género, nacionalidad u origen étnico, edad, religión, orientación sexual, situación familiar o estado civil y habilidades físicas o mentales, así como nivel gerencial, función laboral, región geográfica y estilos de aprendizaje. También se refiere a las diversas perspectivas, ideas y maneras de trabajar, para promover la innovación y el desempeño.

La inclusión es una decisión: se refiere a conductas de acogida, valoración y protección de diferencias que podrían estar más en riesgo de exclusión. Sabemos que las conductas de exclusión pueden causar impactos negativos en la seguridad psicológica de nuestros empleados, así como en su productividad y habilidad para innovar. Reconoceremos a los líderes inclusivos,

porque manejan eficazmente equipos diversos para el beneficio personal y comercial de todos nuestros grupos de interés.

Para promover una cultura inclusiva y proteger la seguridad física y psicológica de nuestros empleados, estamos comprometidos con garantizar que todos los individuos gocen de respeto y dignidad en un ambiente seguro, libre de cualquier tipo discriminación arbitraria o ilegal, intimidación, acoso o violencia en el lugar de trabajo. Fomentamos la alta autoestima y desempeño laboral, donde los empleados sean valorados por la diversidad que aportan a nuestros negocios. Solamente a través del trabajo gratificante y satisfactorio dentro de una cultura de inclusión, comprensión mutua, cooperación y trabajo en equipo, podemos mantener la excelencia del servicio.

Honramos las normas aceptadas a nivel nacional e internacional y apoyamos la protección de los derechos humanos. Los empleados deben tratarse con respeto en todo momento y cumplir con todas las obligaciones legales pertinentes; incluyendo, pero no limitándose a: normas de comportamiento adecuadas con relación al género, nacionalidad u origen étnico, color de piel, religión, edad, orientación sexual, situación familiar o estado civil, discapacidad física o mental; así como a cualquier otra característica protegida por la ley.

En términos generales, acoso es cualquier palabra inapropiada o comportamiento que degrada, humilla o avergüenza a una persona. Esto incluye tocar, empujar, realizar comentarios o representaciones visuales que puedan percibirse como ofensivas o creen un ambiente laboral incómodo o amenazador. Tampoco se tolera ningún comportamiento que pueda promover la violencia física en el lugar de trabajo, el acoso sexual, religioso, etario o racial.

En Fanning nos tomamos muy en serio la discriminación, acoso y violencia laboral, con la sólida certeza de que no hay cabida para estas conductas en un lugar de trabajo, incluyendo las instalaciones de nuestros clientes o lugares públicos donde nuestros empleados representen a Fanning.

Acoso es el comportamiento o comunicación, ya sea escrito o verbal, a través del que una persona razonable puede considerar que ofende, humilla o afecta de forma negativa la dignidad de alguna persona; y en el contexto laboral, se traduce en un ambiente intimidante, hostil y ofensivo.

El acoso en el lugar de trabajo, en una situación de trabajo o en una relación, sea dentro o fuera del horario laboral, es considerado mala conducta por parte del empleado y no se tolera. Todos tenemos la responsabilidad de garantizar que no exista acoso.

Es nuestro deber como empleados, identificar y reportar cualquier incidente de acoso o violencia a nuestro supervisor o gerente o ante un representante de Recursos Humanos y cooperar con las investigaciones sean internas o externas.

Como gerentes, es nuestro deber responder con prontitud a los reclamos y resolverlos de manera rápida y justa.

Prohibimos estrictamente las represalias contra cualquier persona por parte de un empleado o de Fanning, por realizar acusaciones de acoso y discriminación, o por presentar, testimoniar, asistir o participar de cualquier manera en cualquier investigación, procedimiento o audiencia conducida por un organismo gubernamental competente. La prohibición de represalias, incluye pero no se limita a: despido, descenso, suspensión, no contratar o considerar contratar, no conceder la misma consideración en la toma de decisiones laborales, no realizar recomendaciones laborales en forma imparcial afectando negativamente las condiciones laborales o denegar de cualquier otra manera cualquier beneficio laboral como consecuencia de que un empleado haya denunciado en buena fe cualquier conducta sospechada como prohibida o haya participado de una investigación.

## 5.4 CONFIANZA Y CONFIDENCIALIDAD - PROTECCIÓN DE NUESTROS ACTIVOS

### 5.4.1 CUMPLIMIENTO DE NORMATIVA APLICABLE

Además de atenernos a las disposiciones de este Código, nosotros como empleados y personas que actuamos en representación de Fanning siempre cumplimos con las políticas y normas de la compañía, así como con la legislación y normativa aplicable en cada país donde realizamos operaciones.

Sabemos que la naturaleza de nuestro negocio somete a Fanning a requisitos legales y reglamentarios complejos y dinámicos.

En consecuencia, en caso que surjan dudas con relación a la aplicación o interpretación de procedimientos legales, debemos contactar a nuestros Departamentos Legales locales para solicitar asistencia.

### 5.4.2 INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

La obligación de confidencialidad se aplica a todos los empleados actuales y pasados de Fanning. La información confidencial incluye la propiedad intelectual e información de propiedad.

No revelamos a terceros ninguna información confidencial relativa a los negocios, empleados, accionistas, socios, clientes o activos de Fanning; salvo que previa consulta con los asesores legales regionales se determine que la divulgación de dicha información es requerida por ley. Dicha información deberá ser transmitida respetando las reglas de confidencialidad en la medida que esté legalmente permitido. En el caso que sea trasmisita por escrito deberá marcarse como "Confidencial y Privado" y estar fechada el día en que fue facilitada al receptor. También es fundamental que protejamos la información confidencial de Fanning contra pérdidas, robos o uso indebido.

De igual forma, los empleados de Fanning respetarán la propiedad intelectual e información confidencial de terceros y participarán solamente en métodos éticos y legales para obtener inteligencia empresarial.

Todos los registros de la empresa, independientemente de su formato, son propiedad exclusiva de Fanning y deberán permanecer bajo el control de Fanning en todas las regiones donde trabajamos.

Sabemos que durante el curso normal de los negocios o durante un viaje de negocios, puede resultar necesario trasladar dichos registros de fuera de las instalaciones de la empresa, incluyendo los registros electrónicos. En estos casos, los empleados están obligados a garantizar la protección de la información de nuestra propiedad y son responsables por su gestión segura y protegida, de acuerdo a todas las políticas y buenas prácticas aplicables de la empresa.

Del mismo modo, los ex empleados están legalmente limitados a no retener, utilizar o divulgar información confidencial de la empresa; incluyendo archivos informáticos, lista de clientes, fijación de precios, información prospectiva, o cualquier otra información confidencial.

### **5.4.3 PRIVACIDAD**

A efectos de proteger la privacidad de todos los empleados, accionistas, clientes y socios comerciales:

- Cumpliremos con las obligaciones que establezcan la normativa aplicable a privacidad, contratos con clientes y socios comerciales, la Declaración de Gestión de Datos y demás políticas aplicables de Fanning (tales como la Política de Privacidad del Empleado en Canadá y el Documento de Privacidad del Personal en UK), que, entre otras cosas, nos exigen recopilar la información personal que sea requerida legalmente, o directamente pertinente al negocio o contratación; y mantendremos dicha información en forma confidencial, adoptando todos los esfuerzos posibles para asegurar la exactitud de la información, y nos desharemos de ella de forma responsable cuando deje de ser necesaria.
- Obtener el consentimiento y explicar la razón por la cual necesitemos la información de una fuente secundaria, cuando se requiera, como puede ser una referencia.
- Protegeremos toda la información personal con confidencialidad y sensibilidad.
- Limitaremos el acceso a información personal por parte de empleados o agentes de Fanning, en función de que sea exigida.
- Negaremos la divulgación de información privada a ninguna persona fuera de la empresa sin el consentimiento previo del involucrado; salvo en caso de que sea requerido por ley, obligaciones contractuales o el deber público.
- Revelaremos información personal a las autoridades sólo en la medida en que sea exigido por la ley, y siempre con la debida diligencia por la privacidad y sujeto a la prohibición o privilegio legal o ético.

### **5.4.4 NEGOCIACIÓN DE ACCIONES E INFORMACIÓN PRIVILEGIADA**

Todos los empleados tienen acceso a información detallada de Fanning que generalmente no es conocida por el público: el conocimiento de esta “información no divulgada” podría llegar a usarse para obtener ilegalmente una ventaja injusta de inversión. En consecuencia, se nos prohíbe negociar valores de la empresa cuando estamos en conocimiento de información no divulgada (uso de información privilegiada), hasta que transcurra un período de tiempo razonable luego de que la información haya sido divulgada al público. Esta prohibición de negociar con información privilegiada se aplica en todo momento cuando

estemos en conocimiento de información no divulgada, y no sólo durante los períodos de restricción habituales de Fanning.

Del mismo modo, no divulgaremos información privilegiada (conocimientos que puedan afectar el precio de los valores de Fanning), hasta que exista la obligación legal de divulgarlo al público. Esto incluye, pero no se limita a: información financiera, negociaciones o condiciones de contratos comerciales, venta o compra de activos significativos, información relativa a dividendos, decisiones o desarrollo de negocios importantes, operaciones de financiación, cambios significativos en el personal, demandas en curso o pendientes y estado de las negociaciones laborales.

Para obtener mayor información sobre este tema por favor consulte las siguientes políticas de Fanning: Política sobre Negociación de Acciones, Cobertura y Uso de Información Privilegiada y Política Corporativa sobre Divulgación, disponibles en nuestro sitio web como se indica en la sección 3.2 de este Código.

### **5.4.5 DATOS Y RECURSOS INFORMÁTICOS**

Algo fundamental para nuestro éxito continuo es mantener un alto nivel de discreción y protección de la información corporativa, así como de la de empleados y clientes.

Cada individuo que tenga acceso a equipos y programas informáticos, archivos, documentos, intranet, internet, servicios en la nube y servidores, es considerado un custodio ético responsable por la gestión segura de dicha información y sistemas.

Si bien respetamos completamente la privacidad de cada uno, nuestra empresa se reserva la propiedad de estos recursos con el único propósito de desarrollar la actividad comercial de Fanning. Fanning se reserva el derecho, siempre que esté legalmente permitido, de monitorear y/o auditar cualquier y toda actividad que se lleve a cabo en sus bienes comerciales y recursos, para detectar violaciones al uso aceptable y al comportamiento ético. Se investigarán las violaciones denunciadas o sospechadas, en conjunto con los Departamentos de Recursos Humanos, Asuntos Jurídicos y Seguros o Servicio de Asesoría y Control de Riesgos, según proceda.

Es responsabilidad de todos adoptar medidas para prevenir y denunciar en forma inmediata el robo, pérdida, uso inapropiado o divulgación no autorizada de los activos comerciales o recursos; incluyendo, pero sin limitarse a la instalación o distribución de programas informáticos que no estén debidamente autorizados para ser utilizados por parte de Fanning.

Los empleados no están autorizados de ninguna manera a involucrarse en ninguna actividad que sea considerada ilegal conforme a la legislación local, provincial, nacional o internacional, mientras utilizan recursos propiedad de Finning. Toda persona que tenga evidencia o detecte cualquier tipo de violación a los requisitos de uso aceptable o comportamiento ético, o considere que alguna persona esté a punto de incurrir en conductas prohibidas o lo haya hecho, deberá informar la situación conforme a lo establecido en la Sección 4.0 de este Código.

#### 5.4.6 REDES SOCIALES

El uso de redes sociales ha cambiado radicalmente la forma en que trabajamos, nos comunicamos y conectamos, ofreciendo nuevas formas de vincularnos entre nosotros, con clientes, proveedores, potenciales nuevos empleados y el mundo en general. Esto genera oportunidades de comunicación y desarrollo comercial. No obstante, si no se utilizan en forma adecuada, las redes sociales pueden exponer tanto a los empleados como a Finning, a riesgos adicionales. La inmediatez, nivel de interacción y el acceso global a la información que se publica en las redes sociales amerita especial consideración. Dentro de las redes sociales, la línea entre lo que es público y privado, profesional o personal, no está tan clara como en otras formas de comunicación. El sentido común es nuestra mejor guía. Nuestros valores y los principios de nuestro Código se aplican a todas las comunicaciones tradicionales y a las redes sociales internas y externas. Las opiniones personales no pueden ni deben ser consideradas como opiniones de Finning. Debemos ser conscientes de que nuestros mensajes son públicos y pueden tener impacto tanto en nuestra propia reputación como en la de Finning y somos personalmente responsables por el contenido que publicamos.

Únicamente aquellos empleados o funcionarios que estén autorizados para hablar en representación de Finning con los medios, analistas o en eventos públicos,

Cuando se usan de manera eficaz, las redes sociales son una excelente herramienta para Finning, para conectarse con clientes, proveedores, colegas, potenciales empleados, los medios, inversionistas y el público. Finning ha autorizado canales de redes sociales, gestionados por la compañía, incluyendo LinkedIn, Facebook, Twitter, YouTube e Instagram, donde los empleados pueden conectarse, sea en su rol o en su propio tiempo, aplicando pensamiento crítico y sentido común cuando se trate de publicaciones que incluyan opiniones, detalles de tu trabajo o información sobre la vida en Finning y sus negocios.

Así como las publicaciones que haces son de tu responsabilidad y pueden impactar no sólo tu reputación, sino también la de Finning, deberías revisar nuestras políticas sobre redes sociales corporativas y de divulgación, que enumeran los voceros oficiales empoderados para crear y manejar los canales y publicaciones en nombre de Finning, destacan lo que se considera información no pública y confidencial de Finning, y explica nuestras responsabilidades en relación a represalias, acoso, violencia laboral y discriminación en línea.

El Director de Comunicaciones Globales es responsable de nuestra presencia en redes sociales y de su uso, y puede guiar y aprobar su contenido, para asegurar que esté alineado con nuestras políticas.

# 6.0

## SUPERVISIÓN DEL CÓDIGO

Todos estamos obligados a vivir los valores de Finning y el Código. El Código es revisado en forma anual por parte de la Dirección de la Compañía. El Directorio de Finning aprueba cualquier modificación al Código y el Comité de Auditoría supervisa su cumplimiento.

Las exenciones al Código o a cualquiera de sus disposiciones, son excepcionalmente consideradas o concedidas.

En caso de que una exención sea necesaria para adaptarse a circunstancias excepcionales, debe ser aprobada por el Comité de Ética Global de Finning. En caso de que se deba autorizar una exención del Código en favor de un director de Finning o un funcionario ejecutivo específico, ésta requerirá la aprobación del Directorio de Finning.

# 7.0

## ÉXITO COLECTIVO

Si bien dentro del alcance de este Código no es posible abarcar cada situación que experimentaremos durante el transcurso de nuestro trabajo, el mismo es ampliamente indicativo de nuestro compromiso con el éxito colectivo.

Somos socios de confianza de nuestros clientes, compañeros y Caterpillar. Somos embajadores personales de los valores de nuestra empresa y estamos comprometidos con la excelencia del servicio. Todos compartimos el mismo interés común en ser los mejores.

Si bien la Dirección de la Compañía es responsable por establecer procedimientos específicos para cada situación y por hacer que este Código esté disponible para todos los empleados bajo su supervisión, es nuestro deber individual contribuir con la

historia y cultura de integridad y la reputación perdurable de Finning adhiriendo y defendiendo nuestro Código.

### Valores Finning

#### Somos:

- **Confiables**
- **Colaboradores**
- **Innovadores**
- **Apasionados**